



Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Impressum

Zitiervorschlag:

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2026. DOI: <https://doi.org/10.66390/UKXK5234>

1. Auflage 2026

Herausgeber:

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

Publikationsmanagement:

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

Redaktion: Michael Friedrich

Redaktionsassistent: Dagmar Borchardt, Robert Forsbach

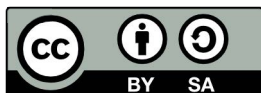
Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Bestellung: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21037>

Gesamtherstellung:

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

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

Lizenzierung:

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

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

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

ISBN 978-3-96208-582-7 (Print)

ISBN 978-3-96208-583-4 (Open Access)

ISSN (Print) 1869-0858

ISSN (Online) 1869-0866

DOI: <https://doi.org/10.66390/UKXK5234>

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2026

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Hinweise für Leserinnen und Leser

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

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

Vorwort



Eine kontinuierliche und auf empirische Daten gestützte Berichterstattung ist unverzichtbar, um aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Bildung abzubilden und daraus Hinweise auf mögliche Handlungsnotwendigkeiten ableiten zu können. Seit 2009 gibt das BIBB den Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung heraus. Der Datenreport enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Bildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks. Mit seinem jährlich wechselnden Schwerpunktkapitel werden aktuelle bildungspolitisch relevante Fragestellungen aufgegriffen. Der vorliegende Datenreport 2026 widmet sich dem Schwerpunktthema „Künstliche Intelligenz in der Berufsbildung“. Wie die vielfältigen Daten und umfangreichen Analysen zeigen, gehört KI zu einem immer größer werdenden Anforderungsspektrum für die berufliche Bildung, das es in den nächsten Jahren zu bewältigen gilt.

Deutschland steht an einem bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Wendepunkt. Nicht zuletzt machen sinkende Ausbildungsvertragszahlen, die hohe Zahl an jungen Menschen, die ohne Berufsabschluss sind oder am Übergang von der Schule in die Ausbildung scheitern, sowie immer noch vorherrschende Imageprobleme der Berufsausbildung gerade bei leistungsstarken Schulabgängerinnen und Schulabgängern deutlich, dass das Berufsbildungssystem flexibler, inklusiver und exzellenter werden muss, wenn es den zukünftigen Anforderungen gerecht werden will. Die rasante Entwicklung von KI, die Lehr-, Lern- und Arbeitsprozesse grundlegend verändert, aber auch der demografische Wandel und zunehmende Fachkräftemangel zeigen: Die Ausrichtung auf ein be-

rufsbildungspolitisches „Weiter so“ trägt nicht mehr. Wir brauchen ein starkes Berufsbildungssystem, das sich den vielfältigen Herausforderungen unserer Zeit anpasst.

Es muss uns besser gelingen, die Angebote der beruflichen Bildung zielgenauer auf die Lernvoraussetzungen derer auszurichten, die wir in Aus- und Weiterbildung bringen wollen. Insbesondere modular anschlussfähige Qualifizierungsstrukturen und damit bessere Übergänge, Ausbildungsbausteine beziehungsweise Teilqualifikationen auch für junge Menschen unter 25 Jahren, eine stärkere Verzahnung von Aus- und Weiterbildung, die Aufwertung der höheren Berufsbildung sowie die systematische Förderung von Schlüsselqualifikationen als Zukunftskompetenzen sind konkrete Maßnahmen, das Berufsbildungssystem resilienter und damit zukunftsfähiger zu machen. Nicht statisches Beharren auf Bewährtem, sondern die Bereitschaft zur Veränderung als Voraussetzung für mehr systemische Resilienz auf Grundlage des Berufsprinzips muss Leitprinzip unseres Berufsbildungssystems werden, damit wir besser auf aktuelle Unsicherheiten, Krisen und Schocks sowie zukünftige Herausforderungen reagieren können.

Berufsbildungspolitik muss heute als integraler Bestandteil einer zukunftsgerichteten Wirtschafts- und Ordnungspolitik verstanden werden. Wer Wachstum, Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit unseres Wirtschaftsstandortes sowie den gesellschaftlichen Zusammenhalt sichern bzw. zurückgewinnen will, muss die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung jetzt im Zusammenspiel mit dringend notwendigen wirtschafts- und sozialpolitischen Reformen entschlossen vorantreiben. Es geht mir dabei auch um die Verbindung von Reformbereitschaft und ordnungspolitischer Verlässlichkeit.

An dieser Stelle möchte ich ausdrücklich meinen herzlichen Dank an die Akteure in den verschiedenen Feldern der Beruflichen Bildung ausdrücken: für das große und vielfältige Engagement und den damit verbunden wichtigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit von Wirtschaft und Gesellschaft. Ebenso gilt mein Dank den Kolleginnen und Kollegen im BIBB, die mit viel Engagement und Leidenschaft dafür Sorge tragen, dass der Datenreport nicht nur als jährliches Standardwerk verlässlich erscheint, sondern auch als Premiumprodukt des BIBB herausragt.

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



Ihr

Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

(Präsident des Bundesinstituts für Berufsbildung
von Mai 2011 bis Juni 2026)

Inhaltsverzeichnis

A	Indikatoren zur beruflichen Ausbildung	9
	Das Wichtigste in Kürze	9
A 1	Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz.....	17
A 1.1	Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt	18
A 1.1.1	Angebot und Nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation	18
A 1.1.2	Erfolgreiche Marktteilnahmen und Passungsprobleme	23
A 1.1.3	Ausbildungsinteressierte Personen.....	28
A 1.1.4	Ergebnisse der Nachvermittlung	33
A 1.2	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2025	37
A 2	Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2026	54
A 2.1	Rückblick auf die Vorausschätzung für 2025	54
A 2.2	Vorausschätzung für 2026.....	56
A 3	Anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO).....	59
A 3.1	Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	59
A 3.2	Neue und modernisierte Ausbildungsberufe.....	63
A 3.3	Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung	66
A 3.4	Zukünftige Entwicklungen hinsichtlich Neuordnungen anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	68
A 3.5	Zusatzqualifikationen	69
A 4	Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick.....	72
A 4.1	Was verbirgt sich hinter den Bildungssektoren?.....	72
A 4.2	Berufsausbildungen im Vergleich zu anderen Bildungssektoren	76
A 4.3	Die am stärksten besetzten vollqualifizierenden Berufsausbildungen	92
A 5	Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik.....	94
A 5.1	Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember)	94
A 5.2	Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik.....	97
A 5.3	Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik	106
A 5.4	Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung.....	116
A 5.5	Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss	127
A 5.5.1	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss.....	127
A 5.5.2	Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss	142
A 5.6	Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen	149
A 5.7	Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg	161
A 5.8	Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System.....	173
A 5.9	Mobilität der Auszubildenden	185
A 5.10	Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung	197

A 6	Schulische Berufsausbildung, Ausbildung im Öffentlichen Dienst und duales Studium	200
A 6.1	Schulische Berufsausbildung	200
A 6.1.1	Grundlagen.....	200
A 6.1.2	Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung.....	202
A 6.1.3	Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung.....	205
A 6.1.4	Die Ausbildung zur Pflegefachperson	210
A 6.2	Ausbildung im Öffentlichen Dienst.....	217
A 6.3	Duales Studium	219
A 6.4	Die berufliche Pflegeausbildung	219
A 7	Betriebliche Ausbildungsbeteiligung	223
A 7.1	Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA	223
A 7.2	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben.....	229
A 7.3	Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel	233
A 8	Bildungsverhalten von Jugendlichen	236
A 8.1	Informationen zur BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024.....	236
A 8.2	Berufliche Erwartungen Jugendlicher mit Fokus auf unterschiedliche Cluster von Berufen mit Fachkräftemangel – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS).....	237
A 8.3	Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Student Life Cycle Panels.....	243
A 9	Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung	244
A 9.1	Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Ausbildung.....	244
A 9.1.1	Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen	244
A 9.1.2	Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen in der Berufsbildungsstatistik.....	251
A 9.1.3	Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung.....	254
A 9.2	Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023	257
A 9.3	Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung	268
A 9.4	Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung	268
A 9.4.1	Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch	271
A 9.4.2	Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung	277
A 9.4.3	Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung.....	280
A 9.4.4	Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich.....	283
A 9.5	Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren.....	285
A 10	Ausbildung und Beschäftigung	289
A 10.1	Übergänge in Beschäftigung und Erwerbslosenquoten junger Erwachsener	289
A 10.1.1	Übernahmeverhalten von Betrieben.....	289
A 10.1.2	Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung	291
A 10.1.3	Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich.....	292
A 10.2	Qualifikations- und Berufsprojektionen.....	295
A 10.3	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen.....	296
A 11	Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung	297
A 11.1	Anzahl und Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung	297
A 11.2	Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region	299
A 11.3	Unterschiede nach Einwanderungsgeschichte und Staatsangehörigkeit	302
A 11.4	Junge Erwachsene mit und ohne Berufsabschluss – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)	306

A 12	Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete	310
A 12.1	Jugendliche mit Migrationshintergrund	310
A 12.2	Integration Geflüchteter in Ausbildung	314
B	Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung.....	319
	Das Wichtigste in Kürze	319
B 1	Beteiligungsstrukturen	326
B 1.1	Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung.....	326
B 1.2	Betriebliche Weiterbildung	326
B 1.2.1	Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote.....	326
B 1.2.2	Finanzielle Unterstützungsangebote für betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich	329
B 1.2.3	Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung.....	336
B 2	Weiterbildungsanbieter.....	337
B 2.1	Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2025	337
B 2.1.1	Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wbmonitor.....	337
B 2.1.2	Themenschwerpunkt „Fachkräftebedarf in der Weiterbildung“	347
B 2.2	Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen.....	354
B 2.3	Fernlernen: Entwicklungen und Qualitätssicherung.....	358
B 3	Öffentlich geförderte Weiterbildung	360
B 3.1	SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen	360
B 3.2	Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme	364
B 3.3	Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium	368
B 3.3.1	Programm Weiterbildungsstipendium.....	368
B 3.3.2	Programm Aufstiegsstipendium	369
B 3.4	Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses.....	372
B 3.5	Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung	373
B 4	Geregelte Fortbildungsabschlüsse und Umschulungen.....	374
B 4.1	Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung	374
B 4.2	Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO	376
B 4.3	Berufliche Weiterbildung an Fachschulen.....	381
B 4.4	Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Umschulung.....	385
C	Schwerpunktkapitel: Künstliche Intelligenz in der Berufsbildung.....	389
C 1	Einleitung	389
C 2	KI und Berufsorientierung/-information	394
C 2.1	Künstliche Intelligenz in der Berufsorientierung und -beratung.....	394
C 2.2	Berufsorientierung für Schüler/-innen mittels Künstlicher Intelligenz.....	398
C 2.3	Chatbot Aidy vom Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“	401
C 3	KI in der Berufsbildungspraxis	404
C 3.1	Generative KI in der beruflichen Bildung: Erste empirische Befunde	404
C 3.2	Leando-Portfolio „KI in der betrieblichen Ausbildung“	408

C 3.3	Chancen und Herausforderungen generativer KI für die berufliche Bildung am Beispiel der Fachinformatikerberufe	411
C 3.4	KINO – Grenzen und Möglichkeiten des KI-Einsatzes in Neuordnungsverfahren.....	413
C 3.5	Digitalisierung von Ausbildungsordnungen.....	417
C 4	Künstliche Intelligenz in Förderprogrammen	420
C 5	KI in der Erwerbstätigkeit	425
C 5.1	Veränderung von Qualifikationsanforderungen durch den Einsatz von KI im beruflichen Kontext – QualiKi	425
C 5.2	Wer nutzt KI und welche Arbeitsaufgaben sind damit verbunden?	427
C 5.3	KI-Nutzung von Beschäftigten und ihre Veränderung im Blick.....	434
C 5.4	Qualifikations- und Berufsprojektionen: Das QuBe-KI-Szenario	438
C 5.5	Verbreitung betrieblicher KI-Nutzung	445
C 5.6	KI in Stellenanzeigen	449
C 6	KI in der beruflichen Weiterbildung	453
C 6.1	Digitale Transformation der beruflichen Weiterbildung und die Rolle KI-gestützter Technologien	453
C 6.2	Wie hängen Ungleichheiten bei KI-Nutzung und Weiterbildung zusammen?	456
C 7	Zusammenschau und Fazit	462
D	Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung.....	465
	Das Wichtigste in Kürze	465
D 1	Indikatoren zur Berufsbildung in Europa und im internationalen Vergleich.....	468
D 1.1	Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung	468
D 1.2	Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich.....	472
D 1.3	Indikatoren und Benchmarks der gemeinsamen europäischen Strategie für allgemeine und berufliche Bildung 2021 bis 2030.....	478
D 2	Künstliche Intelligenz in der Europäischen Union: Politische Rahmensetzung, Adaption und Kompetenzanforderungen.....	486
D 2.1	KI in der EU: Politische Rahmensetzung und Berufsbildungsbezug	486
D 2.2	Einsatz von KI in Betrieben im europäischen Vergleich	487
D 3	Mobilität in der Berufsbildung	495
D 3.1	Erasmus+	495
D 3.2	BMBFSFJ-Mobilitätsprogramm AusbildungWeltweit.....	500
D 4	Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	502
	Abkürzungsverzeichnis	515
	Verzeichnis der Schaubilder	521
	Verzeichnis der Tabellen.....	525
	Verzeichnis der Tabellen im Internet.....	532
	Literaturverzeichnis	534
	Schlagwortverzeichnis	562

A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung

Das Wichtigste in Kürze

Die duale Berufsausbildung hat in Deutschland traditionell einen hohen Stellenwert. Im längeren Zeitvergleich ist die Zahl der Auszubildenden jedoch deutlich zurückgegangen. 2024 absolvierten 1,22 Mio. Auszubildende eine Ausbildung in einem der 324 nach BBiG/HwO anerkannten Ausbildungsberufe. 2010 hatte die Gesamtzahl der Auszubildenden noch bei 1,51 Mio. gelegen (vgl. [Kapitel A3.1](#) und [Kapitel A5.2](#)). Diese Entwicklung ist auf demografiebedingt sinkende Schulabgängerzahlen, aber auch auf einen Trend zu höheren Schulabschlüssen und eine im Vergleich zu früheren Jahren gestiegene Studierneigung zurückzuführen.

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

Im Folgenden wird die aktuelle Situation am Ausbildungsmarkt anhand zentraler Eckdaten skizziert. Für weitergehende Informationen wird auf die entsprechenden Kapitel in diesem Datenreport verwiesen.

Aktuelle Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt 2025

► Weniger neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Nach den Ergebnissen der Erhebung des BIBB bei den zuständigen Stellen wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2024 bis 30. September 2025 bundesweit insgesamt 476.000¹ Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das entspricht einem Rückgang um 10.300 Verträge (-2,1 %) im Vergleich zum Vorjahr. Verglichen mit 2019, dem Jahr vor der Coronapandemie, wurden 49.100 Verträge weniger neu abgeschlossen (-9,3 %). Die Zahl der betrieblichen Verträge lag mit 461.000 um 12.000 Verträge (-2,5 %) unter dem Vorjahresniveau. Die Zahl der außerbetrieblichen

Verträge stieg um 1.700 (+12,4 %) auf 15.000 (vgl. [Kapitel A1.2](#)).

► Rückgänge beim Ausbildungsangebot

Deutlich eingebrochen ist im Jahr 2025 das Angebot an Ausbildungsplätzen: Bundesweit wurden 530.300 Ausbildungsstellen angeboten. Das Ausbildungsangebot (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unbesetzte Berufsausbildungsstellen²) fiel somit um 25.300 Stellen (-4,6 %) niedriger aus als im Vorjahr (vgl. [Kapitel A1.1](#)). Im längeren Zeitvergleich (seit 2009³) ging das Angebot nur im ersten Jahr der Coronapandemie noch stärker zurück (-50.700 bzw. -8,8 % zu 2019). Das betriebliche Ausbildungsangebot (ohne überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsstellen) lag bei 515.300. Somit haben Betriebe und Unternehmen in Deutschland 27.000 (-5,0 %) Ausbildungsplätze weniger zur Verfügung gestellt als im Vorjahr. Das Angebot blieb deutlich hinter dem Wert von 2019 zurück (Angebot: -47.800 bzw. -8,3 %; betriebliches Angebot: -48.500 bzw. -8,6 %).

► Leichter Anstieg der Nachfrage nach dualer Berufsausbildung

Nach Rückgängen in den Vorjahren stieg die Nachfrage (hier: erweiterte Definition = neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus alle zum Stichtag 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen) zum dritten Mal in Folge an. Mit 560.300 übertraf sie den Vorjahreswert um 3.700 (+0,7 %). Der Vergleich mit 2019 (598.800) zeigt jedoch weiterhin erhebliche Einbußen auf Nachfrageseite (-38.500 bzw. -6,4 %). 2019 war die Nachfrage erstmals unter 600.000 gefallen (vgl. [Kapitel A1.1](#)). Die im Vergleich zu früheren Jahren deutlich gesunkene Nachfrage stellt mit Blick auf die Sicherung der künftigen Fachkräftebasis eine erhebliche Herausforderung dar.

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

2 Zu beachten ist, dass die bei der BA gemeldeten Berufsausbildungsstellen im Berichtsjahr 2024/25 untererfasst waren. Das wirkt sich auch auf die Status der Stellen (wie z. B. unbesetzt) sowie weitere abgeleitete Messgrößen aus. Eine Revision durch die BA erfolgt erst nach Redaktionsschluss. Die revidierten Ergebnisse werden im Datenreport 2027 veröffentlicht.

3 Das Jahr 2009 wird hier zugrunde gelegt, weil ab dann eine einheitliche Zeitreihe für die zentralen Eckwerte des Ausbildungsmarktes vorliegt.

► Verschlechterung der Angebots-Nachfrage-Relationen und der EQI

Der Anstieg auf Nachfrageseite bei gleichzeitigem Rückgang des Ausbildungsangebots bewirkte, dass die Angebots-Nachfrage-Relation (hier: erweiterte Definition) 2025 mit 94,7 niedriger ausfiel als im Vorjahr (2024: 99,8). Die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher (EQI) fiel mit 65,3 ebenfalls niedriger aus (2024: 67,6). Somit hat sich die Marktlage aus Sicht der eine Ausbildung nachfragenden Jugendlichen verschlechtert (vgl. Kapitel A1.1).

► Schwierigkeiten bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Zum Stichtag 30. September waren noch 39.900 Bewerber/-innen unversorgt. Das ist ein neuer Höchststand bezogen auf die Zeitreihe seit 2007. Verglichen mit dem Vorjahr ist die Zahl der Unversorgten um 8.700 (+28,0 %) gestiegen. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung lag mit 44.500 ebenfalls über dem Vorjahresniveau (+5.300 bzw. +13,4 %). Insgesamt waren somit 84.400 Bewerber/-innen noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle und wünschten eine entsprechende Vermittlung durch die BA. Das waren deutlich mehr als im Vorjahr (2024: 70.400). Die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen sank um 15.000 (-21,6 %) auf 54.400.

Nach wie vor ist es schwierig, Ausbildungsangebot und -nachfrage zusammenzuführen. Während der Anteil unbesetzter Stellen am betrieblichen Gesamtangebot nach Anstiegen in den Vorjahren zuletzt wieder leicht gesunken ist (2024: 12,8 %; 2025: 10,6 %), fiel der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber an der Gesamtnachfrage höher aus (2024: 12,6 %; 2025: 15,1 %). Dabei gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Berufen und Regionen (vgl. Kapitel A1.1).

Weitere zentrale Herausforderungen und Entwicklungen

Da mit Veröffentlichung des vorliegenden Datenreports noch nicht aus allen zentralen Statistiken Daten für 2025 vorliegen, beinhaltet die folgende Darstellung neben Angaben für 2025 auch Angaben für 2024. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

► Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich

Die Zahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich (262.200) ist nach den vorläufigen Ergebnissen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) für das Berichtsjahr 2025 im vierten Jahr in Folge gestiegen (+0,7 % zu 2024). Anders als in den Vorjahren ist

der Anstieg auf junge Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit zurückzuführen (vgl. Kapitel A4.2).

► Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Nach Analysen des BIBB anhand der Daten der Beschäftigungsstatistik der BA beteiligten sich im Berichtsjahr 2024 396.800 Betriebe an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe um 6.000 (-1,5 %) gesunken. Die Ausbildungsbetriebsquote lag bei 18,7 % (2023: 18,8 %). Der Rückgang ist auf sinkende Bestände an Ausbildungsbetrieben bei Kleinst- und Kleinbetrieben zurückzuführen. Bei mittleren Betrieben und Großbetrieben entwickelten sich die Bestandzahlen der Ausbildungsbetriebe im Jahr 2024 leicht positiv (vgl. Kapitel A7.1). Das Ergebnis ist auch vor dem Hintergrund der ausgeprägteren Stellenbesetzungsschwierigkeiten von kleineren Betrieben zu sehen (vgl. Kapitel A7.3).

► Vertragslösungsquote

159.000 Ausbildungsverträge wurden im Jahr 2024 vorzeitig gelöst. Die Vertragslösungsquote lag wie schon im Vorjahr bei 29,7 %. Zu diesem Ergebnis kommen Analysen des BIBB anhand der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Die Lösungsquote ist keine Abbruchquote, denn viele Auszubildende schließen nach einer Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (vgl. Kapitel A5.6).

► Abschlussprüfungen

Im Jahr 2024 erwarben laut Berufsbildungsstatistik 339.200 Auszubildende des dualen Systems einen Berufsabschluss. Das waren 8.400 (-2,4 %) weniger als im Vorjahr (vgl. Kapitel A5.7). Im Vergleich zum Jahr 2010 (479.000) liegt ein Rückgang der Absolventenzahl um 139.800 (-29,2 %) vor. Von allen Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen bestanden im Jahr 2024 91,0 % die Abschlussprüfung (2023: 90,8 %).

► Personen ohne Berufsabschluss

Nach BIBB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus lag der Anteil junger Erwachsener ohne einen formalen beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren im Jahr 2024 bei 18,8 % (2023: 19,0 %). Hochgerechnet waren dies 2,76 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene, etwas weniger als im Jahr 2023 (2,79 Mio.).⁴ Personen ohne Schulabschluss

⁴ Ergebnisse ab dem Jahr 2021 wurden rückwirkend an die Ergebnisse des Zensus 2022 angepasst. Insofern gibt es Abweichungen zu früheren Darstellungen.

sind besonders gefährdet, keinen Berufsabschluss zu erzielen. Mit steigendem Schulabschluss sinkt die Ungelerntenquote. Überdurchschnittlich häufig bleiben auch Personen mit Einwanderungsgeschichte ohne Berufsabschluss ([vgl. Kapitel A11.3](#)).

► Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis

Angeichts der beschriebenen Entwicklungen stellt die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland eine zentrale Herausforderung dar. Nach den Ergebnissen von PROSIMA, dem ökonometrischen Prognose und Simulationsmodell, das das BIBB für die Vorausschätzung der Ausbildungsmarktlage heranzieht, wird es 2026 voraussichtlich zu einem weiteren Rückgang des Ausbildungsangebots kommen. Auf Nachfrageseite ist laut PROSIMA ebenfalls ein Rückgang zu erwarten. Auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge könnte niedriger ausfallen als im Vorjahr ([vgl. Kapitel A2](#)).

► Modernisierung der beruflichen Bildung

Ein modernes und leistungsfähiges Berufsausbildungssystem lebt insbesondere von der Qualität seiner Ausbildungsordnungen. Sie bilden die Grundlage für eine zukunftsfeste Berufsausbildung als Voraussetzung für lebenslanges Lernen. Seit 2016 wurden insgesamt 105 Ausbildungsberufe neu geordnet. Darunter waren 100 modernisierte und fünf neue Ausbildungsberufe ([vgl. Kapitel A3.2](#)).

Überblick über die wichtigsten zugrunde liegenden Statistiken

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

(Bettina Milde)

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

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe/Fokus	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen im Datenreport	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems (PROSIMA)	Prognose des Angebots- und Nachfragepotenzials	Jährlich	▶ Ex-Post-Analyse des Angebotspotenzials an Ausbildungsstellen ▶ Schätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots	A2	https://www.bibb.de/de/1637.php
Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik bzw. Erhebung zum 31. Dezember)	Ausbildungsverträge/Abschlussprüfungen des dualen Systems (BBiG/HwO)	Jährliche Totalerhebung, vertragsbezogene Einzeldaten mit breitem Merkmalskatalog 1977 bis 2006 Aggregatdatenerhebung je Einzelberuf, seit 2007 vertragsbezogene Einzeldatenerhebung	▶ Detaillierte Analysen von Strukturen und Entwicklungen im dualen System, z. B. – Ausbildungsbeteiligung von Personengruppen – Ausbildungsanfänger- und Absolventenquoten – Alter und Vorbildung der Auszubildenden – Aspekte des Ausbildungsverlaufs und Ausbildungserfolg – Vertragslösungs- und Erfolgsquoten – Mobilität der Auszubildenden ▶ Berufsstrukturelle Entwicklungen ▶ Berechnung der Arbeitslosenquote: Arbeitslosenquoten nach abgeschlossener dualer Ausbildung	A5.1 bis A5.9 A10.1.2	https://www.bibb.de/dazubi
Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik bzw. Erhebung zum 31. Dezember)	Ausbildungspersonal	Jährliche Totalerhebung Datengrundlage: statistische Berichte des Statistischen Bundesamtes	▶ Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder/-innen ▶ Alter des Ausbildungspersonals ▶ Ausbildereignungsprüfungen	A5.10	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html
Statistik Berufliche Schulen	Schüler/-innen an beruflichen Schulen, in der Regel nach Lernortprinzip	Totalerhebung, Aggregatdaten Jährlich, seit 1992	▶ Daten zu Schülern/Schülerinnen in beruflichen Schulen nach BBiG/HwO und außerhalb BBiG/HwO auf Berufsebene ▶ Berufsstrukturelle Entwicklung, insbesondere Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen, Berufsausbildungen nach Landesrecht („Assistentenausbildung“), Ausbildungen nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen	A6.1	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/_inhalt.html
Personalstandstatistik	Personalstand zum 30.06.	Beschäftigte im Öffentlichen Dienst	▶ Anzahl Auszubildende im Öffentlichen Dienst	A6.2	https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Methoden/MethodischesPersonal.html

BIBB-Datenreport 2026

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

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe/Fokus	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen im Datenreport	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Datenbank des Fachportals AusbildungPlus	Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge	Datenbank mit Angeboten von Hochschulen, Berufsakademien, kooperierenden Unternehmen, Praxiseinrichtungen, Kammern, Berufsschulen und Bildungsträgern Jährliche Aktualisierungen	► Qualifikationsmaßnahmen, die zusätzlich zur dualen Berufsausbildung angeboten werden und deren fachliche Inhalte über die Berufsausbildung hinausgehen ► Verbindung hochschulischer Bildung mit Berufspraxis bzw. Kombination einer Berufsausbildung mit hochschulischen Inhalten zur Erhöhung der Durchlässigkeit	A3.5 A6.3	https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php
Beschäftigungsstatistik der BA Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik (Stichtag 31. Dezember)	Grundgesamtheit aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	Aggregatdaten Seit 1980 vor der Revision der BA-Statistik mit reduziertem Merkmalskatalog Seit 2007 nach der Statistikrevision der BA mit breitem Merkmalskatalog Revision im Jahr 2014 rückwirkend bis zum Jahr 1999 (u. a. umfassendere Abgrenzung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie eine verbesserte Zuordnung zur Beschäftigungsart)	► Betrachtung der strukturellen Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung anhand des Anteils ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und des Anteils Auszubildender an allen Beschäftigten mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach ausgewählten Merkmalen ► Insbesondere: Beteiligung der Wirtschaft an der Ausbildung von Jugendlichen ► Branchen-, berufs-, betriebsgrößen- und regional-spezifische Ausbildungsbetriebs- und Ausbildungsquote im Zeitverlauf	A7.1	https://www.bibb.de/de/9673.php
BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie	Zufallsstichprobe (60.000) aller bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbenden im Vermittlungsjahr 01.10.2023 bis 30.09.2024; überproportionale Ziehung von Personen im Kontext Fluchthintergrund	Seit 1997 auf Weisung des BMBF durchgeführte schriftlich-postalische Querschnittsanalyse in Kooperation mit der BA und seit 2024 auch mit dem IAB.	► Tatsächlicher Verbleib der Ausbildungsstellenbewerbenden ► Geflüchtete und Personen mit Migrationshintergrund ► Unbekannt Verbliebene ► Altbewerbende ► Berufsorientierung (Themenschwerpunkt)	A8.1	https://www.bibb.de/de/199187.php
Nationales Bildungspanel (NEPS)	Bildungserwerb, Bildungsprozesse und Kompetenzentwicklung von Personen über den gesamten Lebensverlauf (unterschiedliche Startkohorten)	Längsschnitterhebung, Paneldaten Jährlich	► Spezifische Fragen zum Bildungsverhalten von Jugendlichen, z. B. berufliche Erwartungen Jugendlicher im Hinblick auf Berufe mit Fachkräftemangel ► Kognitive Kompetenzen und sozio-emotionale Fähigkeiten von jungen Erwachsenen mit und ohne Berufsabschluss	A8.2 A11.4	https://www.neps-data.de/

BIBB-Datenreport 2026

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

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe/Fokus	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen im Datenreport	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Student Life Cycle Panel des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)	Befragung von hochschulzugangsberechtigten Personen, die ihre Hochschulreife an einer allgemeinbildenden oder beruflichen Schule erworben haben	Längsschnitterhebung, Paneldaten Studienberechtigte und Hochschulabsolventen/-absolventinnen werden über mehrere Jahre ihres Bildungs- und Berufsweges begleitet.	▶ Berufliche Orientierung und Qualifizierungsabsichten von Studienberechtigten ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung ▶ Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten	A8.3	https://slc.dzhw.eu/
BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung	Repräsentative Betriebsbefragung zu Qualifizierungsgeschehen in Betrieben	Jährliche Panelerhebung, Stichprobe Vorwiegend computergestützte persönliche Interviews (CAPI)	▶ Qualifizierungsgeschehen in Betrieben ▶ Ausbildungsbeteiligung von Betrieben; insbesondere Angebot an Ausbildungsstellen, Neueinstellung von Auszubildenden und unbesetzte Ausbildungsstellen	A7.3	https://www.bibb.de/qp
IAB-Betriebspanel	Repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung	Stichproben-/Paneldaten Jährliche Befragung in Westdeutschland seit 1993, in Ostdeutschland seit 1996	▶ Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben ▶ Übernahmeverhalten von Betrieben	A7.2 A10.1	https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/
Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt)	Nutzung verschiedener Datengrundlagen: Mikrozensus, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Registerdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (AGB) der BA	Basisprojektion alle zwei Jahre Alternativszenarien in unregelmäßigen Abständen	▶ Modellrechnungen zeigen, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen langfristig entwickeln können. ▶ Differenzierung nach Qualifikations- und Anforderungsniveaus, Berufsgruppen, Branchen, Bundesländern und Arbeitsmarktreionen	A10.2	www.qube-projekt.de
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	Erwerbstätige Personen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende) mit einer bezahlten Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche	Längsschnitterhebung, Querschnittdaten Alle 6 Jahre seit 2006, zuletzt 2024 Zufallsstichprobe Computergestützte telefonische Interviews (CATI)	▶ Beruflicher Erfolg ▶ Fach- und Niveau-Adäquanz ▶ Berufliche Anforderungen ▶ Beschäftigungsbedingungen	A10.3	https://www.bibb.de/de/2815.php

BIBB-Datenreport 2026

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

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe/Fokus	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen im Datenreport	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Mikrozensus (MZ)	Repräsentative 1%-Bevölkerungstichprobe	Querschnitterhebung, jährlich Verpflichtende Teilnahme	▶ Anzahl und Anteil der jungen Menschen ohne Berufsabschluss (nicht formal Qualifizierte) ▶ Differenzierungsmerkmale: Geschlecht, Schulabschluss, Altersgruppen, Einwanderungsgeschichte und Staatsangehörigkeit, Bundesland ▶ Erwerbslosenquoten junger Menschen nach beruflicher Qualifikation und für nicht formal Qualifizierte	A11 A10.1.3	https://www.forschungsdatenzentrum.de/de/haushalte/mikrozensus
BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen	Tarifliche Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO	Jährliche Durchschnittsberechnung auf Basis der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) und Informationen zu den tariflichen Ausbildungsvergütungen in Branchen aus dem Tarifregister des BMAS	▶ Tarifliche Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO ▶ Differenzierungen nach Regionen, Ausbildungsbereichen, und besetzungstarken Ausbildungsberufen ▶ Zeitliche Entwicklung	A9.1	https://www.bibb.de/de/12209.php
BIBB-Erhebung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung (CBS)	Ausbildungsbetriebe in Berufen nach BBiG und HwO; Nichtausbildungsbetriebe	Stichprobenerhebung seit 2007 im Abstand von 5 Jahren, zuletzt für das Ausbildungsjahr 2022/2023 (zuvor in unregelmäßigen Abständen seit 1980)	▶ Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung ▶ Personalgewinnungskosten ▶ Differenzierungen nach Regionen, Ausbildungsbereichen, Betriebsgrößenklassen, Ausbildungsjahren und Berufen	A9.2	https://www.bibb.de/de/11060.php
BA-Arbeitsmarktstatistik – Sonderauswertung	Zugang an Arbeitslosen aus (außer-) betrieblicher Ausbildung mit einer abgeschlossenen schulischen/beruflichen Berufsausbildung nach Geschlecht	Jährliche Sonderauswertung Amtliche Totalerhebungen	▶ Berechnung der Arbeitslosenquote: Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung	A10.1.2	https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-Arbeitslose-Arbeitsuchende.pdf?__blob=publicationFile
Statistik nach der Pflegeberufes-Ausbildungsfinanzierungsverordnung	Erfassung von Daten zu Trägern der praktischen Ausbildung, Pflegeschulen sowie zu Personen in der Ausbildung	Vollerhebung seit 2020	▶ Ausbildung in der Pflege	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3, A6.1.4	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html
BIBB-Pflegepanel	Ausbildungssituation, strukturelle Rahmenbedingungen sowie ausgewählte Qualitäts- und Entwicklungsaspekte der Pflegebildung	Jährliche Panelbefragung	▶ Angebot und Nachfrage in der beruflichen Pflegeausbildung ▶ Zentrale Strukturen und Akteurskonstellationen in der Pflegebildung	A6.4	https://www.bibb.de/de/212245.php
BIBB-Datenreport 2026					

A1 Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz

Zur Beschreibung der Ausbildungsmarktentwicklung sind stets mehrere Indikatoren notwendig, u. a. weil diese zum Teil in einem bildungspolitischen Spannungsverhältnis zueinanderstehen **E**. So ist es z. B. in rechnerischer Hinsicht nicht möglich, auf ein aus Sicht der Jugendlichen auswahlfähiges Angebot hinzuwirken und zugleich für einen höheren Grad der Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen zu sorgen. Denn hohe Angebots-Nachfrage-Relationen als Indikator für günstige Versorgungslagen der Jugendlichen gehen zwangsläufig mit höheren Quoten unbesetzter Ausbildungsplätze einher und umgekehrt.

In **Kapitel A1.1** werden deshalb verschiedene Indikatoren betrachtet:

- ▶ **Kapitel A1.1.1** beschäftigt sich mit der Entwicklung von Angebot und Nachfrage sowie der Angebots-Nachfrage-Relation als Indikator für die Marktlagen.
- ▶ **Kapitel A1.1.2** stellt die Entwicklung der Zahl und Quoten unbesetzter Ausbildungsplatzangebote und der erfolglosen Nachfrage dar (als Indikator für erfolglose Marktteilnahmen) und erläutert Umfang und Ursachen von Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt.
- ▶ **Kapitel A1.1.3** weitet den Blick auf die Gesamtzahl aller institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten und deren Einmündungsquote in die duale Berufsausbildung (als Indikator für den Ausschöpfungsgrad des – zumindest temporär gezeigten – Ausbildungsinteresses Jugendlicher an dualer Berufsausbildung).
- ▶ **Kapitel A1.1.4** beschäftigt sich mit den Ergebnissen des Nachvermittlungsgeschäftes im sogenannten fünften Quartal.

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

E

Begriffliche Unterscheidungen im Rahmen der Ausbildungsmarktbilanz

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

Die Begriffe **Berufsausbildungsstellen** und **Ausbildungsstellenbewerber/-innen** stammen aus der Ausbildungs-

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

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

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

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

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

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

A1.1 Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt⁵

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

Im Berichtsjahr 2025 ist die Ausbildungsplatznachfrage erneut gestiegen, während das Ausbildungsplatzangebot rückläufig war. Damit überstieg die Ausbildungsplatznachfrage (anders als 2022 und 2023) das -angebot. Gegenüber 2024 ist das Angebot an Ausbildungsplätzen im Jahr 2025 um 25.300 Angebote bzw. um 4,6 % auf insgesamt 530.300 Angebote zurückgegangen⁶ → [Tabelle A1.1.1-1](#). Ähnliches gilt auch für das betriebliche Ausbildungsplatzangebot (ohne überwiegend öffentlich finanzierte Plätze). Gegenüber 2024 sank dieses um 27.000 Angebote bzw. um 5,0 % auf 515.300 Angebote. Damit verzeichnet das betriebliche Ausbildungsplatzangebot im Jahr 2025 nach dem starken Einbruch im Jahr 2020 den zweitgrößten Rückgang.⁷

Im Jahr 2025 ging das betriebliche Ausbildungsangebot in nahezu allen Zuständigkeitsbereichen zurück; lediglich bei den Freien Berufen war kein Rückgang zu

verzeichnen (+1,3 %). Besonders deutlich fiel das Minus in Industrie und Handel aus: Dort sank das betriebliche Angebot um rd. 24.000 Ausbildungsplätze (-7,8 %). Auch im Handwerk (-1,9 %) und im Öffentlichen Dienst (-2,5 %) wurden Rückgänge registriert. In der Landwirtschaft blieb das betriebliche Ausbildungsplatzangebot hingegen nahezu stabil (-0,6 %).

Wie bereits im Vorjahr stieg die Ausbildungsplatznachfrage auch im Jahr 2025 wieder an, und zwar um 3.800 bzw. 0,7 % auf insgesamt 560.300 Nachfragende. Damit lag das Niveau der Nachfrage jedoch weiterhin deutlich um 38.500 (bzw. -6,4 %) unter dem Niveau von 2019 → [Tabelle A1.1.1-1](#).

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

Nachfrage: Differenzierungen nach persönlichen Merkmalen

Frauen wählen seltener eine Ausbildung im dualen System als Männer. Stattdessen entscheiden sie sich häufiger für eine schulische Berufsausbildung außerhalb BBiG/HwO, insbesondere in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen ([vgl. Kapitel A6](#)). Im Berichtsjahr 2025 ist die Zahl der Frauen, die einen Ausbildungsplatz nachfragten, im Vergleich zum Vorjahr um 1.500 bzw. 0,8 % gestiegen. Bei den Männern fiel der absolute Anstieg mit 2.000 zusätzlichen Ausbildungsplatznachfragenden höher aus (+0,6 %).⁸ Der Anteil der Frauen an der Ausbildungsplatznachfrage lag 2025 – wie bereits im Vorjahr – bei 36,3 %. Im Jahr 2011 lag der Anteil der Frauen an der Nachfrage noch bei 41,2 %. Damit ist der Anteil der Nachfragerinnen seit 2011 stärker zurückgegangen als der Anteil der männlichen Nachfrager.

Im längeren Zeitvergleich zeigt, sich, dass die Zahl der Nachfragerinnen deutlich zurückgegangen ist. Mit Blick auf die hier berichtete Zeitreihe ab 2011 sank die Zahl der Nachfragerinnen nach einem Ausbildungsplatz um 62.900 bzw. 23,0 % auf 203.500 → [Tabelle A1.1.1-1](#). Bei den jungen Männern, deren Ausbildungsplatznachfrage im Verlauf des vergangenen Jahrzehnts teilweise sogar zunahm, fiel der Rückgang geringer aus: Von 377.500

⁵ Die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Berufsausbildungsstellen waren im Berichtsjahr 2024/25 aufgrund von Prozessumstellungen geringfügig untererfasst. Dies hat Auswirkungen auf Kennzahlen wie das Angebot, die Angebots-Nachfrage-Relation ([A1.1.1](#)) sowie die erfolglosen Marktteilnahmen und Passungsprobleme ([A1.1.2](#)).

⁶ Ganze Zahlen werden im Text auf ein Vielfaches von 100 gerundet. Genauere Werte können den Tabellen entnommen werden, wobei auch hier alle ganzen Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung zum 30. September stehen, als Folge von datenschutzrechtlichen Bestimmungen auf ein Vielfaches von 3 gerundet wurden.

⁷ Für eine detaillierte Darstellung der Ausprägungen aller Marktindikatoren sowie zusätzlich auf Ebene der Bundesländer und der Arbeitsagenturbezirke siehe Christ u. a. 2025.

⁸ In → [Tabelle A1.1.1-1](#) weicht die Summe der weiblichen und männlichen Nachfrager/-innen von der gesamten Zahl der Nachfrager/-innen ab. Dies ist auf jene Personen zurückzuführen, die sich beim Geschlecht als divers einordneten oder keine Angabe hierzu machten.

Tabelle A1.1.1-1: Entwicklung von Angebot und Nachfrage 2011 bis 2025 in Deutschland (Stichtag 30. September)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2025 gegenüber 2024	
																absolut	in %
Ausbildungsplatzangebot¹	599.868	585.333	564.261	561.651	563.838	563.832	572.274	589.068	578.175	527.433	536.238	544.011	562.626	555.666	530.334	-25.332	-4,6%
überwiegend öffentlich finanziert ²	30.459	25.905	21.681	20.394	18.864	17.550	15.879	14.883	14.367	14.889	16.512	14.343	14.349	13.332	14.991	+1.659	12,4%
betrieblich ³	569.406	559.428	542.580	541.257	544.974	546.282	556.395	574.185	563.808	512.544	519.726	529.668	548.277	542.334	515.343	-26.991	-5,0%
darunter:																	
Industrie und Handel	345.249	339.420	325.521	322.164	321.120	320.130	324.216	336.108	327.735	288.207	286.383	297.954	314.661	308.154	284.136	-24.019	-7,8%
Handwerk	151.278	147.024	145.065	146.829	149.088	149.592	153.237	157.353	154.134	145.608	149.367	148.245	150.357	149.700	146.823	-2.876	-1,9%
Öffentlicher Dienst	12.459	12.195	12.426	12.522	13.359	13.899	14.412	14.703	15.243	15.219	14.520	14.736	15.327	15.753	15.366	-388	-2,5%
Landwirtschaft	12.627	12.474	12.522	12.660	13.059	13.074	13.317	13.221	13.062	13.251	14.046	13.053	13.524	13.263	13.182	-79	-0,6%
Freie Berufe	43.752	44.829	43.779	43.818	45.321	46.638	47.592	49.242	50.556	47.217	51.834	52.770	51.615	52.743	53.445	+701	1,3%
Sonstige Bereiche, keine Angabe	4.038	3.486	3.270	3.261	3.027	2.955	3.621	3.561	3.081	3.042	3.576	2.907	2.793	2.721	2.391	-329	-12,1%
Ausbildungsplatznachfrage⁴	641.796	627.378	613.284	604.590	603.198	600.876	603.510	610.032	598.758	545.721	540.882	535.545	552.879	556.647	560.307	+3.663	0,7%
männlich	377.457	369.267	362.877	360.390	362.022	364.107	375.168	384.921	379.215	346.620	344.592	340.191	352.734	354.444	356.493	+2.049	0,6%
weiblich	264.342	258.111	250.407	244.200	241.173	236.769	228.339	225.111	219.531	199.053	196.134	195.123	199.848	201.894	203.448	+1.554	0,8%
mit erstem Schulabschluss (Schätzung ⁵)	204.331	192.967	181.173	170.274	163.244	154.449	151.058	153.890	151.250	137.887	135.588	133.107	137.368	137.910	136.878	-1.032	-0,7%
mit mittlerem Abschluss (Schätzung)	267.901	262.153	255.778	254.897	253.031	251.079	247.316	246.695	240.497	222.142	220.755	224.587	231.243	234.231	236.310	+2.079	0,9%
mit Studienberechtigung (Schätzung)	145.205	149.198	153.134	156.400	163.965	169.204	171.401	174.039	172.307	156.061	156.511	148.629	153.541	150.168	146.913	-3.255	-2,2%
Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)⁶	93,5	93,3	92,0	92,9	93,5	93,8	94,8	96,6	96,6	96,6	99,1	101,6	101,8	99,8	94,7	-5,2	.
betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation ⁷	88,7	89,2	88,5	89,5	90,3	90,9	92,2	94,1	94,2	93,9	96,1	98,9	99,2	97,4	92,0	-5,5	.

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

² (Zumindest) im ersten Jahr der Ausbildung.

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

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

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

⁶ Zahl der Angebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen.

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

Hinweis: Als Folge von Ausführungsbestimmungen zum Datenschutz wurden alle ganze Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Ärztekammer Westfalen-Lippe: Vorjahresdaten. Aufgrund von Korrekturmeldungen Abweichungen zu früheren Darstellungen für 2024.

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

DAZUBI: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A1.1.1-2: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen- und Schulabsolventen/-absolventinnen 2010 bis 2025

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025 (Schätzung)	2025 zu 2010	
																	absolut	in %
Aus allgemeinbildenden Schulen	865.316	882.913	868.790	895.334	850.721	846.312	855.611	831.807	812.205	800.772	749.946	768.186	769.406	782.423	798.517	764.259	-34.258	-4,3
ohne ersten Schulabschluss	53.058	49.560	47.648	46.295	46.950	47.435	49.193	52.680	53.598	52.833	45.072	47.490	52.262	55.708	62.036	61.475	-561	-0,9
mit erstem Schulabschluss	179.753	168.660	157.498	151.314	146.649	139.948	139.243	134.389	133.515	132.429	123.687	122.282	125.224	130.322	133.114	135.563	2.449	1,8
mit mittlerem Schulabschluss	350.856	339.758	344.527	377.364	375.791	370.094	369.230	356.812	341.640	337.578	333.039	334.137	331.806	336.361	344.222	340.115	-4.107	-1,2
mit Fachhochschulreife	13.455	13.769	13.945	1.068	841	973	778	628	900	624	912	849	770	802	821	799	-22	-2,7
mit allgemeiner Hochschulreife	268.194	311.166	305.172	319.293	280.490	287.862	297.167	287.298	282.552	277.308	247.236	263.428	259.344	259.230	258.324	224.012	-34.312	-13,3
Aus (teilqualifizierenden) beruflichen Schulen¹	389.293	369.380	355.368	338.330	338.001	344.496	354.830	369.424	373.851	350.133	334.095	328.069	330.888	322.110	320.757	316.014	-4.743	-1,5
Berufsvorbereitungsjahr	48.876	45.141	41.982	42.024	41.970	45.582	67.080	84.537	88.122	77.826	71.145	63.924	66.952	81.322	90.172	87.694	-2.478	-2,8
vollzeitschulisches Berufsgrundbildungsjahr	31.023	29.676	26.421	25.272	26.220	27.774	5.292	5.238	4.944	4.725	4.665	3.675	2.961	3.374	3.394	3.348	-46	-1,4
(teilqualifizierende) Berufsfachschule	187.465	172.784	161.262	150.404	149.199	146.292	154.652	151.639	153.195	147.891	146.742	151.028	151.579	130.133	122.685	121.341	-1.344	-1,1
Wirtschaftsgymnasien	49.836	50.202	52.818	53.307	54.621	57.495	60.057	61.437	61.035	58.278	55.770	53.982	53.246	53.422	52.246	51.589	-657	-1,3
Fachoberschulen	72.093	71.577	72.885	67.323	65.991	67.353	67.749	66.573	66.555	61.413	55.773	55.460	56.150	53.859	52.260	52.042	-218	-0,4

Anm.: Den hier genannten Größen liegen Ist-Zahlen des Statistischen Bundesamtes für 2010 bis 2024 zugrunde. Die Zahlen für 2025 wurden mithilfe der Vorausberechnung der Kultusministerkonferenz und unter Berücksichtigung der letzten Ist-Zahlen (2023) geschätzt (vgl. Kultusministerkonferenz 2025). Dabei wurde angenommen, dass die relativen Veränderungsraten zwischen 2024 und 2025 so ausfielen, wie im Rahmen der KMK-Prognose erwartet wurde. Seit dem Berichtsjahr 2014 weist das Statistische Bundesamt in der Fachserie 11, Reihe 1 den schulischen Teil der Fachhochschulreife als separate Unterrubrik des „Mittleren Abschlusses“ aus. Die entsprechenden Werte sind in den dargestellten Zahlen nicht berücksichtigt. Seit dem Schuljahr 2024/25 wird der Erste Schulabschluss (vormals Hauptschulabschluss) nachgewiesen.

¹ Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen aus Berufsfachschulen ohne Absolventen/Absolventinnen aus vollqualifizierenden Berufsausbildungsgängen.

Ärztammer Westfalen-Lippe: Vorjahresdaten. Aufgrund von Korrekturmeldungen Abweichungen zu früheren Darstellungen für 2024.

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

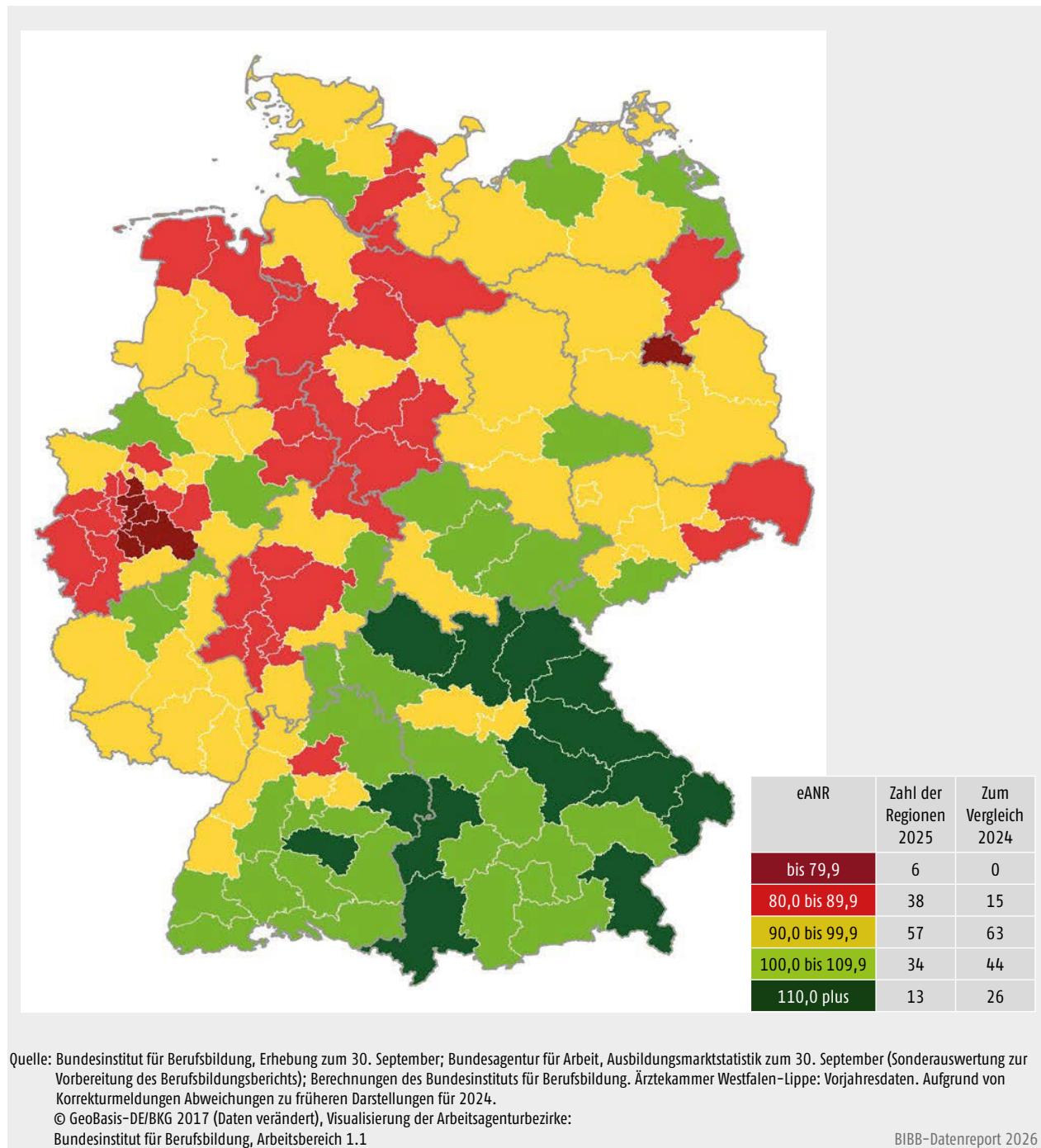
BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A1.1.1-3: Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2025 differenziert nach Bundesländern

	BIBB-Erhebung zum 30. September 2025			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Berichtsjahr 2024/2025									Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)																		
	darunter			Gemeldete Berufsaus- bildungs- stellen	Ende September noch unbesetzte Berufsaus- bildungs- stellen	darunter		darunter				Institu- tionell erfasste Ausbil- dungsinte- ressierte	%-Anteil derer, die in eine Berufsaus- bildung einmün- den (EQI)	Aus- bildungs- platzan- gebot	„betriebs- liches“ Angebot	%-Anteil der un- besetzten Stellen	Ausbildungsplatznachfrage			Angebots-Nachfrage- Relation (ANR)		Angebote je 100 in- stitutionell erfasste Ausbil- dungsin- teressierte (AQI)	Index Passungs- probleme								
neu abge- schlossene Ausbil- dungsver- träge	ohne überw. öffentl. Fi- nanzierung (betrieblich)	mit überw. öffentl. Fi- nanzierung (außerber- trieblich)	gemeldete Bwerber/- innen für Berufsaus- bildungs- stellen		Bewerber/-innen, die in eine Berufsausbil- dung einmündeten		Bewerber/-innen, die Ende September noch weiter suchten		mit einer Alternat- ive zum 30.09.	ohne Alternative („Unver- sorgte“)	Sp. 1+6-7						Sp. 1/13	Sp. 1+5	Sp. 15-3	Sp. 5/16	Sp.1+12			Sp. 1+9	Sp. 9/19	Sp. 15/18	Sp. 15/19	Sp. 15/13	Sp. 17x20		
					absolut	in %	absolut	in %																						absolut	absolut
Land	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10	Sp. 11	Sp. 12	Sp. 13	Sp. 14	Sp. 15	Sp. 16	Sp. 17	Sp. 18	Sp. 19	Sp. 20	Sp. 21	Sp. 22	Sp. 23	Sp. 24							
Baden-Württemberg	68.001	66.378	1.620	73.669	9.818	53.781	24.423	45,4	8.192	15,2	5.474	2.718	97.359	69,8	77.817	76.197	12,9	70.719	76.191	10,8	110,0	102,1	79,9	138,5							
Bayern	84.687	82.755	1.932	94.548	14.009	63.297	35.255	55,7	6.448	10,2	4.602	1.846	112.731	75,1	98.697	96.765	14,5	86.535	91.137	7,1	114,1	108,3	87,6	102,4							
Berlin	14.667	14.031	636	14.677	887	23.196	7.514	32,4	5.191	22,4	1.356	3.835	30.351	48,3	15.555	14.919	5,9	18.504	19.860	26,1	84,1	78,3	51,3	155,4							
Brandenburg	10.941	10.284	657	13.306	1.826	12.697	5.442	42,9	2.594	20,4	903	1.691	18.198	60,1	12.768	12.111	15,1	12.633	13.536	19,2	101,1	94,3	70,2	288,9							
Bremen	5.460	5.127	336	4.933	245	4.729	1.641	34,7	995	21,0	566	429	8.550	63,9	5.706	5.370	4,6	5.889	6.456	15,4	96,9	88,4	66,7	70,3							
Hamburg	11.682	11.250	432	10.182	948	8.077	3.102	38,4	2.416	29,9	1.008	1.408	16.656	70,1	12.630	12.198	7,8	13.089	14.097	17,1	96,5	89,6	75,8	133,2							
Hessen	34.224	32.916	1.305	32.468	2.854	36.273	14.346	39,6	7.448	20,5	3.806	3.642	56.151	60,9	37.077	35.772	8,0	37.866	41.670	17,9	97,9	89,0	66,0	142,6							
Meckl.- Vorpommern	8.271	7.971	300	8.920	909	6.545	3.188	48,7	1.145	17,5	697	448	11.628	71,1	9.180	8.880	10,2	8.718	9.414	12,2	105,3	97,5	78,9	124,5							
Niedersachsen	49.548	48.213	1.335	48.032	3.840	47.472	18.145	38,2	10.203	21,5	5.969	4.234	78.876	62,8	53.388	52.053	7,4	53.781	59.751	17,1	99,3	89,4	67,7	126,0							
Nordrhein- Westfalen	102.009	99.108	2.901	103.072	9.986	108.910	42.121	38,7	24.731	22,7	12.294	12.437	168.798	60,4	111.993	109.092	9,2	114.444	126.738	19,5	97,9	88,4	66,3	178,6							
Rheinland-Pfalz	22.263	21.555	708	23.725	2.632	20.912	8.958	42,8	3.607	17,2	2.235	1.372	34.218	65,1	24.897	24.186	10,9	23.637	25.872	13,9	105,3	96,2	72,8	151,7							
Saarland	5.658	5.409	249	5.955	462	4.871	1.798	36,9	778	16,0	639	139	8.733	64,8	6.120	5.871	7,9	5.799	6.438	12,1	105,6	95,1	70,1	95,1							
Sachsen	20.136	19.119	1.017	19.647	1.698	18.607	9.972	53,6	2.886	15,5	1.616	1.270	28.770	70,0	21.834	20.817	8,2	21.405	23.022	12,5	102,0	94,8	75,9	102,3							
Sachsen-Anhalt	10.305	9.804	501	11.333	947	9.423	5.100	54,1	1.177	12,5	685	492	14.628	70,4	11.253	10.752	8,8	10.797	11.481	10,3	104,2	98,0	76,9	90,3							
Schleswig-Holstein	17.580	17.067	516	17.520	2.194	14.811	5.730	38,7	3.931	26,5	1.703	2.228	26.661	65,9	19.776	19.260	11,4	19.809	21.513	18,3	99,8	91,9	74,2	208,2							
Thüringen	10.515	9.969	546	12.087	1.118	7.856	4.201	53,5	1.072	13,6	476	596	14.169	74,2	11.634	11.088	10,1	11.112	11.586	9,3	104,7	100,4	82,1	93,3							
Westdeutschland	401.115	389.781	11.334	414.104	46.988	363.133	155.519	42,8	68.749	18,9	38.296	30.453	608.727	65,9	448.101	436.767	10,8	431.568	469.863	14,6	103,8	95,4	73,6	157,4							
Ostdeutschland	74.835	71.178	3.657	79.970	7.385	78.324	35.417	45,2	14.065	18,0	5.733	8.332	117.744	63,6	82.221	78.564	9,4	83.169	88.902	15,8	98,9	92,5	69,8	148,7							
Deutschland¹	475.950	460.959	14.991	494.109	54.385	444.335	191.163	43,0	84.358	19,0	44.490	39.868	729.123	65,3	530.334	515.343	10,6	515.817	560.307	15,1	102,8	94,7	72,7	158,9							

Anm.: Alle Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, wurden vor dem Hintergrund von gesetzlichen Datenschutzbestimmungen auf ein Vielfaches von 3 gerundet.
¹ Abweichungen in den Summen von „Westdeutschland“ und „Ostdeutschland“ zu „Deutschland“ können sich durch regional nicht zuordenbare Daten ergeben.
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik (ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen); Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2025 BIBB-Datenreport 2026

Schaubild A1.1.1-1: Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2025 in den Arbeitsagenturbezirken



im Jahr 2011 sank die Zahl bis 2025 auf 356.500 – ein Minus von 21.000 bzw. 5,6 %.

Die Nachfrage zeichnet sich seit einigen Jahren – infolge einer demografisch bedingt sinkenden Zahl an Schulabgängern/-abgängerinnen und des Trends zur Höherqualifizierung – durch eine im Schnitt stark gestiegene schulische Vorbildung aus. Während 2011 die Anzahl der Nachfrager/-innen mit erstem Schulabschluss die Anzahl der Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung noch deutlich um 59.100 Personen übertraf, hat sich das Verhältnis seit 2015 umgekehrt. Im Jahr 2025 überstieg die Anzahl der Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung jene mit erstem Schulabschluss um 10.000 → **Tabelle A1.1.1-1**. Der Zuzug im Rahmen der humanitären Migration hat ebenfalls Einfluss auf das Niveau und die Merkmalsstruktur der Ausbildungsplatznachfrage. Im Zuge des völkerrechtswidrigen russischen Angriffs auf die Ukraine und des damit verbundenen Zuzugs ukrainischer Geflüchteter nach Deutschland treten diese inzwischen zunehmend in den deutschen Ausbildungsmarkt ein (siehe hierzu **Kapitel A12.2**).

Angebots-Nachfrage-Relation

Das Angebot an Ausbildungsplätzen fiel 2025 geringer aus als die Nachfrage der Jugendlichen. Da gegenüber dem Vorjahr bundesweit die Ausbildungsplatznachfrage weiter anstieg und das Ausbildungsplatzangebot rückläufig war, hat sich 2025 das Verhältnis zwischen beiden Größen (eANR = erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation) zum Nachteil der Ausbildungsplatznachfrager/-innen entwickelt. Rechnerisch kamen 94,7 Ausbildungsplatzangebote auf je 100 Ausbildungsplatznachfrager/-innen → **Tabelle A1.1.1-1**, die (erweiterte) Angebots-Nachfrage-Relation sank gegenüber dem Vorjahr um 5,2 Prozentpunkte.

Wie bereits in den Vorjahren bestanden deutliche Unterschiede in der Angebots-Nachfrage-Relation zwischen den Bundesländern. Das Bundesland mit dem höchsten eANR-Wert war 2025 erneut Bayern. Hier kamen rechnerisch 108,3 Angebote auf 100 Nachfrager/-innen. Ebenfalls überdurchschnittliche Werte wurden in Baden-Württemberg (eANR: 102,1) erfasst. In Thüringen (100,4) lag die Angebots-Nachfrage-Relation bei Hundert. In allen anderen Bundesländern lag die Angebots-Nachfrage-Relation unter dem Wert 100, wobei Berlin den niedrigsten Wert aufwies (eANR: 78,3). In allen Bundesländern war die Angebots-Nachfrage-Relation 2025 im Vergleich zum Vorjahr rückläufig. Am stärksten war der Rückgang in Schleswig-Holstein mit knapp 9 Prozentpunkten, gefolgt von Hessen (-7,5 Prozentpunkte) sowie Baden-Württemberg und Hamburg (-6 Prozentpunkte). Am geringsten war der Rückgang in Rheinland-

Pfalz und Mecklenburg-Vorpommern (-3 Prozentpunkte) → **Tabelle A1.1.1-3**.

Auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke werden auch Unterschiede innerhalb der Bundesländer deutlich. Aus Sicht der Nachfragenden war die Ausbildungsmarktlage in vielen Arbeitsagenturbezirken im Süden und Osten Deutschlands deutlich günstiger als in Bezirken im Norden und Westen des Landes → **Schaubild A1.1.1-1**. Während 2024 noch acht Arbeitsagenturbezirke Spitzenwerte von über 120 erreichten, waren es im Jahr 2025 nur noch drei. Der Arbeitsagenturbezirk Weiden erreichte, wie schon in den Vorjahren, mit einer eANR von 131,1 den höchsten Wert, gefolgt von Schwandorf (eANR: 126,0) und Deggendorf (eANR: 122,2). In insgesamt zehn weiteren Arbeitsagenturbezirken kamen rechnerisch mindestens 110 Angebote auf 100 Nachfragende. Im Jahr 2024 waren es noch 26 Arbeitsagenturbezirke, die diesen Wert aufwiesen. Angebots-Nachfrage-Relationen von unter 90 fanden sich (nicht nur, aber) oft in Großstädten oder städtisch geprägten Arbeitsagenturbezirken (beispielsweise Hamburg, Frankfurt, Düsseldorf). In Essen, Mettmann, Solingen-Wuppertal, Köln und Bergisch Gladbach und Berlin wurden mit Werten unter 80 die geringsten Angebots-Nachfrage-Relationen verzeichnet. Im Jahr zuvor gab es keine Regionen, die unter diesem Wert lagen.

A 1.1.2 Erfolgreiche Marktteilnahmen und Passungsprobleme

Unbesetzte Ausbildungsplatzangebote

Gegenüber dem Vorjahr verringerte sich die Zahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen um rd. 15.000 bzw. um 21,6 %. Im Jahr 2025 blieben damit insgesamt 54.400 Ausbildungsstellen unbesetzt. Dies entspricht einem Anteilswert von 10,6 %, dem niedrigsten Stand seit 2018 (10,0 %) → **Tabelle A1.1.2-1**. Die rückläufigen Zahlen der unbesetzten Ausbildungsstellen sind primär auf den deutlichen Rückgang des Ausbildungsplatzangebots bei gleichzeitig steigender Nachfrage zurückzuführen (**vgl. Kapitel A1.1.1**). Die seit mehreren Jahren zunehmenden Passungsprobleme zwischen Angebot und Nachfrage bestehen jedoch weiterhin und stellen nach wie vor eine der zentralen Herausforderungen des Ausbildungsmarktes dar.

Erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage

Aus Sicht der Jugendlichen hat sich die Lage am Ausbildungsmarkt 2025 verschlechtert. Die Versorgungsprobleme haben zugenommen. Während Betriebe in den vergangenen Berichtsjahren zunehmend mit Besetzungsproblemen konfrontiert waren, hatte sich

**Tabelle A1.1.2-1: Erfolgreiche Marktteilnahmen und Passungsprobleme 2009 bis 2025 in Deutschland
(Stichtag 30. September)**

Jahr	Unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze		Noch Ausbildungsplätze Suchende		Index Passungsprobleme
	absolut	in Relation zum betrieblichen Angebot (in %)	absolut	in Relation zur Ausbildungsplatznachfrage (in %)	
2009	17.766	3,3	88.640	13,6	45,0
2010	19.898	3,7	80.456	12,6	46,6
2011	30.487	5,4	72.417	11,3	60,4
2012	34.075	6,1	76.119	12,1	73,8
2013	34.720	6,4	83.742	13,7	87,4
2014	38.449	7,1	81.388	13,5	95,9
2015	41.678	7,6	81.037	13,4	102,7
2016	43.561	8,0	80.603	13,4	107,0
2017	48.984	8,8	80.221	13,3	117,0
2018	57.656	10,0	78.619	12,9	129,4
2019	53.137	9,4	73.721	12,3	116,0
2020	59.948	11,7	78.237	14,3	167,7
2021	63.176	12,2	67.818	12,5	152,4
2022	68.868	13,0	60.400	11,3	146,6
2023	73.444	13,4	63.697	11,5	154,3
2024	69.405	12,8	70.385	12,6	161,8
2025	54.385	10,6	84.358	15,1	158,9
2025 gegenüber 2024	-15.020	-2,2 Prozentpunkte	+13.973	+ 2,5 Prozentpunkte	- 1,2 Punkte
	-21,6%		19,9%		

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

BIBB-Datenreport 2026

die Situation für Ausbildungsinteressierte zwischenzeitlich verbessert. Der Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen war seit dem pandemiebedingten Einbruch des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020 zunächst deutlich zurückgegangen. Dieser positive Trend hielt jedoch nicht an. Bereits im vergangenen Berichtsjahr zeichnete sich eine Umkehr ab, die sich im aktuellen Berichtsjahr weiter verstärkte. Vor dem Hintergrund einer gestiegenen Ausbildungsplatznachfrage nahm die Zahl der noch suchenden Bewerber/-innen erneut zu. Mit einem Anteil von 15,1 % erreichte sie 2025 den höchsten Wert seit Beginn der Zeitreihe im Jahr 2009. Als „noch suchend“ gelten Bewerber/-innen, die bis zum 30.09. nicht in eine

Ausbildung eingemündet sind, der BA jedoch weiterhin ihren Vermittlungswunsch signalisierten – unabhängig davon, ob sie einen alternativen Verbleib meldeten oder unversorgt blieben.

Ein Blick auf die Entwicklung seit 2020 verdeutlicht die Dynamik: Nach dem pandemiebedingten Höchststand von 78.200 noch suchenden Personen im Jahr 2020 sank ihre Zahl bis 2022 auf 60.400 (–22,8 %) → [Tabelle A1.1.2-1](#). Seit 2023 ist jedoch wieder ein kontinuierlicher Anstieg zu beobachten. Im Berichtsjahr 2025 wurden 84.400 noch suchende Bewerber/-innen gezählt. Das entspricht einem Zuwachs von 14.000 Personen bzw.

19,9 % gegenüber dem Vorjahr. Bezogen auf die gesamte Ausbildungsplatznachfrage erhöhte sich ihr Anteil gegenüber dem Vorjahr (12,6 %) um 2,5 Prozentpunkte.

Passungsprobleme

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

E lassen sich die Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt quantifizieren und dadurch sichtbar machen.

E

Index Passungsprobleme (IP)

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

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

Die seit 2009 vorliegende Zeitreihe zeigt, dass die Passungsprobleme bis zum Ausbruch der Coronapandemie in den Jahren 2019/2020 kontinuierlich zunahmen. Der IP-Wert stieg in diesem Zeitraum von 45,0 im Jahr 2009 auf 116,0 im Berichtsjahr 2019 → [Tabelle A1.1.2-1](#). Dieser Anstieg war bis dahin vor allem auf die wachsende Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen zurückzuführen. So blieb im Jahr 2009 mit einem Anteil von 3,3 % lediglich rund jeder dreißigste Ausbildungsplatz unbesetzt. Bis zum Berichtsjahr 2018 hatte sich dieser Anteil auf 10,0 % nahezu verdreifacht. Der Anteil der noch suchenden Jugendlichen bewegte sich im gleichen Zeitraum hingegen auf einem vergleichsweise stabilen Niveau zwischen 11,3 % (2011) und 13,7 % (2013).

Mit den pandemiebedingten Einbrüchen auf dem Ausbildungsmarkt erreichte der IP-Wert im Jahr 2020 mit 167,7 seinen bisherigen Höchststand. Ursache hierfür war,

dass sowohl der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen als auch der Anteil noch suchender Jugendlicher jeweils neue Höchstwerte erreichten. In den darauffolgenden Berichtsjahren veränderte sich die Marktlage zunächst zugunsten der Jugendlichen: Das Ausbildungsplatzangebot nahm zu, während die Ausbildungsplatznachfrage zunächst weiter zurückging und erst ab dem Berichtsjahr 2023 wieder anstieg. In der Folge erhöhte sich der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen, während der Anteil der Jugendlichen, die zum Stichtag 30.09. noch einen Ausbildungsplatz suchten, zurückging. Der IP-Wert war in diesem Zeitraum rückläufig, da die Versorgungsprobleme stärker abnahmen, als die Besetzungsprobleme zunahmen. Seit dem Jahr 2023 ist jedoch erneut ein Anstieg des IP-Werts zu beobachten; im aktuellen Berichtsjahr liegt er bei 158,9.

Eine differenzierte Betrachtung der Versorgungs- und Besetzungsprobleme auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke

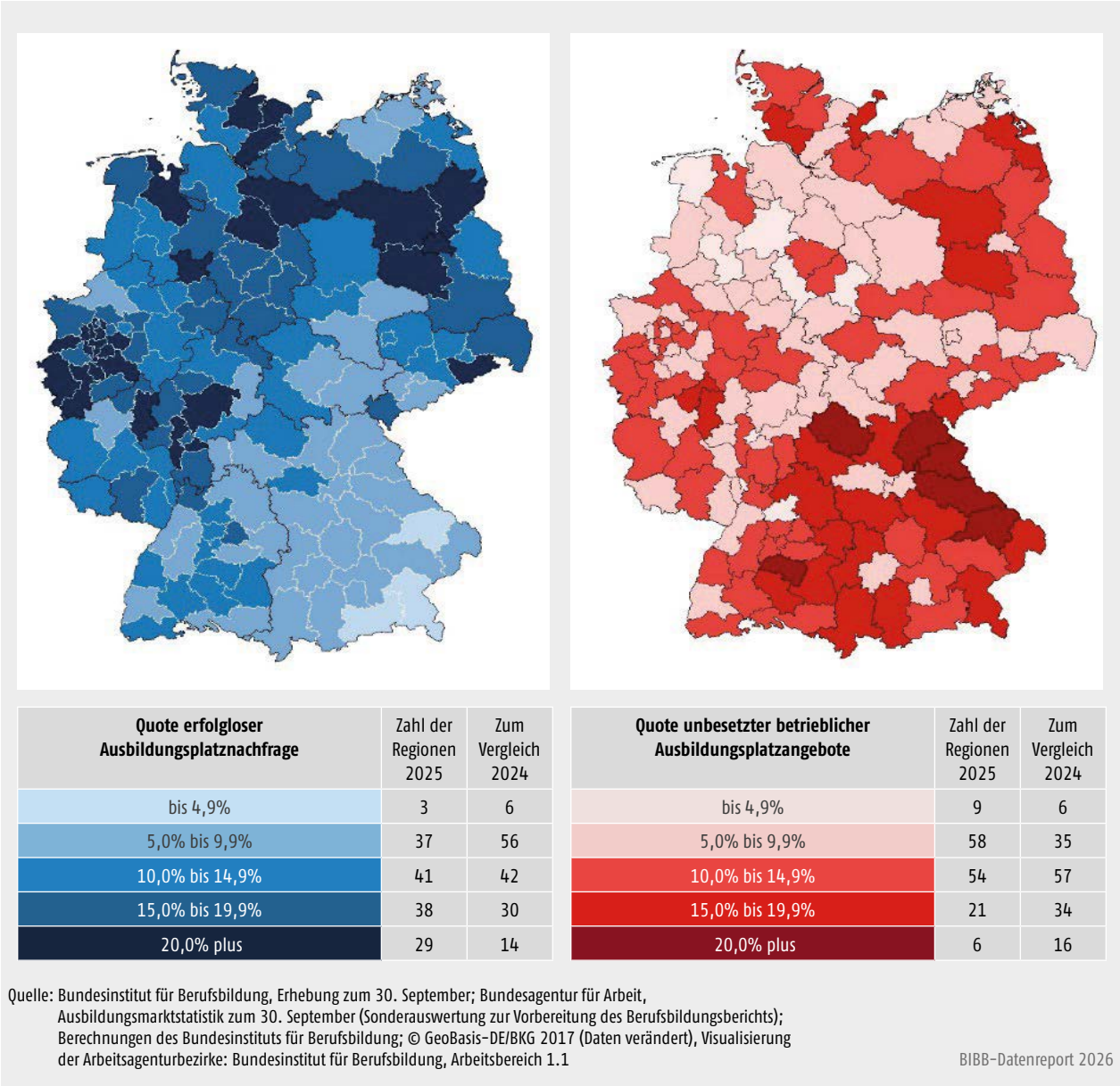
E verdeutlicht zudem erhebliche regionale Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt. → [Schaubild A1.1.2-1](#) zeigt, dass in Regionen mit besonders ausgeprägten Besetzungsproblemen häufig nur wenige Bewerber/-innen zum Abschluss des Ausbildungsjahres noch auf Ausbildungsplatzsuche waren. In Regionen mit starken Versorgungsproblemen standen umgekehrt am Jahresende nur wenige offene Ausbildungsstellen zur Verfügung. Während in vielen Arbeitsagenturbezirken entweder Besetzungs- oder Versorgungsprobleme dominierten, gab es zugleich Regionen, die in überdurchschnittlichem Maße von beiden Problemkonstellationen betroffen waren. Hierzu zählten im Berichtsjahr 2025 unter anderem die Arbeitsagenturbezirke Potsdam (IP = 436,0), Neuruppin (IP = 383,6), Montabaur (IP = 331,6) sowie Hagen und Mettmann mit IP-Werten von jeweils knapp über 300.

E

Regionale Ausbildungsmarktunterschiede

Die Angebots-Nachfrage-Relationen spiegeln auf der regionalen Ebene nicht die ursprünglichen Verhältnisse vor Ort, sondern die durch (erfolgreiche) Mobilität der Jugendlichen geprägten Marktlagen wider. Denn die erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage wird mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der örtlichen Betriebe gleichgesetzt. Somit sind in dieser Größe auch auswärtige Jugendliche enthalten, während umgekehrt einheimische Jugendliche fehlen, die ihren Ausbildungsvertrag mit einem auswärtigen Betrieb abschlossen. Zwischen den ursprünglichen Marktlagen vor Ort („vor“ Mobilität) und den mobilitätsgeprägten Marktlagen gibt es zum Teil beträchtliche Unterschiede (vgl. Matthes/Ulrich 2018; Herzer/Ulrich 2020; BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A8.2, Kapitel A5.9).

Schaubild A1.1.2-1: Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2025



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

Neben der regionalen Perspektive zeigen sich auch zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen teils deutliche Unterschiede in der Ausprägung von Besetzungs- und

Versorgungsproblemen. Wie bereits in den Vorjahren waren im Berichtsjahr 2025 insbesondere Berufe des Handwerks und des Baugewerbes in hohem Maße von Besetzungsproblemen betroffen, während sich Versorgungsprobleme weiterhin vor allem in Medienberufen sowie in Teilen des kaufmännischen Bereichs abzeichnen → [Tabelle A1.1.2-2](#).

Vertiefende Analysen einzelner Ausbildungsberufe auf Basis der Erhebungsdaten zum Stichtag 30.09., die mit Informationen aus der Berufsbezogenen Ansehensskala (BAS, siehe hierzu: Ebner/Rohrbach-Schmidt 2021) verknüpft wurden, weisen auf signifikante Unterschiede im gesellschaftlichen Ansehen zwischen Berufen mit hohem

Tabelle A1.1.2-2: Ausbildungsmarktlagen 2025 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen

A1

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Betriebliche Angebote		Ausbildungsplatz- nachfrage		(Betrieb- liche) Angebots- Nachfrage- Relation	Anteile erfolgreicher Marktteilnehmer/-innen (in %)	
	insgesamt	außer- betrieblich	insgesamt	am 30.09. unbesetzt	insgesamt	am 30.09. noch suchend		Anteil un- besetzter Plätze am betriebli- chen An- gebot	Anteil noch Suchender an der Nachfrage
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6		Sp. 8	Sp. 9
	absolut	absolut	Sp.1- Sp.2+Sp.4	absolut	Sp.1+Sp.6	absolut		Sp.4/ Sp.3	Sp.6/ Sp.5
Berufe mit Besetzungsproblemen									
Klempner/-in	357	6	594	240	380	19	156,6	40,2	5,0
Rohrleitungsbauer/-in	294	3	489	195	312	18	156,7	40,1	5,4
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	573	9	912	339	617	33	147,8	37,2	5,5
Fleischer/-in	1.404	15	2.043	642	1.477	57	138,4	31,4	3,9
Glaser/-in	333	3	483	147	365	30	132,1	30,7	7,9
Fachverkäufer/-in im Lebensmittel- handwerk	4.965	35	7.032	2.067	5.178	179	135,8	29,4	3,5
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	321	6	438	117	353	27	123,8	26,5	7,6
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	14.490	168	19.698	5.208	17.341	2.682	113,6	26,4	15,5
Hörakustiker/-in	1.074	12	1.437	363	1.140	54	126,1	25,3	4,7
Gerüstbauer/-in	486	3	651	165	512	24	127,0	25,2	4,7
Berufe mit Versorgungsproblemen									
Mediengestalter/-in Bild und Ton	657	3	663	9	1.350	693	49,1	1,2	51,2
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	846	6	1089	243	1.554	702	70,1	22,4	45,1
Mediengestalter/-in Digital und Print	1.515	111	1566	51	2.736	1.110	57,3	3,3	40,6
Gestalter/-in für visuelles Marketing	378	3	444	66	639	258	69,3	14,7	40,2
Tierpfleger/-in	684	3	702	18	1.149	459	61,2	2,6	40,0
Kaufmann/-frau im E-Commerce	1.095	96	1257	165	1.794	606	70,1	13,0	33,7
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	543	3	573	30	807	261	71,1	5,4	32,5
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	1.143	12	1272	129	1.710	555	74,4	10,1	32,5
Kaufmann/-frau für Marketingkommunikation	957	3	999	42	1.386	429	72,0	4,2	30,9
Florist/-in	672	45	723	51	1.011	294	71,5	6,9	29,1

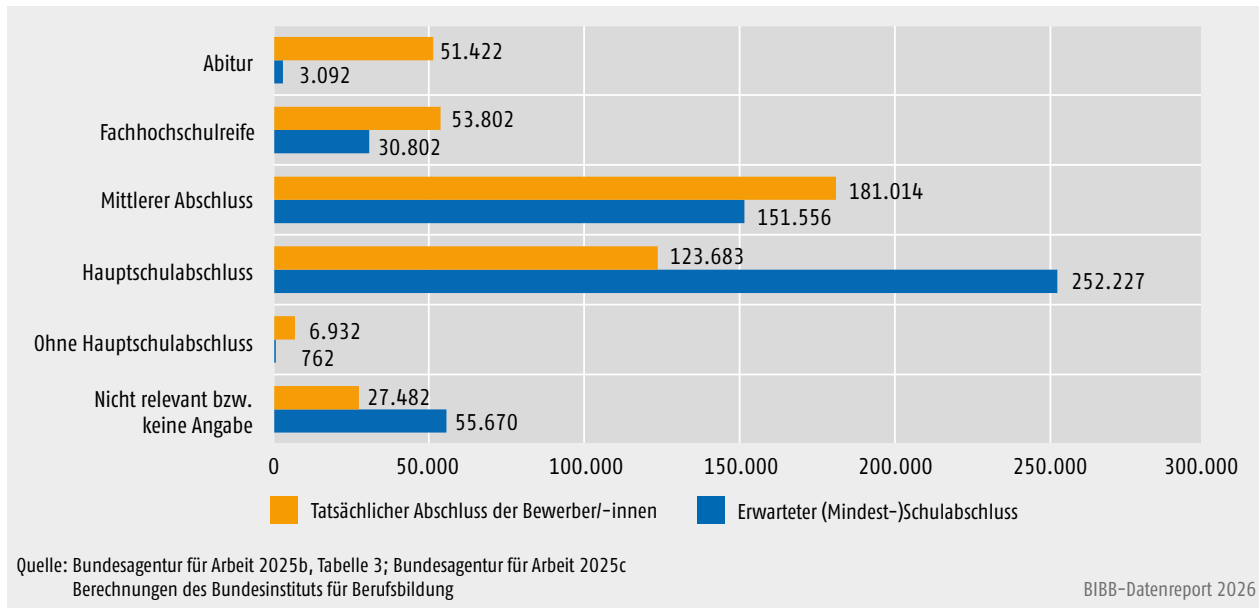
Anm.: Es werden nur Ausbildungsberufe des dualen Systems (BBiG/HwO) aufgeführt, in denen im Jahr 2025 mindestens 400 betriebliche Ausbildungsstellen angeboten wurden und in denen nicht zu einem größeren Anteil außerbetrieblich ausgebildet wird.

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

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

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild A1.1.2-2: Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2025



und niedrigem Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen hin (vgl. Christ/Neuber-Pohl/Weller 2025). Die Ergebnisse zeigen, dass Ausbildungsberufe mit einem hohen Anteil unbesetzter Stellen insgesamt ein signifikant geringeres gesellschaftliches Ansehen aufweisen als Berufe mit einem geringeren Anteil unbesetzter Ausbildungsplätze. Studien aus der Perspektive der Jugendlichen belegen zudem, dass Berufe bereits dann aus dem individuellen Berufswahlspektrum ausgeschlossen werden, wenn ihnen ein geringes gesellschaftliches Ansehen zugeschrieben wird (vgl. Matthes 2019).

Mit Blick auf die in einigen Berufen oder Berufsbereichen besonders hohen Besetzungsprobleme haben frühere Auswertungen auf Ebene der Berufe eine positive Korrelation zwischen der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote und dem Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag aufgezeigt (vgl. Oeynhausen u. a. 2021). Die Statistik der BA ermöglicht Aussagen zu den Mindestwartungen der Betriebe hinsichtlich der schulischen Vorbildung und zur schulischen Vorbildung der gemeldeten Bewerber/-innen. Vor diesem Hintergrund veranschaulicht → [Schaubild A1.1.2-2](#) auch für das zurückliegende Berichtsjahr eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteten (Mindest-)Schulabschluss für ihre Ausbildungsstellen und den tatsächlichen Schulabschlüssen der gemeldeten Bewerber/-innen. Die Zahl der Stellen, für die mindestens ein erster Schulabschluss erwartet wurde (252.200), übertraf die Zahl der Bewerber/-innen mit erstem Schulabschluss (123.700)

deutlich. Für die Schulabschlüsse Abitur und Fachhochschulreife zeigte sich ein gegenteiliges Bild. Dort überstieg die Anzahl der Bewerber/-innen mit einem solchen Abschluss (51.400 bzw. 53.800) die Zahl der Stellen mit dem entsprechend erwarteten Schulabschluss (3.100 bzw. 30.800) deutlich. Auch bei Bewerbenden mit mittlerer Reife überstieg der tatsächlich erreichte Abschluss den erwarteten (Mindest-)Abschluss (181.000 gegenüber 151.600).

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

A 1.1.3 Ausbildungsinteressierte Personen

Die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen schließt alle Personen ein, die entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben oder aber zumindest zeitweise bei der BA als Ausbildungs-

stellenbewerber/-innen registriert waren.⁹ Sie beinhaltet somit neben

- ▶ den Jugendlichen, die ohne Mitwirkung der Beratungs- und Vermittlungsdienste erfolgreich einen Ausbildungsvertrag abschließen¹⁰, sowie
- ▶ den Bewerberinnen und Bewerbern, die mithilfe dieser Dienste in eine Berufsausbildung einmünden, und
- ▶ den zum Stichtag 30. September noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern,
- ▶ auch jene von der BA registrierten „anderen ehemaligen Bewerber/-innen“, die ihren Vermittlungswunsch vor dem Stichtag (30.09) wieder aufgaben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025a) und deshalb nicht zur offiziellen Ausbildungsplatznachfrage gerechnet werden.

Die Gesamtzahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen. Mit Ausbruch der Coronapandemie sank sie von 2019 auf 2020 deutlich um 8,0 % auf 724.300. Seit 2023 steigt die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen wieder an. Nachdem sie im Berichtsjahr 2023 um rd. 11.000 (bzw. 1,5 %) und 2024 um rd. 10.000 Personen gestiegen ist, legte sie im Berichtsjahr 2025 erneut um rd. 9.500 Personen bzw. um 1,3 % gegenüber dem Vorjahr zu und erreichte einen Wert von 729.100 → [Tabelle A1.1.3-1](#).

Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote (EQI)

Der Anteil der ausbildungsinteressierten Personen, der einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat (EQI) **E**, ist im Berichtsjahr 2025 bundesweit gegenüber dem Vorjahr um 2,3 Prozentpunkte gesunken. Lag die Einmündungsquote im Jahr 2024 noch bei 67,6 %, betrug sie 2025 nur noch 65,3 %. Entsprechend zur Entwicklung der eANR weist auch die Einmündungsquote eine ausgeprägte regionale Varianz auf. Besonders hohe Einmündungsquoten wurden im Berichtsjahr 2025 – wie bereits im Vorjahr – in Bayern (EQI = 75,1 %) und Thüringen (74,2 %) sowie in Mecklenburg-Vorpommern (71,1 %) beobachtet. Demgegenüber wiesen mehrere Bundesländer unterdurchschnittliche Einmündungsquoten auf, darunter Berlin (48,3 %), Brandenburg (60,1 %) und Nordrhein-Westfalen (60,4 %) → [Tabelle A1.1.3-3](#).

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

10 Ihre Zahl wird rechnerisch ermittelt als Differenz zwischen der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und der von der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die in eine Berufsausbildungsstelle einmünden.

E

Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote (EQI)

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

Ausbildungsinteressierte, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgeben

Die Größe der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen unterscheidet sich von der Ausbildungsplatznachfrage dadurch, dass sie auch jene bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen umfasst, die ihren Vermittlungswunsch bereits vor dem Bilanzierungsstichtag wieder aufgegeben haben (in der Ausbildungsmarktstatistik der BA: „andere ehemalige Bewerber/-innen“). Im Berichtsjahr 2025 belief sich deren Zahl auf 168.800 Personen; ihr Anteil an insgesamt 729.100 ausbildungsinteressierten Personen betrug damit bundesweit 23,2 %. Wie → [Tabelle A1.1.3-1](#) zeigt, verblieben von diesen 168.800 anderen ehemaligen Bewerbern und Bewerberinnen 60.600 Personen im Bildungssystem, 22.200 nahmen eine Erwerbstätigkeit auf und 5.100 engagierten sich in gemeinnützigen oder sozialen Diensten. Für weitere 80.800 Personen lagen keine Angaben zum Verbleib vor. Seit dem Jahr 2016 werden in der Statistik der BA ergänzend Informationen zur Arbeitslosigkeit aus der Arbeitsmarktstatistik herangezogen. Demnach waren zum Stichtag 30. September 2025 von den Bewerberinnen/Bewerbern, für die kein Vermittlungsauftrag mehr bestand und für die zugleich kein anderweitiger Verbleib dokumentiert war, 23.500 Personen arbeitslos gemeldet.

Ausbildungsinteressierte, die Beratungs- und Vermittlungsdienste einschalten

Die Gesamtzahl der bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen lag 2025 bei 444.300 → [Tabelle A1.1.3-2](#). Der Anteil aller bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen an allen 729.100 institutionell erfassten ausbildungsinteressierten im Jahr 2025 lag somit bei 60,9 %. Dieser Wert kann grob als rechnerische „Einschaltquote“ interpretiert werden – grob deshalb, weil in der Gesamtzahl der Ausbildungsinteressierten jene Jugendlichen fehlen, die sich selbst bei fortgesetzt erfolgloser Ausbildungsplatzsuche um keine institutionelle Unterstützung

A1

	Bewerber/-innen insgesamt		darunter:										
			einmündende Bewerber/-innen		andere ehemalige Bewerber/-innen (vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunschs)		noch suchende Bewerber/-innen		darunter:				
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.		unversorgte Bewerber/-innen		
Insgesamt	444.335	100,0	191.163	100,0	168.814	100,0	84.358	100,0	44.490	100,0	39.868	100,0	
Geschlecht													
Männer	278.786	62,7	120.074	62,8	104.333	61,8	54.379	64,5	28.562	64,2	25.817	64,8	
Frauen	165.549	37,3	71.089	37,2	64.481	38,2	29.979	35,5	15.928	35,8	14.051	35,2	
Alter													
Unter 18 Jahre	166.490	37,5	89.096	46,6	54.755	32,4	22.639	26,8	17.618	39,6	5.021	12,6	
18 bis 19 Jahre	121.401	27,3	52.508	27,5	44.299	26,2	24.594	29,2	12.004	27,0	12.590	31,6	
20 bis 24 Jahre	118.092	26,6	41.418	21,7	49.798	29,5	26.876	31,9	11.644	26,2	15.232	38,2	
25 Jahre und älter	38.352	8,6	8.141	4,3	19.962	11,8	10.249	12,1	3.224	7,2	7.025	17,6	
Staatsangehörigkeit													
Deutsche	334.936	75,4	154.939	81,1	121.084	71,7	58.913	69,8	31.521	70,8	27.392	68,7	
Ausländer/-innen	109.399	24,6	36.224	18,9	47.730	28,3	25.445	30,2	12.969	29,2	12.476	31,3	
Schulabschluss													
Kein Hauptschulabschluss	6.932	1,6	2.808	1,5	2.492	1,5	1.632	1,9	899	2,0	733	1,8	
Mit Hauptschulabschluss	123.683	27,8	52.599	27,5	46.517	27,6	24.567	29,1	13.052	29,3	11.515	28,9	
Realschulabschluss	181.014	40,7	92.997	48,6	56.618	33,5	31.399	37,2	17.468	39,3	13.931	34,9	
Fachhochschulreife	53.802	12,1	17.278	9,0	25.784	15,3	10.740	12,7	5.974	13,4	4.766	12,0	
Allgemeine Hochschulreife	51.422	11,6	16.102	8,4	25.358	15,0	9.962	11,8	4.672	10,5	5.290	13,3	
Keine Angabe	27.482	6,2	9.379	4,9	12.045	7,1	6.058	7,2	2.425	5,5	3.633	9,1	
Besuchte Schule													
Allgemeinbildende Schule	219.439	49,4	119.370	62,4	65.994	39,1	34.075	40,4	17.138	38,5	16.937	42,5	
Berufsbildende Schule	177.707	40,0	58.231	30,5	80.296	47,6	39.180	46,4	23.148	52,0	16.032	40,2	
Hochschulen und Akademien	22.976	5,2	6.904	3,6	11.104	6,6	4.968	5,9	2.009	4,5	2.959	7,4	
Keine Angabe	6.686	1,5	1.595	0,8	3.202	1,9	1.889	2,2	500	1,1	1.389	3,5	
Schulentlassjahr													
Im Berichtsjahr	242.876	54,7	116.731	61,1	95.937	56,8	40.208	47,7	27.518	61,9	12.690	31,8	
In den Vorjahren	195.098	43,9	72.847	38,1	79.701	47,2	42.550	50,4	16.546	37,2	26.004	65,2	
Keine Angabe	6.361	1,4	1.585	0,8	3.176	1,9	1.600	1,9	426	1,0	1.174	2,9	
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertungen für den Berufsbildungsbericht; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung													
BIBB-Datenreport 2026													

Tabelle A1.1.3-3: Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen in Deutschland differenziert nach dem letzten Status der Ausbildungssuche vor dem jeweils aktuellen Berichtsjahr

Berichtsjahr	Insgesamt		darunter:							
			Bewerber/-innen in mindestens einem der vorausgegangenen fünf Berichtsjahre		darunter:					
					ein oder zwei Jahre vor Berichtsjahr		darunter:			
	absolut	in %					ein Jahr vor Berichtsjahr		zwei Jahre vor Berichtsjahr	
			absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2016	547.728	100,0	185.150	33,8	170.862	31,2	147.907	27,0	22.955	4,2
2017	547.824	100,0	183.727	33,5	169.875	31,0	147.664	27,0	22.211	4,1
2018	535.623	100,0	189.234	35,3	174.972	32,7	148.041	27,6	26.931	5,0
2019	511.799	100,0	186.820	36,5	170.074	33,2	143.424	28,0	26.650	5,2
2020	472.981	100,0	183.898	38,9	162.807	34,4	135.817	28,7	26.990	5,7
2021	433.543	100,0	183.239	42,3	159.758	36,8	134.341	31,0	25.417	5,9
2022	422.400	100,0	165.491	39,2	142.237	33,7	119.940	28,4	22.297	5,3
2023	422.059	100,0	154.555	36,6	131.494	31,2	110.812	26,3	20.682	4,9
2024	431.552	100,0	151.007	35,0	133.027	30,8	112.560	26,1	20.467	4,7
2025	444.335	100,0	158.394	35,6	142.831	32,1	121.307	27,3	21.524	4,8

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

BIBB-Datenreport 2026

durch die Beratungs- und Vermittlungsdienste bemühen und deshalb auch nirgendwo institutionell erfasst werden können.

Wie statistische Analysen zeigen, stehen sowohl der Anteil der Ausbildungsinteressierten, die bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz die Ausbildungsvermittlung der BA in Anspruch nehmen, als auch der Anteil der Ausbildungsinteressierten, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgeben (in der BA-Statistik: „andere ehemalige Bewerber/-innen“), in einem systematischen Zusammenhang mit der jeweiligen Lage auf dem Ausbildungsmarkt (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A1.1). Je günstiger das Verhältnis von Ausbildungsplatzangebot zu Ausbildungsplatznachfrage aus Sicht der Jugendlichen ist (hohe Angebots-Nachfrage-Relation), desto geringer fällt der Anteil der ehemaligen Bewerber/-innen aus (vgl. ebd.). Umgekehrt nimmt der Anteil der ehemaligen Bewerber/-innen zu, wenn den Ausbildungsinteressierten vergleichsweise weniger Ausbildungsplatzangebote gegenüberstehen (geringe Angebots-Nachfrage-Relation).

Die aktuelle Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt bestätigt diesen Zusammenhang. So ist unter den Ausbildungsinteressierten der Anteil der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen gegenüber dem Vorjahr leicht von 59,9 % auf 60,9 % gestiegen. Gleichzeitig hat sich die (erweiterte) Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der

Jugendlichen im selben Zeitraum deutlich verschlechtert und ist von 99,8 auf 94,7 zurückgegangen.

Dieser Zusammenhang erscheint plausibel, wenn berücksichtigt wird, dass das neue Ausbildungsjahr zum Bilanzierungsstichtag der Ausbildungsmarktstatistik (30. September) bereits mehrere Wochen fortgeschritten ist. Bewerber/-innen müssen sich bei absehbarer Erfolglosigkeit ihrer Ausbildungsstellensuche frühzeitig – und damit oftmals bereits deutlich vor dem Bilanzierungsstichtag – um alternative Anschlussoptionen bemühen. Nach dem Beginn solcher Alternativen, etwa eines erneuten Schulbesuchs, erscheint es für viele junge Menschen sinnvoll, diese auch zu Ende zu führen, den Vermittlungsauftrag bereits vor dem Stichtag zu beenden und den Ausbildungswunsch auf das folgende Ausbildungsjahr zu verschieben. Für eine solche Strategie spricht zudem, dass die Vermittlungschancen im Nachvermittlungsgeschäft des sogenannten fünften Quartals (vom 1. Oktober bis zum Ende des Kalenderjahres) vergleichsweise gering sind (vgl. Kapitel A1.1.4).

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

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

Somit gilt insgesamt, dass es sich bei den Ausbildungsinteressierten, die vorzeitig ihren Vermittlungswunsch wieder aufgeben, um eine sehr heterogen zusammengesetzte Gruppe handelt. Wie → **Tabelle A1.1.3-2** zeigt, sind die verschiedenen Schulabschlüsse und Altersgruppen bei den „anderen ehemaligen Bewerbern/Bewerberinnen“ im Vergleich zu anderen Bewerbergruppen („einemündende Bewerber/-innen“, „Bewerber/-innen mit Alternative zum 30. September“, „unversorgte Bewerber/-innen“) verhältnismäßig ausgeglichener verteilt.

Altbewerber/-innen

Im Berichtsjahr 2025 hatten insgesamt 195.100 bzw. 43,9 % der insgesamt 444.300 registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen die Schule bereits in einem früheren Jahr als dem Berichtsjahr verlassen → **Tabelle A1.1.3-2**. Der Anteil der Bewerber/-innen, deren Schulentlassjahr vor dem Berichtsjahr lag, ist gegenüber dem Vorjahr um 2,2 Prozentpunkte gestiegen.

Auch wenn Bewerber/-innen aufgrund ihres früheren Schulentlassjahres lange Zeit als Altbewerber/-innen bezeichnet wurden, lässt sich daraus nicht eindeutig ableiten, ob sie sich tatsächlich bereits in früheren Jahren für eine Berufsausbildungsstelle interessiert oder aktiv um eine solche beworben haben. Um dieser Unschärfe zu begegnen, enthält die Ausbildungsmarktstatistik der BA seit dem Jahr 2014 ergänzende Angaben zu jenen gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen, die nicht nur im aktuellen Berichtsjahr, sondern bereits in früheren Jahren mit Unterstützung einer Arbeitsagentur oder eines Jobcenters eine Ausbildungsstelle gesucht haben. **E**

Von den bundesweit 444.300 gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen des Jahres 2025 hatten sich 158.400 Personen (35,6 %) auch schon in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre um eine Ausbildungsstelle beworben → **Tabelle A1.1.3-3**. Dies waren 7.400 (+4,9 %) mehr als 2024.

Frühere Analysen hatten bereits gezeigt, dass die Gruppe der Altbewerber/-innen sehr heterogen ist, mit teils guten, aber auch zum Teil ungünstigen Vermittlungsvoraussetzungen. Je länger der Schulentlassungszeitpunkt zurücklag, je schlechter das Zeugnis ausfiel, je älter die

Bewerber/-innen waren, desto geringer waren die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz.¹¹

E

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

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

A1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung

Für die Jugendlichen und Betriebe, die sich noch nach dem 30. September 2025 für eine Berufsausbildung im Ausbildungsjahr 2025/2026 interessierten (sei es als künftige Auszubildende oder als Ausbildungsstätten), setzten die Beratungs- und Vermittlungsdienste ihre Arbeit auch über diesen Stichtag hinaus fort. Zwischen dem 1. Oktober und dem 31. Dezember 2025, dem Nachvermittlungszeitraum **E** für einen verspäteten Ausbildungsbeginn („fünftes Quartal“), wurden insgesamt 65.900 Ausbildungsstellen noch für einen sofortigen Ausbildungsbeginn registriert. Das sind 14.800 Plätze bzw. 18,3 % weniger als im selben Zeitraum ein Jahr zuvor (1. Oktober 2025 bis 31. Dezember 2025: 80.600). Unter den insgesamt 65.900 gemeldeten Ausbildungsstellen befanden sich jene 54.400 Stellen, die bereits am 30. September unbesetzt waren, sowie weitere 11.500 Stellen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erst später gemeldet wurden. Bei 63.900 bzw. 97,0 % der 65.900 gemeldeten Stellen handelte es sich um betriebliche Ausbildungsplätze (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2026a).

11 Vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.1

Tabelle A1.1.4-1: Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2025

	Gemeldete Berufs- ausbildungsstellen	darunter:		Gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Stellen je 100 gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Bewerber/-innen je 100 gemeldete Stellen
		bereits zum 30.09.2025 als unbesetzt gemeldet				
		absolut	in %			
Baden-Württemberg	11.091	9.818	88,5	6.832	162,3	61,6
Bayern	15.501	14.009	90,4	6.871	225,6	44,3
Berlin	1.352	887	65,6	7.377	18,3	545,6
Brandenburg	2.231	1.826	81,8	2.940	75,9	131,8
Bremen	397	245	61,7	1.071	37,1	269,8
Hamburg	1.206	948	78,6	2.054	58,7	170,3
Hessen	3.544	2.854	80,5	7.825	45,3	220,8
Mecklenburg-Vorpommern	1.152	909	78,9	828	139,1	71,9
Niedersachsen	4.836	3.840	79,4	9.329	51,8	192,9
Nordrhein-Westfalen	13.772	9.986	72,5	25.051	55,0	181,9
Rheinland-Pfalz	3.116	2.632	84,5	4.092	76,1	131,3
Saarland	588	462	78,6	858	68,5	145,9
Sachsen	1.959	1.698	86,7	2.111	92,8	107,8
Sachsen-Anhalt	1.109	947	85,4	902	122,9	81,3
Schleswig-Holstein	2.645	2.194	82,9	3.535	74,8	133,6
Thüringen	1.351	1.118	82,8	900	150,1	66,6
Westdeutschland	56.696	46.988	82,9	67.518	84,0	119,1
Ostdeutschland	9.154	7.385	80,7	15.058	60,8	164,5
Deutschland	65.862	54.385	82,6	84.303	78,1	128,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2025. Deutschland, Januar 2026. Nürnberg; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

E

Das Nachvermittlungsgeschäft im „fünften Quartal“

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

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

Den 65.900 gemeldeten Stellen standen 84.300 Bewerber/-innen gegenüber, welche die Beratungs- und Vermittlungsdienste um Unterstützung baten, um noch im Jahr 2025 eine Ausbildungsstelle antreten zu können. Verglichen mit dem Vorjahr (71.900) ist die Zahl der im „fünften Quartal“ gemeldeten Bewerber/-innen um

Tabelle A1.1.4-2: Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2025 nach Vermittlungsstatus

A1

	Gemeldete Bewerber/-innen insgesamt		darunter: Vermittlungsstatus im Januar 2026									
			einmündende Bewerber/-innen		andere ehemalige Bewerber/-innen		noch suchende Bewerber/-innen		darunter:			
									Bewerber/-innen mit Alternative		unversorgte Bewerber/-innen	
	Spalte 1		Spalte 2		Spalte 3		Spalte 4		Spalte 5		Spalte 6	
	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %	abs.	in %
Insgesamt	84.303	100,0	5.467	6,5	14.889	17,7	63.937	75,8	22.885	27,1	41.052	48,7
Geschlecht												
Männlich	54.248	100,0	3.176	5,9	9.730	17,9	41.342	76,2	14.853	27,4	26.489	48,8
Weiblich	30.055	100,0	2.291	7,6	5.169	17,2	22.595	75,2	8.032	26,7	14.563	48,5
Staatsangehörigkeit												
Deutsch	59.135	100,0	4.125	7,0	10.459	17,7	44.551	75,3	16.065	27,2	28.486	48,2
Ausländisch	25.168	100,0	1.342	5,3	4.440	17,6	19.386	77,0	6.820	27,1	12.566	49,9
Alter												
Unter 20 Jahre	39.793	100,0	2.897	7,3	6.541	16,4	30.355	76,3	14.318	36,0	16.037	40,3
20 bis 25 Jahre	31.425	100,0	2.046	6,5	5.825	18,5	23.554	75,0	6.657	21,2	16.897	53,8
Ab 25 Jahre	13.085	100,0	524	4,0	2.533	19,4	10.028	76,6	1.910	14,6	8.118	62,0
Schulentlassjahr												
Im Jahr 2026	34.099	100,0	2.410	7,1	5.457	16,0	26.232	76,9	13.521	39,7	12.711	37,3
Im Jahr 2025	14.591	100,0	1.142	7,8	2.439	16,7	11.010	75,5	2.908	19,9	8.102	55,5
Im Jahr 2024	9.629	100,0	652	6,8	1.821	18,9	7.156	74,3	2.043	21,2	5.113	53,1
Noch früher	23.907	100,0	1.160	4,9	4.773	20,0	17.974	75,2	4.152	17,4	13.822	57,8
Keine Angabe	2.077	100,0	103	5,0	409	19,7	1.565	75,3	261	12,6	1.304	62,8
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	1.575	100,0	64	4,1	272	17,3	1.239	78,7	521	33,1	718	45,6
Hauptschulabschluss	25.552	100,0	1.443	5,6	4.769	18,7	19.340	75,7	7.389	28,9	11.951	46,8
Realschulabschluss	29.532	100,0	2.083	7,1	4.689	15,9	22.760	77,1	8.614	29,2	14.146	47,9
Fachhochschulreife	7.989	100,0	564	7,1	1.176	14,7	6.249	78,2	2.306	28,9	3.943	49,4
Allgemeine Hochschulreife	9.032	100,0	613	6,8	1.704	18,9	6.715	74,3	2.022	22,4	4.693	52,0
Keine Angabe	10.623	100,0	700	6,6	2.289	21,5	7.634	71,9	2.033	19,1	5.601	52,7
Ehem. Status Ende September 2025												
Eingemündete Bewerber/-innen	6.937	100,0	889	12,8	760	11,0	5.288	76,2	3.011	43,4	2.277	32,8
Andere ehemalige Bewerber/-innen	6.575	100,0	376	5,7	773	11,8	5.426	82,5	1.640	24,9	3.786	57,6
Bewerber/-innen mit Alternative	10.417	100,0	388	3,7	1.361	13,1	8.668	83,2	7.762	74,5	906	8,7
Unversorgte Bewerber/-innen	39.439	100,0	2.051	5,2	9.805	24,9	27.583	69,9	3.615	9,2	23.968	60,8
Kein/-e registrierte/-r Bewerber/-in 2024/2025	20.935	100,0	1.763	8,4	2.200	10,5	16.972	81,1	6.857	32,8	10.115	48,3
Land												
Baden-Württemberg	6.832	100,0	552	8,1	1.101	16,1	5.179	75,8	2.095	30,7	3.084	45,1
Bayern	6.871	100,0	579	8,4	1.068	15,5	5.224	76,0	2.199	32,0	3.025	44,0
Berlin	7.377	100,0	538	7,3	1.495	20,3	5.344	72,4	1.322	17,9	4.022	54,5
Brandenburg	2.940	100,0	152	5,2	575	19,6	2.213	75,3	596	20,3	1.617	55,0
Bremen	1.071	100,0	63	5,9	179	16,7	829	77,4	377	35,2	452	42,2
Hamburg	2.054	100,0	163	7,9	401	19,5	1.490	72,5	411	20,0	1.079	52,5
Hessen	7.825	100,0	514	6,6	1.416	18,1	5.895	75,3	2.072	26,5	3.823	48,9
Mecklenburg-Vorpommern	828	100,0	45	5,4	125	15,1	658	79,5	238	28,7	420	50,7
Niedersachsen	9.329	100,0	489	5,2	1.614	17,3	7.226	77,5	2.574	27,6	4.652	49,9
Nordrhein-Westfalen	25.051	100,0	1.596	6,4	4.576	18,3	18.879	75,4	7.345	29,3	11.534	46,0
Rheinland-Pfalz	4.092	100,0	239	5,8	578	14,1	3.275	80,0	1.396	34,1	1.879	45,9
Saarland	858	100,0	41	4,8	118	13,8	699	81,5	270	31,5	429	50,0
Sachsen	2.111	100,0	128	6,1	386	18,3	1.597	75,7	563	26,7	1.034	49,0
Sachsen-Anhalt	902	100,0	67	7,4	173	19,2	662	73,4	205	22,7	457	50,7
Schleswig-Holstein	3.535	100,0	207	5,9	616	17,4	2.712	76,7	769	21,8	1.943	55,0
Thüringen	900	100,0	47	5,2	195	21,7	658	73,1	173	19,2	485	53,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2025. Deutschland, Januar 2026, Nürnberg. Hier: Tabellen 2 bis 4.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

12.500 bzw. um 17,3 % deutlich gestiegen. Der relativ starke Anstieg im Nachvermittlungsgeschäft deckt sich in diesem Berichtsjahr mit dem Anstieg der insgesamt bilanzierten Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt.

Auf der Angebotsseite wurden für das „fünfte Quartal“ anders als in den Vorjahren mehr Bewerber/-innen als Ausbildungsstellen registriert. Rechnerisch entfielen 78,1 Stellen auf 100 Bewerber/-innen, was die aus Sicht der Jugendlichen in diesem Berichtsjahr schwierige Situation noch einmal unterstreicht. Noch im Vorjahr waren es 112,2 Stellen je 100 Bewerber/-innen gewesen (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A1.1.4). Dabei gab es erhebliche regionale Unterschiede. So standen z. B. in Berlin nur 18,3 offene Stellen 100 Bewerbern/Bewerberinnen gegenüber, während es in Bayern 225,6 offene Stellen waren. Im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt sich, dass den Bewerbern/Bewerberinnen in den westdeutschen Bundesländern insgesamt deutlich mehr offene Ausbildungsstellen gegenüberstehen als in den ostdeutschen Bundesländern (jeweils auf 100 Bewerber/-innen: Ost 60,8 und West 84,0) → [Tabelle A1.1.4-1](#).

Mit diesen extremen Ungleichgewichten hatten beide Seiten des Ausbildungsmarktes, Jugendliche und Betriebe, zu kämpfen. Für die Betriebe war die Lage in Bayern, wo rechnerisch 100 noch zu besetzenden Stellen lediglich 44,3 Bewerber/-innen gegenüberstanden, besonders problematisch, während in Berlin 545,6 Bewerber/-innen 100 noch zu besetzenden Stellen gegenüberstanden.

Schwierig ist das Vermittlungsgeschäft im „fünften Quartal“ nicht nur aufgrund der großen regionalen Ungleichgewichte, sondern auch, weil die bereits Ende September zu beobachtenden beruflichen Ungleichgewichte und Merkmalsdisparitäten zwischen dem noch zu besetzenden Angebot und der zu vermittelnden Nachfrage zu großen Teilen in das „fünfte Quartal“ überführt wurden. Denn 54.400 (82,6 %) der im „fünften Quartal“ gemeldeten Stellen sowie 63.400 (75,2 %) der in diesem Zeitraum gemeldeten Bewerber/-innen entstammen aus dem Kreis der bereits zum 30. September 2025 registrierten erfolglosen Marktteilnahmen (unbesetzte Stellen bzw. unversorgte Bewerber/-innen sowie noch suchende Bewerber/-innen mit alternativer Verbleibmöglichkeit zum 30. September).

Zudem ist davon auszugehen, dass viele Ausbildungsstellen des „fünften Quartals“, die nicht aus der Teilmenge der bereits zum 30. September unbesetzten Plätze stammen, aus Vertragslösungen in der Probezeit herrühren und die Betriebe ein Interesse daran haben, dass diese kurzfristig nachbesetzt werden. Von vorzeitigen Vertragslösungen sind aber verstärkt jene Berufe betroffen, die ohnehin unter Besetzungsschwierigkeiten

leiden (vgl. [Kapitel A5.6](#)). Aus all diesen Gründen ist der Ausbildungsmarkt im „fünften Quartal“ nochmals deutlich stärker von Passungsproblemen geprägt als die Ausbildungsmarktlage während der regulären Vermittlungsperiode.

Einmündungsquoten der Bewerber/-innen

Im Zuge der Nachvermittlungsbemühungen fiel die Einmündungsquote der Bewerber/-innen in eine Berufsausbildungsstelle mit bundesweit 6,5 % (5.500 Bewerber/-innen) vergleichsweise niedrig aus, während 75,8 % (63.900 Bewerber/-innen) immer noch auf der Suche nach einer Ausbildungsgelegenheit waren. Die restlichen 17,7 % (14.900 Bewerber/-innen) zählten zu den „anderen ehemaligen Bewerber/-innen“, d. h. zu jenen Bewerbern/Bewerberinnen, die ihren Vermittlungswunsch noch vor Einmündung in eine Berufsausbildungsstelle wieder aufgaben oder die unbekannt verblieben sind → [Tabelle A1.1.4-2](#). Verglichen mit dem Vorjahr (7,3 %) ist die Einmündungsquote um 0,8 Prozentpunkte leicht zurückgegangen. Hingegen ist der Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen im Vergleich zum Vorjahr (74,7 %) um 1,1 Prozentpunkte leicht gestiegen. Im Berichtsjahr 2025 blieben mit 41.100 Personen bzw. 48,7 % fast die Hälfte aller Bewerber/-innen in der Nachvermittlung unversorgt. Nach Angaben der BA handelt es sich dabei um die höchste Zahl unversorgter Bewerbender seit über 15 Jahren (Bundesagentur für Arbeit 2026b).

Hinsichtlich der soziodemografischen Merkmale zeigen sich bei den Einmündungsquoten lediglich geringfügige Unterschiede zwischen den Bewerbergruppen. Frauen mündeten mit 7,6 % etwas häufiger ein als Männer (5,9 %). Auch deutsche Bewerber/-innen verzeichneten mit 7,0 % eine etwas höhere Einmündungsquote als ausländische Bewerbende (5,3 %). Die niedrigsten Einmündungsquoten fanden sich bei Personen ohne Schulabschluss (4,1 %) sowie bei Bewerbenden mit erstem Schulabschluss (5,6 %) im Vergleich zu den übrigen Schulabschlussarten. Die Einmündungsquoten bewegten sich ebenso durchgängig auf niedrigem Niveau, wie umgekehrt die Quoten der noch suchenden Bewerber/-innen durchgängig auf hohem Niveau variierten. Etwas stärker variierten die Einmündungsquoten nach dem Alter (unter 20 Jahre: 7,3 %; über 25 Jahre: 4,0 %), nach Ländern (Bayern und Baden-Württemberg mit jeweils über 8,0 %, das Saarland mit 4,8 % sowie Brandenburg, Niedersachsen und Thüringen mit jeweils 5,2 %) und nach dem ursprünglichen Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen zum 30. September: Bewerber/-innen, die damals als „eingemündet“ registriert wurden, hatten auch im Januar 2026 die höchste Einmündungsquote mit 12,8 % zu verzeichnen. Bei den Bewerbern/Bewerberinnen, die am 30. September 2025 noch suchten und als

„mit Alternative“ galten, lag die Quote dagegen nur bei 3,7 %.

Zum Ende des „fünften Quartals“ waren noch 13.300 Ausbildungsstellen unbesetzt. Bezogen auf alle 65.900 zwischen Oktober 2025 und Januar 2026 zur Nachvermittlung gemeldeten Stellen entspricht dies einem Anteil von 20,1 %. Der Anteil ist gegenüber dem Vorjahr, als 15.200 (18,9 %) der insgesamt 80.600 gemeldeten Stellen unbesetzt blieben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2026a), um 1,2 Prozentpunkte gestiegen. Die Erfolgchancen waren demnach auch für Betriebe in der Nachvermittlungsperiode stark eingeschränkt, zumal die Differenz zwischen der Gesamtzahl aller während der Nachvermittlung gemeldeten Stellen und den im Dezember 2025 noch unbesetzten Stellen nicht allein Stellenbesetzungen, sondern auch Stornierungen (vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunsches) geschuldet sein dürfte.

(Alexander Christ, Sabrina Inez Weller)

A1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2025

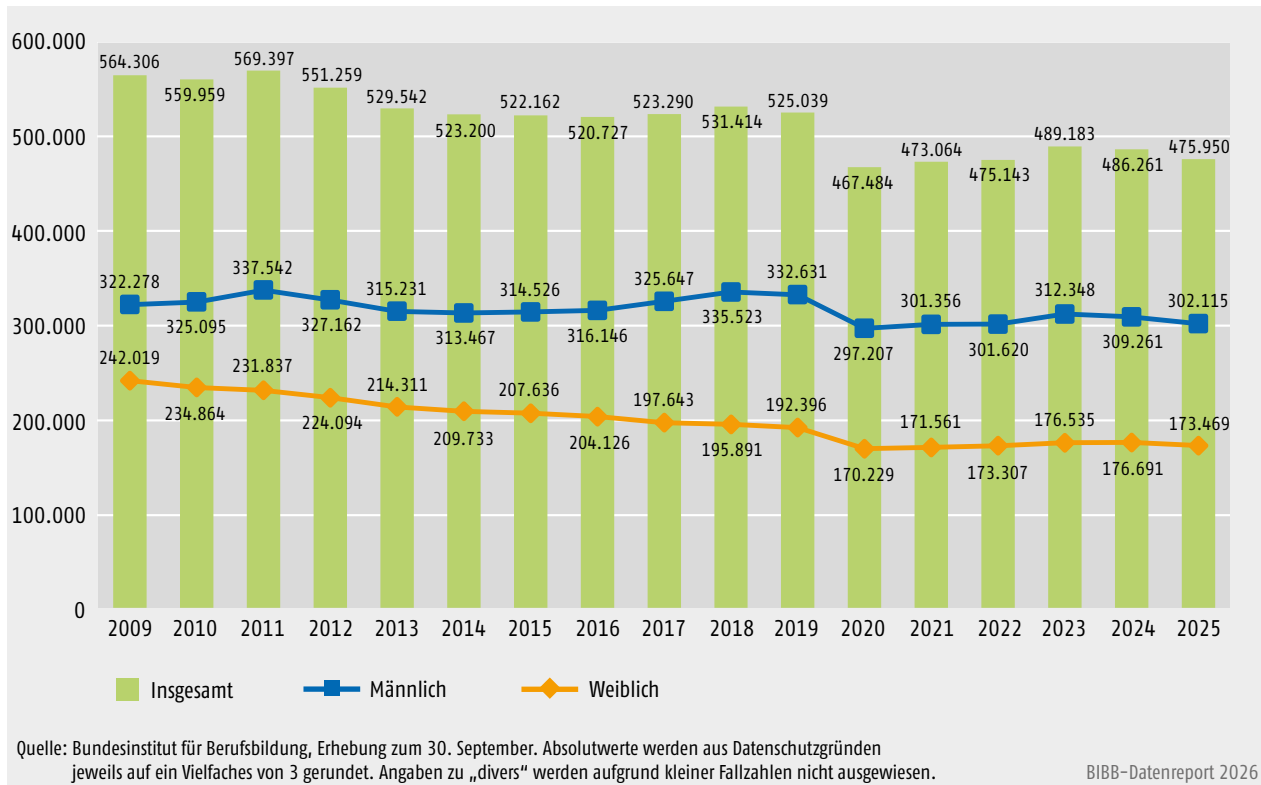
Die Auswirkungen der angespannten wirtschaftlichen Lage in Deutschland gehen nicht spurlos am Ausbildungsmarkt vorbei; der erneute Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist ein eindeutiger Indikator für die verschärfte Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Für die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2025¹² E haben die nach BBiG und HwO für die Berufsausbildung zuständigen Stellen 475.950 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge an das BIBB gemeldet; das sind rd. 10.300 Verträge (-2,1 %) weniger als 2024¹³ → [Schaubild A1.2-1](#).

Im Vorjahresvergleich verzeichnete Westdeutschland einen Rückgang von -2,4 % (-9.969 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge); in Ostdeutschland lag das Minus bei 0,5 % (-342 Verträge). In den Ländern Hamburg (+0,8 %), Berlin (+0,5 %), Mecklenburg-Vorpommern (+0,2 %) und Thüringen (+0,2 %) stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verglichen mit 2024. In den Ländern Nordrhein-Westfalen (-4,5 %), Saarland (-4,4 %), Rheinland-Pfalz (-3,0 %), Baden-Württemberg (-2,8 %), Sachsen-Anhalt (-1,8 %), Hessen (-1,5 %), Niedersachsen (-1,3 %), Schleswig-Holstein (-1,2 %), Bayern (-1,1 %), Bremen (-1,0 %), Sachsen (-1,0 %) und Brandenburg (-0,6 %) wurden im Vergleich zu 2024 Rückgänge verzeichnet → [Tabelle A1.2-1](#).

12 Das BIBB führt die Erhebung zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30. September jährlich auf Weisung des zuständigen Ministeriums zur Vorbereitung der Berufsbildungsberichterstattung nach § 86 BBiG in direkter Zusammenarbeit mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durch. Ausführliche Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2025 stehen unter <https://www.bibb.de/naa309-2025> zur Verfügung. Für weitere Informationen zur Erhebung siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf. Interaktive Regionalkarten können für die Erhebung 2025 unter <https://www.bibb.de/de/211097.php> abgerufen werden. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Daraus können sich Abweichungen bei der Bildung von Summen aus Einzelwerten in Bezug auf Gesamtsummen sowie Differenzen bei Tabellendarstellungen ergeben.

13 Durch Korrekturen in den Bereichen Industrie und Handel (Handelskammer Hamburg), Handwerk (Handwerkskammer Rhein-Main und Handwerkskammer Frankfurt/Oder) sowie Öffentlicher Dienst (Ministerium für Inneres, Bau und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern und Stadt Hamm) wurden die Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die Erhebung 2024 korrigiert. Für die Erhebung 2025 liegen keine nutzbaren Daten von der Ärztekammer Westfalen-Lippe vor, daher werden die Daten aus der Erhebung 2024 verwendet. Alle Auswertungen für die Erhebung 2025 berücksichtigen diese Anpassungen.

Schaubild A1.2.-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt und nach Geschlecht, Deutschland 2009 bis 2025



E

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse)

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

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

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

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

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

Tabelle A1.2-1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2011 bis 2025

Bundesland	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2025 zu 2024	
																absolut	in %
Baden-Württemberg	78.813	76.317	74.391	73.197	73.824	73.989	74.655	75.312	74.079	66.477	65.973	65.847	69.249	69.963	68.001	-1.965	-2,8
Bayern	97.746	95.310	92.130	91.815	92.178	93.384	92.529	95.433	92.706	83.751	81.897	82.239	86.082	85.596	84.687	-906	-1,1
Berlin	18.396	17.973	16.785	16.800	16.539	16.446	16.122	16.353	15.981	13.716	14.427	14.709	14.643	14.595	14.667	72	0,5
Brandenburg	12.120	11.370	10.551	10.239	10.404	10.434	10.431	10.704	10.533	9.903	10.335	10.290	10.812	11.004	10.941	-63	-0,6
Bremen	6.219	6.144	5.955	5.733	5.796	5.961	5.910	5.859	5.778	5.178	5.316	5.304	5.535	5.517	5.460	-57	-1,0
Hamburg	14.412	14.148	13.530	13.401	13.512	13.320	13.431	13.389	13.479	11.661	11.559	11.193	11.880	11.586	11.682	96	0,8
Hessen	41.166	40.245	38.388	37.887	37.809	37.266	37.725	38.226	38.334	33.285	33.177	33.831	35.778	34.734	34.224	-513	-1,5
Mecklenburg-Vorpommern	8.910	8.325	7.968	7.815	7.842	7.869	7.971	8.133	8.016	7.554	8.067	7.998	8.271	8.250	8.271	21	0,2
Niedersachsen	60.846	58.236	56.382	55.812	54.573	54.663	54.702	55.641	54.192	46.788	48.645	48.576	50.379	50.196	49.548	-648	-1,3
Nordrhein-Westfalen ¹	126.552	124.017	120.084	117.396	116.772	114.714	116.697	118.281	118.560	103.509	107.265	108.759	108.393	106.812	102.009	-4.803	-4,5
Rheinland-Pfalz	28.971	28.407	27.102	26.550	26.238	25.851	26.169	26.226	25.797	23.685	23.388	22.968	23.454	22.965	22.263	-699	-3,0
Saarland	8.613	8.379	7.407	7.317	7.128	7.158	6.744	6.843	6.999	6.009	5.988	5.922	6.012	5.919	5.658	-258	-4,4
Sachsen	20.511	18.309	17.889	18.081	18.543	18.447	19.437	19.701	19.518	18.249	18.876	19.728	20.049	20.340	20.136	-204	-1,0
Sachsen-Anhalt	12.885	11.823	10.830	11.025	10.644	10.764	10.311	10.590	10.551	9.771	10.290	10.335	10.569	10.497	10.305	-192	-1,8
Schleswig-Holstein	21.546	21.156	19.932	19.797	20.196	19.980	20.103	20.235	20.052	18.426	18.099	17.556	17.691	17.799	17.580	-216	-1,2
Thüringen	11.676	11.103	10.221	10.332	10.164	10.026	10.353	10.485	10.464	9.519	9.756	9.894	10.380	10.491	10.515	24	0,2
Westdeutschland	484.884	472.353	455.298	448.908	448.026	446.283	448.665	455.448	449.976	398.769	401.313	402.192	414.459	411.084	401.115	-9.969	-2,4
Ostdeutschland	84.495	78.903	74.244	74.292	74.136	73.989	74.625	75.966	75.060	68.715	71.751	72.951	74.724	75.177	74.835	-342	-0,5
Deutschland	569.379	551.259	529.542	523.200	522.162	520.272	523.290	531.414	525.039	467.484	473.064	475.143	489.183	486.261	475.950	-10.311	-2,1

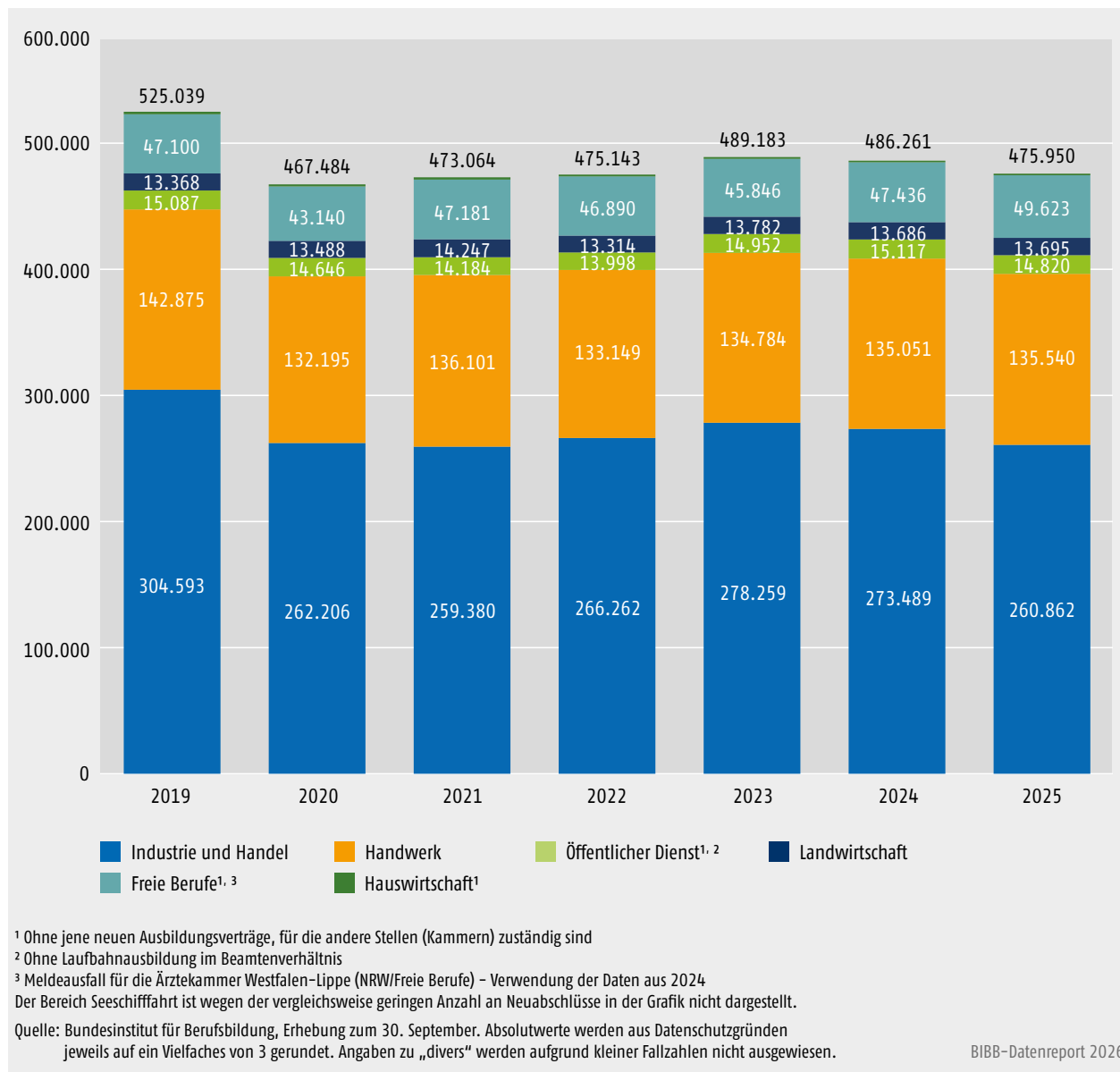
¹ Meldeausfall für die Ärztekammer Westfalen-Lippe (NRW/Freie Berufe) – Verwendung der Daten aus 2024

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe (Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September) gestattet.

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

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild A1.2.-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen 2019 bis 2025 in Deutschland



Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen¹⁴

Ein Anstieg bei der Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber 2024 wurde für die Bereiche Freie Berufe (+4,6 %), Handwerk (+0,4 %) und Landwirtschaft (+0,1 %) festgestellt. Den prozentual größten Rückgang verzeichnete der Bereich Seeschiff-

fahrt (-9,6 %), gefolgt von den Bereichen Industrie und Handel (-4,6 %), Hauswirtschaft (-4,5 %) und Öffentlicher Dienst (-2,0 %) → [Tabelle A1.2-2](#).

Wie in den vergangenen Jahren behauptet der Bereich Industrie und Handel seine Spitzenposition als größter Zuständigkeitsbereich bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen; 54,8 % entfielen auf diesen Bereich. Auf den zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, das Handwerk, entfielen 28,5 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und auf die Freien Berufe 10,4 %. Der Öffentliche Dienst registrierte erneut 3,1 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, gefolgt von den Bereichen Landwirtschaft (2,9 %) und Hauswirtschaft

¹⁴ Bei der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September werden bei der Datenerhebung 13 Zuständigkeitsbereiche (siehe [E](#)) unterschieden. Für Auswertungen werden die Meldungen für die Bereiche Öffentlicher Dienst und Öffentlicher Dienst – Kirche sowie die Freien Berufe zu sieben Zuständigkeitsbereichen zusammengefasst.

(0,3 %). Den geringsten Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wies die Seeschifffahrt auf (0,0 %) → **Schaubild A1.2-2**, → **Tabelle A1.2-3 Internet**.

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

E

Zuordnung der Ausbildungsverträge zu den Zuständigkeitsbereichen

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

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

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Geschlecht

Von den 475.950 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden 173.469 mit Frauen und 302.115 mit

Männern neu abgeschlossen. Darüber hinaus haben die zuständigen Stellen 366 Verträge mit Personen gemeldet, die sich keinem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen.¹⁵ Der Frauenanteil lag bei 36,4 %. Im Vorjahresvergleich stieg die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 0,1 %; die Zahl der mit Männern neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nahm um 0,1 % ab. Im längeren Zeitvergleich ist die Zahl der mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich zurückgegangen → **Schaubild A1.2-1**.

Bezogen auf die sieben Zuständigkeitsbereiche wiesen die Freien Berufe mit 89,1 % den höchsten relativen Anteil der mit Frauen geschlossenen Verträge auf, gefolgt von den Bereichen Hauswirtschaft (79,1 %) und Öffentlicher Dienst (63,5 %). In Industrie und Handel wurden 34,2 % der Verträge mit Frauen geschlossen. Eher niedrig war der Frauenanteil in der Landwirtschaft (25,6 %), im Handwerk (19,2 %) und in der Seeschifffahrt (9,8 %)¹⁶ → **Tabelle A1.2-4**.

Die Frauen haben die meisten neuen Ausbildungsverträge im Beruf Medizinische Fachangestellte (16.680 Verträge) abgeschlossen und damit den bisherigen Favoriten Kauffrau für Büromanagement abgelöst. Es folgten die Berufe Zahnmedizinische Fachangestellte (16.206 Verträge) und Kauffrau für Büromanagement (15.501 Verträge), Verkäuferin (9.993 Verträge), Industriekauf-frau (7.269 Verträge) und Kauffrau im Einzelhandel (6.885 Verträge). In diesen sechs Berufen haben 41,8 % der Frauen einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen.¹⁷

Bei den Männern lag der Ausbildungsberuf Kraftfahrzeugmechaniker erneut mit 23.007 Verträgen an der Spitze. Es folgten die Berufe Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (14.172 Verträge), Elektroniker (14.082), Fachinformatiker (13.314 Verträge), Verkäufer (11.586 Verträge) und Industriemechaniker (9.765 Verträge).

Auf die ersten sechs Berufe entfielen 28,4 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Männern.¹⁸

15 Die Meldungen für die Ausprägung „divers“ haben sich seit Beginn der differenzierten Erhebung im Jahr 2020 somit erneut erhöht (2020: 48; 2021: 144; 2022: 219; 2023: 297; 2024: 306). Wir wissen, dass auch Verträge enthalten sind, die keine Angabe zum Geschlecht haben.

16 Eine längere Zeitreihe (ab 2009) steht im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09. in Tabelle 79 – 2025 (<https://www.bibb.de/de/211112.php>) (Absolutwerte) und Tabelle 80 – 2025 (<https://www.bibb.de/de/211147.php>) (Anteilswerte) zur Verfügung.

17 Die Rangliste der Frauen kann im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09., Tabelle 69 – 2025 abgerufen werden (<https://www.bibb.de/de/211128.php>).

18 Für die Rangliste der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Männern siehe Tabelle 68 – 2025 (<https://www.bibb.de/de/211126.php>).

Tabelle A1.2-2: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2025 und Veränderung gegenüber 2024 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Bundesland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge																							
	Insgesamt			Davon im Zuständigkeitsbereich:																				
				Industrie und Handel			Handwerk			Öffentlicher Dienst			Landwirtschaft			Freie Berufe			Hauswirtschaft			Seeschifffahrt		
	Veränderung			Veränderung			Veränderung			Veränderung			Veränderung			Veränderung			Veränderung			Veränderung		
	absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %	
Baden-Württemberg	68.001	-1.965	-2,8	37.458	-2.229	-5,6	19.803	375	1,9	2.097	-165	-7,3	1.374	-96	-6,5	7.080	144	2,1	186	9	5,6	.	.	.
Bayern	84.687	-906	-1,1	45.714	-2.274	-4,7	25.239	357	1,4	2.100	-27	-1,3	2.100	21	1,1	9.366	987	11,8	168	30	20,9	.	.	.
Berlin	14.667	72	0,5	8.286	-72	-0,9	3.111	-114	-3,5	840	24	2,9	249	21	9,6	2.175	219	11,2	9	-6	-42,9	.	.	.
Brandenburg	10.941	-63	-0,6	6.087	-39	-0,6	3.093	-18	-0,5	435	-3	-0,7	465	-54	-10,4	831	63	8,2	30	-12	-30,2	.	.	.
Bremen	5.460	-57	-1,0	3.345	-150	-4,3	1.152	21	1,9	195	6	3,2	111	9	7,8	621	60	10,9	27	0	4,0	12	-3	-20,0
Hamburg	11.682	96	0,8	7.398	-75	-1,0	2.400	3	0,1	198	-18	-7,9	144	0	-0,7	1.482	186	14,4	15	3	15,4	48	-3	-4,0
Hessen	34.224	-513	-1,5	18.780	-993	-5,0	9.918	111	1,1	1.182	27	2,2	672	12	1,7	3.609	351	10,7	60	-18	-23,8	.	.	.
Mecklenburg-Vorpommern	8.271	21	0,2	4.632	-12	-0,3	2.175	33	1,5	315	-63	-16,5	501	27	5,5	612	54	9,5	27	-18	-40,0	6	0	20,0
Niedersachsen	49.548	-648	-1,3	25.257	-447	-1,7	14.586	-297	-2,0	1.641	39	2,5	2.667	6	0,2	5.190	54	1,0	168	6	3,7	36	-6	-15,9
Nordrhein-Westfalen¹	102.009	-4.803	-4,5	56.871	-4.107	-6,7	27.636	-399	-1,4	3.096	-6	-0,2	2.403	78	3,4	11.769	-336	-2,8	234	-33	-12,7	.	.	.
Rheinland-Pfalz	22.263	-699	-3,0	11.454	-771	-6,3	7.362	129	1,8	675	-81	-10,7	519	-72	-12,2	2.172	84	4,1	78	9	14,5	.	.	.
Saarland	5.658	-258	-4,4	3.054	-282	-8,4	1.695	-69	-4,0	156	-24	-12,9	123	18	15,9	612	105	21,0	21	-9	-26,7	.	.	.
Sachsen	20.136	-204	-1,0	11.694	-600	-4,9	5.811	300	5,5	558	-36	-6,2	807	78	10,9	1.188	72	6,5	81	-21	-20,0	.	.	.
Sachsen-Anhalt	10.305	-192	-1,8	6.159	-183	-2,9	2.703	-15	-0,6	426	-12	-3,0	450	-9	-2,0	501	12	2,7	66	15	30,0	.	.	.
Schleswig-Holstein	17.580	-216	-1,2	8.508	-228	-2,6	5.904	-75	-1,3	540	-15	-2,9	714	6	0,8	1.857	123	7,2	39	-24	-38,5	18	-3	-9,5
Thüringen	10.515	24	0,2	6.171	-165	-2,6	2.946	144	5,2	369	60	19,4	393	-33	-7,9	558	9	1,6	78	9	14,9	.	.	.
Westdeutschland	401.115	-9.969	-2,4	217.836	-11.556	-5,0	115.695	156	0,1	11.877	-267	-2,2	10.830	-21	-0,2	43.758	1.758	4,2	999	-27	-2,7	117	-15	-10,8
Ostdeutschland	74.835	-342	-0,5	43.026	-1.071	-2,4	19.845	333	1,7	2.940	-30	-1,0	2.868	30	1,1	5.865	429	7,9	288	-33	-10,0	6	0	20,0
Deutschland	475.950	-10.311	-2,1	260.862	-12.627	-4,6	135.540	489	0,4	14.820	-297	-2,0	13.695	9	0,1	49.623	2.187	4,6	1.287	-60	-4,5	123	-12	-9,6

¹ Meldeausfall für die Ärztekammer Westfalen-Lippe (NRW/Freie Berufe) – Verwendung der Daten aus 2024
Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe (Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September) gestattet.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September, Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2025 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1)

		Baden- Württem- berg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklen- burg- Vorpom- mern	Nieder- sachsen	Nord- rhein- West- falen¹	Rhein- land-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land und Berlin	Deutsch- land
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	68.001	84.687	14.667	10.941	5.460	11.682	34.224	8.271	49.548	102.009	22.263	5.658	20.136	10.305	17.580	10.515	401.115	74.835	475.950
	mit weiblichen Auszubildenden	25.383	32.178	5.838	3.663	2.142	4.569	12.381	2.958	17.895	36.474	7.878	2.049	6.861	3.300	6.396	3.510	147.339	26.127	173.469
	mit verkürzter Laufzeit	13.194	12.129	2.055	1.131	528	1.068	3.816	675	8.211	12.150	2.673	882	1.296	774	1.947	663	56.598	6.594	63.192
	in zweijährigen Berufen	5.034	7.554	1.449	1.215	459	906	3.135	1.146	4.506	9.087	2.115	537	2.673	1.461	1.659	1.554	34.995	9.498	44.490
	gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	774	678	138	333	135	30	282	174	492	1.305	249	99	546	285	276	336	4.323	1.809	6.132
	überwiegend öffentlich finanziert	1.620	1.932	636	657	336	432	1.305	300	1.335	2.901	708	249	1.017	501	516	546	11.334	3.657	14.991
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	37.458	45.714	8.286	6.087	3.345	7.398	18.780	4.632	25.257	56.871	11.454	3.054	11.694	6.159	8.508	6.171	217.836	43.026	260.862
	mit weiblichen Auszubildenden	12.834	16.194	2.775	1.971	1.128	2.625	6.327	1.767	8.832	18.585	4.017	1.104	3.933	1.950	3.186	2.052	74.829	14.445	89.277
	mit verkürzter Laufzeit	3.879	3.528	1.158	582	264	354	1.368	294	2.427	5.667	1.098	501	597	363	603	267	19.683	3.261	22.944
	in zweijährigen Berufen	4.857	7.230	1.407	1.122	438	891	2.964	1.080	4.224	8.733	1.974	498	2.430	1.341	1.497	1.443	33.306	8.826	42.132
	gemäß § 66 BBiG	303	252	105	198	60	.	102	108	171	669	60	60	252	57	132	195	1.806	915	2.721
	überwiegend öffentlich finanziert	840	954	414	483	177	252	657	222	684	1.524	309	168	615	168	234	351	5.802	2.256	8.055
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	19.803	25.239	3.111	3.093	1.152	2.400	9.918	2.175	14.586	27.636	7.362	1.695	5.811	2.703	5.904	2.946	115.695	19.845	135.540
	mit weiblichen Auszubildenden	4.002	5.415	594	570	273	480	1.764	384	2.694	4.866	1.311	258	1.269	531	1.056	570	22.122	3.921	26.040
	mit verkürzter Laufzeit	7.401	6.093	549	393	183	405	2.019	255	3.324	4.209	1.257	273	561	291	1.038	294	26.208	2.340	28.548
	in zweijährigen Berufen	177	324	42	93	21	15	171	66	282	354	144	39	243	117	162	108	1.689	669	2.358
	gemäß § 42r HwO	264	204	6	69	33	12	84	15	117	249	96	9	129	114	60	36	1.134	369	1.500
	überwiegend öffentlich finanziert	576	747	189	126	114	159	543	42	423	954	300	48	228	210	195	78	4.056	873	4.929
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.097	2.100	840	435	195	198	1.182	315	1.641	3.096	675	156	558	426	540	369	11.877	2.940	14.820
	mit weiblichen Auszubildenden	1.539	1.371	528	255	144	141	831	171	945	1.878	393	87	345	249	315	216	7.641	1.761	9.405
	mit verkürzter Laufzeit	702	129	36	9	21	66	75	3	126	378	27	0	6	6	0	15	1.524	72	1.596
	in zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0	0	0
	gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	3	.	.	0	.	.	.	.	.	.	3	0	3
	überwiegend öffentlich finanziert	0	0	0	0	0	0	6	0	0	9	3	0	0	0	0	0	18	0	18

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2025 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1 – Fortsetzung)

		Baden- Württem- berg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklen- burg- Vorpom- mern	Nieder- sachsen	Nord- rhein- West- falen ¹	Rhein- land-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land und Berlin	Deutsch- land
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.374	2.100	249	465	111	144	672	501	2.667	2.403	519	123	807	450	714	393	10.830	2.868	13.695
	mit weiblichen Auszubildenden	354	594	63	132	24	36	180	105	696	525	123	36	231	96	210	105	2.778	732	3.510
	mit verkürzter Laufzeit	459	1.059	36	42	12	33	132	102	1.548	375	150	27	114	78	162	57	3.957	426	4.383
	in zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0	0	0
	gemäß § 66 BBiG	108	111	24	36	30	6	48	24	105	219	51	21	108	51	69	30	768	273	1.041
	überwiegend öffentlich finanziert	99	129	21	21	30	12	42	9	96	231	51	24	111	60	78	42	786	267	1.053
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge ¹	7.080	9.366	2.175	831	621	1.482	3.609	612	5.190	11.769	2.172	612	1.188	501	1.857	558	43.758	5.865	49.623
	mit weiblichen Auszubildenden	6.504	8.457	1.872	714	549	1.275	3.234	513	4.596	10.440	1.977	540	1.014	423	1.596	504	39.168	5.040	44.208
	mit verkürzter Laufzeit	741	1.281	276	105	48	207	219	21	756	1.515	135	81	12	33	144	27	5.127	474	5.601
	in zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0	0	0
	gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0	0	0
	überwiegend öffentlich finanziert	3	3	3	0	0	0	15	0	27	6	0	0	0	3	0	0	57	6	63
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	186	168	9	30	27	15	60	27	168	234	78	21	81	66	39	78	999	288	1.287
	mit weiblichen Auszubildenden	147	147	6	18	21	9	48	21	132	177	54	21	69	54	33	63	789	228	1.017
	mit verkürzter Laufzeit	12	39	3	0	0	0	3	3	27	3	6	0	9	3	3	3	90	18	111
	in zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0	0	0
	gemäß § 66 BBiG	99	111	3	30	12	9	45	24	99	168	45	9	57	63	15	75	615	252	867
	überwiegend öffentlich finanziert	105	99	6	27	12	12	42	24	102	177	45	12	63	63	9	75	615	255	870
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	12	48	.	6	36	.	.	.	.	.	18	.	117	6	123
	mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	3	6	.	0	3	.	.	.	.	.	0	.	12	0	12
	mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	0	0	.	0	6	.	.	.	.	.	0	.	9	0	9
	in zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0	0	0
	gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0	0	0
	überwiegend öffentlich finanziert	.	.	.	.	0	0	.	0	0	.	.	.	.	.	0	.	0	0	0

¹ Meldeausfall für die Ärztekammer Westfalen-Lippe (NRW/Freie Berufe) – Verwendung der Daten aus 2024

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2025. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2025 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2)

		Baden- Württem- berg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklen- burg- Vorpom- mern	Nieder- sachsen	Nord- rhein- West- falen¹	Rhein- land-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land und Berlin	Deutsch- land
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	68.001	84.687	14.667	10.941	5.460	11.682	34.224	8.271	49.548	102.009	22.263	5.658	20.136	10.305	17.580	10.515	401.115	74.835	475.950
	mit weiblichen Auszubildenden	37,3%	38,0%	39,8%	33,5%	39,2%	39,1%	36,2%	35,8%	36,1%	35,8%	35,4%	36,2%	34,1%	32,0%	36,4%	33,4%	36,7%	34,9%	36,4%
	mit verkürzter Laufzeit	19,4%	14,3%	14,0%	10,3%	9,7%	9,1%	11,2%	8,1%	16,6%	11,9%	12,0%	15,6%	6,4%	7,5%	11,1%	6,3%	14,1%	8,8%	13,3%
	in zweijährigen Berufen	7,4%	8,9%	9,9%	11,1%	8,4%	7,8%	9,2%	13,9%	9,1%	8,9%	9,5%	9,5%	13,3%	14,2%	9,4%	14,8%	8,7%	12,7%	9,3%
	gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	1,1%	0,8%	0,9%	3,0%	2,5%	0,2%	0,8%	2,1%	1,0%	1,3%	1,1%	1,8%	2,7%	2,8%	1,6%	3,2%	1,1%	2,4%	1,3%
	überwiegend öffentlich finanziert	2,4%	2,3%	4,3%	6,0%	6,1%	3,7%	3,8%	3,6%	2,7%	2,8%	3,2%	4,4%	5,1%	4,9%	2,9%	5,2%	2,8%	4,9%	3,1%
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	37.458	45.714	8.286	6.087	3.345	7.398	18.780	4.632	25.257	56.871	11.454	3.054	11.694	6.159	8.508	6.171	217.836	43.026	260.862
	mit weiblichen Auszubildenden	34,3%	35,4%	33,5%	32,4%	33,7%	35,5%	33,7%	38,1%	35,0%	32,7%	35,1%	36,2%	33,6%	31,6%	37,5%	33,3%	34,4%	33,6%	34,2%
	mit verkürzter Laufzeit	10,4%	7,7%	14,0%	9,6%	7,9%	4,8%	7,3%	6,3%	9,6%	10,0%	9,6%	16,4%	5,1%	5,9%	7,1%	4,3%	9,0%	7,6%	8,8%
	in zweijährigen Berufen	13,0%	15,8%	17,0%	18,4%	13,1%	12,0%	15,8%	23,3%	16,7%	15,4%	17,2%	16,3%	20,8%	21,8%	17,6%	23,4%	15,3%	20,5%	16,2%
	gemäß § 66 BBiG	0,8%	0,6%	1,3%	3,3%	1,8%	.	0,5%	2,4%	0,7%	1,2%	0,5%	1,9%	2,1%	0,9%	1,6%	3,2%	0,8%	2,1%	1,0%
	überwiegend öffentlich finanziert	2,2%	2,1%	5,0%	8,0%	5,3%	3,4%	3,5%	4,8%	2,7%	2,7%	2,7%	5,5%	5,3%	2,7%	2,7%	5,7%	2,7%	5,2%	3,1%
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	19.803	25.239	3.111	3.093	1.152	2.400	9.918	2.175	14.586	27.636	7.362	1.695	5.811	2.703	5.904	2.946	115.695	19.845	135.540
	mit weiblichen Auszubildenden	20,2%	21,5%	19,1%	18,5%	23,8%	20,0%	17,8%	17,6%	18,5%	17,6%	17,8%	15,2%	21,9%	19,6%	17,9%	19,3%	19,1%	19,8%	19,2%
	mit verkürzter Laufzeit	37,4%	24,1%	17,6%	12,7%	16,0%	16,9%	20,4%	11,7%	22,8%	15,2%	17,1%	16,2%	9,7%	10,8%	17,6%	9,9%	22,7%	11,8%	21,1%
	in zweijährigen Berufen	0,9%	1,3%	1,3%	3,0%	1,8%	0,7%	1,7%	3,1%	1,9%	1,3%	1,9%	2,2%	4,2%	4,4%	2,7%	3,7%	1,5%	3,4%	1,7%
	gemäß § 42r HwO	1,3%	0,8%	0,2%	2,2%	3,0%	0,5%	0,9%	0,7%	0,8%	0,9%	1,3%	0,5%	2,2%	4,2%	1,0%	1,3%	1,0%	1,9%	1,1%
	überwiegend öffentlich finanziert	2,9%	3,0%	6,1%	4,0%	9,9%	6,6%	5,5%	2,0%	2,9%	3,5%	4,1%	2,8%	3,9%	7,7%	3,3%	2,7%	3,5%	4,4%	3,6%
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.097	2.100	840	435	195	198	1.182	315	1.641	3.096	675	156	558	426	540	369	11.877	2.940	14.820
	mit weiblichen Auszubildenden	73,3%	65,3%	62,9%	58,6%	74,0%	71,2%	70,2%	54,5%	57,5%	60,7%	58,5%	56,1%	61,6%	58,5%	58,0%	58,3%	64,3%	59,9%	63,5%
	mit verkürzter Laufzeit	33,5%	6,1%	4,3%	1,8%	10,2%	33,8%	6,3%	0,6%	7,6%	12,2%	3,9%	0,6%	0,9%	1,4%	0,2%	4,1%	12,8%	2,4%	10,8%
	in zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0,0%	0,0%	0,0%
	gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	0,2%	.	.	0,0%	.	.	.	.	.	.	0,0%	0,0%	0,0%
	überwiegend öffentlich finanziert	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,5%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,3%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,1%

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2025 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 – Fortsetzung)

		Baden- Württem- berg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklen- burg- Vorpom- mern	Nieder- sachsen	Nord- rhein- West- falen ¹	Rhein- land- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land und Berlin	Deutsch- land
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.374	2.100	249	465	111	144	672	501	2.667	2.403	519	123	807	450	714	393	10.830	2.868	13.695
	mit weiblichen Auszubildenden	25,8%	28,3%	24,8%	28,4%	21,8%	24,5%	26,6%	20,7%	26,1%	21,8%	23,7%	29,8%	28,8%	21,1%	29,5%	26,9%	25,7%	25,5%	25,6%
	mit verkürzter Laufzeit	33,3%	50,4%	14,4%	9,2%	10,0%	23,8%	19,6%	20,3%	58,1%	15,6%	29,0%	21,0%	14,0%	17,1%	22,6%	14,2%	36,5%	14,9%	32,0%
	in zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0,0%	0,0%	0,0%
	gemäß § 66 BBiG	7,8%	5,2%	9,2%	7,7%	27,3%	4,9%	7,0%	4,8%	4,0%	9,1%	9,6%	17,7%	13,4%	11,6%	9,7%	7,9%	7,1%	9,6%	7,6%
	überwiegend öffentlich finanziert	7,3%	6,1%	8,8%	4,5%	27,3%	7,7%	6,1%	2,0%	3,6%	9,6%	9,8%	18,5%	13,9%	13,6%	10,8%	10,4%	7,3%	9,3%	7,7%
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge ¹	7.080	9.366	2.175	831	621	1.482	3.609	612	5.190	11.769	2.172	612	1.188	501	1.857	558	43.758	5.865	49.623
	mit weiblichen Auszubildenden	91,9%	90,3%	86,1%	86,0%	88,4%	86,1%	89,6%	83,7%	88,5%	88,7%	91,0%	88,5%	85,4%	84,2%	86,0%	90,0%	89,5%	85,9%	89,1%
	mit verkürzter Laufzeit	10,5%	13,7%	12,7%	12,6%	7,9%	13,9%	6,0%	3,3%	14,5%	12,9%	6,2%	13,3%	1,0%	6,6%	7,8%	4,8%	11,7%	8,1%	11,3%
	in zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0,0%	0,0%	0,0%
	gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0,0%	0,0%	0,0%
	überwiegend öffentlich finanziert	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,5%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	186	168	9	30	27	15	60	27	168	234	78	21	81	66	39	78	999	288	1.287
	mit weiblichen Auszubildenden	78,6%	87,5%	62,5%	60,0%	80,8%	53,3%	77,0%	74,1%	78,0%	76,1%	69,6%	100,0%	85,0%	83,1%	82,5%	83,1%	78,9%	79,8%	79,1%
	mit verkürzter Laufzeit	5,9%	23,2%	25,0%	3,3%	0,0%	0,0%	6,6%	7,4%	16,1%	1,3%	6,3%	0,0%	10,0%	3,1%	5,0%	5,2%	9,1%	6,6%	8,5%
	in zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0,0%	0,0%	0,0%
	gemäß § 66 BBiG	53,5%	65,5%	50,0%	96,7%	50,0%	66,7%	73,8%	92,6%	58,9%	71,8%	55,7%	45,5%	72,5%	96,9%	37,5%	96,1%	61,4%	88,2%	67,4%
	überwiegend öffentlich finanziert	55,6%	58,9%	75,0%	90,0%	50,0%	73,3%	70,5%	92,6%	60,7%	76,1%	55,7%	50,0%	77,5%	95,4%	22,5%	96,1%	61,4%	89,2%	67,6%
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	12	48	.	6	36	.	.	.	.	.	18	.	117	6	123
	mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	16,7%	12,5%	.	16,7%	5,4%	.	.	.	.	.	5,3%	.	9,5%	16,7%	9,8%
	mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	0,0%	2,1%	.	16,7%	18,9%	.	.	.	.	.	5,3%	.	7,8%	16,7%	8,2%
	in zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0,0%	0,0%	0,0%
	gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	0,0%	0,0%	0,0%
	überwiegend öffentlich finanziert	.	.	.	.	0,0%	0,0%	.	0,0%	0,0%	.	.	.	.	.	0,0%	.	0,0%	0,0%	0,0%

¹ Meldeausfall für die Ärztekammer Westfalen-Lippe (NRW/Freie Berufe) – Verwendung der Daten aus 2024

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2025. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2026

Nach Ländern betrachtet wurde erneut in Berlin mit 39,8 % der höchste Anteil der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge registriert, gefolgt von Bremen (39,2 %), Hamburg (39,1 %), Bayern (38,0 %), und Baden-Württemberg (37,3 %). Die niedrigsten Frauenanteile verzeichneten Sachsen-Anhalt (32,0 %), Thüringen (33,4 %) und Brandenburg (33,5 %) → **Tabelle A1.2-4**.

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

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungsdauer

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

E

Verkürzung der Ausbildungsdauer

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

Für die Erhebung 2025 haben die zuständigen Stellen bundesweit 63.192 Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten registriert. Das entspricht einem Anteil von 13,3 % bezogen auf alle neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Auf Männer entfielen 65,2 % der verkürzten Verträge, 34,7 % der verkürzten Verträge wurden mit Frauen geschlossen und 0,1 % entfielen auf Personen mit dem Geschlechtsmerkmal „divers“¹⁹ → **Schaubild A1.2-3**.

19 Eine Gesamtübersicht, die neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit regulärer und verkürzter Ausbildungsdauer nach Geschlecht und Zuständig-

Im Bereich Landwirtschaft fiel der Anteil der verkürzten Verträge mit 32,0 % am höchsten aus, gefolgt vom Handwerk (21,1 %). Vergleichsweise niedrig waren die Anteile in den übrigen Zuständigkeitsbereichen (Freie Berufe: 11,3 %; Öffentlicher Dienst: 10,8 %; Industrie und Handel: 8,8 %; Hauswirtschaft: 8,5 % und Seeschifffahrt: 8,2 %) → **Tabelle A1.2-4**. Der vergleichsweise hohe Anteil bei den Verträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer im Bereich Landwirtschaft ist u. a. auch damit zu erklären, dass die jungen Menschen für bestimmte Ausbildungsabschnitte den Betrieb wechseln müssen und dafür dann auch neue Verträge erforderlich sind.

Wie auch in den Vorjahren nahm Baden-Württemberg im Ländervergleich die Spitzenposition bei Verträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer ein (19,4 %). Es folgten Niedersachsen (16,6 %) und das Saarland (15,6 %). Am niedrigsten waren die Anteile der Verträge mit regulär verkürzter Ausbildungsdauer in Thüringen (6,3 %), Sachsen (6,4 %) und Sachsen-Anhalt (7,5 %) → **Tabelle A1.2-4**.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer

Für die Erhebung 2025 wurden bundesweit 44.490 Ausbildungsverträge mit einer Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten²⁰ gemeldet. Ihr Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag damit bei 9,3 %.²¹ Im Osten lag der Anteil der Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer mit 12,7 % erneut höher als im Westen mit 8,7 % → **Tabelle A1.2-4**.

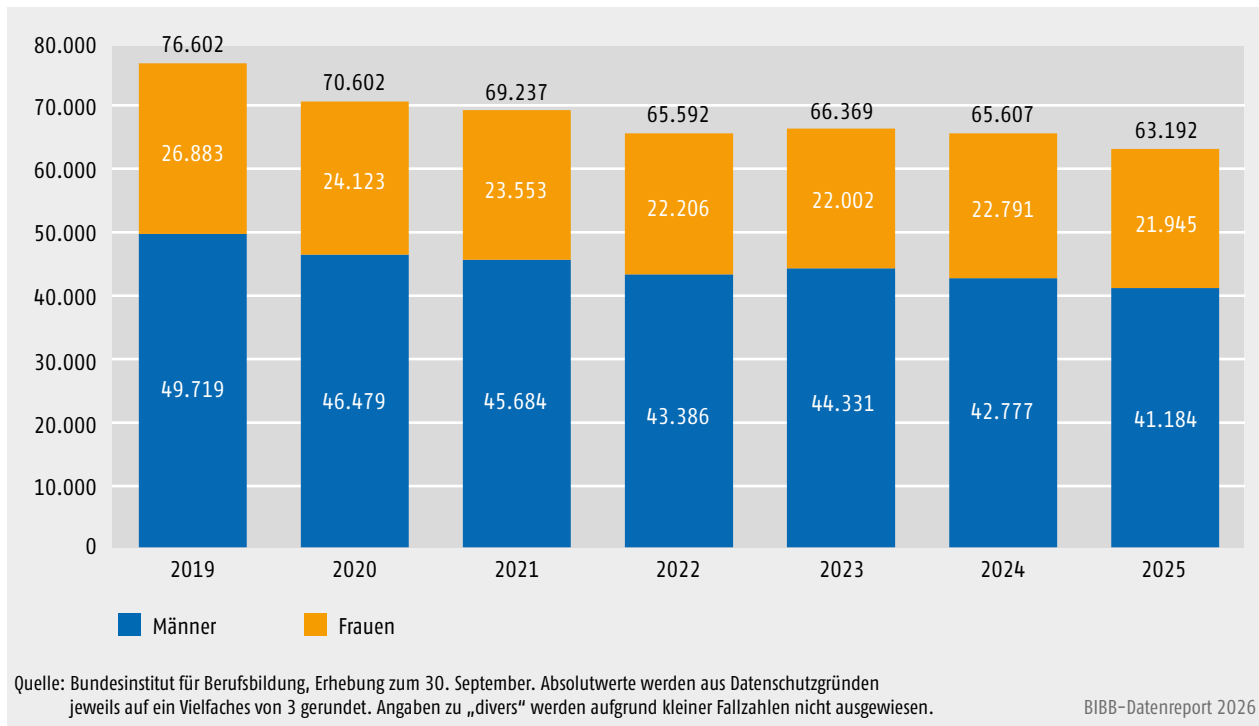
Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel wurden 42.132 Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer neu abgeschlossen. Das waren 16,2 % der in diesem Bereich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträ-

keitsbereichen differenziert, ist unter <https://www.bibb.de/de/211100.php> abrufbar (Tabelle 51 – 2025).

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

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

Schaubild A1.2-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten, 2019 bis 2025



ge. Im Handwerk wurden 2.358 Verträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer registriert, was einem Anteil von 1,7 % aller im Handwerk neu abgeschlossenen Verträge entspricht → **Tabelle A1.2-4**.

Bei der Rangfolge der zweijährigen Berufe gab es keine Veränderungen: Der Beruf Verkäufer/-in bildete mit 21.585 Verträgen das mit Abstand größte Vertragsvolumen ab (2024: 20.733 Verträge; +4,1 % zu 2024). Es folgten die Berufe Fachlagerist/-in (2025: 5.712 Verträge; 2024: 5.454/+4,7 %), Maschinen- und Anlagenführer/-in (2025: 4.314 Verträge; 2024: 4.446/-3,0 %), Fachkraft für Gastronomie (2025: 3.846 Verträge; 2024: 3.345/+15,0 %), Tiefbaufacharbeiter/-in (2025: 2.331 Verträge; 2024: 1.962/+18,9 %), Fachkraft für Metalltechnik (2025: 1.509 Verträge; 2024: 1.599/-5,5 %) und Fachkraft Küche (2025: 1.188 Verträge; 2024: 975/+21,7 %).²² Weiterhin waren die Ausbildungsberufe Hochbaufacharbeiter/-in (984 Verträge), Industrieelektriker/-in (915 Verträge), Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (567 Verträge) und Ausbau-facharbeiter/-in (513 Verträge) unter den zweijährigen Berufen stärker vertreten.

²² Ausführliche Ergebnisse zu Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer für Ost- und Westdeutschland finden sich im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09, in Tabelle 63 - 2025 unter <https://www.bibb.de/de/211107.php>.

Im Berichtszeitraum waren bundesweit 5,6 % der Verträge in zweijährigen Ausbildungsberufen im ersten Jahr der Ausbildung als „überwiegend öffentlich finanziert“ registriert. In Westdeutschland war der Anteil mit 5,2 % niedriger als in Ostdeutschland (6,9 %). In Ostdeutschland ging der Anteil der öffentlich finanzierten zweijährigen Verträge seit 2019 stetig zurück. Westdeutschland verzeichnete in den ersten beiden Jahren der Coronapandemie 2020 und 2021 Anstiege der Vertragszahlen bei überwiegend öffentlich finanzierten Verträgen in zweijährigen Ausbildungsberufen; seit 2022 war ein Rückgang zu beobachten, der 2025 nun unterbrochen wurde → **Tabelle A1.2-5**.

Anschlussverträge

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

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

	2022		2023		2024		2025		2025 zu 2024	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Deutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	40.224	100,0	41.910	100,0	42.558	100,0	44.490	100,0	1.932	4,5
Betrieblich	37.515	93,3	39.336	93,9	40.329	94,8	42.003	94,4	1.674	4,2
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	2.709	6,7	2.574	6,1	2.229	5,2	2.487	5,6	258	11,6
Westdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	31.776	100,0	32.943	100,0	33.438	100,0	34.995	100,0	1.557	4,7
Betrieblich	29.961	94,3	31.191	94,7	31.860	95,3	33.165	94,8	1.305	4,1
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	1.815	5,7	1.752	5,3	1.578	4,7	1.830	5,2	252	15,9
Ostdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	8.445	100,0	8.967	100,0	9.120	100,0	9.498	100,0	375	4,1
Betrieblich	7.554	89,4	8.145	90,8	8.469	92,9	8.838	93,1	369	4,4
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	894	10,6	822	9,2	651	7,1	660	6,9	6	1,1

¹ Ohne Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach §66 BBiG bzw. 42r HwO)

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

BIBB-Datenreport 2026

werden. Diese Angaben dienen der Einschätzung, ob die Möglichkeit der Fortführung einer abgeschlossenen Berufsausbildung in der Praxis gut angenommen wird; sie werden als Leistung der Wirtschaft und der zuständigen Stellen in → **Tabelle A1.2-6** ausgewiesen.^{23, 24}

23 Bei der Analyse des Ausbildungsstellenmarktes werden Anschlussverträge (ASV) nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gewertet und demzufolge bei der Berechnung von Angebot und Nachfrage nicht berücksichtigt. Das steht damit in Verbindung, dass die Jugendlichen bei der Fortführung ihrer Berufsausbildung auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Regel nicht als Bewerber/-innen auftreten. Seitens des BIBB gibt es keine inhaltlichen Bedenken, dass die zuständigen Stellen kammerintern und bei der Öffentlichkeitsarbeit die ASV als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge werten – nur eben mit dem Hinweis, dass die Angaben vom BIBB nicht für die Berechnung der Indikatoren für den Ausbildungsmarkt herangezogen werden und es dadurch zu Abweichungen bei den Darstellungen kommen kann.

24 Zur Vorbereitung der Erhebung stellt das BIBB auf den Informationsseiten zur BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September jährlich eine Übersicht zur Verfügung, aus der hervorgeht, für welche Erhebungsberufe es gemäß der Ausbildungsordnungen Anschlussverträge geben kann, siehe https://www.bibb.de/de/bibb-erhebung_2025_info.php – Berufslisten für die Erhebung 2025/Liste mit Fortführungsberufen.

E

Anschlussverträge

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

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

Zuständigkeits- bereich	2023			2024						2025					
	Neu- abschlüsse	Anschluss- verträge	Summe	Neu- abschlüsse	VR (in %)	Anschluss- verträge	VR (in %)	Summe	VR (in %)	Neu- abschlüsse	VR (in %)	Anschluss- verträge	VR (in %)	Summe	VR (in %)
Deutschland															
Industrie und Handel	278.259	6.528	284.787	273.489	-1,7	6.966	6,7	280.455	-1,5	260.862	-4,6	6.096	-12,5	266.958	-4,8
Handwerk	134.784	744	135.528	135.051	0,2	585	-21,4	135.636	0,1	135.540	0,4	519	-11,1	136.059	0,3
Öffentlicher Dienst	14.952	0	14.952	15.117	1,1	0	.	15.117	1,1	14.820	-2,0	0	.	14.820	-2,0
Landwirtschaft	13.782	0	13.782	13.686	-0,7	0	.	13.686	-0,7	13.695	0,1	0	.	13.695	0,1
Freie Berufe ¹	45.846	.	45.846	47.436	3,5	0	.	47.436	3,5	49.623	4,6	0	.	49.623	4,6
Hauswirtschaft	1.431	0	1.431	1.347	-5,8	0	.	1.347	-5,8	1.287	-4,5	0	.	1.287	-4,5
Seeschifffahrt	126	.	126	135	7,1	.	.	135	7,1	123	-9,6	.	.	123	-9,6
Insgesamt	489.183	7.269	496.452	486.261	-0,6	7.551	3,9	493.812	-0,5	475.950	-2,1	6.615	-12,4	482.565	-2,3
Westdeutschland															
Industrie und Handel	234.147	5.349	239.496	229.392	-2,0	5.700	6,6	235.089	-1,8	217.836	-5,0	4.869	-14,6	222.705	-5,3
Handwerk	115.395	579	115.974	115.542	0,1	447	-23,1	115.986	0,0	115.695	0,1	375	-15,7	116.073	0,1
Öffentlicher Dienst	11.883	0	11.883	12.144	2,2	0	.	12.144	2,2	11.877	-2,2	0	.	11.877	-2,2
Landwirtschaft	11.046	0	11.046	10.848	-1,8	0	.	10.848	-1,8	10.830	-0,2	0	.	10.830	-0,2
Freie Berufe ¹	40.773	.	40.773	42.000	3,0	0	.	42.000	3,0	43.758	4,2	0	.	43.758	4,2
Hauswirtschaft	1.095	0	1.095	1.029	-6,0	0	.	1.029	-6,0	999	-2,7	0	.	999	-2,7
Seeschifffahrt	120	.	120	129	8,3	.	.	129	8,3	117	-10,8	.	.	117	-10,8
Insgesamt	414.459	5.928	420.387	411.084	-0,8	6.144	3,7	417.228	-0,8	401.115	-2,4	5.244	-14,7	406.359	-2,6
Ostdeutschland															
Industrie und Handel	44.112	1.179	45.291	44.097	0,0	1.266	7,5	45.363	0,2	43.026	-2,4	1.230	-3,0	44.256	-2,4
Handwerk	19.389	162	19.554	19.512	0,6	138	-15,3	19.650	0,5	19.845	1,7	144	3,6	19.986	1,7
Öffentlicher Dienst	3.069	0	3.069	2.973	-3,2	0	.	2.973	-3,2	2.940	-1,0	0	.	2.940	-1,0
Landwirtschaft	2.736	0	2.736	2.838	3,7	0	.	2.838	3,7	2.868	1,1	0	.	2.868	1,1
Freie Berufe	5.073	.	5.073	5.436	7,2	0	.	5.436	7,2	5.865	7,9	0	.	5.865	7,9
Hauswirtschaft	336	0	336	318	-5,1	0	.	318	-5,1	288	-10,0	0	.	288	-10,0
Seeschifffahrt	6	.	6	6	-16,7	.	.	6	-16,7	6	20,0	.	.	6	20,0
Insgesamt	74.724	1.341	76.065	75.177	0,6	1.404	4,7	76.581	0,7	74.835	-0,5	1.371	-2,3	76.209	-0,5

¹ Meldeausfall für die Ärztekammer Westfalen-Lippe (NRW/Freie Berufe) – Verwendung der Daten aus 2024

VR: Veränderungsrate zum Vorjahr in %

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2025. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2026

Im Rahmen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2025 wurden bei den zuständigen Stellen 6.615 Anschlussverträge registriert (-12,4 % im Vergleich zu 2024).²⁵ Auf Westdeutschland entfielen 5.244 Anschlussverträge (-14,7 %), auf Ostdeutschland 1.371 Anschlussverträge (-2,3 %).

Die Industrie- und Handelskammern meldeten 6.096 Anschlussverträge. Bezogen auf 2024 war dies ein Minus von 12,5 %. Die Handwerkskammern meldeten 519 Anschlussverträge und damit 11,1 % weniger Anschlussverträge als 2024 → **Tabelle A1.2-6**.

Analog zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen insgesamt wurden für Männer (4.362 Anschlussverträge; 65,9 %) mehr Anschlussverträge registriert als für Frauen (2.250 Anschlussverträge; 34,0 %).

Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel lag mit 4.404 Anschlussverträgen erneut an erster Stelle – das waren 66,6 % der Anschlussverträge, die 2025 registriert wurden. Der Beruf Fachkraft für Lagerlogistik lag mit 762 Anschlussverträgen auf Rang zwei (11,5 % der Anschlussverträge). Diese Zahlen korrespondieren mit einer entsprechend hohen Anzahl bei den 2025 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die zweijährigen Ausbildungsberufe Verkäufer/-in (21.585 Verträge) und Fachlagerist/-in (5.712 Verträge). Es folgten mit großem Abstand die Berufe Straßenbauer/-in (291 Anschlussverträge; 4,4 %), Maurer/-in (216 Anschlussverträge; 3,2 %), Zimmerer (111 Anschlussverträge; 1,7 %) und Rohrleitungsbauer (108 Anschlussverträge; 1,6 %).

Betriebliche und überwiegend öffentlich finanzierte (außerbetriebliche) Ausbildungsverträge

Nachdem in den 2010er-Jahren die Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten/„außerbetrieblichen“ Ausbildungsverträge^{26, 27} **E** kontinuierlich zurück-

gegangen war, pendelte sich die Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnisse nach einem kurzzeitigen Hoch im Jahr 2021 (16.512 Verträge) auf Werte um 14.000 bis 15.000 ein.²⁸ Gegenüber dem Vorjahr (13.332) ist die Zahl der neu abgeschlossenen überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge 2025 leicht auf 14.991 Verträge gestiegen. Der Anteil der überwiegend öffentlich finanzierten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag bei 3,1 %.

Der Anteil der überwiegend öffentlich finanzierten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Ostdeutschland (4,9 %) war kontinuierlich höher als in Westdeutschland (2,8 %). Angepasst an die demografische Entwicklung und die damit verbundene sinkende Nachfrage nach Ausbildungsstellen hat sich das „außerbetriebliche“ Ausbildungsangebot aber auch hier verringert. Verzeichneten 2009 noch alle ostdeutschen Länder einen Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung im zweistelligen Bereich, lagen die Anteile im Jahr 2025 zwischen 3,6 % (Mecklenburg-Vorpommern) und 6,0 % (Brandenburg) → **Tabelle A1.2-4**.

Zur weiteren Differenzierung sind die für Berufsausbildung zuständigen Stellen angehalten, die Angaben zum Merkmal Finanzierungsform einer der drei folgenden Kategorien zuzuordnen: Förderung für Benachteiligte, Förderung für Menschen mit Behinderung und Förderungen über Programme von Bund und Ländern. 5.004 der 14.991 überwiegend öffentlich finanzierten Verträge wurden der Kategorie Förderung für Benachteiligte zugeordnet, 8.256 entfielen auf die Kategorie Förderung für Menschen mit Behinderung und 1.728 auf die Förderung durch Bundes- und Landesprogramme → **Tabelle A1.2-7**.

E

Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildung (außerbetriebliche Ausbildung)

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

mittelt werden können, da die Angaben zur Finanzierungsform nicht immer vollständig vorliegen. Es kann nach unserer Einschätzung von einer Untererfassung ausgegangen werden.

- 28 Die Entwicklung der Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge im Zeitverlauf kann im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09. in Tabelle 59 – 2025 unter <https://www.bibb.de/de/211111.php> entnommen werden.

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

26 Grundlage für die Entscheidung, Angaben zum Merkmal „Finanzierungsform“ auch für die BIBB-Erhebung zu übermitteln, war u. a. die Änderung des BBiG im Jahr 2005. Nach § 88 BBiG (2005) wird das Merkmal „Finanzierungsform“ seit dem 01.04.2007 für die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) erhoben. Diese neu hinzugekommenen Informationen für die Berufsbildungsstatistik sollten auch dem BIBB für die Analysen zum Ausbildungsmarkt im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September zur Verfügung gestellt werden. Dieses Vorgehen wurde im Sommer 2008 in einem politischen Entscheidungsprozess zwischen Vertretern/Vertreterinnen der Spitzenverbände DIHK, ZDH und BMBF vereinbart. Seit der Erhebung 2009 wird das Merkmal „Finanzierungsform“ bei der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September erhoben.

27 Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Angaben zum Merkmal „Finanzierungsform“ von den zuständigen Stellen nur unvollständig über-

Tabelle A1.2-7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2025 nach Bundesländern und Finanzierungsform

Bundesland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2025											
	Insgesamt		Betrieblich finanziert		Überwiegend öffentlich finanziert ¹		davon:					
							Berufsausbildung für Benachteiligte		Berufsausbildung für Behinderte		Sonderprogramme des Bundes/der Länder	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10	Sp. 11	Sp. 12	Sp. 13
Baden-Württemberg	68.001	100,0	66.378	97,6	1.620	2,4	456	0,7	990	1,5	174	0,3
Bayern	84.687	100,0	82.755	97,7	1.932	2,3	483	0,6	1.218	1,4	231	0,3
Berlin	14.667	100,0	14.031	95,7	636	4,3	117	0,8	318	2,2	201	1,4
Brandenburg	10.941	100,0	10.284	94,0	657	6,0	102	0,9	528	4,8	24	0,2
Bremen	5.460	100,0	5.127	93,9	336	6,1	81	1,5	228	4,2	24	0,5
Hamburg	11.682	100,0	11.250	96,3	432	3,7	198	1,7	120	1,0	114	1,0
Hessen	34.224	100,0	32.916	96,2	1.305	3,8	618	1,8	414	1,2	273	0,8
Mecklenburg-Vorpommern	8.271	100,0	7.971	96,4	300	3,6	117	1,4	171	2,1	12	0,1
Niedersachsen	49.548	100,0	48.213	97,3	1.335	2,7	459	0,9	681	1,4	195	0,4
Nordrhein-Westfalen ²	102.009	100,0	99.108	97,2	2.901	2,8	1.218	1,2	1.452	1,4	228	0,2
Rheinland-Pfalz	22.263	100,0	21.555	96,8	708	3,2	285	1,3	348	1,6	78	0,3
Saarland	5.658	100,0	5.409	95,6	249	4,4	72	1,3	141	2,5	36	0,6
Sachsen	20.136	100,0	19.119	94,9	1.017	5,1	426	2,1	573	2,8	18	0,1
Sachsen-Anhalt	10.305	100,0	9.804	95,1	501	4,9	195	1,9	288	2,8	18	0,2
Schleswig-Holstein	17.580	100,0	17.067	97,1	516	2,9	84	0,5	372	2,1	60	0,3
Thüringen	10.515	100,0	9.969	94,8	546	5,2	87	0,8	414	3,9	42	0,4
Westdeutschland	401.115	100,0	389.781	97,2	11.334	2,8	3.960	1,0	5.961	1,5	1.410	0,4
Ostdeutschland	74.835	100,0	71.178	95,1	3.657	4,9	1.044	1,4	2.295	3,1	318	0,4
Deutschland	475.950	100,0	460.959	96,9	14.991	3,1	5.004	1,1	8.256	1,7	1.728	0,4

¹ Gegebenenfalls abweichend von der Summe der differenzierten Finanzierungsformen (Sp. 8 + Sp. 10 + Sp. 12), da nicht alle Verträge differenziert gemeldet wurden; Bund-Länder-Programme; regionale Ausbildungsplatzprogramme; ergänzende Maßnahmen der Länder. Es werden nur nicht schulische Programmplätze berücksichtigt.

² Meldeausfall für die Ärztekammer Westfalen-Lippe (NRW/Freie Berufe) – Verwendung der Daten aus 2024

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2025. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2026

Vertragsvolumen ist die Finanzierungsform und nicht der Lernort. Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildung, die in Betrieben stattfindet, zählt demnach zur außerbetrieblichen Ausbildung.

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

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

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

Menschen mit Behinderung sollen grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (vgl. § 64 BBiG/§ 42p HwO; vgl. Gericke/Flemming 2013). Für Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine solche Ausbildung nicht in Betracht kommt, können die zuständigen Stellen Ausbildungsverordnungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO treffen (vgl. Kapitel A3.3).

Die BIBB-Erhebung zum 30. September erfasst die Ausbildungsverträge nach diesen Kammerregelungen für die Bereiche Industrie und Handel, Handwerk, Hauswirtschaft sowie Landwirtschaft in einer Sammelgruppe – ohne Differenzierung nach der Berufsbezeichnung. Die Angaben lassen keinen Rückschluss darauf zu, wie viele junge Menschen mit Behinderung eine Ausbildung nach BBiG/HwO absolvieren.²⁹

Für die Erhebung 2025 wurden 6.132 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 1,3 % an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Im Bereich Industrie und Handel wurden 2.721 Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG gemeldet, im Bereich Landwirtschaft 1.041, im Bereich Hauswirtschaft 867 und im Bereich Öffentlicher Dienst 3. Für das Handwerk wurden 1.500 Verträge nach § 42r HwO registriert. In den Zuständigkeitsbereichen Freie Berufe und Seeschifffahrt gab es keine Neuabschlüsse nach § 66 BBiG → [Tabelle A1.2-4](#).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für neu geordnete Berufe

Für das Ausbildungsjahr 2025 sind sieben modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten (vgl. Kapitel A3.1 und Kapitel A3.2). In diesen Ausbildungsberufen wurden 24.381 neue Ausbildungsverträge³⁰ abgeschlossen → [Tabelle A1.2-8 Internet](#). Die zum 1. August 2025 neugeordneten Ausbildungsberufe bildeten damit einen Anteil von 5,1 % an allen im Erhebungszeitraum erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ab.

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

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

30 Die Berechnung erfolgt unter Einbeziehung der Vorgängerberufe.

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2026³¹

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

Zur Abschätzung des Angebots und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen hat das BIBB den Aufbau eines „Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) veranlasst. Das komplexe, zeitreihengestützte Prognosemodell ist in der Lage, vielfältige Einflussgrößen auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots zu berücksichtigen.³² Um die Gesamtzahl der dualen Ausbildungsplätze jenseits des institutionell erfassten Ausbildungsplatzangebots zu berücksichtigen, wird mit PROSIMA ein latentes Angebotspotenzial geschätzt **E**. Gegensätzlich dazu entspricht das Nachfragepotenzial **E** der latenten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Beide latenten Größen sind zentral für die Bestimmung des Ausbildungsmarktgeschehens. Ihre Entwicklungen geben die Richtung vor, welche die Zahl der Neuabschlüsse, aber auch das institutionell erfasste Ausbildungsplatzangebot und die institutionell erfasste Ausbildungsplatznachfrage nehmen können.

E

Angebotspotenzial und Nachfragepotenzial

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

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

Beide Größen werden mittels Zustandsraummodellen für die Vergangenheit bestimmt und für die Zukunft mit PROSIMA vorausgeschätzt.

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2025

Ausgangspunkt der Prognose für 2025 war die Wachstumsschätzung des preisbereinigten BIP in Höhe von 0,3 % durch die Bundesregierung (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2025). Die erst nach Veröffentlichung der Prognose in Kraft getretene Lockerung der Schuldenbremse durch die Grundgesetzänderung des 20. Bundestags am 18. März 2025, wenige Tage, bevor der nachfolgende Bundestag zusammentrat, konnte noch keine zusätzlichen Wachstumsimpulse hervorrufen. Erst im vierten Quartal 2025 verbesserte sich die wirtschaftliche Lage mit 0,6 % deutlich gegenüber dem Vorjahresquartal. Das tatsächliche Wirtschaftswachstum für das Jahr 2025 war mit 0,2 % trotz der Möglichkeit zukünftiger staatlicher Investitionen geringer als erwartet. Der Aufschwung nach den Rezessionen in den Jahren 2023 und 2024 verzögert(e) sich somit.

Neben der wirtschaftlichen ist auch die demografische Entwicklung entscheidend für die Entwicklung des Ausbildungsmarktes. Ausgehend von den Wachstumsraten der Prognosen der KMK (vgl. Kultusministerkonferenz 2023), wurde für 2025 eine um -24.700 (-3,1 %)

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

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

zurückgehende Zahl an Schulabgängern/-abgängerinnen erwartet. Dies war vor allem auf die sinkende Anzahl jener mit (Fach-)Hochschulreife (-29.300) aufgrund der Rückkehr der Schulen von G8 auf G9 in Bayern zurückzuführen. Tatsächlich war der Rückgang von 2024 auf 2025 mit rd. -32.400 (-4,1 %) aber höher als angenommen (-24.700, bzw. -3,1 %).

Die Entwicklung des wirtschaftlichen Wachstums und die stärker zurückgehende Anzahl an Schulabgängern/-abgängerinnen übertrugen sich in der Ex-Post-Betrachtung nicht auf die Entwicklung der Potenzialvariablen. So ging das Nachfragepotenzial **E** von 2024 auf 2025 nicht wie erwartet um rd. -0,9 % zurück, sondern stieg sogar um +1,2 % an. Das Ausbildungsinteresse der Jugendlichen war damit höher als über die demografische Entwicklung zu erwarten war – selbst wenn man nur die Schulabgänger/-innen ohne (Fach-)Hochschulreife berücksichtigt, die sich in ihrer Gesamtzahl im Vergleich zu 2024 kaum veränderten. Das Ausbildungsinteresse (Angebotspotenzial **E**) seitens der Betriebe, Praxen und Verwaltungen ging hingegen trotz eines leicht positiven Wachstums um -5,0 % zurück, und damit weit mehr als erwartet (-1,35 %). Diese Entwicklung zeigt sich auch in den Daten der BA, die bei den Bewerberinnen und Bewerbern einen Anstieg von rd. 3,0 % (+12.800) verzeichnete, bei den gemeldeten Ausbildungsstellen hingegen einen Rückgang von -4,9 % (-25.300).

Damit verstärkt sich ein Trend, der in der Entwicklung von 2023 auf 2024 nur schwach zu erkennen war: Das Ausbildungsinteresse seitens der Jugendlichen ist höher, als über die Zahl der Schulabgänger/-innen ableitbar ist. Eventuell könnte auch dieses Mal der Anstieg von bei der BA registrierten Ausbildungsplatzsuchenden „im Kontext von Fluchtmigration“ (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025g) von 36.000 im Jahr 2024 auf 47.000 im Jahr 2025 damit zusammenhängen. Knapp 11 % der bei der BA registrierten Bewerber/-innen hatten somit einen Fluchthintergrund. Aufseiten der Betriebe, Praxen und Verwaltungen lässt sich das zurückgehende Ausbildungsinteresse hingegen nicht nur über die aktuelle Konjunktur erklären.

Das auseinanderlaufende Ausbildungsinteresse beider Marktseiten zeigte sich vor allem an der Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze und unvermittelter Bewerberinnen und Bewerber. Der Rückgang der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurde von PROSIMA hingegen antizipiert. So wurde ein Rückgang um 12.800 auf 473.900 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge erwartet. Tatsächlich wurden 476.000 neue Ausbildungs-

verträge zum 30.09.2025 unterzeichnet, und damit lediglich 2.100 mehr als von PROSIMA geschätzt.³³

Die unbesetzten Ausbildungsplätze gingen um 15.000 auf 54.400 zurück und lagen damit unterhalb des Vertrauensintervalls von 56.900 bis 80.100 unbesetzten Ausbildungsplätzen. Das Ausbildungsplatzangebot war entsprechend ebenfalls geringer. Die Punktprognose lag mit 542.400 unterhalb des Wertes von 556.100 aus dem Jahr 2024, aber rd. 12.100 über dem tatsächlichen Wert des Jahres 2025 (530.300), der dennoch vom Vertrauensintervall der Schätzung umfasst wurde.³⁴

Die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen mit und ohne Alternative ist jeweils angestiegen. Bei den unvermittelten Bewerbern/-Bewerberinnen hat PROSIMA einen Anstieg um rd. 1.800 auf rd. 33.000 prognostiziert, tatsächlich waren es aber 39.900.³⁵ Die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen mit Alternative stieg ebenfalls um rd. 6.600 Bewerber/-innen auf 44.500 an. Hier hatte PROSIMA einen Rückgang um 1.300 prognostiziert.³⁶ Der Anstieg der Ausbildungsplatznachfrage in der erweiterten und alten Definition auf 560.300 bzw. 515.800 wurde in den beiden Punktprognosen von PROSIMA nicht antizipiert, dennoch lagen die tatsächlichen Werte innerhalb der beiden Vertrauensintervalle der Schätzungen von 528.800 bis 560.800 bzw. 493.300 bis 520.500.

Insgesamt zeigt sich somit, dass sich die Passungsproblematik auf dem Ausbildungsmarkt mehr zu einer Versorgungsproblematik entwickelt (vgl. Kapitel A1.1.2). Entsprechend hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation (vgl. **E** in Kapitel A1.1.1) aus Sicht der Jugendlichen stärker verschlechtert als prognostiziert: 100 Bewerber/-innen konkurrierten (in der erweiterten Definition) nicht wie prognostiziert um 99,6 angebotene Ausbildungsstellen (-0,2 im Vergleich zu 2024), sondern um 94,7 angebotene Ausbildungsstellen (-5 im Vergleich zu 2024).³⁷

33 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 461.300 und 486.500 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und umfasste daher den tatsächlichen Wert.

34 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 526.800 und 558.000 angebotenen Ausbildungsplätzen und umfasste daher den tatsächlichen Wert von 530.300.

35 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 28.600 und 37.400 noch suchenden Bewerber/-innen ohne Alternative und damit unterhalb des tatsächlichen Werts.

36 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 32.700 und 43.100 noch suchenden Bewerber/-innen mit Alternative und damit unterhalb des tatsächlichen Werts.

37 Das Vertrauensintervall lag bei der Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition (inkl. der Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 96,6 und 102,6 und damit oberhalb des tatsächlichen Werts.

A 2.2 Vorausschätzung für 2026

Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage

Die Zahl der Schulabgänger/-innen nimmt 2026 voraussichtlich um rd. 19.100 ab (-2,5 %). Dies ist auf die sinkende Anzahl der Schulabgänger/-innen mit (Fach-) Hochschulreife (-24.300) aufgrund der Rückkehr der Schulen von G8 auf G9 in Nordrhein-Westfalen zurückzuführen. Die Zahl der Schulabgänger/-innen ohne (Fach-) Hochschulzugangsberechtigung wird vermutlich sogar leicht ansteigen (+0,1 %). Da sich nicht alle Personen mit (Fach-)Hochschulreife für eine Ausbildung interessieren, wird das Nachfragepotenzial weniger stark zurückgehen als die Zahl der Schulabgänger/-innen insgesamt (-0,5 %).

Auf der Angebotsseite spielt das voraussichtliche Wirtschaftswachstum eine Rolle. Die Bundesregierung rechnet hier mit einem Wachstum des preisbereinigten BIP um +1,0 % (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2026). Angesichts der schwachen Konjunkturerwartung der letzten drei Jahre und der stetig zurückgehenden Anzahl an gemeldeten Ausbildungsstellen – insbesondere im Jahr 2025 bei einer leicht positiven Konjunktur – prognostiziert PROSIMA trotz der positiven Konjunkturerwartung ein ebenfalls leicht absinkendes Angebotspotenzial (-0,5 %). Die positiven Konjunkturaussichten übertragen sich somit (noch) nicht auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe. Für diese spielt auch das gleichfalls leicht zurückgehende Nachfragepotenzial eine Rolle. Auch die Stimmungslage in der Wirtschaft und in der Bevölkerung ist etwas zurückhaltender als die Konjunkturschätzung der Bundesregierung. So ist der ifo-Geschäftsklimaindex im Dezember 2025 nochmals leicht zurückgegangen³⁸ und auch bei der Allensbach-Umfrage zum Jahresbeginn 2026 blickten lediglich 33 % der Befragten mit Hoffnung auf das neue Jahr (2024: 34 %). Dazu dürften die Unsicherheiten in der Weltpolitik und damit einhergehend auf dem Weltmarkt beitragen. Aus Arbeitgebersicht kann sich eine Zurückhaltung bei der Ausbildungsbereitschaft auch mit dieser noch vorhandenen Unsicherheit bzw. vorsichtigem Vertrauen in das zukünftige Wachstum erklären. Rückblickend lässt sich dadurch auch die Entwicklung im Jahr 2025 mit einer erhöhten Selektivität bei der Auszubildendenauswahl begründen, die sich nun auch 2026 unter leicht besseren Rahmenbedingungen fortsetzt.

→ **Tabelle A2.2-1** gibt eine Einschätzung zu den zentralen Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarktes unter den geschilderten Rahmenbedingungen. Das Vertrauens-

intervall zur Schätzung des Ausbildungsplatzangebots umfasst mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % ein Ausbildungsplatzangebot zwischen 504.100 und 548.100 Ausbildungsplätzen und hält damit im Rahmen der Schätzunsicherheiten auch einen leichten Anstieg für möglich (2025: 530.300 Ausbildungsplätze). Die Punktschätzung für das Ausbildungsplatzangebot liegt mit 526.100 angebotenen Ausbildungsplätzen allerdings rd. -4.200 Plätze unter dem Angebot von 2025.

Herausfordernd ist die Prognose der Zahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen. Diese stieg seit rd. 20 Jahren nahezu kontinuierlich an und sank dann im Jahr 2025 um 15.000 (-21,6 %) ab. Sollte das eine Trendwende darstellen, so ist das ökonometrische Modell PROSIMA nicht geeignet, diese zu erfassen. Aus den Entwicklungen und Abhängigkeiten der Vergangenheit lässt sich das Absinken nur schwer erklären. Bei positiven Konjunkturerwartungen geht PROSIMA deshalb davon aus, dass die unbesetzten Ausbildungsstellen im Jahr 2026 wieder steigen werden, und zwar um 3.700 auf 58.100 unbesetzte Ausbildungsplätze. Das Vertrauensintervall der Schätzung hält aber auch einen Rückgang auf bis zu 47.100 unbesetzte Ausbildungsplätze im Rahmen einer 95-prozentigen Wahrscheinlichkeit für möglich.³⁹

Auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge geht nach PROSIMA um 8.000 auf 468.000 Verträge zurück. Auch hier wäre jedoch ein Anstieg auf bis zu 484.400 neu gezeichnete Ausbildungsverträge (+8.400 gegenüber 2025) – oder ein Absinken auf bis zu 451.600 (-24.800 gegenüber 2025) Neuabschlüsse innerhalb des Vertrauensintervalls der Schätzung mit einer 95-prozentigen Wahrscheinlichkeit möglich.

Die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen nimmt laut Schätzung bei jenen ohne Alternative um 1.200 auf 41.100 zu. Die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen mit Alternative steigt hingegen nur leicht um 500 auf 45.000 Ausbildungsplatznachfrager/-innen an.⁴⁰ Aufgrund der zurückgehenden Zahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sinkt die Ausbildungsplatznachfrage in der erweiterten Definition dennoch um 6.200 auf 554.100.⁴¹ Da die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze in der Prognose stärker steigt als die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen, verbessert sich der Indikator der Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition aus Sicht der Jugendlichen: 100 Bewerber/-

38 Siehe <https://www.ifo.de/fakten/2025-12-17/ifo-geschaeftsklimaindex-gesunken-dezember-2025> (Stand: 05.02.2026)

39 Die obere Grenze des Vertrauensintervalls liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % bei 69.100 unbesetzten Ausbildungsplätzen.

40 Das Vertrauensintervall der Schätzung beider Größen liegt bei den Bewerbern/Bewerberinnen ohne Alternative zwischen 37.900 und 44.300, bei jenen mit Alternative zwischen 41.400 und 48.600.

41 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 535.900 und 572.300 institutionell erfassten Ausbildungsplatznachfragenden.

Tabelle A2.2-1: Prognose der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2026

	Ist-Wert 2025	Prognose für 2026				
		untere Grenze des Vertrauensintervalls	Punktschätzung durch PROSIMA	obere Grenze des Vertrauensintervalls	Veränderung gegenüber 2025	Standardabweichung der Punktschätzung ¹
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	476.000	451.200	468.000	484.800	-8.000	8.400
Ausbildungsplatzangebot	530.300	504.100	526.100	548.100	-4.200	11.000
Unbesetzte Ausbildungsplätze	54.400	47.100	58.100	69.100	3.700	5.500
Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition)	560.300	535.900	554.100	572.300	-6.200	9.100
Ausbildungsplatznachfrage (alte Definition)	515.800	491.100	509.100	527.100	-6.700	9.000
Unversorgte Bewerber/-innen	39.900	37.900	41.100	44.300	1.200	1.600
Unversorgte Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.	44.500	41.400	45.000	48.600	500	1.800
Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte Definition)	94,7	92,7	94,9	97,1	0,2	1,1
Angebots-Nachfrage-Relation (alte Definition)	102,8	100,9	103,3	105,7	0,5	1,2

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Bundesagentur für Arbeit; Lösch/Maier 2026

BIBB-Datenreport 2026

Bewerberinnen stehen rd. 94,9 angebotene Ausbildungsstellen (+0,2 im Vergleich zu 2025) gegenüber.⁴²

Angesichts der aktuellen Unsicherheiten in der Weltpolitik könnte es auch sein, dass in der aktuellen Stimmung die konjunkturellen Entwicklungsmöglichkeiten pessimistischer empfunden werden, als sie womöglich sein werden. Sollte das Angebotspotenzial der Betriebe, Praxen und Verwaltungen nicht wie in der in [Tabelle A2.2-1](#) vorgestellten Projektion um 0,5 % sinken, sondern ebenfalls wie das preisbereinigte BIP um ca. 1 % im Vergleich zum Jahr 2025 ansteigen, läge das Ausbildungsplatzangebot mit 535.600 Ausbildungsplätzen rd. 5.300 Plätze oberhalb des Wertes aus dem Jahr 2025. Dies wären rd. 6.200 Neuabschlüsse und rd. 3.300 unbesetzte Ausbildungsplätze mehr als in der in [Tabelle A2.2-1](#) dargestellten Prognose. Dieser Effekt wäre stärker, als wenn das BIP-Wachstum um 1 Prozentpunkt höher oder niedriger wäre (+2 % bzw. 0 %). In diesem Fall würde sich die Zahl der Neuabschlüsse lediglich um 3.000 erhöhen oder verringern, die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen hingegen um +/-1.300 Plätze.

Die Simulationsrechnungen deuten hingegen nicht darauf hin, dass die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen (mit und ohne Alternative) auch bei einer erhöhten Ausbildungsbereitschaft seitens der Betriebe, Praxen und Verwaltungen stark reduziert werden könnten. Sie würden auch bei einer gegenüber dem Vorjahr um 1 % steigenden Ausbildungsbereitschaft lediglich um 500 geringer ausfallen als in der Prognose von [Tabelle A2.2-1](#) und damit rd. 1.200 höher liegen als 2025. Eine etwas größere Wirkung auf die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen mit und ohne Alternative hätten Änderungen in der konjunkturellen Entwicklung. Ein zusätzliches Wachstum des BIP um einen Prozentpunkt würde die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen mit und ohne Alternative um insgesamt 1.400 verringern. Damit wären es aber immer noch rd. 300 unvermittelte Personen mehr als im Jahr 2025.

Fazit

Die Ex-Post-Analyse hat gezeigt, dass das Angebotspotenzial an Ausbildungsstellen, die Betriebe, Praxen und Verwaltungen 2025 bereitstellen wollten, um -5 % zurückging, während das Nachfragepotenzial um 1,2 % anstieg. Der Rückgang des Ausbildungsangebots war somit stärker, als durch PROSIMA vorhergesagt. Bis

⁴² Das Vertrauensintervall liegt bei der Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition (inkl. der Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 92,3 und 97,5.

zum Jahr 2023 wuchs die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen kontinuierlich an, während die Anzahl der unvermittelten Bewerber/-innen kaum schrumpfte. Diese vorherrschende Passungsproblematik auf dem Ausbildungsmarkt entwickelt sich nun mehr zu einer Versorgungsproblematik. Die unbesetzten Ausbildungsstellen brachen um 21,6 % ein, während die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen um insgesamt 19,9 % anstieg. PROSIMA ist ein rekursiv geschätztes, zeitlich dynamisches Gleichungssystem. Die Entwicklungen der Vergangenheit tragen sich hierdurch in die Zukunft fort. Die Dynamik im Absinken der unbesetzten Stellen und im Anstieg der unvermittelten Bewerber/-innen lassen sich nicht mit den bisher bekannten Verhaltensweisen in PROSIMA erklären. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging nahezu, wie von PROSIMA prognostiziert, zurück.

Für die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen spielt auch die Anzahl der Schulabgänger/-innen eine Rolle. Im Jahr 2024 fehlte durch die Umstellung von G8 auf G9 bereits ein Abiturjahrgang in Bayern. Der relative Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Bayern war mit -1,1 % allerdings geringer als in Deutschland insgesamt (-2,4 %) und geringer als in den anderen bevölkerungsstarken Bundesländern Nordrhein-Westfalen (-4,5 %) und Baden-Württemberg (-2,8 %) ([vgl. Kapitel A1.1.2](#)). Dies kann auch an der traditionell starken Präsenz der dualen Ausbildung in Bayern liegen. So ist die Ausbildungsanfängerquote in Bayern unter allen Bundesländern am höchsten (2024: 58,0 %; [vgl. Kapitel A5.8-5](#)). In Nordrhein-Westfalen, wo es im Jahr 2026 wegen der Umstellung von G8 auf G9 nur wenige Abiturprüfungen geben wird, ist die Ausbildungsanfängerquote in der Regel geringer (2024: 51,0). Ob die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Nordrhein-Westfalen durch die geringere Zahl an Personen mit Hochschulreife ebenso wenig beeinflusst wird wie in Bayern, ist somit offen.

Für das Jahr 2026 wird trotz wirtschaftlich positiver Aussichten ein weiterer Rückgang der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erwartet. Auch das Ausbildungsplatzangebot und die Ausbildungsplatznachfrage gehen weiter zurück. Rechnerisch könnten sich die Einmündungschancen der Jugendlichen leicht verbessern. So stehen 100 Bewerbern/Bewerberinnen rd. 94,9 angebotene Ausbildungsstellen (+0,2 im Vergleich zu 2025) gegenüber. Ob sich die realen Einmündungschancen der Jugendlichen tatsächlich verbessern, bleibt aber offen, wenn die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen steigt und die Selektivität der Betriebe, Praxen und Verwaltungen Bestand hat.

Die Zahl der unbesetzten Stellen hängt aber auch stark vom Meldeverhalten der Betriebe, Praxen und Verwaltungen ab. Dieses hat, gemessen an den bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellen, von 2024 bis 2025 stärker abgenommen (-4,9 %) als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (-2,1 %). Angesichts der positiven wirtschaftlichen Aussichten kommt es für das Jahr 2026 stark auf die Ausbildungsbereitschaft an. Um diese zu fördern, muss es einerseits gelingen, Zuversicht in eine positive wirtschaftliche Entwicklung zu verbreiten, und andererseits Ziel sein, die Betriebe, Praxen und Verwaltungen zu motivieren, ihre Ausbildungsstellen auch bei der BA zu melden. Dies führt zwar zu einer Erhöhung der gemessenen Zahl an unbesetzten Stellen, allerdings würde auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zunehmen. Die Simulationsrechnungen von PROSIMA zeigen aber auch, dass sich selbst bei einer gesteigerten Ausbildungs- und Meldebereitschaft die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen mit und ohne Alternative vermutlich nicht merklich im Vergleich zu 2025 reduzieren lässt.

(Tobias Maier)

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

A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO

Die nachfolgenden Beschreibungen und Definitionen beziehen sich auf Ausbildungsberufe, die nach BBiG und HwO staatlich anerkannt sind oder als staatlich anerkannt gelten. Als staatlich anerkannt im Sinne des § 4 BBiG gelten nach § 103 Abs. 1 BBiG auch die vor dem 1. September 1969 anerkannten Lehrberufe und Anlernberufe oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufe, deren Berufsbilder, Berufsbildungspläne, Prüfungsanforderungen und Prüfungsordnungen bis zum Erlass von Ausbildungsordnungen nach § 4 BBiG anzuwenden sind.⁴³

Die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO lag im Jahr 2025 bei 324 und ist damit gegenüber dem Vorjahr um drei Berufe gesunken. Der Rückgang geht auf die Neuordnung der Schmuckberufe zurück, bei der zum einen die bisherigen Berufe Goldschmied/-in und Silberschmied/-in in einem modernisierten Beruf Gold- und Silberschmied/-in zusammengeführt wurden. Darüber hinaus wurden zwei Altberufe aufgehoben. Unter Altberufen sind Berufe zu verstehen, die bereits vor dem Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes von 1969 existierten und deren Regularien weitergelten, bis im Rahmen eines Modernisierungsverfahrens eine reguläre Ausbildungsordnung geschaffen oder der Beruf aufgehoben wird. Aufgehoben wurden der/die Edelmetallprüfer/-in von 1937 sowie der zweijährige Anlernberuf Vorpolierer/-in, der den im Berufearchiv des BIBB vorhandenen Dokumenten zufolge mindestens aus dem Jahr 1938 stammte⁴⁴ → **Schaubild A3.1-1**. Im Jahr 2025 waren somit nur noch fünf Altberufe⁴⁵ in Kraft.

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

- ▶ Die Anzahl der Monoberufe sank seit 2016 von 242 auf 241. Durch die Neuordnung der Berufsausbildung

zum Fotografen/zur Fotografin wurden die bisher geltenden Schwerpunkte abgeschafft und der Beruf in der Folge zu einem Monoberuf. Zudem wurden mit dem/der Edelmetallprüfer/-in und dem/der Vorpolierer/-in zwei Monoberufe aufgehoben, sodass sich die Anzahl der Monoberufe im Vergleich zum Vorjahr von 242 auf 241 reduzierte.

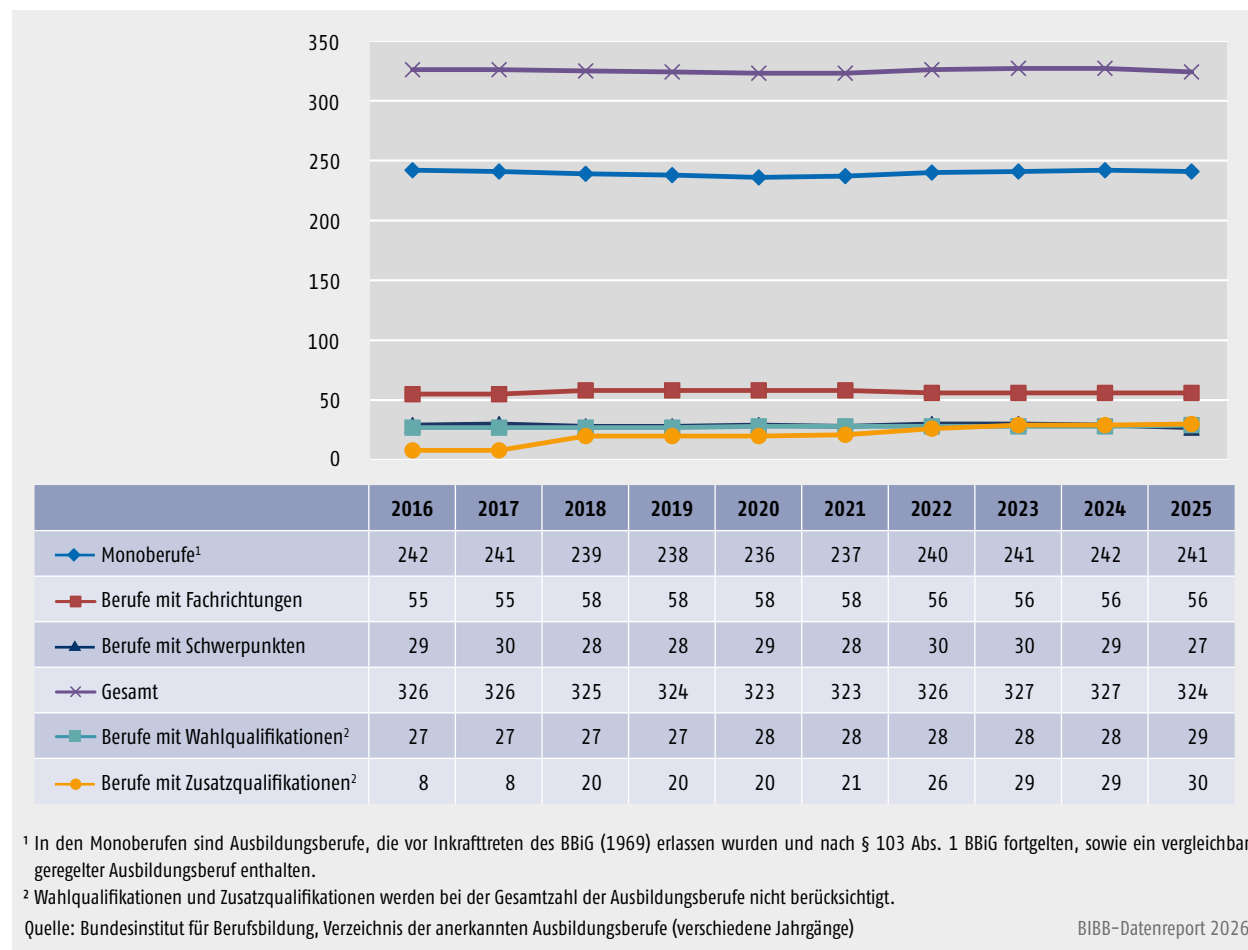
- ▶ Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit Differenzierung (Fachrichtungen oder Schwerpunkte) ist von 2016 (84 Ausbildungsberufe) bis 2025 (83 Ausbildungsberufe) leicht gesunken. Im Vergleich zum Vorjahr gibt es zwei Ausbildungsberufe mit Schwerpunkt weniger, da der Beruf des Fotografen/der Fotografin zum Monoberuf wurde (s. o.). Der zweite Beruf mit Schwerpunkten war der Silberschmied/die Silberschmiedin, Dieser ging in dem modernisierten Beruf Gold- und Silberschmied/-in auf, der wie der vorher gültige Beruf Goldschmied/-in über Fachrichtungen als Strukturmerkmal verfügt. Der Anteil der Ausbildungsberufe mit Differenzierungen (Fachrichtungen oder Schwerpunkte) an allen Ausbildungsberufen betrug 26 %.
- ▶ Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen werden seit dem Jahr 2000 erlassen. Damals gab es fünf anerkannte Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen, bis zum Jahr 2025 ist die Gesamtzahl auf 29 gestiegen.
- ▶ Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen werden seit 2005 erlassen. Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Anzahl von 29 auf 30 gestiegen. Aktuell sind die folgenden Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen in Kraft:
 - ▶ Musikfachhändler/-in (2009/2015),
 - ▶ Buchhändler/-in (2011),
 - ▶ Medientechnologe/Medientechnologin Druck (2011),
 - ▶ Medientechnologe/Medientechnologin Siebdruck (2011),
 - ▶ Textilgestalter/-in im Handwerk (2011),
 - ▶ Tourismuskauflmann/Tourismuskauflfrau (Kaufmann für Privat- und Geschäftsreisen) (2011),
 - ▶ Holzmechaniker/-in (2015),
 - ▶ Anlagenmechaniker/-in (2018),
 - ▶ Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik (2018),
 - ▶ Elektroniker/-in für Betriebstechnik (2018),
 - ▶ Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme (2018),
 - ▶ Elektroniker/-in für Geräte und Systeme (2018),
 - ▶ Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik (2018),
 - ▶ Industriemechaniker/-in (2018),
 - ▶ Konstruktionsmechaniker/-in (2018),
 - ▶ Mechatroniker/-in (2018),
 - ▶ Präzisionswerkzeugmechaniker/-in (2018),
 - ▶ Werkzeugmechaniker/-in (2018),
 - ▶ Zerspanungsmechaniker/-in (2018),

⁴³ Außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG (§ 3 Abs. 2 Nr. 3) gibt es darüber hinaus den vergleichbaren betrieblichen Ausbildungsgang Schiffsmechaniker/-in. Dieser Ausbildungsgang wird bei der folgenden Darstellung nicht mitgezählt.

⁴⁴ Vgl. B. G. Teubner Verlag o. J., auf dem der „Stand vom 10.2.1938“ vermerkt ist.

⁴⁵ Dabei handelt es sich um die Berufe Chemielaborjungwerker/-in, Feinpolierer/-in, Tankwart/-in, Werkgehilfe/Werkgehilfin Schmuckwarenindustrie, Taschen und Armbanduhren sowie Glas- und Porzellanmaler/-in.

Schaubild A3.1-1: Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2016 bis 2025



- ▶ Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in (2021),
- ▶ Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (2022),
- ▶ Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (2022),
- ▶ Hotelfachmann/Hotelfachfrau (2022),
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement (2022),
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen (2022),
- ▶ Koch/Köchin (2022),
- ▶ Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in (2023),
- ▶ Kunststoff- und Kautschuktechnologe/Kunststoff- und Kautschuktechnologin (2023),
- ▶ Fotograf/Fotografin (2025),
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (2025).

E

Strukturmerkmale anerkannter Ausbildungsberufe

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

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

werden die Prüfungsanforderungen für jede Fachrichtung festgelegt.

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

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

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

Die Anzahl der Ausbildungsberufe, die auf weitere Berufsausbildungen angerechnet **E** werden können, hat sich von 2016 (21 Ausbildungsberufe) bis 2025 (28 Ausbildungsberufe) erhöht. Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl der Ausbildungsberufe, auf die andere Ausbildungsberufe angerechnet werden können, von 61 (2016) auf 64 (2025) → **Tabelle A3.1-1**.

Mit der BBiG-Novelle von 2020 wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, Ausbildungsberufe mit Rückfall- bzw. Befreiungsoption zu erlassen, was erstmalig im Jahr 2022 umgesetzt wurde. Im Jahr 2025 waren zwei zweijährige Ausbildungsberufe und drei dreijährige Ausbildungsberufe durch die Rückfall- bzw. die Befreiungsoption miteinander verknüpft → **Tabelle A3.1-2**.

E

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

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

Tabelle A3.1-1: Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2016 bis 2025^{1,2}

Jahr	Ausbildungsberufe, die angerechnet werden können	Ausbildungsberufe, auf die angerechnet werden kann	Gesamtzahl der Ausbildungsberufe ³
2016	21	61	326
2017	21	61	326
2018	21	64	325
2019	21	62	324
2020	21	62	323
2021	20	59	323
2022	20	54	326
2023	20	54	327
2024	24	58	327
2025	28	64	324

¹ Dies betrifft Berufe, die eine Anrechnung nach § 5 Abs. 2 Satz 4 BBiG ermöglichen.

² Die BBiG-Novelle 2020 erweitert die bestehenden Anrechnungs- und Verzahnungsmöglichkeiten zwischen zwei- und dreijährigen Ausbildungsberufen. Perspektivisch kann es daher zu veränderten Darstellungen in den nächsten Jahren kommen.

³ Ohne Schiffsmechaniker/-in

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

BIBB-Datenreport 2026

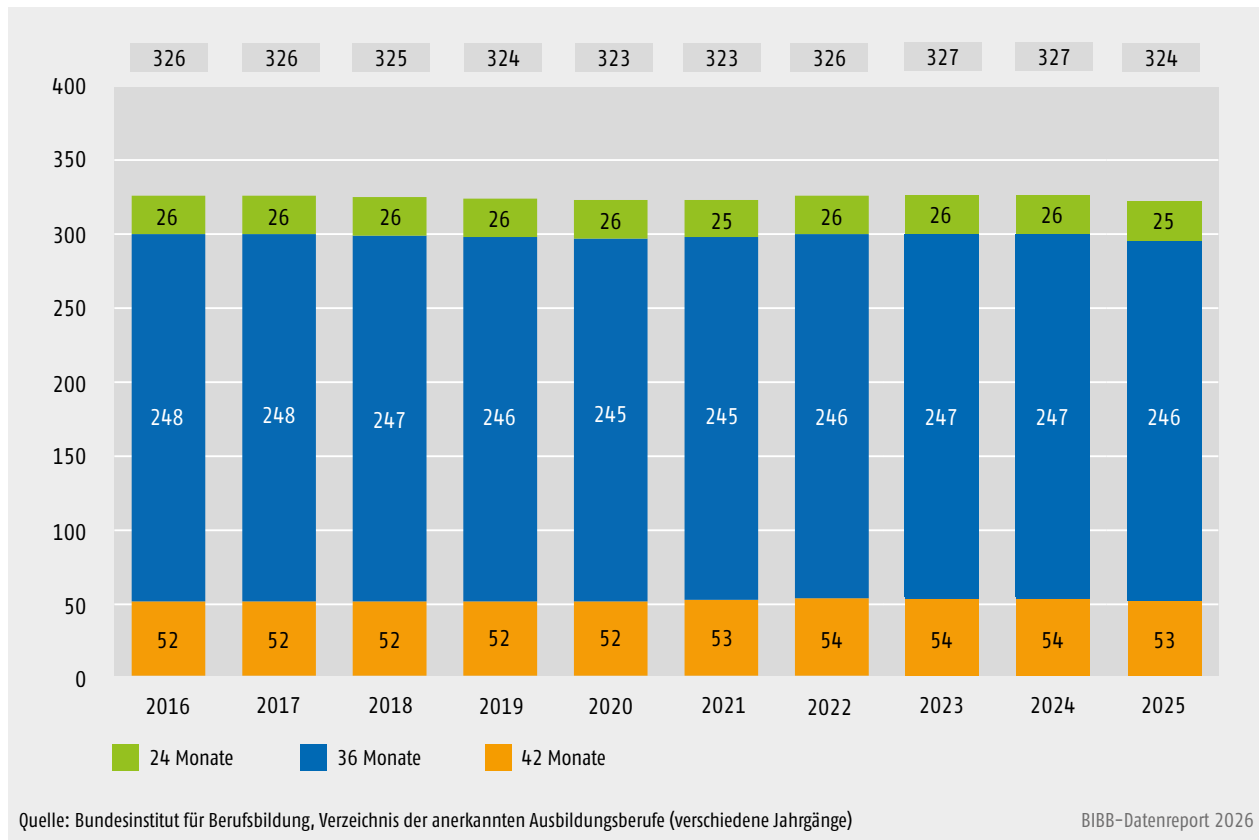
Tabelle A3.1-2: Anrechnungsmöglichkeiten mit Rückfalloption

Zweijähriger Ausbildungsberuf mit Befreiungsoption	Dreijähriger Ausbildungsberuf mit Rückfalloption
Fachkraft für Gastronomie (2022)	Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (2022)
Fachkraft für Gastronomie (2022)	Fachmann/-frau für Systemgastronomie (2022)
Fachkraft Küche (2022)	Koch/Köchin (2022)

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

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild A3.1-2: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2016 bis 2025



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

Mit der BBiG-Novellierung von 2020 wurden die be-stehenden Anrechnungs- und Verzahnungsmöglichkeiten zwischen zwei- und dreijährigen Berufen erweitert: Bei nicht bestandener Abschlussprüfung in einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf, der auf einem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut, kann die Aus-bildungsordnung vorsehen, dass der Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufs erworben werden kann, sofern im ersten Teil mindestens ausreichende Prüfungs-leistungen erbracht wurden. Diese Möglichkeit wird auch als Rückfalloption bezeichnet. Umgekehrt gibt es auch die Befreiungsoption: Die Ausbildungsordnung kann vorsehen, dass Auszubildende mit einem erfolgreichen Abschluss in einem zweijährigen Ausbildungsberuf vom ersten Teil der Abschlussprüfung oder einer Zwischenprüfung eines darauf aufbauenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungs-berufes zu befreien sind (vgl. § 5 Abs. 2 Nr. 2 und 3 BBiG).

Ausbildungsdauer

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

In den Jahren 2016 bis 2025 stieg die Zahl der Ausbil-dungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 42 Mo-naten von 52 auf 53. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 36 Monaten von 247 auf 246 gesunken. Die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten ist im Vergleich zum Vorjahr von 26 auf 25 gesunken → [Schaubild A3.1-2](#).

(Petra Steiner)

A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

In den Jahren 2016 bis 2025 wurden insgesamt 105 Ausbildungsberufe neu geordnet **E**. Darunter waren 100 modernisierte und fünf neue Ausbildungsberufe → **Tabelle A3.2-1**. Zum 1. August 2025 sind sieben modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten → **Tabelle A3.2-2**.

Wie in den vergangenen Jahren auch sind die Gründe für die Modernisierung der Ausbildungsberufe, die 2025 in Kraft traten, Digitalisierung, Nachhaltigkeit sowie die Veränderungen durch weiterentwickelte Technologien.

Betrachtet man den Beruf des Fotografen/der Fotografin, wird dies besonders augenfällig: Das Tätigkeitsfeld hat sich weg von der analogen Fotografie, die in der künstlerischen und freien Fotografie noch gepflegt wird, hin zur digitalen Fotografie verschoben.

Eine ähnliche Entwicklung in Bezug auf die Digitalisierung zeigt sich auch bei den Arbeitsabläufen der Justizfachangestellten, die sich durch die Einführung elektronischer Fachanwendungen für die Aktenführung oder den Workflow der Gerichte stark verändert haben.

In der Neuordnung des Berufs Schornsteinfeger/-in kommen in besonderem Maße Nachhaltigkeitsaspekte zum Tragen, denn die Arbeitsabläufe und Aufgaben des Schornsteinfegerhandwerks haben sich durch die Abkehr von fossilen Brennstoffen hin zu regenerativen Energien seit der letzten Modernisierung des Berufs im Jahr 2012 erheblich verändert.

Die Modernisierung der Kaufleute für Büromanagement hatte zum Ziel, die Verordnung über die Erprobung abweichender Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen (vgl. Bundesministerium der Justiz 2013) in Dauerrecht zu überführen. Eine vom BIBB durchgeführte Evaluation des stark nachgefragten Ausbildungsberufs hatte gezeigt, dass sich die Ausbildungsinhalte sowie die Prüfungsstruktur des 2014 entwickelten Berufsbilds in der beruflichen Praxis bewährt haben (siehe Lorig u. a. 2021).

Bei der Neuordnung der Schmuckberufe ging es nicht nur darum, inhaltliche Überschneidungen bei den Berufen Goldschmied/-in, Silberschmied/-in und Edelsteinfasser/-in zu identifizieren und diese durch die Zusammenfassung der ersten beiden Berufe zum/zur Gold- und Silberschmied/-in sowie die gegenseitigen Anrechnungsmöglichkeiten zwischen Edelsteinfasser/-in sowie Gold- und Silberschmied/-in miteinander zu verknüpfen. Im Zuge des Verfahrens wurden auch die Altberufe Edelmetallprüfer/-in und Vorpolyerier/-in mit Inkrafttreten der neuen Ausbildungsordnung aufgehoben. Die zu diesen

Tabelle A3.2-1: Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2016 bis 2025

Jahr	Neu	Modernisiert	Insgesamt
2016	0	9	9
2017	0	12	12
2018	1	24	25
2019	0	4	4
2020	0	11	11
2021	1	8	9
2022	2	12	14
2023	1	5	6
2024	0	8	8
2025	0	7	7
Insgesamt	5	100	105

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

BIBB-Datenreport 2026

Berufen gehörenden Berufsbildungspläne und Prüfungsanforderungen aus den 1930er-Jahren wurden in die neue Ausbildungsordnung integriert.

E

Neuordnung von Ausbildungsberufen

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

Neu geordnete Ausbildungsberufe

Die Begrifflichkeit „neu geordnet“ bezeichnet den Sachverhalt, dass eine Ausbildungsordnung erlassen wird. Es handelt sich um den Oberbegriff, der sowohl neue als auch modernisierte Ausbildungsberufe sowie bloße Überführungen in Dauerrecht umfasst. Die Merkmale „neu“ bzw.

Tabelle A3.2-2: Modernisierte Ausbildungsberufe 2025

Ausbildungsberufe	Neu/Modernisiert	Ausbildungsdauer	Ausbildungsbereich ¹	Strukturmerkmale				Anrechenbarkeit		Prüfungsmodalität ²
				Mono-beruf	mit Schwerpunkten	mit Fachrichtungen	mit Wahlqualifikationen	Ausbildungsberuf kann angerechnet werden	Ausbildungsberuf, auf den angerechnet werden kann	
Edelsteinfasser/-in	modernisiert	42	IH	ja	nein	nein	nein	ja	ja	ZP/AP
Florist/-in	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Fotograf/-in	modernisiert	36	Hw	ja	nein	nein	ja	nein	nein	ZP/AP
Gold- und Silberschmied/-in	modernisiert	42	Hw, IH	nein	nein	ja	nein	ja	ja	ZP/AP
Justizfachangestellte/-r	modernisiert	36	öD	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	modernisiert	36	IH, öD	ja	nein	nein	ja	nein	nein	GAP
Schornsteinfeger/-in	modernisiert	36	Hw	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP

¹ Ausbildungsbereiche: IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; öD = Öffentlicher Dienst; FB = Freie Berufe, Hausw = Hauswirtschaft

² Prüfungsmodalität: ZP/AP = Zwischenprüfung und Abschluss- bzw. Gesellenprüfung; GAP = gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung.

Die in vorangegangenen Jahren in diesem Kapitel verwendete Bezeichnung „traditionell“ für Zwischenprüfung und Abschluss- bzw. Gesellenprüfung wurde durch „ZP/AP“ ersetzt, da die bisher verwendete Bezeichnung impliziert, die andere Prüfungsform sei die neue, modernere. Zudem wurde die gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung erstmals 2002 verordnet, sodass auch diese Prüfungsstruktur inzwischen eine jahrzehntelange Tradition aufweist.

Quellen:

Verordnung zur Neuordnung der Ausbildung der Berufe für Schmuck und Gerät vom 20. März 2025. BGBl. I Nr. 93 vom 24. März 2025

Verordnung über die Berufsausbildung zum Floristen und zur Floristin (Floristen-Ausbildungsverordnung – FloristAusV) vom 31. Januar 2025. BGBl. I Nr. 30 vom 6. Februar 2025

Verordnung über die Berufsausbildung zum Fotografen und zur Fotografin (Fotografen-Ausbildungsverordnung – FotoAusV) vom 31. Januar 2025. BGBl. I Nr. 29 vom 6. Februar 2025

Verordnung über die Berufsausbildung zum Justizfachangestellten und zur Justizfachangestellten (Justizfachangestellten-Ausbildungsverordnung – JFAngAusV) vom 26. Februar 2025. BGBl. I Nr. 81 vom 14. März 2025

Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Büromanagement und zur Kauffrau für Büromanagement (Büromanagementkaufleute-Ausbildungsverordnung – BüroMKFAusV) vom 25. Februar 2025. BGBl. I Nr. 62 vom 28. Februar 2025

Verordnung über die Berufsausbildung zum Schornsteinfeger und zur Schornsteinfegerin *(Schornsteinfeger-Ausbildungsverordnung – SchfAusV) vom 18. Februar 2025. BGBl. I Nr. 46 vom 24. Februar 2025

BIBB-Datenreport 2026

„modernisiert“ werden nicht auf die Berufe für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) angewandt.

Neue Ausbildungsberufe

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

Modernisierte Ausbildungsberufe

Ausbildungsberufe, mit deren Ausbildungsordnung ein Vorgängerberuf aufgehoben wird, gelten als modernisiert. Berichtigungen von Ausbildungsordnungen gelten nicht als Modernisierung (z. B. Schreib- oder Nummerierungsfehler). Vorgängerberufe nach BBiG/HwO sind staatlich

anerkannte oder als anerkannt geltende Ausbildungsberufe (siehe Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe). Ein Vorgängerberuf wird aufgehoben, wenn die Ausbildungsordnung außer Kraft tritt oder wenn entsprechende Vorschriften zu bisher festgelegten Berufsbildern, Berufsbildungsplänen und Prüfungsanforderungen nicht mehr angewandt werden.

Änderungsverordnungen

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

jedoch im Rahmen des Ordnungsverfahrens eine Einordnung als modernisiert erfolgen.

Erprobungsverordnungen

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

Zeitliche Befristungen von Ausbildungsordnungen

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

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

Zurzeit laufen Neuordnungsverfahren für sieben Ausbildungsberufe, von denen voraussichtlich die folgenden drei am 01.08.2026 in Kraft treten werden (Stand: 05.11.2025):⁴⁶

- ▶ Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste,
- ▶ Kaufmann/-frau für Verkehrsservice,
- ▶ Verfahrensmechaniker/-in Glastechnik.

Für die folgenden Ausbildungsberufe, die am 01.08.2026 in Kraft treten, wurden die neuen Ausbildungsordnungen bereits veröffentlicht (Stand: 05.11.2025):

- ▶ Ausbaufacharbeiter/-in,
- ▶ Bautechnische/-r Konstrukteur/-in,
- ▶ Bauwerksmechaniker/-in für Abbruch und Betontrenntechnik,
- ▶ Beton- und Stahlbetonbauer/-in,
- ▶ Brunnenbauer/-in,

- ▶ Estrichleger/-in,
- ▶ Feuerungs- und Schornsteinbauer/-in,
- ▶ Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in,
- ▶ Gleisbauer/-in,
- ▶ Hochbaufacharbeiter/-in,
- ▶ Kanalbauer/-in für Infrastrukturtechnik,
- ▶ Leitungsbauer/-in für Infrastrukturtechnik,
- ▶ Maurer/-in,
- ▶ Spezialtiefbauer/-in,
- ▶ Straßenbauer/-in,
- ▶ Stuckateur/-in,
- ▶ Tiefbaufacharbeiter/-in,
- ▶ Trockenbaumonteur/-in,
- ▶ Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer/-in,
- ▶ Zimmerer/Zimmerin.

Die neue Ausbildungsordnung für die Bauwirtschaftsberufe wurde bereits 2024 veröffentlicht (vgl. Bundesministerium der Justiz 2024), sie tritt jedoch erst zum 01.08.2026 in Kraft, um den Ausbildungsbetrieben eine angemessene Zeit zur Vorbereitung und Umsetzung der neuen Ausbildungsinhalte einzuräumen.

Bei dem zweiten Ausbildungsberuf dieser Liste handelt es sich um den ehemaligen Ausbildungsberuf Bauzeichner/-in, der in Bautechnische/-r Konstrukteur/-in umbenannt wurde (vgl. ebd.).

(Petra Steiner)

⁴⁶ Eine Übersicht über Ausbildungsberufe, die sich in der Neuordnung oder Modernisierung befinden, ist abrufbar unter https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/new_modernised_occupations_by_year/.

A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung

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

Zu den von den zuständigen Stellen (in der Regel Industrie- und Handelskammern, Handwerks- und Landwirtschaftskammern) aufgrund ihrer Regelungskompetenz zu erlassenen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen führt das Gesetz aus, dass diese den Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses entsprechen und die Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden sollen. Mit der vom BIBB-Hauptausschuss 2009 beschlossenen Rahmenregelung⁴⁷ besteht eine grundlegende Empfehlung, die bundeseinheitliche Qualitätsstandards z. B. zu Ausbilderschlüssel, betrieblichen Phasen, zum Förderplan und zu einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation der Ausbilder/-innen beim Erlass der regionalen Ausbildungsregelungen für Fachpraktiker/-innen sicherstellen soll. Auf der Grundlage dieser Rahmenregelung sind ebenfalls vom BIBB-Hauptausschuss berufsspezifische Musterausbildungsregelungen u. a. für Fachpraktiker/-in im Verkauf, Fachpraktiker/-in für Metallbau, Fachpraktiker/-in für Büromanagement, Fachpraktiker/-in Maler/-in und Lackierer/-in, Fachpraktiker/-in für Medientechnologie Druckverarbeitung, für Buchbinderei und für Medientechnologie Druck, Fachpraktiker/-in IT-Systemelektronik und IT-Systemintegration sowie Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft und personenorientierte Serviceleistungen beschlossen worden. Für umwelttechnische Berufe hatte der BIBB-Hauptausschuss im unmittelbaren Anschluss an die Neuordnung die Erarbeitung einer berufsspezifischen Musterausbildungsregelung für Fachpraktiker/-in Kreislauf- und Abfallwirtschaft beschlossen. Das entsprechende Sachverständigenverfahren konnte zeitnah durchgeführt werden und so liegt nun auch für diesen für die umwelt- und energiepolitische Transformation wichtigen

Bereich eine entsprechende berufsspezifische Musterausbildungsregelung vor. 2025 wies darüber hinaus ein Novum in den Abstimmungs- und Entscheidungsprozessen zur Erarbeitung berufsspezifischer Musterausbildungsregelungen als Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses auf: Erstmals erfolgten das Inkrafttreten einer modernisierten Ausbildungsordnung (Florist/-in) und die Veröffentlichung einer an dieser ausgerichteten Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses (Fachpraktiker/-in Floristik) im selben Jahr.

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

Das BIBB und sein Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) verfolgen nachhaltig den Ansatz, durch Information und fachlichen Austausch über die verschiedenen Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs dessen Umsetzung in der Praxis zu fördern und dadurch mehr behinderten Menschen eine reguläre duale Berufsausbildung und einen entsprechenden Berufsabschluss zu ermöglichen. Die Bedeutung des Nachteilsausgleichs ist mehrdimensional: Neben dem maßgeblichen Inklusionsaspekt bietet der Nachteilsausgleich ein Instrument zur Fachkräftequalifizierung und damit zur Fachkräftesicherung. Diese Dimension des Nachteilsausgleichs stellt in der aktuellen Situation, in der der Fachkräftemangel insbesondere in Engpassberufen und der demografische Wandel mit der Notwendigkeit umfangreicher Transformationsprozesse zusammentreffen, einen weiteren Zuwachs an Relevanz des Themas dar. Infolge des BIBB-Projekts „Nachteilsausgleich in der dualen Berufsausbildung: Eine Untersuchung zur Umsetzung der berufsbildungsgesetzlichen Vorgaben in der Berufsbildungspraxis“⁴⁸ und der BIBB-Fachtagung „Nachteilsausgleich: Schlüssel für Inklusion und Fachkräftequalifizierung“⁴⁹ sind sowohl die Wahrnehmung des berufsbildungsrechtlich verankerten Instruments Nachteilsausgleich in der Berufsbildung als auch die entsprechende Nachfrage nach der fachlichen Expertise des BIBB spürbar gewachsen.

Mit Blick auf die berufsbildungspolitisch und berufsbildungspraktisch relevanten Kategorien „Anschlussfähigkeit“ und „Durchlässigkeit“ begleitet und berät das BIBB auch Initiativen und Aktivitäten zur Annäherung der beruflichen Bildung in den Werkstätten für behinderte Menschen an die duale Berufsausbildung. Dazu zählt aktuell die Mitwirkung im Projektbeirat des Projekts „Gemeinsam Perspektiven schaffen (GPS): Ein Projekt zur Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf an Beruflicher Bildung und Arbeit“⁵⁰, das vom Lehrstuhl

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

48 Siehe <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19689>

49 Siehe <https://www.bibb.de/de/199123.php>

50 Siehe <https://blog.uni-koeln.de/gps/ueber-gps/>

für Pädagogik und Rehabilitation bei Menschen mit geistiger und komplexer Behinderung der Universität zu Köln und der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) durchgeführt wird.

Für eine qualitative, inklusionsorientierte Berufsbildung behinderter Menschen an allen Lern- und Beschäftigungsorten ist die Qualifizierung und Professionalisierung der Fachkräfte eine entscheidende Stellschraube. Wesentlich für den Erfolg von entsprechenden Ordnungsmitteln wie der kompetenzorientierten Fortbildungsprüfungsordnung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ ist deren Umsetzung in die Praxis. Im jeweiligen konkreten Aufgabenfeld stellen sich für die Qualifizierungsanbieter, die zuständigen prüfenden Stellen, deren Prüfungsausschüsse und die fortgebildeten Fachkräfte unterschiedliche Fragen. Umfangreiche Informationen, Anregungen und Hinweise zu Prüfungsinhalten und Prüfungsanforderungen, der curricularen Gestaltung von Qualifizierungsangeboten und der Methodik bietet eine stark nachgefragte BIBB-Orientierungshilfe (vgl. Vollmer/Mettin/Frohenberg 2019). Daran anknüpfend hat das BIBB-Projekt „Das Qualifikationsprofil ‚Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung‘: Eine Untersuchung zu ausgewählten Fragen der Akzeptanz und Umsetzung in der Praxis“⁵¹ wissenschaftliche Erkenntnisse in diesem heterogenen Feld und damit Grundlagen für weitere Untersuchungen erarbeitet. Die Ergebnisse werden nach wie vor auch als Vor- und Beiträge bei Fachtagungen nachgefragt, nachdem sie 2022 verbunden mit Empfehlungen für Good Governance vom BIBB veröffentlicht wurden (vgl. Vollmer/Frohenberg 2022).

Für behinderte Menschen stellen sich beim Übergang von einer Ausbildung in die Berufstätigkeit häufig noch mehr und andere Hürden als für Menschen ohne Beeinträchtigungen. Um dem zu begegnen wirkt das BIBB z. B. im Beirat des vom BMAS geförderten Verbundprojekts „LeBe:5: Lebensqualität von Jugendlichen mit Beeinträchtigungen am Übergang von der Berufsausbildung in die Berufstätigkeit – partizipative Entwicklung eines digitalen Befragungs- und Unterstützungstools“⁵² mit, an dem die Humboldt-Universität zu Berlin, die Universität Leipzig, die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin und die Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW) beteiligt sind.

Die mit Digitalisierung und KI einhergehenden Prozesse und Veränderungen betreffen auch die Berufsbildung und die Teilhabe am Arbeitsleben von behinderten Menschen. Für diese bieten sie vielfältige Chancen und zugleich Risiken. Das BIBB begleitet und berät auch diesbezüglich Initiativen und Ansätze und wirkt fachlich mit, z. B. im Beirat des aus Mitteln des Ausgleichsfonds des BMAS geförderten Forschungsprojekts „EdAL MR 4.0 – Entwicklung und Erprobung digitalisierter Arbeitshilfen und Lerneinheiten auf Mixed Reality Basis in der beruflichen Reha-Ausbildung zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt 4.0“⁵³ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), der TU Dortmund und des CJD⁵⁴ und im Beirat des Projekts „TOP.KI Inklusive berufliche Prüfungen ohne Sprachbarrieren durch Textoptimierung mithilfe von Künstlicher Intelligenz“ des Zentral-Fachausschusses Berufsbildung Druck und Medien (ZFA), des Instituts für Textoptimierung (IFTO), der Bergischen Universität Wuppertal, Deepsight und der Berufsbildungswerke Oberlin und Leipzig.⁵⁵

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

(Kirsten Vollmer)

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

52 Siehe <https://fki.htw-berlin.de/creative-media/project/lebe-5/>

53 Siehe <https://bbw-mixedreality.de/projekt/>

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

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

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

Nach einer Stagnation zwischen den Jahren 2017 und 2023 ist die wirtschaftliche Nutzung von Künstlicher Intelligenz (KI) seit 2024 global sehr stark angestiegen. In manchen Branchen (z. B. Marketing und Sales) werden mittlerweile Nutzungsraten von weit über 40% erreicht (vgl. Maslej u. a. 2024). An immer mehr Arbeitsplätzen wird auf vielfältige Art und Weise KI eingesetzt und wie zuvor bei Industrie 4.0, der intelligenten Vernetzung von Ressourcen, Informationen, Objekten und Menschen auf Basis von cyberphysikalischen Systemen (CPS), hat die Technologie eine Diskussion um Veränderung von Arbeit angestoßen. Diese wird auch in Deutschland geführt. Sie betrifft in Teilen die Frage nach Substitutionspotenzialen durch die neue Technologie (vgl. Grienberger/Matthes/Paulus 2024), in Teilen wird aber auch die Frage aufgeworfen, ob es einer Anpassung der Kompetenzen der Arbeitnehmenden bedarf (vgl. Peissner/Kötter/Zaiser 2019), wie sie z. B. im EU AI Act gefordert wird, der am 1. August 2024 in Kraft getreten ist. Dieses erste umfassende Gesetz weltweit, das die Entwicklung, den Einsatz und die Vermarktung von KI rechtlich regelt, wurde mit dem Ziel geschaffen, Innovation mithilfe der neuen Technologie zu fördern sowie gleichzeitig Sicherheit und Transparenz zu gewährleisten und Grundrechte zu schützen. In Artikel 4 des Gesetzes ist festgeschrieben, dass Anbieter und Betreiber von KI-Systemen Maßnahmen ergreifen müssen, um sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden und alle anderen Personen, die mit dem Betrieb oder der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz besitzen. Die zunehmende Verbreitung Künstlicher Intelligenz stellt auch Fragen hinsichtlich der Relevanz dieser Technologie für die Neuordnung anerkannter Aus- und Fortbildungsberufe.

Aus Sicht der Ordnungsarbeit im BIBB stellt sich die Frage, ob aus dem vermehrten Einsatz von KI an den Arbeitsplätzen ein mittel- oder unmittelbarer Handlungsbedarf im Hinblick auf die Aktualisierung von Aus- und Fortbildungsordnungen besteht. Diese Frage wird daher auch in der ordnungsbezogenen Forschung adressiert, wo z. B. im Projekt QualiKI (vgl. Kapitel C5.1) systematisch bisherige empirische Ergebnisse zur Frage nach der Veränderung der Qualifikationsanforderungen durch den Einsatz von KI an Arbeitsplätzen zusammengetragen und analysiert werden. Ein Ergebnis des Projektes ist es, dass Fragen zu neuen Kompetenzanforderungen immer nur im Kontext der betreffenden Arbeitsplätze beantwortet werden können, will man konkrete, für Aus- und Weiterbildungsordnungen brauchbare Antworten jenseits abstrakter Kompetenzformulierungen erhalten, wie sie zum

Beispiel in Konzepten von AI-Literacy⁵⁶ gerade zahlreich publiziert werden (vgl. Ng u. a. 2021). Dies liegt u. a. darin begründet, dass die Nutzung von KI, noch stärker als bisherige digitale Technologien, von einer enormen Vielfalt und Bandbreite geprägt ist. Fachkräfte arbeiten beispielsweise bereits zum Teil mit KI in bilateralen Beziehungen zusammen, in denen die KI als ein Mitglied im Team auftritt (vgl. Seeber u. a. 2020). In anderen Arbeitssituationen hingegen tritt die KI nicht offensichtlich in Erscheinung, sodass sich die Fachkräfte gar nicht darüber bewusst sind, dass sie mit KI arbeiten. Hier sind ganz andere Kompetenzen gefordert (vgl. Schuetz/Venkatesh 2020).

Jenseits der Forschungsebene wird die Frage nach möglichen Kompetenzveränderungen durch den Einsatz von KI bereits heute in einzelnen Neuordnungsverfahren konkret aufgegriffen. Ein anschauliches Beispiel hierfür ist die Neuordnung der bundeseinheitlichen IT-Fortbildungsregelungen (vgl. Winkler 2024). Dort wurde zunächst die Einführung eines eigenständigen KI-Berufsspezialistenprofils diskutiert, diese Option jedoch bewusst verworfen. Stattdessen entschieden sich die Sachverständigen, KI nicht als eigenen Qualifikationsbereich oder spezifische Profilierung auszuweisen, sondern ihre Anwendung integrativ in den jeweiligen Qualifikationsanforderungen zu verankern. So fordert die Verordnung des Bachelor Professional in IT beispielsweise im Prüfungsbereich „Datenanalysen zur Optimierung betriebs- und produktionswirtschaftlicher Prozesse“ ausdrücklich den Einsatz von Verfahren des Maschinellen Lernens zur Datenanalyse als Qualifikationsinhalt. KI wird damit nicht nur abstrakt adressiert, sondern als Arbeitsmittel in konkrete berufliche Handlungskontexte eingebettet und zugleich in unterschiedlichen Prüfungsbereichen implizit mitgeführt, etwa bei der Bewertung neuer Technologien, der Auswahl geeigneter Verfahren sowie der Berücksichtigung rechtlicher und ethischer Aspekte.

Neben der Frage, inwieweit Ordnungsmittel und die in ihnen beschriebenen Kompetenzanforderungen noch aktuell sind, muss auch betrachtet werden, welche Herausforderungen durch die Möglichkeiten des Einsatzes von KI für das Bildungspersonal entstehen. Es gilt, ein fundiertes Verständnis dafür zu entwickeln, wo und wie KI am wirkungsvollsten eingesetzt werden kann, um den Integrationsprozess gezielt zu fördern und Grundlagen für notwendige Anpassungen im Ordnungssystem der

56 AI-Literacy schließt an andere Literacy-Konzepte wie Data Literacy oder Digital-Literacy an, bei denen es stets darum geht, dass Nutzer einer speziellen technologischen Domäne ganzheitliche Kompetenzen zur Nutzung entwickeln sollen, die über das bloße Ansammeln von Wissen oder Fähigkeiten hinausgehen (vgl. Pinski/Benlian 2024). Obwohl sich einzelne Konzepte von AI-Literacy in ihren Details unterscheiden, können häufig die Bestandteile (definiert als Kompetenzdimensionen, vgl. ebd.) „Wissen über die Technologie“ sowie „Fähigkeiten zur Nutzung“, „Beurteilung der Ergebnisse“ und „ethisch korrekten Nutzung“ der Technologie identifiziert werden.

beruflichen Bildung zu schaffen. Dies zu unterstützen, ist das Ziel des Entwicklungsprojektes „Generative KI in der beruflichen Bildung“ (vgl. **Kapitel C3.1**).

Ebenso wie in allen anderen Arbeitsfeldern steht auch für die Ordnungsarbeit die Frage im Raum, inwieweit die neue Technologie für die Optimierung der eigenen Prozesse genutzt werden kann. Dies zu erforschen war das Ziel des Projektes KINO, in dem die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von KI, insbesondere von ChatGPT als führendem Large Language Model, als Unterstützungsinstrument in der Ordnungsarbeit untersucht wurden (vgl. **Kapitel C3.4**).

Der berufliche Einsatz und die Möglichkeiten von KI betreffen die Ordnungsarbeit in vielfältiger Weise. Sie führen zu neuen Forschungsfragen, Entwicklungsbedarfen und müssen in Ordnungsverfahren adressiert werden. Gleichzeitig eröffnen sie neue Möglichkeiten für die praktische Ordnungsarbeit. Noch ist es schwer abzuschätzen, wie umfassend die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt sein werden. Spätestens aber seit dem Aufkommen der sogenannten emotionalen KI, mit der seit Beginn 2025 eine weitere Bastion menschlicher Kompetenz durch digitale Systeme eingenommen wird, ist klar, dass diese neue Technologie neben zahlreichen Möglichkeiten für die Berufsbildung auch viele neue Herausforderungen bereithält. Damit wird die Bedeutung von KI für die Ordnungsarbeit in nächster Zeit weiter zunehmen und ein hochrelevantes Thema bleiben.

(Stephanie Conein)

A 3.5 Zusatzqualifikationen

Mit dem Onlineportal AusbildungPlus stellt das BIBB ein Informationssystem zu dualen Studiengängen (vgl. **Kapitel A6.3**) und Zusatzqualifikationen (ZQ) in der beruflichen Erstausbildung bereit. Kernstück ist eine Datenbank, die einen Überblick über vorhandene Qualifizierungsangebote zur Verfügung stellt.

ZQ haben sich als ein flexibles Element für eine vorausschauende Qualifizierung bewährt. Sie ermöglichen es Betrieben, bereits während der beruflichen Erstausbildung auf spezifische Ausbildungserfordernisse einzugehen. Für Auszubildende bieten sie die Chance, sich frühzeitig Spezialkenntnisse anzueignen und an der Ausgestaltung der eigenen Ausbildung teilzunehmen. ZQ als Instrument bieten darüber hinaus die Möglichkeit einer stärkeren Differenzierung und praxisnahen Flexibilisierung der beruflichen Bildung und dienen in diesem Sinne der besseren Verzahnung von Aus- und Weiterbildung. Sie erhöhen damit zudem die Attraktivität der dualen Berufsausbildung durch Aktualität von Fachinhalten und Praxisnähe.

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

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

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

Die Ausgestaltung von ZQ kann sich nach Dauer, Inhalt und Abschluss erheblich unterscheiden. So können die Zeitumfänge beispielsweise von 40 bis zu 500 Stunden variieren. Damit einher geht, dass sich Lehrinhalte signi-

fikant in der Quantität und Qualität des vermittelten Wissens unterscheiden. Beispiele für ZQ sind Computerkurse wie die European Computer Driving Licence (ECDL) oder das International Certification of Digital Literacy (ICDL), aber auch ein Aufenthalt im Ausland, um die Fremdsprachenkenntnisse zu vertiefen, und ein Abschluss als Europakaufmann/-kauffrau (IHK) oder als Betriebsassistent/-in im Handwerk. Die erfolgreiche Teilnahme an ZQ wird mit unterschiedlichen Nachweisen dokumentiert, z. B. mit Teilnahmebescheinigungen, Zertifikaten oder gesonderten Zeugnissen. In den Fällen, in denen die Qualifikationen in Kooperation mit Kammern durchgeführt werden, erhalten die Absolventen/Absolventinnen nach Abschluss ein Prüfungszeugnis.

E

Das Fachportal AusbildungPlus

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

Tabelle A3.5-1: Anzahl der Zusatzqualifikationen nach Kategorien im Vergleich 2025 zu 2023

Kategorien/Inhaltliche Schwerpunkte	Anzahl Zusatzqualifikationen	
	2025	2023
Internationale Qualifikationen	714	751
Kaufmännische Qualifikationen	338	333
Technik/Technologie	234	292
Informationstechnologie (IT)	221	236
Fachhochschulreife	199	198
Körperpflege und Gesundheit	139	131
Fachübergreifende Qualifikationen	119	123
Tourismus und Gastronomie	76	84
Sonstige	50	72
Bau- und Ausbauwesen	43	54
Medien und Telekommunikation	22	20
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Tierpflege	8	8
Sozialwesen	2	1
Insgesamt	2.165	2.303

Quelle: Datenbank AusbildungPlus

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A3.5-2: Anzahl der Zusatzqualifikationen nach Bundesländern im Vergleich 2025 zu 2023

Bundesland	Anzahl Zusatzqualifikationen	
	2025	2023
Baden-Württemberg	428	440
Bayern	147	147
Berlin	85	95
Brandenburg	28	36
Bremen	18	18
Hamburg	46	47
Hessen	147	152
Mecklenburg-Vorpommern	23	25
Niedersachsen	222	230
Nordrhein-Westfalen	623	626
Rheinland-Pfalz	66	64
Saarland	97	78
Sachsen	68	131
Sachsen-Anhalt	22	23
Schleswig-Holstein	61	69
Thüringen	84	122
Gesamt	2.165	2.303

Quelle: Datenbank AusbildungPlus

BIBB-Datenreport 2026

Die Auswertung der BIBB-Datenbank AusbildungPlus im Bereich ZQ dokumentierte zum 30. Oktober 2025 insgesamt 2.165 Angebote folgender Bildungsanbieter: Berufsschulen: 1.329; sonstige Bildungsträger: 271; Ausbildungsbetriebe: 242; Industrie- und Handelskammern: 211; Fachverbände: 45; Handwerkskammern: 40; sonstige Hochschulen: 27. Die Gesamtzahl der Angebote sank gegenüber 2023 von 2.303 auf 2.165.

→ **Tabelle A3.5-1** zeigt für 2025 im Vergleich zu 2023 die Anzahl der Angebote für ZQ anhand von 13 Kategorien, die in der Datenbank zur Systematisierung genutzt werden.

In → **Tabelle A3.5-2** wird für 2025 die Gesamtzahl der ZQ nach Bundesländern dargestellt. Insgesamt sind geringfügige Veränderungen zwischen 2023 und 2025 erkennbar. Die Bundesländer Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen stechen deutlich heraus. Beide Länder verfügten auch 2025 über die höchste Anzahl der Angebote.

(Silvia Hofmann)

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick

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

A 4.1 Was verbirgt sich hinter den Bildungssektoren?

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

Sektoren des (Aus-)Bildungsgeschehens

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

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

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

E

Grundlagen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE)

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

Im Berichtssystem der iABE werden verschiedene amtliche Statistiken (Statistik zu allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Hochschulstatistik, Förderstatistik, Personalstandstatistik, Pflegeausbildungsstatistik [PfleA]) zu einem Gesamtüberblick zusammengeführt, also integriert (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011; Statistisches Bundesamt 2025k, 2026g) (siehe <http://www.bibb.de/iabe>).

Sektor I „Berufsausbildung“ (Ziel: Vollqualifizierender Berufsabschluss)

I 01: Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO

I 02: Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO

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

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

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

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

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

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

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

II 02b: Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/schulisch)

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

II 03b: Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjährigen Berufseinstiegsklassen

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

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

II 04: Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen

II 05: Berufsvorbereitende Bildungsgänge (Bundesagentur für Arbeit)

II 06: Einstiegsqualifizierung (Bundesagentur für Arbeit)

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

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

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

III 03: Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln

III 04: Sekundarstufe II (Sek II) an allgemeinbildenden Schulen

Sektor IV „Studium“ (Ziel: Studienabschluss)

IV 01: Studium traditionell an Hochschulen

IV 02: Studium an Verwaltungsfachhochschulen

IV 03: Studium dual an Hochschulen

IV 04: Studium dual an Berufsakademien

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

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

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

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

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

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

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Die sogenannten **schulischen Berufsausbildungen**⁵⁷ (**Konten I 02 bis I 06**) umfassen ein sehr heterogenes Feld. Hinter diesem Konstrukt verbergen sich verschiedene Ausbildungsformen, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie nicht im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildet werden. Die schulischen Berufsausbildungen lassen sich ihrerseits weiter differenzieren. Eine übliche Systematisierung orientiert sich an den gesetzlichen Grundlagen, zum Teil unter Hinzuziehung des Berufsfeldes.

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

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

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

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

A4.2 Berufsausbildungen im Vergleich zu anderen Bildungssektoren

Im Fokus dieses Kapitels steht die Beantwortung der folgenden Fragen:

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

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

E

Statistiken und Erhebungen zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO

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

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

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

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

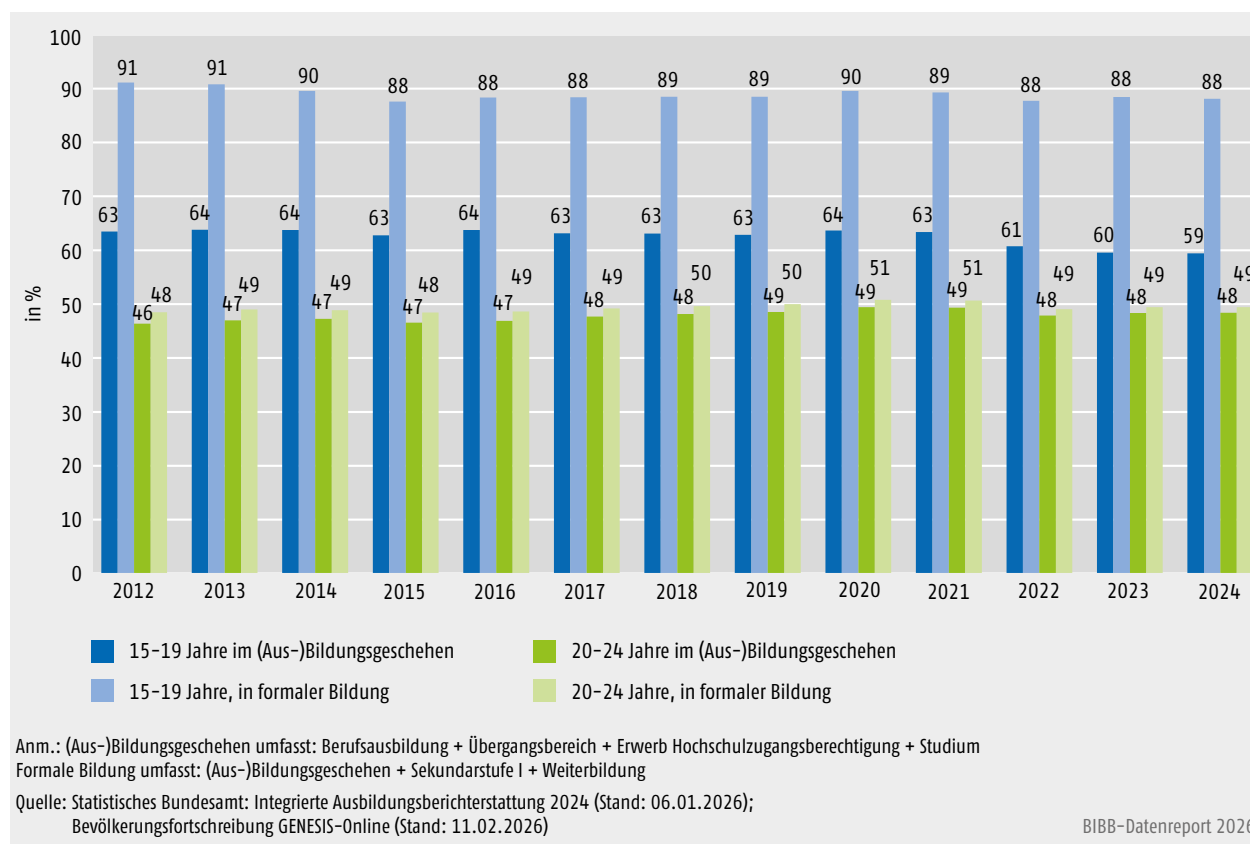
Bei den drei genannten Datenquellen handelt es sich um unterschiedliche Statistiken, Erhebungen bzw. Berichtssysteme, die Daten zu verschiedenen Stichtagen erheben und entsprechend andere Situationen und Prozesse der dualen Berufsausbildung beleuchten:

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

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

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

Schaubild A4.2-1: Junge Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen sowie in formaler Bildung nach Altersgruppen 2012 bis 2024 (in %) (Bestandsdaten; 100% = Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter)



24 Jahren) (vgl. Statistisches Bundesamt 2025k, 2026c). Je nach betrachteter Altersgruppe unterscheiden sich die Anteile deutlich. In Anlehnung an die Bildungsberichterstattung der OECD wurden hier die Altersgruppen der 15- bis 19-Jährigen und der 20- bis 24-Jährigen gewählt.

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

Bezieht man die Anzahl der jungen Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren im (Aus-)Bildungsgeschehen auf die Gesamtzahl der gleichaltrigen Wohnbevölkerung, so befanden sich im Jahr 2024 in Deutschland rd. 59 % im (Aus-)Bildungsgeschehen (Sektor „Berufsausbildung“

plus „Übergangsbereich“ plus „Erwerb der HZB“ plus „Studium“) → [Schaubild A4.2-1](#). Werden die Jugendlichen hinzu addiert, die die Sek I (28 %) und bereits eine Weiterbildung besuchten (0,3 %), so befanden sich insgesamt 88 % der jungen Menschen unter 20 Jahren in einem formalen Bildungsangebot beruflicher oder allgemeinbildender Art. Zwischen den Jahren 2012 und 2024 ist der Anteil der jungen Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen um 4 Prozentpunkte zurückgegangen. Auch der Anteil der jungen Menschen in formaler Bildung war um 3 Prozentpunkte rückläufig. Diese Rückgänge sind vermutlich auf mehrere gleichzeitig ablaufende Prozesse zurückzuführen. So kann es sein, dass die jungen Menschen nach der Schule vermehrt in non-formale Angebote wie Freiwilligendienste eingemündet sind oder ein sogenanntes Gap Year einlegten. Der Rückgang kann auch ein Stück weit darauf zurückzuführen sein, dass die Anteile der Jugendlichen in formaler Bildung in den Jahren 2012 und 2013 aufgrund von doppelten Abiturjahrgängen außergewöhnlich hoch waren. Darüber hinaus sind in den vergangenen Jahren verstärkt geflüchtete junge Menschen nach Deutschland zugewandert, die möglicherweise bereits in der Bezugsgröße „Wohnbe-

völkerung“ enthalten sind, sich aber noch nicht im (Aus-)Bildungsgeschehen befinden.

Betrachtet man die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen, so befanden sich im Jahr 2024 gemessen an der gleichaltrigen Bevölkerung 48 % in einem Bildungsangebot des (Aus-)Bildungsgeschehens. Der Anteil der jungen Menschen in formaler Bildung ist mit insgesamt 49 % nur geringfügig höher, da in dieser Altersgruppe nahezu alle jungen Menschen bereits die Sek I der allgemeinbildenden Schulen verlassen haben. Beide Anteile haben sich im Betrachtungszeitraum leicht erhöht. Die Anstiege sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass mehr junge Menschen ein Studium aufgenommen haben.

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

Anfänger/-innen in den Bildungssektoren

Im Folgenden werden keine spezifischen Altersgruppen betrachtet, sondern altersunabhängig alle Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen in den Blick genommen. Diese Betrachtung ist vor allem dann sinnvoll, wenn es darum geht, zu vergleichen, inwiefern die unterschiedlichen Bildungssektoren und -konten nachgefragt wurden, um z. B. Ausbildungskapazitäten zu planen oder Bildungstrends zu identifizieren. Hierfür werden die Zahlen der Anfänger/-innen eines Sektors ins Verhältnis zur Gesamtzahl aller Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen gesetzt (z. B. Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung“ geteilt durch alle Anfänger/-innen im [Aus-]Bildungsgeschehen). Die folgenden Darstellungen zu den aktuellen Entwicklungen im (Aus-)Bildungsgeschehen im Jahr 2025 basieren auf den vorläufigen Daten der iABE 2025 (vormals „Schnellmeldung“) (vgl. Statistisches Bundesamt 2026a, 2026g). **E**

E

GES-Konto (I 05) – Hinweise zu den vorläufigen Daten der iABE 2025

Im aktuellen Statistischen Bericht „iABE – Vorläufige Ergebnisse für das Berichtsjahr 2025“ wurde das GES-Konto in den Ländern Hamburg, Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen um die aktuellen Daten der PflaA 2025 (zum/zur Pflegefachmann/-frau) ergänzt. Für Sachsen-Anhalt wurden die Vorjahresdaten (PflaA 2024) genutzt.

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

Anfänger/-innen in den Bildungssektoren 2025

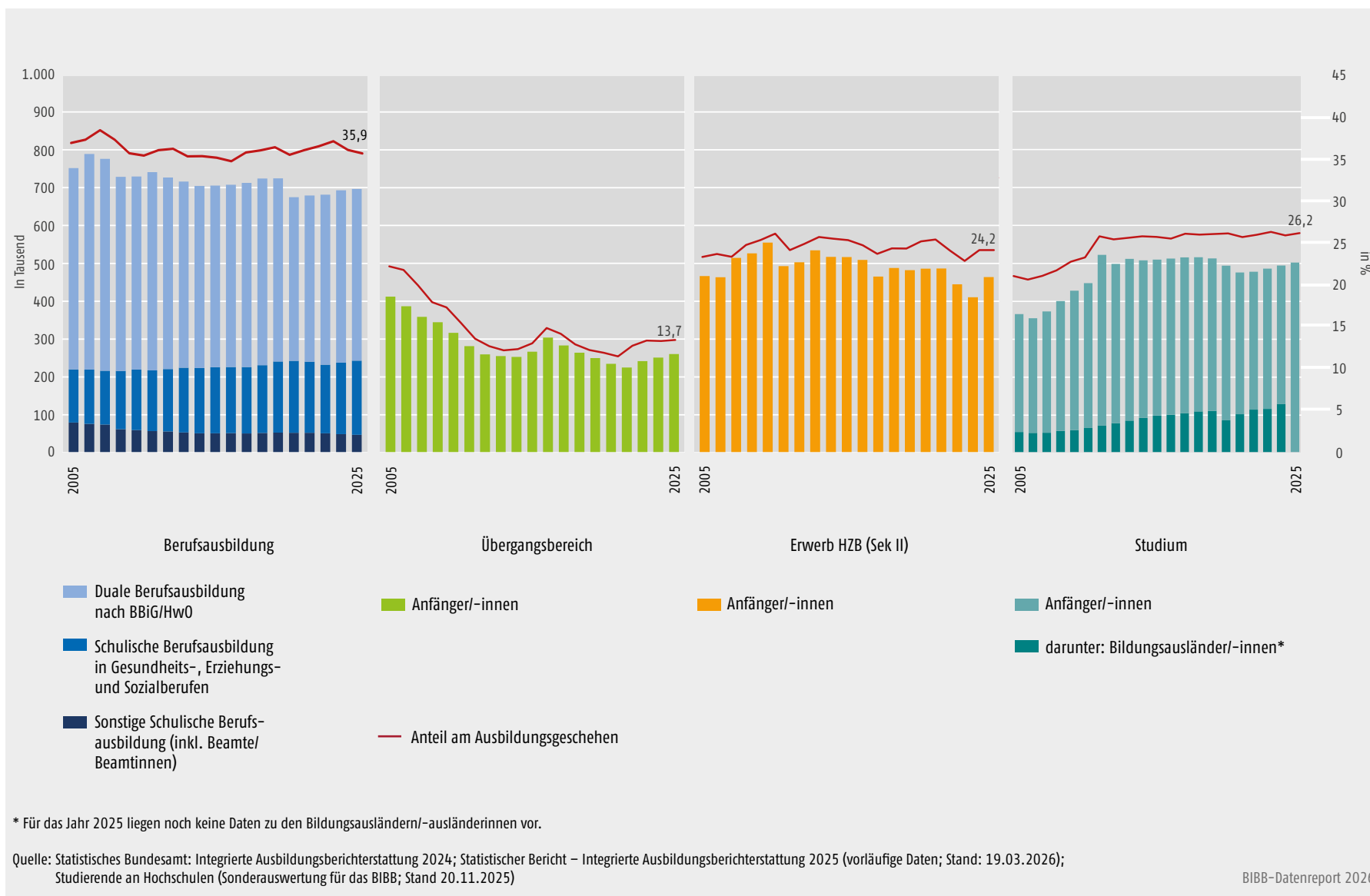
Insgesamt mündeten 1.916.520 junge Menschen im Jahr 2025 in einen Bildungsgang im (Aus-)Bildungsgeschehen ein. Davon begannen 35,9 % (688.205) eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Damit stellt der Sektor „Berufsausbildung“ auch nach den Pandemie Jahren den größten Bildungssektor dar.

Im Sektor „Berufsausbildung“ begannen knapp zwei Drittel (63,7 %) der jungen Menschen eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO, die Übrigen starteten eine sogenannte schulische Berufsausbildung (36,3 %). Davon entfiel wiederum der größte Anteil auf die schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen. Innerhalb des Sektors „Berufsausbildung“ vollzieht sich damit seit längerem eine tendenzielle Verschiebung der Anfängerzahlen hin zu mehr jungen Menschen, die eine Berufsausbildung in GES-Berufen aufnehmen.

In den Übergangsbereich mündeten 262.210 Jugendliche (13,7 %) ein. 24,2 % (463.797) der jungen Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen strebten den Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) an. Zugleich nahmen 26,2 % ein Studium auf (502.269) → [Schaubild A4.2-2](#). Unter den Studienanfängern/-anfängerinnen befanden sich im Jahr 2024 rd. 130.000 Bildungsausländer/-innen. Für das Berichtsjahr 2025 liegen noch keine Daten zu den Bildungsausländern/-ausländerinnen vor.

E

Schaubild A4.2-2: Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2025 – absolut und relativ
(100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen)



E

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

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

Gesamtzahl aller Studienanfänger/-innen

- ▶ **die ihre HZB in Deutschland erworben haben** (aber nicht an einem Studienkolleg⁵⁸)
 - ▶ mit **deutscher** Staatsangehörigkeit
 - ▶ mit **ausländischer** Staatsangehörigkeit (sogenannte **Bildungsinländer/-innen**)

plus

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

Entwicklungen in den Bildungssektoren

Im Folgenden wird zunächst ein kurzer Überblick über die Entwicklung der Bildungssektoren im Vergleich zum Vorjahr 2024 gegeben. Anschließend erfolgt eine detaillierte Beschreibung der längerfristigen Dynamiken der einzelnen Sektoren seit dem Jahr 2005, wobei unterschiedliche Entwicklungszeiträume herausgearbeitet werden → **Tabelle A4.2-1**.

▶ Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr 2024

Die Gesamtzahl aller Anfänger/-innen im (Aus-) Bildungsgeschehen blieb gegenüber dem Vorjahr weitgehend stabil (+0,1 %). Auch die Veränderungsraten der einzelnen Bildungssektoren gegenüber dem Vorjahr fallen vergleichsweise moderat aus.

Während sowohl die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO (-3,3 %) als auch die sogenannte sonstige schulische Berufsausbildung (-1,7 %) rückläufige Einmündungszahlen verzeichneten, stieg die Zahl der Anfänger/-innen in der schulischen Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen an (+3,8 %).

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

Insgesamt ergibt sich daraus ein leichter Rückgang der Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung“ gegenüber dem Jahr 2024 (-1,2 %).

Die anderen drei Sektoren des (Aus-)Bildungsgeschehens zeigen unterschiedliche Entwicklungen:

Der Übergangsbereich verzeichnete gegenüber dem Vorjahr steigende Anfängerzahlen (+0,7 %). Der erneute Anstieg ist erstmals wieder auf eine erhöhte Einmündung von Jugendlichen mit deutscher Staatsangehörigkeit zurückzuführen (+2,0 %). Zwar mündeten weiterhin junge Zugewanderte in den Übergangsbereich ein, insbesondere Ukrainerinnen und Ukrainer, die Programme zum Erlernen der deutschen Sprache begonnen. Gegenüber dem Vorjahr war die Zahl der ausländischen Anfänger/-innen im Übergangsbereich jedoch rückläufig (-1,1 %). Die Programme zum Spracherwerb werden in der Regel dem Konto „Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) inklusive einjähriger Berufseinstiegsklassen“ (II 03b) zugeordnet, welches mit 113.259 Anfänger/-innen (43,2 % aller Einmündungen im Übergangsbereichs) das größte Konto dieses Bildungssektors darstellte.

Keine Veränderung im Vergleich zum Vorjahr zeigte sich im Sektor „Erwerb der HZB“ (+/-0,0 %), auch weil es seit zwei Jahren keine größeren Veränderungen der Schülerzahlen durch die Rückkehr zu G9 gab.⁵⁹

Hingegen hat sich die Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Studium“ gegenüber dem Vorjahr erhöht (+1,6 %). Nach den Einbrüchen zu Beginn der Pandemie nahmen wieder deutlich mehr junge Menschen aus dem Ausland (Bildungsausländer/-innen) ein Studium in Deutschland auf.

▶ Entwicklung seit dem Jahr 2005

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

Zu berücksichtigen ist, dass sich die Bildungssektoren nicht unabhängig voneinander entwickeln und in Teilen in Konkurrenz zueinanderstehen. Darüber hinaus ist die Dynamik zu einem großen Teil von der Demografie abhängig. → **Schaubild A4.2-3** zeigt die Anfängerzahl der jungen Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit im Zeitverlauf. Grob vereinfacht lässt sich feststellen, dass

59 Weniger Anfänger/-innen durch Rückkehr zu G9 in den Berichtsjahren 2022 in Bayern und 2023 in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein.

Tabelle A4.2-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2025 (Teil 1)

Sektoren Konten der iABE**		2025*			2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2010	2005
		Anfänger/-innen (vorläufig)	Veränderung zu 2024 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)												
I	Sektor: Berufsausbildung	688.205	-1,2	-6,9	696.435	692.990	681.390	679.085	674.915	724.610	723.890	712.550	707.725	705.260	729.575	739.170
I 01	Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO ¹	438.304	-3,3	-15,3	453.150	455.137	448.773	438.611	432.261	483.714	492.669	486.428	481.554	479.501	509.900	517.342
I 05	Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht ²	203.180	3,8	42,4	195.738	188.806	181.310	187.827	189.876	187.932	178.983	175.011	174.399	174.183	159.850	142.710
	Sonstige schulische Berufsausbildungen; darunter:	46.730	-1,7	-40,9	47.556	49.074	51.304	52.663	52.776	52.966	52.245	51.111	51.773	51.575	59.828	79.118
I 02	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	3.071	3,1	-73,2	2.979	3.018	3.679	3.702	4.365	4.776	3.861	4.018	4.259	4.182	6.118	11.472
I 03	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht	11.353	0,0	-65,1	11.354	11.926	11.319	12.503	11.724	12.573	12.801	13.453	14.329	14.605	20.677	32.514
I 04	Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)	15.031	-5,7	-48,5	15.948	16.115	16.801	17.203	18.837	18.852	20.178	21.115	21.940	22.738	25.718	29.177
I 06	Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst) ³	17.275		190,1	17.275	18.015	19.505	19.255	17.850	16.765	15.405	12.525	11.245	10.050	7.315	5.955
II	Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)	262.210	0,7	-37,2	260.470	251.260	242.020	224.850	234.600	249.980	263.930	283.140	303.940	266.820	316.490	417.649
II 01	Allgemeinbildende Bildungsgänge an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. dem Nachholen von Abschlüssen der Sekundarstufe I	20.684	3,7	-69,6	19.947	19.614	20.370	21.402	21.207	20.001	20.142	20.108	25.560	22.312	54.180	68.095
II 02a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann	50.007	4,1	-14,8	48.023	46.984	46.871	48.690	50.406	47.610	47.586	47.889	47.017	47.355	47.479	58.706
II 02b	Berufsgrundbildungsjahr (vollzeit/schulisch)	4.502	3,4	-90,7	4.352	4.419	4.363	4.543	4.551	5.634	5.715	5.868	5.957	6.285	30.620	48.581
II 03a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung	22.972	-8,5	-21,1	25.112	34.520	35.897	36.916	39.333	39.771	42.552	43.663	41.652	41.355	24.790	29.106
II 03b	Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjährige Berufseinstiegsklassen	113.259	0,0	93,8	113.314	97.224	85.356	64.491	64.362	75.798	80.856	94.123	109.910	73.316	40.661	58.432
II 03c	Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag	6.976	3,2	-74,2	6.757	7.080	7.720	7.721	9.435	12.147	12.447	12.800	13.781	17.370	19.186	27.035
II 03d	Bildungsgänge an Berufsschulen für Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag, die allg. Abschlüsse der Sek I anstreben	337	-38,1	-97,5	544	404	393	394	426	510	474	312	280	400	6.808	13.477
II 04	Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen*	6.399	5,7	81,5	6.055	6.131	5.317	2.991	3.201	3.321	3.615	3.665	3.594	3.829	3.854	3.525
II 05	Berufsvorbereitende Bildungsgänge (Bundesagentur für Arbeit)	32.220	1,3	-64,9	31.820	30.680	31.310	32.440	34.800	36.450	39.620	41.560	44.020	44.760	69.930	91.811
II 06	Einstiegsqualifizierung (Bundesagentur für Arbeit)	4.890	7,0	-74,1	4.570	4.220	4.450	5.270	6.880	8.730	10.930	13.150	12.170	9.840	18.980	18.881

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A4.2-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2025 (Teil 2)

Sektoren Konten der iABE**		2025*			2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2010	2005
		Anfänger/-innen (vorläufig)	Veränderung zu 2024 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)												
III	Sektor: Erwerb HZB (Sekundarstufe II)⁵	463.797	0,0	2,1	463.933	410.401	444.593	486.406	485.883	482.154	487.695	465.230	509.092	516.672	554.704	454.423
III 01	Bildungsgänge an Fachoberschulen, die eine HZB vermitteln, ohne vorhergehende Berufsausbildung	62.408	1,5	2,5	61.487	62.561	64.080	64.915	64.809	65.319	68.721	61.922	63.389	62.403	68.846	60.898
III 02	Bildungsgänge an Fachgymnasien (Berufliche Gymnasien), die eine HZB vermitteln	55.689	0,5	7,7	55.415	57.125	58.595	60.376	60.888	59.775	59.751	63.424	65.567	67.779	57.203	51.715
III 03	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln	33.227	4,6	-3,4	31.751	32.757	33.268	34.682	34.986	36.195	37.542	39.365	40.994	43.038	42.897	34.395
III 04	Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen	312.468	-0,9	1,6	315.280	257.958	288.658	326.430	325.197	320.865	321.681	300.519	339.142	343.452	385.758	307.415
IV	Sektor: Studium⁶	502.269	1,6	37,1	494.575	486.324	477.891	476.038	494.094	513.082	516.192	516.036	512.646	509.821	447.890	366.242
IV 01	Studium traditionell an Hochschulen				441.583	430.362	423.578	422.950	442.272	462.356	469.690	470.401	471.171	472.080	418.978	345.538
IV 02	Studium an Verwaltungsfachhochschulen				18.545	18.646	17.285	17.961	18.166	17.017	15.634	14.909	12.500	11.803	9.902	8.083
IV 03	Studium dual an Hochschulen				30.176	32.954	32.802	31.053	29.766	29.316	26.673	27.109	26.088	22.697	15.728	2.340
IV 04	Studium dual an Berufsakademien				4.271	4.362	4.226	4.074	3.890	4.393	4.195	3.617	2.887	3.241	3.282	10.281
	Nachrichtlich: Bildungsausländer/-innen (Studienanfänger/-innen)				129.698	116.635	114.739	102.549	86.454	110.974	109.995	104.940	101.259	98.800	66.167	55.620
(Aus-)Bildungsgeschehen (Insgesamt)		1.916.520	0,1	-3,1	1.915.410	1.840.990	1.845.910	1.866.390	1.889.490	1.969.820	1.991.710	1.976.960	2.033.400	1.998.570	2.048.660	1.977.480

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

* Vorläufige Ergebnisse der iABE 2025

** Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen von vorherigen Darstellungen (siehe **E** zu den Datenhinweisen). Für Hinweise/Metadaten zu den Jahren 2005 bis 2023 vgl. Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern, Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge; Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011. Für weitere Hinweise zu Länderbesonderheiten für die Jahre 2025 und 2024 vgl. Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2025 (Vorläufige Daten). Wiesbaden 2026

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

² Daten der Pflegeausbildungsstatistik (Pflea) für Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt ergänzt (für 2024 z. T. Vorjahresdaten). Vorjahreswerte für die Schulen des Gesundheitswesens für Baden-Württemberg, Bremen, Hessen, Niedersachsen und Saarland.

³ Vorjahresdaten für 2025

⁴ Veränderte Zuordnung des „Sozialpädagogischen Einführungsjahres (SEJ)“ in Bayern im Berichtsjahr 2022 (Konto I 05 in Konto II 04).

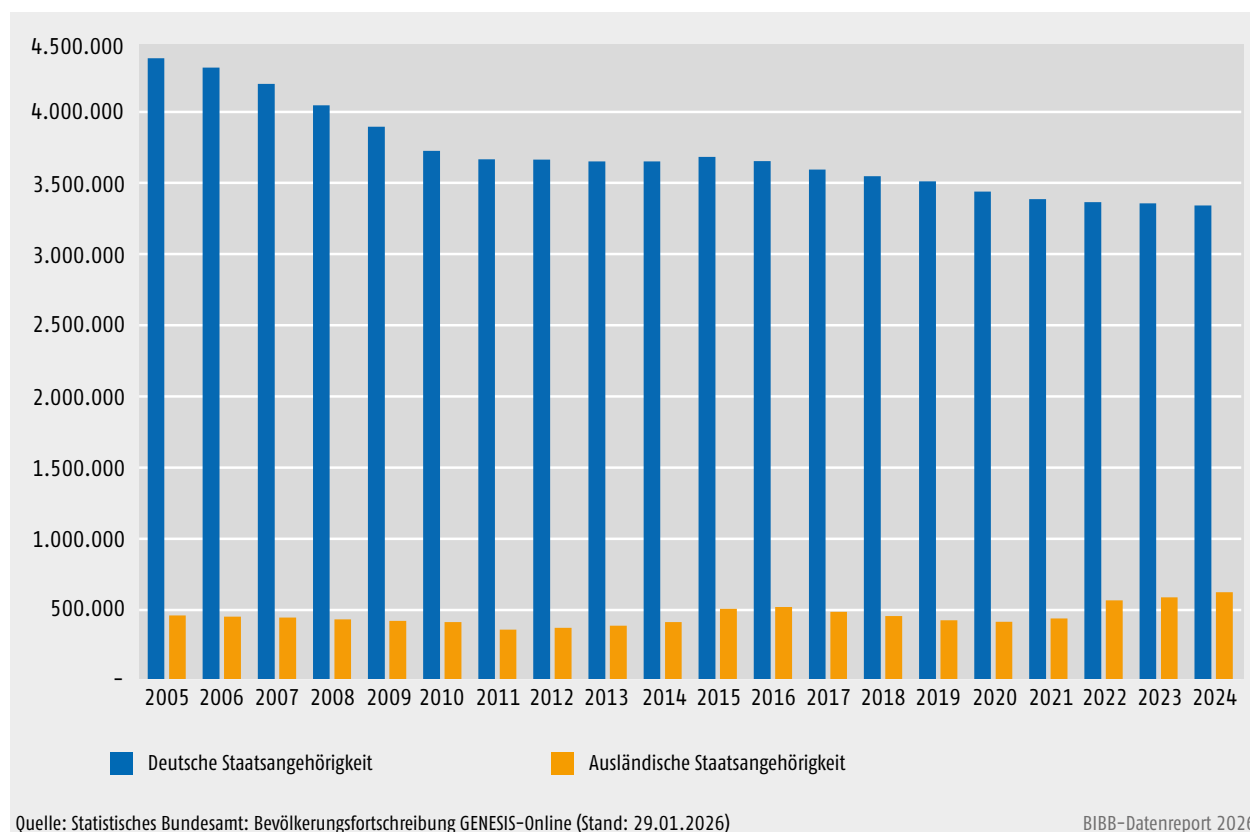
⁵ Weniger Anfänger/-innen durch Rückkehr zu G9 in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (2023), Bayern (2022) und Niedersachsen (2017).

⁶ Für die Berufsakademien Vorjahresdaten für 2025; differenzierte Daten nach Konten liegen für 2025 noch nicht vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2024; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2025 (vorläufige Daten; Stand: 19.03.2026), Statistik der Studierenden (Sonderauswertung für das BIBB; Stand 20.11.2025)

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild A4.2-3: Junge Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren nach Staatsangehörigkeit 2005 bis 2024



die Zahl der deutschen jungen Menschen zwischen 2005 und 2024 stark zurückgegangen ist (-23,6 %), während die Zahl der ausländischen jungen Anfänger/-innen im gleichen Zeitraum gestiegen ist (+35,6 %). Nach anfänglichen Rückgängen der Zahl der ausländischen jungen Menschen (bis zum Jahr 2014) stieg ihre Zahl im Zuge der Fluchtmigration insbesondere in den Jahren 2015 und 2022 an.

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

Sektor „Berufsausbildung“

Die Anfängerzahlen im Sektor „Berufsausbildung“ sind seit dem Jahr 2005 rückläufig (-6,9 % gegenüber dem Jahr 2025). Dieser Rückgang verlief jedoch nicht kontinuierlich. Hinter der Gesamtentwicklung verbergen sich Zeiträume mit unterschiedlichen Entwicklungstrends für die verschiedenen Formen der Berufsausbildung sowie für die Teilhabe junger Menschen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit.

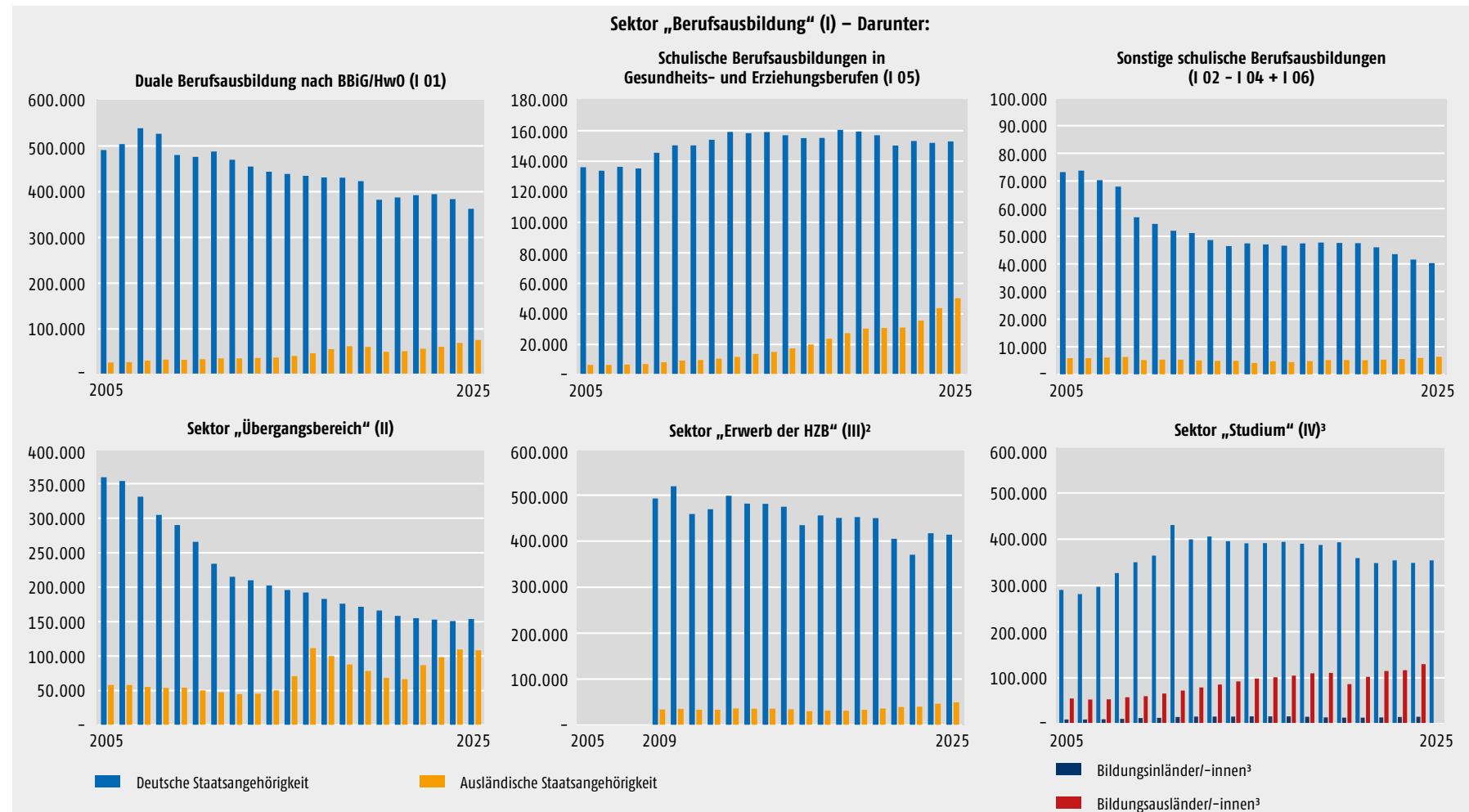
► 2005 bis 2007 (+6,7 %): Wachstum vor der Wirtschaftskrise

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

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

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

Insbesondere infolge der Wirtschaftskrise ging die Zahl der Anfänger/-innen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO zurück. Dagegen erhöhte sich die Zahl der Anfänger/-innen in GES-Berufen kontinuierlich; auch weil diese weniger den Schwankungen des Arbeitsmarktes unterliegen. Der Anstieg ist insbesondere auf den steigenden Fachkräftebedarf, vor allem in den Bereichen der Pflege sowie der frühen Bildung, zurückzuführen. Die

Schaubild A4.2-4: Anfänger/-innen in den Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens 2005 bis 2025 nach Staatsangehörigkeit¹

¹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die vorläufigen Daten für das Berichtsjahr 2025 (Schnellmeldung) nur das Merkmal „Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit“ ausweisen. In der zu berechnenden Residualgröße für diejenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit können sich ggf. auch Jugendliche befinden, für die keine Angaben zur Staatsangehörigkeit vorliegen.

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

³ Daten liegen nur für den Sektor „Studium“ und bis zum Jahr 2024 vor.

Anfänger/-innen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen sanken zunächst bis zum Jahr 2015 und verweilten dann auf einem niedrigen Niveau.

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

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

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

Sowohl bei den Anfängern und Anfängerinnen mit deutscher als auch mit ausländischer Staatsangehörigkeit war in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO ein Einbruch der Zahlen zu verzeichnen. Gleichzeitig stieg die Zahl der ausländischen Anfänger/-innen in den GES-Berufen weiter an, während die Zahl der deutschen Anfänger/-innen hingegen stabil blieb. In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen zeigten sich weder für deutsche noch für ausländische Anfänger/-innen keine Veränderungen.

► *2020 bis 2024 (+3,2 %): Erholung nach pandemiebedingtem Einbruch*

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

► *Seit 2025 (-1,2 %): Konjunkturbedingte Rückgänge*

Insbesondere in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO zeigen sich konjunktur- und krisenbedingte Rückgänge (-3,3 %), während sich die weniger von wirtschaftlichen Schwankungen abhängigen GES-Berufe im Vergleich zum Vorjahr positiv entwickelten (+3,8 %).

Im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit zeigt sich bei der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO ein Rückgang

deutscher Anfänger/-innen (-5,6 %), die Zahl ausländischer Anfänger/-innen stieg hingegen deutlich an (+9,5 %). In den GES-Berufen blieb die Zahl deutscher Jugendlicher gegenüber dem Vorjahr stabil (+0,6 %), während die der ausländischen jungen Menschen weiter zunahm (+14,8 %) – eine Entwicklung, die sich tendenziell auch bei den sonstigen schulischen Berufsausbildungen findet.

Sektor „Übergangsbereich“

Im Übergangsbereich gab es ebenfalls unterschiedliche Entwicklungen. Die Zahl der Anfänger/-innen 2025 verringerte sich im Vergleich zu 2005 um insgesamt 37,2 %, wobei es hierbei gegenläufigen Entwicklungen bei Anfängern und Anfängerinnen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit gab. Während die Zahl der deutschen jungen Menschen kontinuierlich sank (-57,2 %), schwankte die Zahl der ausländischen jungen Menschen krisenbedingt. Im Vergleich zum Jahr 2005 stieg die Zahl 2025 um 86,8 %. Im Folgenden wird die Entwicklung des Übergangsbereichs anhand von fünf Zeiträumen beschrieben:

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

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

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

In den Jahren 2015 und insbesondere 2016 stieg die Gesamtzahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich erstmals wieder deutlich an. Zwar sank die Zahl der jungen Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft weiter (-5,0 %), jedoch hat sich die Zahl der ausländischen jungen Menschen im Übergangsbereich in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt (+122,2 %). Dieser Anstieg war vor allem auf die zunehmende Zahl von Geflüchteten, insbesondere aus den syrischen Kriegsgebieten, zurückzuführen.

► *2016 bis 2021 (-26,0 %): Kontinuierliche Rückgänge*

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

- *2021 bis 2024 (+15,8 %): Zuwachs durch Geflüchtete, insbesondere aus der Ukraine*

In jüngster Zeit zeigen sich im Übergangsbereich wieder steigende Zahlen, insbesondere durch die Zuwanderung ukrainischer Geflüchteter, wodurch die Zahl der ausländischen Anfänger/-innen im Übergangsbereich erneut zunahm (+64,6 %). Gleichzeitig war die Zahl der jungen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit weiter rückläufig (-4,7 %).

- *Seit 2025 (+0,7 %): Zuwachs durch deutsche Jugendliche*

Im Jahr 2025 stieg erstmals auch wieder die Zahl der deutschen Jugendlichen im Übergangsbereich (+2,0 %), während die Zahl der ausländischen Jugendlichen sank (-1,1 %). Diese Entwicklung ist unter anderem auf die rückläufige Zahl zugewanderter junger Menschen zurückzuführen, zugleich hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für junge Menschen verschlechtert.

Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“

Die Entwicklung des Sektors „Erwerb der HZB“ seit dem Jahr 2005 lässt sich grob in zwei Zeiträume einteilen. Im Gegensatz zu den anderen Sektoren sind die Entwicklungen im Zeitverlauf durch die Einführung des achtjährigen Gymnasiums (G8) bzw. die Rückkehr zum neunjährigen Gymnasium (G9) stark verzerrt, sodass die Zahlen mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren sind. Vergleicht man die Zahl der Anfänger/-innen im Jahr 2025 mit der im Jahr 2005, so zeigt sich insgesamt ein Anstieg um 2,1 %.

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

Die Zeitspanne von 2005 bis 2010 ist durch einen deutlichen Anstieg der Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der HZB“ gekennzeichnet. Dieser Trend zur Höherqualifizierung zeigt sich mit entsprechender zeitlicher Verzögerung auch im Sektor „Studium“. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Anstieg der Anfängerzahlen zeitlich mit der Umstellung vom neunjährigen Gymnasium (G9) auf das achtjährige Gymnasium (G8) zusammenfällt. Diese Umstellung erfolgte in den einzelnen Bundesländern zeitversetzt⁶⁰ und führte zu doppelten Anfängerjahrgängen im Sektor „Erwerb der HZB“ (aufgrund der verkürzten Mittelstufe) und drei Jahre später zu erhöhten Anfängerzahlen im Sektor

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

- *2010 bis 2025 (-16,4 %): Rückgänge durch Demografie und Rückkehr zu G9*

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

Die rückläufigen Zahlen im Sektor „Erwerb der HZB“ suggerieren eine Abkehr vom Trend zur Höherqualifizierung. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass neben der Rückkehr zu G9 auch die demografische Entwicklung für den Rückgang der absoluten Anfängerzahlen verantwortlich ist. Betrachtet man ergänzend die Entwicklung des Anteils der Studienberechtigten an den Schulabgängern/-abgängerinnen der allgemeinbildenden Schulen, so zeigt sich, dass sich die Quote nach einem starken Anstieg zwischen den Jahren 2005 (25,3 %) und 2013 (36,0 %) auf einem hohen Niveau stabilisiert hat (2024: 32,6 %) (vgl. Kultusministerkonferenz 2026).

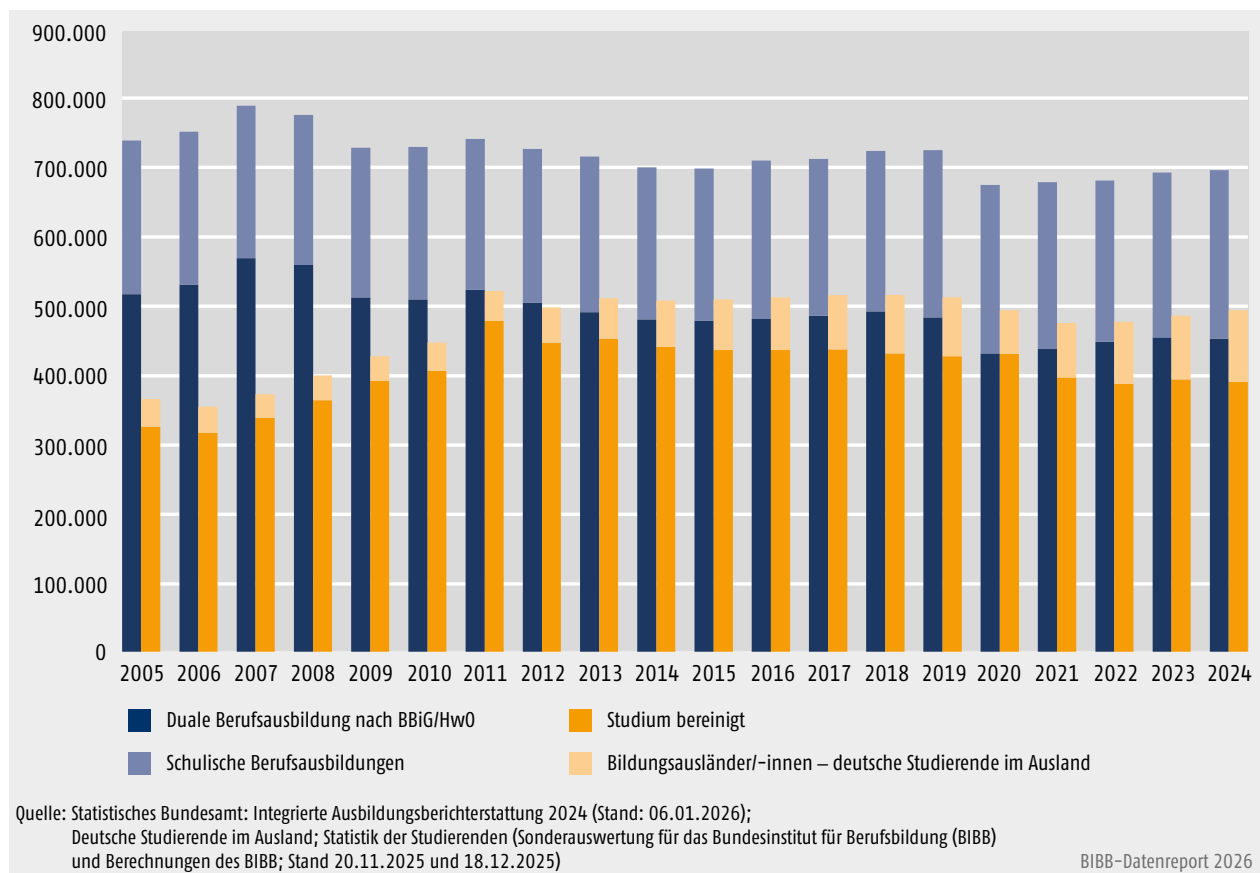
Differenziert nach deutschen und ausländischen jungen Menschen zeigt sich, dass die Zahl der deutschen Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der HZB“ zwischen den Jahren 2010 und 2025 rückläufig war (-20,3 %), während die Zahl der ausländischen Anfänger/-innen gestiegen ist (+41,2 %). Ab dem Jahr 2022 ist der Zuwachs bei den ausländischen Schülerinnen und Schülern insbesondere auf die verstärkte Einmündung von ukrainischen jungen Menschen zurückzuführen.

Sektor „Studium“

Eine starke Entwicklungsdynamik seit dem Jahr 2005 weist der Sektor „Studium“ auf (+37,1 % bis zum Jahr 2025). Bei der Interpretation dieser Entwicklung sind insbesondere drei Faktoren zu berücksichtigen: erstens, die Effekte der (Rück-)Umstellung von G9 auf G8, zweitens, die rückläufige absolute Zahl der Studienberechtigten sowie drittens, die steigende Nachfrage nach Studienplätzen aus dem Ausland (Bildungsausländer/-innen).

60 Doppelte Abiturjahrgänge: 2007 Sachsen-Anhalt; 2008 Mecklenburg-Vorpommern; 2009 Saarland; 2010 Hamburg; 2011 Bayern, Niedersachsen; 2012 Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen; 2013 Hessen (1,5-facher Jahrgang), Nordrhein-Westfalen; 2016 Schleswig-Holstein (vgl. Kultusministerkonferenz 2024)

Schaubild A4.2-5: Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2024 im Vergleich



Grob vereinfacht lassen sich für den Sektor „Studium“ vier Entwicklungszeiträume identifizieren:

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

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

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

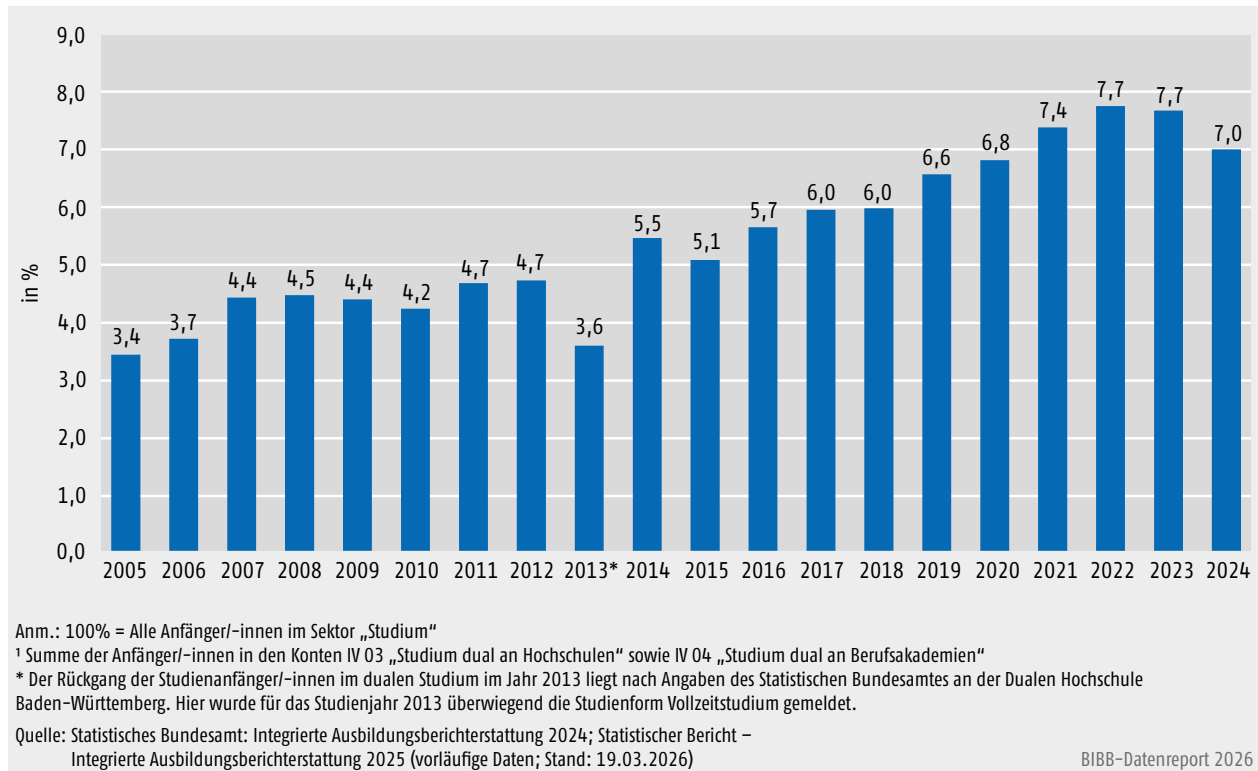
► **2013 bis 2019 (+0,2 %): Stagnation durch gegenläufige Trends**

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

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

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

Schaubild A4.2-6: **Anfänger/-innen in dualen Studiengängen an Hochschulen und Berufsakademien¹**
2005 bis 2024 (in %)



► 2020 bis 2025 (+1,7%): Normalisierung der Rückgänge

Nach den Einbrüchen zu Beginn der Pandemie nahmen wieder deutlich mehr Bildungsausländer/-innen ein Studium in Deutschland auf (+50,0 % 2024⁶¹ gegenüber 2020). Geringere Zuwächse verzeichnete auch die Zahl der Bildungsinländer/-innen (+13,2 % 2024 gegenüber 2020). Sie kompensieren die rückläufigen Anfängerzahlen der deutschen Jugendlichen (-11,3 % 2025 zu 2020). Damit haben sich die Trends aus der Zeit vor der Pandemie nach einer kurzen Unterbrechung fortgesetzt.

Vergleicht man die Anfänger/-innen in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO mit denjenigen, die ein Studium aufnehmen, so ist zu berücksichtigen, dass einerseits Bildungsausländer/-innen aus dem Ausland an deutschen Hochschulen studieren und andererseits auch junge Menschen aus Deutschland⁶² ein Studium im Ausland aufnehmen (vgl. Dionisius/Illiger 2015, S. 43; Statistisches Bundesamt 2025l, 2026f). Will man die Bildungsstationen der jungen Menschen darstellen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben, müssen die

Zahlen daher wie in → **Schaubild A4.2-5** diesbezüglich bereinigt werden.

→ **Schaubild A4.2-5** zeigt für den Zeitraum von 2005 bis 2011, dass sich die Zahlen der Anfänger/-innen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO und im „Studium bereinigt“ annäherten. Die Zahl der Anfänger/-innen in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO blieb jedoch weiterhin leicht über der Zahl der Studienanfänger/-innen (bereinigt). Im Zeitraum von 2012 bis 2019 ist ein leichter Rückgang im Studium zu beobachten, während die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO auf einem etwas höheren Niveau verweilte. Im Jahr 2020 kam es in der dualen Berufsbildungen nach BBiG/HwO zu einem starken, pandemiebedingten Einbruch. Zwischen den Jahren 2021 und 2023 erholte sich die Zahl der Anfänger/-innen in der dualen Berufsausbildung wieder. Im Jahr 2024 war sie dann erneut leicht rückläufig. Die Zahl der Studienanfänger/-innen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben (Studium bereinigt), ist tendenziell rückläufig.

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

61 Daten zu Bildungsausländern/-ausländerinnen und Bildungsinländern/-inländerinnen liegen für das Jahr 2025 noch nicht vor.

62 Daten zu den deutschen Studierenden im Ausland liegen für das Jahr 2024 noch nicht vor, daher wird hier auf Vorjahresdaten zurückgegriffen.

Ein weiterer Trend im Sektor „Studium“ zeigt sich in der zunehmenden Bedeutung des dualen Studiums. Während im Jahr 2005 rd. 13.000 junge Menschen ein duales Studium an Hochschulen oder Berufsakademien (Konto IV 03 und IV 04) aufnahmen, waren es im Jahr 2024 rd. 34.000. Der Anteil der Anfänger/-innen in dualen Studiengängen gemessen an allen Studienanfängern/-anfängerinnen hat sich im Betrachtungszeitraum von rd. 3 % auf 7 % mehr als verdoppelt, obwohl sie im letzten Jahr um 0,7 Prozentpunkte rückläufig war → [Schaubild A4.2-6](#). Hierdurch wird die traditionelle Trennung zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter aufgeweicht und duale, berufsorientierte Studiengänge treten zunehmend in Konkurrenz zur dualen Berufsausbildung. Im Wettbewerb um die Studierenden hat sich in Deutschland ein dynamischer Hochschulmarkt entwickelt, auf dem zunehmend auch private Hochschulen spezialisierte Studiengänge anbieten (vgl. Dionisius u. a. 2023). Im Jahr 2024⁶³ betrug der Anteil der Studienanfänger/-innen, die ein Studium an einer privaten Hochschule aufnahmen, an allen Studienanfängern/-anfängerinnen rd. 13 %. Im Jahr 2005 lag dieser Anteil noch bei rd. 4 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2026h).

Unterschiede zwischen den Bildungssektoren nach Geschlecht, Nationalität und schulischer Vorbildung

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

Das (Aus-)Bildungsgeschehen unterscheidet sich in der Geschlechterverteilung kaum vom Bevölkerungsdurchschnitt. Vergleicht man die Geschlechteranteile der Sektoren und Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens im Jahr 2025 mit dem Bevölkerungsdurchschnitt, so zeigt sich für drei der vier Sektoren ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis: Während im Sektor „Berufsausbildung“ der Frauenanteil mit 48,4 % leicht unter dem Durchschnitt lag, waren Frauen in den Sektoren „Erwerb der HZB“ (53,4 %) und „Studium“ (52,0 %) etwas stärker vertreten. Hinter dem Verhältnis im Sektor „Berufsausbildung“ verbergen sich jedoch für zwei Bildungskonten große Unterschiede: Während in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO der Frauenanteil mit 36,7 % deutlich unter dem Durchschnitt lag, waren die schulischen Berufsausbildungen in den GES-Berufen stark weiblich dominiert (73,8 % Frauen). Im Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)“ war der Frauenanteil mit 38,9 % unterdurchschnittlich. Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile zwischen 2005 und

2025 in den Sektoren, so zeigt sich, dass die Anteile nur geringfügig schwankten.

Der Anteil der ausländischen Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen lag im Jahr 2025 bei 22,9 % (2024: 22,0 %) → [Schaubild A4.2-7](#) und damit über dem Ausländeranteil der 15- bis 24-jährigen Wohnbevölkerung (18,0 % im Jahr 2024). Eine Erklärung für den überdurchschnittlich hohen Anteil von jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im (Aus-)Bildungsgeschehen liefert insbesondere der hohe Anteil von Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern im Sektor „Studium“.

Die Sektoren und Konten weisen im Jahr 2025 sehr unterschiedliche Ausländeranteile auf: Der Übergangsbereich verzeichnete mit 41,4 % den höchsten Anteil von Anfängern und Anfängerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Deutlich darunter lagen die Sektoren „Berufsausbildung“ (19,2 %) und „Erwerb der HZB“ (10,8 %). In den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (24,7 %) war der Anteil ausländischer Anfänger/-innen höher als in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO (17,3 %). Der niedrigere Ausländeranteil (13,7 %) für die sonstigen schulischen Berufsausbildungen ergibt sich durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung, wo der Anteil traditionell niedrig ist. Der Sektor „Studium“ verzeichnete im Jahr 2025 einen Ausländeranteil von 29,5 %. Dabei muss beachtet werden, dass sich unter den ausländischen Studienanfängern und Studienanfängerinnen im Jahr 2024 rd. 89 % sogenannte Bildungsausländer/-innen befanden; d. h. ausländische Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben. Für das Jahr 2025 liegen (Stand Mitte April 2026) noch keine Daten zu den Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen vor.

Über alle Bildungssektoren hinweg zeigen sich für den Zeitraum von 2005 bis 2025 steigende Ausländeranteile. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich der Ausländeranteil in allen Formen der Berufsausbildung erhöht. In der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO erhöhte er sich um 12,2 Prozentpunkte, in den schulischen Berufsausbildungen in GES-Berufen um 20,1 Prozentpunkte. In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen schwankte der Anteil der Ausländer/-innen im Betrachtungszeitraum, erhöhte sich aber gegenüber 2005 um 6,2 Prozentpunkte.

Der Ausländeranteil im Sektor „Studium“ erhöhte sich im Betrachtungszeitraum um 11,5 Prozentpunkte. Bei dieser Entwicklung muss – wie oben bereits berichtet – der generelle Anstieg der Bildungsausländer/-innen berücksichtigt werden, der lediglich im ersten Pandemiejahr 2020 einen deutlichen Einbruch verzeichnete.

63 Für das Jahr 2025 liegen noch keine Daten zu Studienanfängern/-anfängerinnen an privaten Hochschulen vor.

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

Anfänger/-innen nach Bildungssektoren	2025 ¹		2024				
	Anteil weiblich ³	Anteil nicht deutsch	Ohne Haupt-schul-abschluss (ohne ersten Schulabschluss)	Mit Haupt-schul-abschluss (mit erstem Schulabschluss)	Mit mittlerem Abschluss ⁴	Mit (Fach-) Hochschul-reife ⁵	o. A./ Sonstige
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Ausbildungsgeschehen (insgesamt) ²	49,2	22,9	6	12	44	35	3
Berufsausbildung ²	48,4	19,2	3	22	52	19	4
Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	36,7	17,3	4,7	22,9	47,2	21,2	4,1
Schulische Berufsausbildung in GES-Berufen ²	73,8	24,7	1	20	54	22	2
Sonstige schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung mittlerer Dienst)	47,7	13,7	0,5	5,7	87,1	6,0	0,7
Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)	38,9	41,4	34,4	36,8	17,5	1,4	9,9
Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung	53,4	10,8	-	0,0	99,5	0,2	0,3
Studium	52,0	29,5	-	-	-	100	-

¹ Vorläufige Daten der iABE 2025. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2025 noch nicht vor.

² Anteile schulische Vorbildung ohne Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt aufgrund fehlender Daten im GES-Konto (siehe **E** zu den Datenhinweisen). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen (farblich gekennzeichnet).

³ Personen mit der Signierung des Geschlechts „divers“ bzw. „ohne Angabe“ werden gemäß den Auswertungsmöglichkeiten der Länder dem männlichen oder weiblichen Geschlecht oder den Kategorien „männlich“ und „weiblich“ per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung, mit Erwartungswert von 0,5) zugeordnet.

⁴ Einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife

⁵ Einschließlich fachgebundener Hochschulreife

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2024; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2025 (vorläufige Daten; Stand: 19.03.2026)

BIBB-Datenreport 2026

Einen starken Anstieg des Ausländeranteils gab es im Übergangsbereich. Hier erhöhte sich der Anteil zwischen 2005 und 2025 um 27,5 Prozentpunkte. Ein wesentlicher Faktor für die sprunghaften Anstiege in den Jahren 2015 bzw. 2022 ist, dass verstärkt Geflüchtete zunächst aus den syrischen und später aus den ukrainischen Kriegsgebieten in den Übergangsbereich einmündeten.

Die Ausländeranteile für den Sektor „Erwerb der HZB“ und somit auch für das (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt können aufgrund fehlender Werte erst ab dem Berichtsjahr 2009 ausgewiesen werden. Gegenüber dem Jahr 2009 ist der Ausländeranteil im Sektor „Erwerb der HZB“ vergleichsweise stabil (+4,3 Prozentpunkte), mit einem flucht migrationsbedingten Anstieg ab dem Jahr 2022. Für das (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt zeigt sich für den Zeitraum seit 2009 ein Anstieg des Ausländeranteils um 12,6 Prozentpunkte.

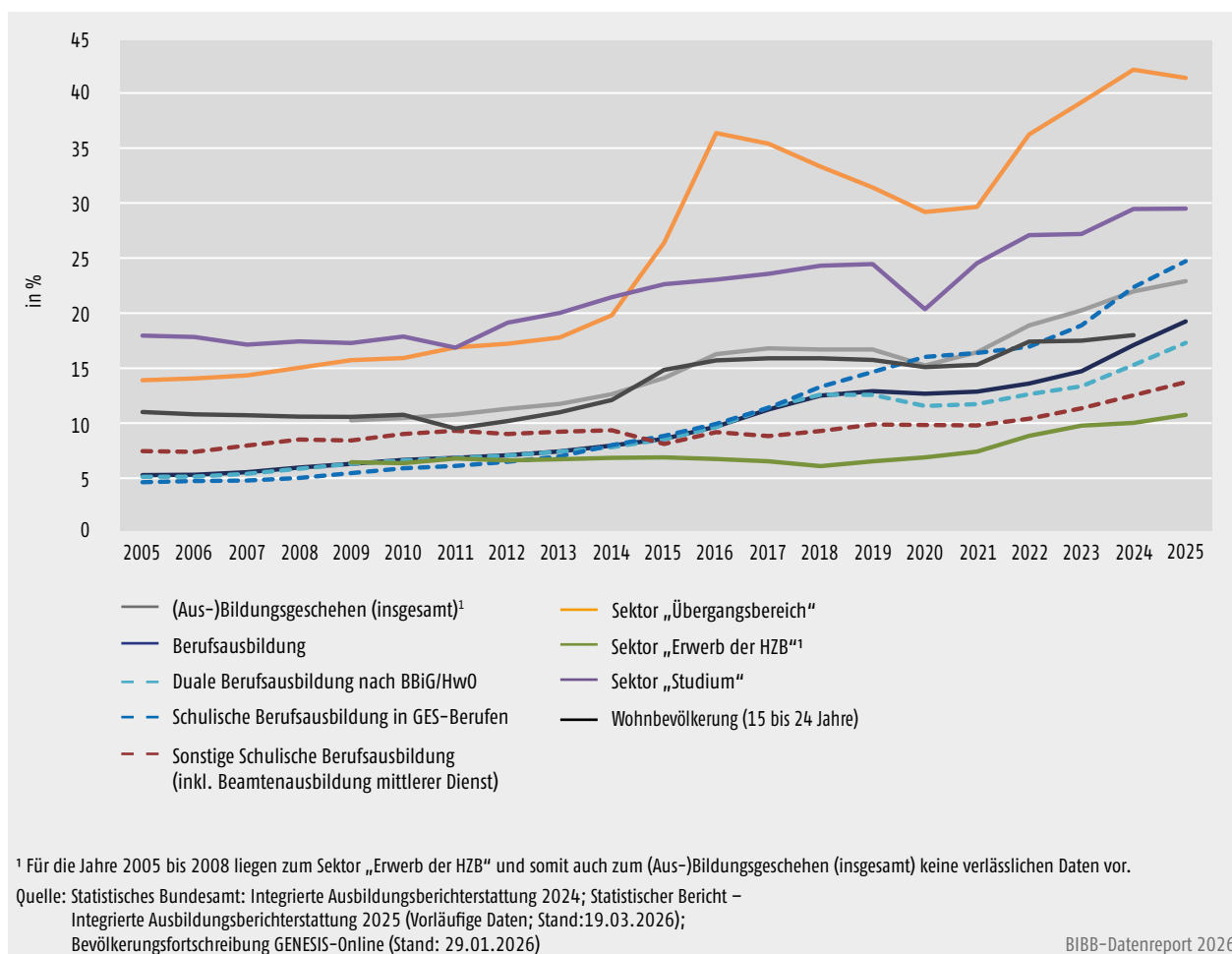
Mit dem Merkmal „schulische Vorbildung“ erfasst die iABE den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss. Die Ausprägungen sind: Allgemeine Hochschulreife, Fachhochschulreife, Mittlerer Abschluss (Realschul- oder

gleichwertiger Abschluss), Hauptschulabschluss (Erster Schulabschluss) und ohne Hauptschulabschluss (ohne ersten Schulabschluss). Anders als in der Berufsbildungsstatistik wird die berufliche Vorbildung (**vgl. Kapitel A5.5.1**) nicht erfasst. Da sich die Sektoren bezüglich ihrer Bildungsziele unterscheiden, ergeben sich auch Unterschiede hinsichtlich des Merkmals „Vorbildung“ → **Tabelle A4.2-2**. Die folgenden Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2024.

► **Sektor „Berufsausbildung“**

Für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO benötigen die jungen Menschen keinen formalen Schulabschluss, in den Schulberufen ist dies zum Teil anders. Entsprechend war der Anteil der Anfänger/-innen ohne Hauptschulabschluss (4,7 %) und mit Hauptschulabschluss (22,9 %) in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO höher als in den schulischen Berufsausbildungen. Unter den Anfängern und Anfängerinnen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen, hinter denen sich in der Regel sogenannte Assistentenausbildungen verbergen, verfügten 87,1 % über einen mittleren Abschluss,

Schaubild A4.2-7: Anteil der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Bildungssektoren 2005 bis 2025 (in %)



nur 5,7 % begannen eine Ausbildung mit Hauptschulabschluss. Der Anteil der Anfänger/-innen ohne Hauptschulabschluss lag bei 0,5 %. In den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen hatte sogar knapp ein Viertel der Anfänger/-innen eine Studienberechtigung. Hierzu gibt das [Kapitel A6.1](#) tiefergehende Auskunft. Dort werden u. a. berufsstrukturelle Unterschiede auch im Hinblick auf die schulische Vorbildung der Anfänger/-innen erläutert.

► **Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)“**

Der Großteil der jungen Menschen im Übergangssektor (36,8 %) hat die Schule mit Hauptschulabschluss verlassen, weitere 17,5 % aller Anfänger/-innen verfügten sogar über einen mittleren Abschluss. 34,4 % der Anfänger/-innen konnten keinen Schulabschluss vorweisen.

► **Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“**

Eine HZB wird in der Regel von jungen Menschen mit der Eingangsvoraussetzung mittlerer Abschluss angestrebt. Durch die Umstellung auf G8 wird der mittlere Abschluss in einigen Bundesländern jedoch erst nach der zehnten Klasse, der sogenannten Einführungsphase der gymnasialen Oberstufe, vergeben, sodass Jugendliche mit Beendigung der Mittelstufe nur über einen Hauptschulabschluss verfügen.

► **Sektor „Studium“**

In der Regel erfordert die Aufnahme eines Studiums den Abschluss der Fachhochschulreife oder der allgemeinen bzw. fachgebundenen Hochschulreife. Die Mehrheit der Studienanfängerinnen und -anfänger (87,3 %) verfügte über die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife, während die übrigen 12,7 % mit der Fachhochschulreife immatrikuliert wurden.

A4.3 Die am stärksten besetzten vollqualifizierenden Berufsausbildungen

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

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

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

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

Mit rd. 59.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ist der bundesrechtlich geregelte Beruf der Pflegefachperson (vgl. [Kapitel A6.1.3](#)) der mit Abstand am stärksten besetzte Beruf. Der landesrechtlich geregelte Beruf des Erziehers/der Erzieherin nimmt mit rd. 35.000 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahr deutlich den zweiten Platz ein. Danach folgt auf dem dritten Platz der nach BBiG/HwO geregelte Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker/-in mit 24.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Auf Platz 4 finden sich die derzeit noch landesrechtlich geregelten Berufe, die hier unter dem Titel Pflegeassistent zusammengefasst werden, mit rd. 23.000 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahr. Auch die im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildeten Berufe Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (21.000), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (20.000) und Verkäufer/-in (20.000) gehören zu den Top 7.

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

**Tabelle A4.3-1: Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2024
(unabhängig von der rechtlichen Regelung)**

Rang ¹	Rechtliche Regelung	Statistik	Berufsbezeichnung	Neu abgeschlossene Ausbildungs- verträge zum 31.12.2024 / Schüler/-innen im 1. Schuljahr- gang 2024/2025
1	Pflegeberufegesetz – PflBG (Bundesrecht)	PfleA	Pflegefachperson	59.000
2	Landesrecht	Schulstatistik	Erzieher/-in	35.000
3	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	24.000
4	Landesrecht	Schulstatistik	Pflegeassistent/-in ³	23.000
5	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	21.000
6			Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	20.000
7			Verkäufer/-in	20.000
8	Landesrecht	Schulstatistik	Sozialpädagogische/-r Assistent/-in Kinderpfleger/-in	19.000
9	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Fachinformatiker/-in	17.000
10			Medizinische/-r Fachangestellte/-r	17.000
11			Industriekaufmann/-kauffrau	15.000
12	Landesrecht	Schulstatistik	Sozialassistent/-in	15.000
13	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Elektroniker/-in	14.000
14			Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	14.000
15			Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	14.000
16			Industriemechaniker/-in	11.000
17	Masseur- und Physio- therapeutengesetz – MPhG (Bundesrecht)	Schulstatistik	Physiotherapeut/-in	11.000
18	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandels- management	10.000
19			Bankkaufmann/-kauffrau	10.000
20			Fachkraft für Lagerlogistik	9.000
21			Mechatroniker/-in	9.000
22			Elektroniker/-in für Betriebstechnik	8.000
23			Tischler/-in	8.000
24			Koch/Köchin	7.000
25			Verwaltungsfachangestellte/-r	7.000
26			Friseur/-in	7.000
27			Steuerfachangestellte/-r	7.000
28			Hotelfachmann/-fachfrau	6.000
29	Landesrecht	Schulstatistik	Heilerziehungspfleger/-in	6.000
30	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Maler/-in und Lackierer/-in	5.000

¹ Hinweise zum Ranking: Für die Berufsbildungsstatistik sowie die PfleA (Pflegeausbildungsstatistik) wird jeweils die Anzahl der Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag zum 31.12.2024 genutzt. Für die Schulstatistik (Statistik Berufliche Schulen) wird die Anzahl der Schüler/-innen im 1. Schuljahr im Schuljahr 2024/2025 herangezogen.

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

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

Quelle: Statistisches Bundesamt: Berufsbildungsstatistik 2024; PfleA 2024 (Stand: 02.02.2026);
Statistik Berufliche Schulen 2024/2025 (Stand: 13.11.2025)

BIBB-Datenreport 2026

(Regina Dionisius, Amelie Illiger)

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

A 5.1 Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember)

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik) ist eine jährliche Totalerhebung von Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO. Erfassungszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr, wobei einige Zählgrößen (Auszubildendenbestand, teilweise Neuabschlüsse) auch stichtagsbezogen zum 31. Dezember ermittelt werden (bzw. bis 2006 gemeldet wurden). Seit 1977 wird sie als Bundesstatistik durchgeführt, Vorläufererhebungen erfolgten bereits früher (zur Entwicklung der Erhebung seit den 1950er-Jahren vgl. Werner 2000 und Uhly 2018). Die Berufsbildungsstatistik erhebt verschiedene Teildatensätze („Satzarten“). Kapitel A5 basiert nahezu ausschließlich auf Satzart 1 (§ 88 [1] 1. BBiG), welche die Auszubildendendaten beziehungsweise – exakter formuliert – die Daten zu den Ausbildungsverträgen erfasst. Dazu gehören beispielsweise schulische Vorbildung, Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Wohnort (Gemeinde) der Auszubildenden sowie Datum (vor 2021 nur Monat und Jahr) von vertraglich vereinbartem Beginn und Ende des Ausbildungsverhältnisses, der vorzeitigen Vertragslösungen oder der Prüfungsteilnahmen (nur Abschlussprüfungen, keine Teil- oder Zwischenprüfungen). Zusätzlich zur Satzart 1 wird in Kapitel A5 noch ein Teil der Daten der Satzart 2 (sonstige Prüfungen), nämlich die sogenannten Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen, betrachtet (vgl. [Kapitel A5.7](#)). Analysen zur Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung (erhoben auf Basis der Berufsbildungsstatistik) sowie zur Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung finden sich in den [Kapiteln A9.1.2](#) bzw. [A9.1.3](#). Analysen zu den Umschulungs- und zu den Fortbildungsprüfungen erfolgen in [Kapitel B4](#), Analysen auf Basis der Daten der Satzarten 3 der Berufsbildungsstatistik (Ausbilder/-innen) finden sich in [Kapitel A5.10](#).

Die Berufsbildungsstatistik umfasst ausschließlich die dualen Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO. Zu diesen zählen die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe nach § 4 Abs. 1 BBiG⁶⁴ bzw. § 25 Abs. 1 HwO und die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO (jeweils in

der Fassung, die seit dem 1. Januar 2020 gilt).⁶⁵ Außerdem zählen die ehemaligen dualen Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG⁶⁶ bzw. § 27 HwO (jeweils in der Fassung, die bis zum 31. Dezember 2019 galten) zu den dualen Ausbildungsberufen. Bis zum Berichtsjahr 2007 beinhaltete die Berufsbildungsstatistik auch den Ausbildungsberuf „Schiffsmechaniker/-in“, obwohl er nicht nach BBiG geregelt ist (aber als ein „vergleichbar betrieblicher Ausbildungsgang“ gilt). Seit 2008 wird er für die Berufsbildungsstatistik nicht mehr gemeldet.⁶⁷ Beamtenausbildungen und sogenannte vollzeitschulische bzw. schulische Berufsausbildungen sowie sonstige Berufsausbildungen, die nicht nach BBiG/HwO geregelt sind (z. B. Pflegeberufe nach dem Pflegeberufegesetz), werden nicht erfasst. Hier ebenfalls nicht einbezogen sind Umschulungen⁶⁸ nach BBiG/HwO; auch dann nicht, wenn sie betrieblich erfolgen.

Gesetzliche Grundlage für die Berufsbildungsstatistik sind § 87, § 88 und § 106 BBiG (mit dem Stand Berichtsjahr 2024 liegt die Fassung, die ab dem 1. Januar 2020 gilt, zugrunde).⁶⁹ Gemäß § 88 BBiG erheben die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder die Daten der Berufsbildungsstatistik bei den zuständigen Stellen und übermitteln sie an das BIBB zu Zwecken der Berufsbildungsberichterstattung sowie der Durchführung der Berufsbildungsforschung.

Mit Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes (BerBiRefG) vom 23. März 2005 (vgl. Bundesministerium der Justiz 2005, S. 931) wurde 2007 die frühere Aggregatdatenerhebung auf eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung umgestellt und erhielt einen ausgeweiteten Merkmalskatalog. Für jeden Ausbildungsvertrag, der in das von der zuständigen Stelle geführte Verzeichnis eingetragen ist, wird ein Datensatz mit den in § 88 BBiG festgelegten Merkmalen erhoben.⁷⁰ Seit dieser Einzeldaten-

65 Vor 2020 § 42m HwO

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

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

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

69 Neuregelungen zur Berufsbildungsstatistik (durch das Berufsbildungsvolidierungs- und -digitalisierungsgesetz [BVaDiG]: neuer Teildatensatz zu Feststellungsverfahren) in der Fassung des BBiG, die ab dem 1. August 2024 gilt, werden erst ab dem Berichtsjahr 2025 relevant (vgl. § 106 BBiG).

70 Die Merkmale „Probezeit“ und „Anschlussvertrag“ wurden für die Berichtsjahre 2007 bis 2015 nicht gemeldet, sondern von den Statistischen Ämtern

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

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

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

- Die 2007 und 2021 neu eingeführten Merkmale⁷¹ werden im Folgenden überwiegend auf Basis der Neuabschlusszahlen betrachtet (vgl. Kapitel A5.3, A5.5.1, A5.5.2 und A5.9). Auch eine Analyse der berufsstrukturellen Entwicklungen wird auf Basis der Neuabschlusszahlen der Berufsbildungsstatistik vorgenommen (vgl. Kapitel A5.4). Eine Analyse des Auszubildendenbestandes erfolgt in Kapitel A5.2.
- Neuerungen, die mit dem Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) vom 12.12.2019 (in Kraft seit dem 01.01.2020) erfolgten, gelten aufgrund

auf Basis von Berufsinformationen und anderer gemeldeter Variablen ermittelt bzw. die Probezeit wurde generell mit vier Monaten veranschlagt. Seit dem Berichtsjahr 2016 werden auch diese Merkmale von den zuständigen Stellen gemeldet. Das Ausbildungsjahr wird nicht gemeldet, sondern auf Basis der Dauer nach Ausbildungsordnung und der „Restdauer“ des Ausbildungsvertrags ermittelt (siehe Uhly/Schmidt/Kroll 2025). Da der Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebs vom Handwerk nicht gemeldet wurde, wurde für die ab dem Jahr 2021 begonnenen Verträge die Betriebsnummer (nach § 18i Absatz 1 oder § 18k Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) als Hilfsvariable eingeführt, auf deren Basis der Wirtschaftszweig sowie der amtliche Gemeindegliederungs- und die geografische Gitterzelle der Ausbildungsstätte über das Unternehmensregister zugespielt werden können. Da auch dies noch zu Erfassungsproblemen führte, werden seit dem Berichtsjahr 2023 die beiden Merkmale wieder für alle Verträge sowohl direkt gemeldet als auch über die gemeldete Betriebsnummer zugespielt.

- 71 Auswertungen zum Wirtschaftszweig auf Basis der Berufsbildungsstatistik erfolgen derzeit nur in der Zusatztable „Wirtschaftszweige in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) mit ausgewählten Indikatoren, Berichtsjahr 2024“ im Onlinedatensystem DAZUBI unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztable_wz_2024.xlsx. Der Ort der Ausbildungsstätte wird seit 2007 erfasst, erscheint in den folgenden Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik jedoch nicht, da aufgrund einer Kompetenzaufteilung mit den Statistischen Landesämtern bei deskriptiven Analysen des BIBB auf Basis der Berufsbildungsstatistik auf tiefer gegliederte Regionalanalysen verzichtet wird (bei multivariaten Modellen werden Regionalvariablen allerdings aufgenommen). Die Differenzierungen nach Bundesländern erfolgen auf Basis der Zuordnung zum jeweiligen Statistischen Landesamt. Das Bundesland gemäß der Zuordnung zum jeweiligen Statistischen Landesamt kann in wenigen Fällen vom Bundesland gemäß dem erfassten Ort der Ausbildungsstätte abweichen (siehe hierzu auch Zusatztable „Duale Berufsausbildung in den Regionen: Zwei Möglichkeiten der regionalen Zuordnung der Ausbildungsverträge im dualen System im Vergleich“ in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_regionale_zuordnungsmethoden_2010-2021.xlsx).

der Übergangsregelungen (siehe § 106 BBiG, in der Fassung ab 01.01.2020) überwiegend erst ab den im Berichtsjahr 2021 begonnenen Ausbildungsverträgen; siehe hierzu auch Uhly/Schmidt/Kroll 2025.⁷² Neue Merkmale, welche schon für die ab 2020 begonnenen Ausbildungsverträge erhoben wurden, sind die vier Variablen zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung je Ausbildungsjahr.⁷³ Für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge wird auch der Wohnort der Auszubildenden (mehr zur Wohnortsvariable siehe auch Schmidt 2024c) erhoben. Diese Variable dient als Grundlage für die Umstellung der Berechnungsweise der Ausbildungsanfängerquote ab dem Berichtsjahr 2022 (vgl. Kapitel A5.8)⁷⁴ sowie für die Analysen zur Mobilität der Auszubildenden in Kapitel A5.9.

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

- 72 Die beiden Satzarten 4 (Ausbildungsberater/-innen) und 5 (betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung) werden seit dem Berichtsjahr 2020 nicht mehr erhoben. Die neue Satzart 4 (Teilnahme an Feststellungsverfahrensteilnahme und jede Ergänzungsverfahren) wird erst ab dem Berichtsjahr 2025 erhoben.

- 73 Analysen zu der im Rahmen der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2020 erhobenen Ausbildungsvergütung sind in Kapitel A9.1.2 zu finden sowie in der Zusatztable „Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO)“ in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_vergue_tung_2022-2024.xlsx. Erstmals ab der Aktualisierung zum Berichtsjahr 2024 enthalten die Datenblätter in DAZUBI-Online auch Auswertungen zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung (<https://www.bibb.de/de/1864.php>).

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

Verknüpfung von Datenmeldungen aus verschiedenen Berichtsjahren zum gleichen Ausbildungsvertrag ist nicht möglich. Deshalb ist beispielsweise der weitere Ausbildungsverlauf nach einer Vertragslösung nicht nachvollziehbar (gab es z. B. einen Abbruch oder Vertragswechsel, einen Betriebs- und/oder Berufswechsel?). Zudem kann die Ausbildungsdauer aufgrund der fehlenden Verknüpfungsmöglichkeit nur für diejenigen ermittelt werden, die im Laufe der dualen Berufsausbildung nur einen Ausbildungsvertrag abschlossen. Außerdem treten einige Auszubildende nie die Abschlussprüfung an bzw. nehmen nicht alle Prüfungsmöglichkeiten wahr. Das damit einhergehende Ausscheiden aus dem dualen System ohne Berufsabschluss wird jedoch nicht erfasst, wenn sie den Vertrag nicht vorzeitig lösen. Ebenso kann nicht nachgezeichnet werden, welche Ausbildungsverhältnisse im Laufe der Ausbildung von Voll- auf Teilzeit wechseln (oder umgekehrt). Trotz des jährlich erhobenen umfangreichen Datensatzes besteht so weiterhin eine erhebliche Lücke an Verlaufsdaten innerhalb des dualen Systems und auch darüber hinaus, sodass diesbezüglich Monitoring und Steuerung des Bildungssystems erschwert sind (vgl. auch Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten 2022). Eine Chance für die Verbesserung der Analysemöglichkeiten von Ausbildungsverläufen innerhalb des dualen Systems und darüber hinaus kann ein Bildungsregister inkl. Verlaufsdaten für die Forschung (vgl. Uhly 2020b, S. 54f.) bieten. Dies war auch der Grund, warum mit dem BBiMoG keine spezifische Verlaufsdatenlösung für die Berufsbildungsstatistik eingeführt wurde.⁷⁵ Mit dem Bildungsregister sollten auch Verlaufsdaten für die Bildungsberichterstattung und die Forschung bereitgestellt werden, doch wurde dies bisher leider noch nicht umgesetzt. Bislang wurde die Steuer-ID als Personennummer mit dem Registermodernisierungsgesetz (RegMoG) vom 28. März 2021 nur mit strenger Zweckbindung zugelassen (siehe § 5 RegMoG). So darf die Steuer-ID nur zum Zwecke des Registerzensus (siehe hierzu Grimm/Herzog/Rheiner 2022) sowie für die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes verwendet werden. Eine Nutzung dieser ID für registerbasierte Verlaufsanalysen auf Basis eines Bildungsregisters wurde nicht zugelassen.⁷⁶ In den nachfolgenden Kapiteln wird auf die Problematik fehlen-

der Verlaufsdaten verwiesen, wenn diese für die jeweilige Fragestellung besondere Relevanz hat.

Hinsichtlich der Analyse von Zeitreihen ist zu beachten, dass aufgrund von anfänglichen Umsetzungsproblemen der Datenmeldungen nach der Revision der Berufsbildungsstatistik für das Berichtsjahr 2007 keine Daten zu Vertragslösungen und Prüfungen vorliegen.⁷⁷ Bei den 2007 und 2021 neu eingeführten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik ist zudem in den ersten Jahren größere Vorsicht bei der Interpretation geboten. Außerdem ist aufgrund der weitreichenden erhebungstechnischen Umstellung in 2007 der Vergleich der Daten ab 2007 mit denen der Vorjahre nicht uneingeschränkt möglich.

Mit dem Berichtsjahr 2021 änderte das Statistische Bundesamt die Neuabschlussdefinition geringfügig und kehrte zur Definition von vor 2007 zurück. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse) sind im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nun wieder folgendermaßen definiert: in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG oder HwO eingetragene Berufsausbildungsverträge, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und am 31.12. noch bestehen.⁷⁸ Das BIBB wendet seit Oktober 2022 auch rückwirkend die aktuelle Neuabschlussdefinition an, sodass Zeitreihen nicht durch Definitionsänderungen beeinflusst werden.⁷⁹

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

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

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

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

78 Mit dem Berichtsjahr 2007 hatte Destatis zunächst eine leicht abweichende Definition eingeführt. Mit der zwischenzeitlich angewandten Definition (Berichtsjahre 2007 bis 2020) fiel die Neuabschlusszahl etwas höher aus; die Differenz beider Definitionsvarianten lag allerdings in allen Jahren nach der Umstellung zum Berichtsjahr 2007 unter einem Prozent. Für Details hierzu siehe Uhly/Schmidt/Kroll 2025.

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

lag vor dem Berichtsjahr 2021 diesbezüglich nur eine marginale Ungenauigkeit vor und es ergeben sich daraus keine deutlichen Verzerrungen in den Zeitreihen.

Als Ergänzung zum BIBB-Datenreport stellt das BIBB die Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik (Satzart 1) auch im Onlinedatensystem Auszubildende (DAZUBI)⁸⁰ bereit. Dort können Daten, Berechnungen und ergänzende Berufsmerkmale für die einzelnen Ausbildungsberufe und Bundesländer abgerufen werden. Dies ist möglich in Form von Datenblättern, die einen Überblick über verschiedene Merkmale und Jahre geben. Es können dort auch vollständige Zeitreihen ab dem Berichtsjahr 1993 (bzw. ab dem ersten Jahr der Erfassung des Merkmals) zu jeweils einem Merkmal der Berufsbildungsstatistik abgerufen werden; dies auch als Excel-Dateien. Außerdem können in DAZUBI-Online Listen stark besetzter Berufe nach verschiedenen Merkmalen erzeugt werden. Zur Erhebung, zu den Daten und Berechnungen, Berufsgruppierungen und Besonderheiten in einzelnen Berichtsjahren liegen in DAZUBI umfangreiche Erläuterungen vor. Zudem sind dort Listen von Veröffentlichungen mit Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik zu finden. Zu Hinweisen zum Arbeiten mit DAZUBI siehe Kroll 2026a und 2026b.

Um den Datenschutz zu gewährleisten, veröffentlicht das BIBB alle Daten (Absolutwerte) der Berufsbildungsstatistik als gerundete Werte (Vielfaches von 3; der Datenfehler beträgt dadurch je ausgewiesener Zahl maximal +/- 1); für detaillierte Erläuterungen siehe Uhly/Schmidt/Kroll 2025.

(Stephan Kroll, Robyn Schmidt, Alexandra Uhly)

A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik

Das folgende Kapitel befasst sich mit den Bestandszahlen der Auszubildenden im Zeitverlauf insgesamt sowie differenziert nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen und ausgewählten Merkmalen (Geschlecht, Staatsangehörigkeit) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik (vgl. Kapitel A5.1). Es handelt sich bei den Bestandszahlen um eine Zählung der Auszubildenden über alle Ausbildungsjahre (1., 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr). Hierzu zählen alle Personen, die jeweils zum 31. Dezember in einem Auszubildendenverhältnis mit einem Auszubildendenvertrag nach BBiG/HwO stehen.⁸¹ Damit geben die Bestandszahlen Aufschluss über den Umfang der gesamten Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen.

Am 31. Dezember 2024 waren bundesweit 1.217.949 Personen als Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO gemeldet. Damit ist die Bestandszahl im Vergleich zu den Vorjahren leicht gestiegen (2022: 1.216.305; 2023: 1.216.560; 2023 vs. 2024: +0,1 %) → Tabelle A5.2-1. Allerdings zeigen sich regionale Unterschiede. Während der Auszubildendenbestand in Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht zurückgegangen ist (-1.089 Auszubildende; -0,1 %), kam es in den ostdeutschen Bundesländern – wie bereits von 2022 nach 2023 – auch 2024 zu einem Anstieg (+2.475 Auszubildende; +1,3 %).

Die Langzeitbetrachtung zeichnet allerdings ein anderes Bild. Hier hat sich die Zahl der Auszubildenden in Ostdeutschland seit 1997 – dem Jahr mit dem höchsten Auszubildendenbestand – deutlich mehr als halbiert (-55,3 %). Zeitverzögert und in abgeschwächter, aber seither stetig steigender Form, ist diese Entwicklung seit dem Jahr 2008 auch in Westdeutschland zu beobachten (2008 vs. 2024: -20,7 %). Im Berichtsjahr 2024 wurde anteilig nur noch etwas mehr als jede/-r siebte Jugendliche (15,4 %) in Ostdeutschland ausgebildet, 1997 war es noch mehr als jede/-r vierte (25,9 %). Der deutliche

81 Vor dem Berichtsjahr 2021 liegt eine leichte Unterschätzung der Auszubildenden-Bestandszahlen vor. Dies liegt daran, dass vor dem Berichtsjahr 2021 das vertraglich vereinbarte Ende der Ausbildung nur monatsgenau erfasst wurde. Alle Auszubildendenverträge mit einem vereinbarten Vertragsende im Kalenderjahr wurden nicht mehr als Auszubildende zum Stichtag 31.12. gezählt. Hierbei wurden solche Verträge, die am 31.12. enden, fälschlicherweise nicht mehr als Auszubildende gezählt, da sie nicht von Verträgen unterschieden werden konnten, die an einem früheren Tag im Dezember endeten. Es kann aber angenommen werden, dass ein Vertrag, der am 31.12. endet, an diesem Tag noch besteht. Erst mit dem Berichtsjahr 2021 wurde die tagesgenaue Erfassung des vereinbarten Vertragsendes eingeführt. Da aber von den über 1,2 Mio. Auszubildenden lediglich 666 (0,05 % aller Auszubildenden zum Stichtag) mit Ende 31.12.2021 erfasst wurden, scheint die frühere Unterschätzung (durch die nur monatsgenaue Erfassung) quantitativ nicht bedeutsam (vgl. Uhly/Schmidt/Kroll 2025).

80 Siehe <https://www.bibb.de/dazubi>

Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen¹, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2024² (Teil 1)

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Westdeutschland							
2010	1.252.665	718.059	368.829	28.950	29.193	100.530	7.104
2011	1.233.819	713.091	356.610	29.655	28.563	99.195	6.705
2012	1.222.032	714.591	347.775	28.350	27.615	97.686	6.015
2013	1.197.897	707.184	332.883	27.753	26.895	97.671	5.511
2014	1.170.888	691.464	322.800	27.693	26.811	97.062	5.055
2015	1.152.258	679.161	314.955	28.755	26.757	97.884	4.746
2016	1.137.651	667.167	312.318	28.656	26.403	98.715	4.395
2017	1.139.178	662.433	315.075	30.354	26.388	100.611	4.320
2018	1.143.477	663.765	317.076	31.485	26.043	100.989	4.119
2019	1.140.600	660.249	316.644	32.304	25.788	101.637	3.981
2020	1.103.448	630.966	310.434	33.126	25.749	99.411	3.759
2021	1.070.988	602.424	305.709	32.835	26.256	100.224	3.540
2022	1.033.335	576.579	295.065	32.124	25.932	100.614	3.021
2023	1.031.067	579.234	290.697	31.893	25.284	101.289	2.670
2024	1.029.978	580.992	289.419	33.093	24.645	99.393	2.439
Ostdeutschland							
2010	255.663	155.340	66.078	8.637	9.474	13.152	2.979
2011	226.839	137.595	57.597	8.343	8.064	12.666	2.571
2012	207.945	126.471	52.359	7.617	7.149	12.168	2.181
2013	193.992	117.972	48.504	7.179	6.690	11.775	1.875
2014	187.662	113.934	46.701	7.023	6.630	11.757	1.620
2015	184.749	111.096	46.701	7.332	6.753	11.415	1.449
2016	183.543	108.930	47.445	7.773	6.504	11.541	1.350
2017	184.716	108.081	49.029	8.301	6.510	11.529	1.266
2018	187.287	109.128	50.058	8.610	6.453	11.814	1.227
2019	188.364	109.086	50.817	8.892	6.543	11.823	1.203
2020	185.514	106.056	50.856	8.835	6.717	11.892	1.155
2021	184.452	104.712	50.916	8.592	6.951	12.201	1.080
2022	182.970	103.761	50.640	8.337	7.023	12.246	963
2023	185.493	106.017	50.787	8.313	7.038	12.444	897
2024	187.968	107.499	51.534	8.361	6.999	12.726	849

Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen¹, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2024² (Teil 2)

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Bundesgebiet							
2010	1.508.328	873.402	434.907	37.587	38.667	113.682	10.086
2011	1.460.658	850.689	414.207	37.998	36.624	111.861	9.276
2012	1.429.977	841.062	400.131	35.967	34.764	109.854	8.196
2013	1.391.886	825.156	381.387	34.932	33.585	109.443	7.386
2014	1.358.550	805.398	369.501	34.713	33.441	108.822	6.675
2015	1.337.004	790.257	361.656	36.087	33.510	109.299	6.195
2016	1.321.197	776.097	359.763	36.432	32.904	110.256	5.745
2017	1.323.894	770.514	364.101	38.655	32.898	112.140	5.586
2018	1.330.764	772.890	367.134	40.095	32.493	112.806	5.346
2019	1.328.964	769.335	367.461	41.193	32.331	113.460	5.184
2020	1.288.962	737.022	361.290	41.961	32.469	111.303	4.914
2021	1.255.440	707.136	356.625	41.424	33.207	112.425	4.620
2022	1.216.305	680.340	345.705	40.461	32.955	112.860	3.984
2023	1.216.560	685.251	341.484	40.206	32.322	113.733	3.567
2024	1.217.949	688.491	340.953	41.457	31.644	112.119	3.288

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

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der gerundeten Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2026

Rückgang bei den Bestandszahlen bis zum Jahr 2016 ist auf den starken demografischen Einbruch in der jugendlichen Wohnbevölkerung insbesondere in Ostdeutschland zurückzuführen. Für den folgenden starken Rückgang ab 2019 dürften sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland die Coronapandemie und die damit einhergehenden Eindämmungsmaßnahmen maßgeblich verantwortlich sein (vgl. Kroll 2021b).

Eine Übersicht zur langfristigen Entwicklung der Auszubildendenzahlen, differenziert nach den einzelnen Bundesländern seit 1992, findet sich in → **Tabelle A5.2-2 Internet**.⁸² Zur Analyse der aktuellen Entwick-

lung am Ausbildungsstellenmarkt für das Berichtsjahr 2024 vgl. **Kapitel A1** und Weller u. a. 2025.

Bestandsentwicklung in den Zuständigkeitsbereichen

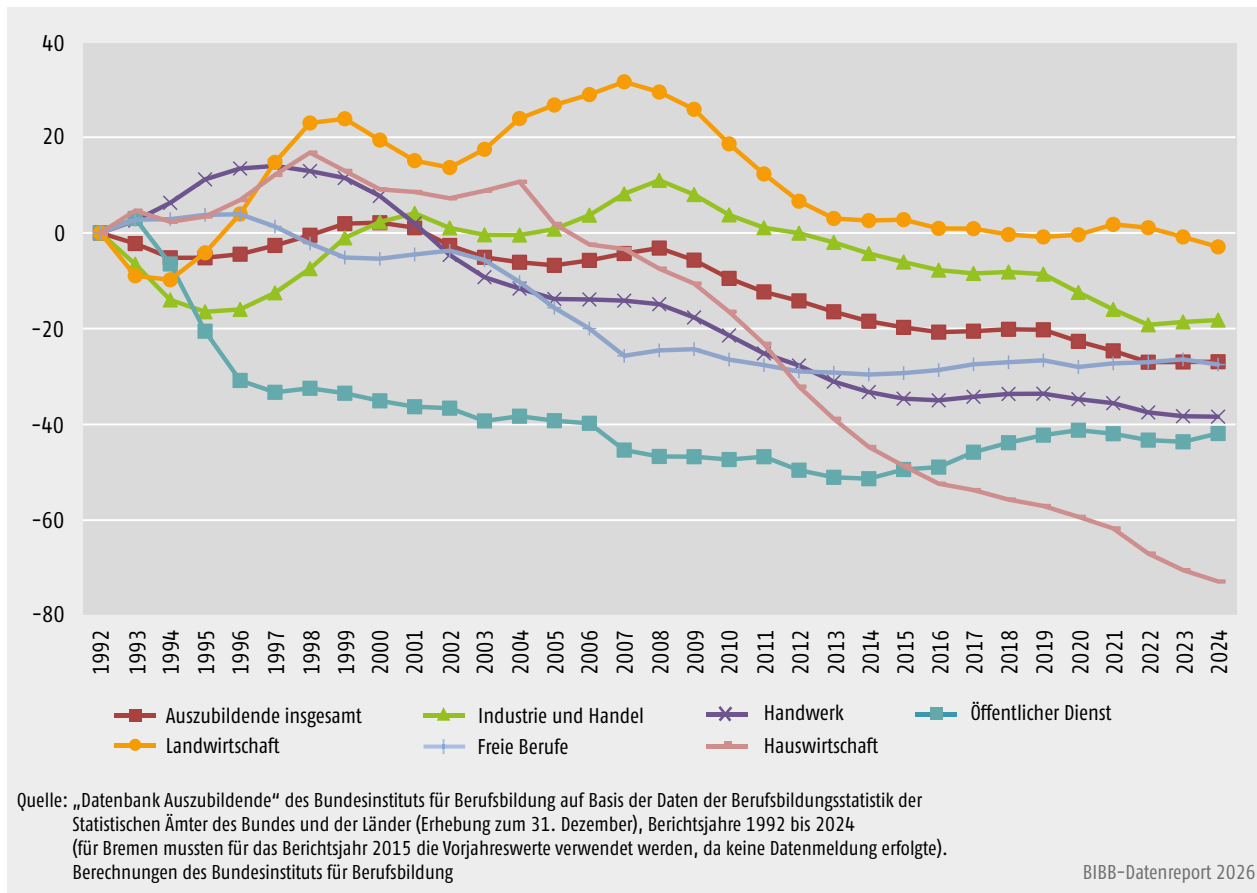
Eine unterschiedliche Entwicklung der Auszubildenden-Bestandszahlen zeigt sich auch in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen.⁸³ In den Bereichen Industrie und

Bundesländern findet sich in **Kapitel A5.3**.

⁸³ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die für den Ausbildungsberuf zuständige Stelle (vgl. **E** in Kapitel A1.2). So sind beispielsweise in der Berufsbildungsstatistik diejenigen Auszubildenden, die im Öffentlichen Dienst oder in den Freien Berufen für Berufe der gewerblichen

⁸² Eine ausführlichere Übersicht zu ausgewählten Merkmalen auf Basis der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge differenziert nach den einzelnen

Schaubild A5.2-1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2024 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992)



Handel (+0,5 %) und im Öffentlichen Dienst (+3,1 %) kam es bundesweit zu Anstiegen, wohingegen die Zahlen im Handwerk (-0,5 %), in der Landwirtschaft (-2,1 %) und in den Freien Berufen (-1,4 %) leicht rückläufig waren. Lediglich im Bereich der Hauswirtschaft kam es auch 2024 mit -7,8 % erneut zu einem deutlichen Rückgang → [Schaubild A5.2-1](#), → [Tabelle A5.2-1](#).

Im quantitativ größten Bereich, Industrie und Handel, waren zum 31. Dezember 2024 bundesweit 688.491 Auszubildende (rd. 57 % des Gesamtbestandes) beschäftigt. Nach dem starken, coronabedingten Rückgang des Auszubildendenbestands in diesem Bereich (2019: 769.335 vs. 2022: 680.340; -11,6 %) kam es nach 2023 auch 2024 wieder zu einem leichten Anstieg (+0,5 %). Dabei fiel der Anstieg in Ostdeutschland mit +1,4 % etwas höher aus als in Westdeutschland (+0,3 %). Der bundesweit niedrigste Bestand in diesem Bereich war 2022 mit 680.340 Auszubildenden erreicht, der höchste im Jahr 2008 mit 934.221.

Im Gegensatz zur positiven Entwicklung im Bereich Industrie und Handel ist im Handwerk, dem zweitgrößten Zuständigkeitsbereich (rd. 28 % des Gesamtbestandes), die Zahl der Auszubildenden 2024 im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht auf nunmehr 340.953 Auszubildende gesunken (-0,2 %). Dabei gab es nur in den westdeutschen Bundesländern einen Rückgang (-0,4 %). In Ostdeutschland dagegen ist die Auszubildendenzahl angestiegen (+1,5 %). Auch wenn der Rückgang im Handwerk mit -0,2 % nicht so stark ist, so vergrößert er dennoch die Fachkräftelücke. Insbesondere die weiterhin anstehenden Infrastruktur- und Wohnbaumaßnahmen, die Digitalisierung und Folgen des Klimawandels lassen sich ohne Fachkräfte nicht bewältigen (vgl. Kroll/Maier 2022).

Für die ostdeutschen Bundesländer zeigt der Langzeitvergleich, dass nach einer positiven Entwicklung bis Mitte der 1990er-Jahre im Zuge des Aufbaus handwerklicher Wirtschaftsstrukturen in Ostdeutschland die bundesweit rückläufige Tendenz bei der Zahl der Auszubildenden in diesem Bereich seit 1998 anhält. Im Jahr 2015 wurde hier mit 46.701 Auszubildenden der tiefste Stand seit

Wirtschaft ausgebildet werden, – je nach zuständiger Stelle – den Bereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

1992 markiert. Zur langfristigen Entwicklung der Auszubildendenverhältnisse nach Zuständigkeitsbereichen in Ost- und Westdeutschland ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-1. Dieser negative Trend konnte insbesondere durch den deutlichen Anstieg in den Jahren 2016 bis 2018 gestoppt werden. Trotz der positiven Entwicklung der letzten Jahre ist der Rückgang der Auszubildendenzahlen in Ostdeutschland im Langzeitvergleich deutlich stärker als in Westdeutschland. 1997 wurden in Ostdeutschland noch 179.223 Personen im Zuständigkeitsbereich Handwerk ausgebildet. Im Jahr 2024 waren es lediglich noch 51.534. Dies bedeutet einen Rückgang von rd. 71 % (Westdeutschland: rd. -36 %; Bundesgebiet: rd. -46 %).

Im Öffentlichen Dienst ist die Anzahl der Auszubildendenverhältnisse in den dualen Ausbildungsberufen (nach BBiG/HwO) erstmals nach 2021 im Berichtsjahr 2024 wieder recht deutlich im Vergleich zum Vorjahr auf 41.457 (+3,1 %) gestiegen. Auch zwischen 2014 und 2020 zeigte sich ein Anstieg des Auszubildendenbestands um rd. 21 % (2014: 34.713 vs. 2020: 41.961). Im Langzeitvergleich war die Zahl der Auszubildenden allerdings auch im Öffentlichen Dienst seit 1993 deutlich rückläufig. Lag sie 1993 noch bei 73.512, so ist sie im Laufe der Jahre bis zum Berichtsjahr 2024 um rd. 44 % zurückgegangen. Neben der demografischen Entwicklung resultierte der langfristige Abwärtstrend ab 1994 vor allem aus der Privatisierung im Post- und Bahnbereich. So wurden ehemalige Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes wie beispielsweise Kommunikationselektroniker/-in, Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb oder Eisenbahner/-in im Betriebsdienst mit relativ hohen Auszubildendenzahlen zu Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs Industrie und Handel. Außerdem wurde der Ausbildungsberuf Sparkassenkaufmann/-kauffrau aus dem Zuständigkeitsbereich Öffentlicher Dienst 1994 aufgehoben. Überdies dürfte der deutliche Rückgang im Jahr 2007 zu einem gewissen Teil auch auf die Umstellung in der Berufsbildungsstatistik zurückzuführen sein⁸⁴ sowie auf ein verändertes Auszubildendenverhalten im Öffentlichen Dienst (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.2.1).

Das Merkmal „Zugehörigkeit der Ausbildungsstätte zum Öffentlichen Dienst“ wird seit der Revision der Berufsbil-

dungsstatistik erfasst. Für das Berichtsjahr 2024 zeigen die Auswertungen, dass zu den 41.457 gemeldeten Auszubildenden des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst mindestens 30.747 Auszubildende hinzugerechnet werden müssen, die in Ausbildungsstätten des Öffentlichen Dienstes in Berufen der anderen Zuständigkeitsbereiche ausgebildet wurden (davon: rd. 68 % im Bereich Industrie und Handel, 10 % im Handwerk, 13 % in der Landwirtschaft, 8 % in den Freien Berufen und 1 % in der Hauswirtschaft). Allerdings muss davon ausgegangen werden, dass das Merkmal „Zugehörigkeit der Ausbildungsstätte zum Öffentlichen Dienst“ im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter noch untererfasst ist.⁸⁵ Für detaillierte Analysen zur dualen Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly 2020a.

In den Freien Berufen ist 2024 im Vergleich zum Vorjahr der Auszubildendenbestand leicht auf nunmehr 112.119 Auszubildende gesunken (-1,4 %). Ein Rückgang zeigte sich dabei nur in den westdeutschen Bundesländern (-1,9 %). In Ostdeutschland kam es zu einem Anstieg von +2,3 %. Der höchste Bestand an Auszubildenden wurde bundesweit bei den Freien Berufen mit 160.593 Auszubildenden im Jahr 1996 erreicht. In den folgenden Jahren kam es bis zum Berichtsjahr 2014 zu einem recht konstanten Rückgang, der sich in der jüngeren Vergangenheit aber nicht fortsetzte. Im Langzeitvergleich zeigt sich aber, dass 2024 rd. 30 % weniger Auszubildende im Bereich der Freien Berufe ausgebildet wurden als Mitte der 1990er-Jahre.

Auch in der Landwirtschaft kam es von 2023 nach 2024 zu einem leichten Rückgang beim Auszubildendenbestand (2023: 32.322 vs. 2024: 31.644; -2,1 %). Hier zeigt sich der Rückgang sowohl in Westdeutschland (-2,5 %) als auch in Ostdeutschland (-0,6 %). Im Langzeitvergleich nahm der Bestand an Auszubildenden in Berufen der Landwirtschaft zwischen 1994 (29.409 Auszubildende) und 2007 (42.894 Auszubildende) stark zu (+13.485 bzw. +45,9 %). Seit dem Jahr 2008 ging die Bestandszahl jedoch wieder deutlich zurück (2007 vs. 2024: -26,2 %) und befand sich 2024 auf dem Niveau von Mitte der 1990er-Jahre.

Im quantitativ kleinsten Zuständigkeitsbereich, der Hauswirtschaft, war der Bestand an Auszubildenden – wie bereits in den vergangenen Jahren – erneut deutlich rückläufig (Entwicklung 2023 nach 2024: Bundesgebiet: -7,8 %; Westdeutschland: -8,7 %; Ostdeutschland:

84 Nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes führte die Umstellung der Datenlieferung im Jahr 2007 insbesondere im Zuständigkeitsbereich des Öffentlichen Dienstes zu Einschränkungen in der zeitlichen Vergleichbarkeit der Ergebnisse. Allerdings zeigt sich auch in der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2007 ein starker Rückgang in den Berufen des Öffentlichen Dienstes (siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2007re_tab002_1land.pdf). Insofern ist unklar, in welchem Ausmaß der Rückgang in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes in der Berufsbildungsstatistik durch die Umstellung der Datenlieferung und in welchem Maße durch reale Entwicklungen bedingt ist.

85 Auf Basis eines für das Berichtsjahr 2016 durchgeführten Abgleichs mit Daten der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes könnte eine Untererfassung für das Berichtsjahr 2016 von ca. 17 % vorgelegen haben (vgl. Kapitel A6.2). Der Abgleich ist allerdings nicht unproblematisch und muss unter spezifischen Annahmen erfolgen, siehe hierzu Uhly/Kroll/Schmidt 2025.

-5,4 %), sodass hier 2024 lediglich noch 3.288 Personen ausgebildet wurden. Der rückläufige Trend zeigt sich seit Ende der 1990er-Jahre, wo mit 14.097 Auszubildenden der Höchststand im Jahr 1998 erreicht wurde. Damit lag im Langzeitvergleich der Auszubildendenbestand 2024 nur noch bei weniger als einem Viertel des Höchstwertes von 1998 (-76,7 %). Ein noch deutlicherer Rückgang zeigt sich bei der regionalen Differenzierung. In Ostdeutschland fiel der Bestand an Auszubildenden im Bereich der Hauswirtschaft allein zwischen 2004 und 2024 um rd. 82 %.

Der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt umfasste ausschließlich Meldungen für den Beruf Schiffsmechaniker/-in und war dementsprechend klein. Seit 2008 wird er nicht mehr für die Berufsbildungsstatistik gemeldet (Bestand bei letzter Meldung 2007: 963 Auszubildende).⁸⁶

Frauenanteil in dualen Ausbildungsberufen

Wie bereits in den Jahren 2022 und 2023 konnte auch 2024 beim Frauenanteil in den dualen Ausbildungsberufen (BBiG/HwO) zum dritten Mal in Folge seit 2009 im Vergleich zum Vorjahr ein leichter Zuwachs verzeichnet werden (2021: 34,5 %; 2022: 34,6 %; 2023: 34,7 %; 2024: 34,8 %) → [Tabelle A5.2-3](#). Allerdings lag der Anteil an Frauen im dualen System der Berufsausbildung trotz dieser leicht positiven Entwicklung auch 2024 weiterhin 6,2 Prozentpunkte unter dem Wert von 2002 (41,0 %). Zur langfristigen Entwicklung des Frauenanteils nach Zuständigkeitsbereichen ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-3.

Die Gründe für den im Langzeitvergleich deutlichen Rückgang beim Frauenanteil sind vielfältig und zum Teil auch dem demografischen Wandel geschuldet.⁸⁷ Infolge niedriger Geburtenraten gingen die Zahlen der jungen Frauen und Männer in den letzten Jahren deutlich zurück. Bei den Männern konnte die dadurch entstandene Nachfragerücklage nach dualer Ausbildung insbesondere in den Jahren ab 2015/2016 zu einem bedeutenden Teil durch die starke Zuwanderung männlicher Migranten gefüllt werden. Zu einem derartigen Kompensationseffekt kam es bei den Frauen in diesen Jahren nicht bzw. nur bedingt. Möglicherweise kommt es aber in den nächsten

Jahren verstärkt zu einem vergleichbaren Kompensationseffekt im Zuge der kriegsbedingten Zuwanderung von Menschen aus der Ukraine. Auswertungen auf Basis der Berufsbildungsstatistik haben gezeigt, dass dem starken Wachstum der ukrainischen Bevölkerung in Deutschland ab 2022 ein deutlicher Anstieg von ukrainischen Personen im dualen System in den Jahren 2023 (vgl. Schmidt/Kroll 2024) und 2024 folgte. Dies ist für die Entwicklung des Frauenanteils insgesamt insofern von Bedeutung, da in den letzten Jahren der Frauenanteil in der Gruppe der ukrainischen Auszubildenden konstant über 50 %, in einzelnen Jahren sogar bei fast 60 % lag. Auch 2024 lag der Anteil mit 55,8 % deutlich sowohl über dem der Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit (34,0 %) als auch über dem Anteil aller ausländischen Auszubildenden (40,2 %).⁸⁸ Insgesamt zeigt sich, dass in den letzten Jahren der Frauenanteil bei den deutschen Auszubildenden stetig rückläufig war und der leichte Anstieg des Frauenanteils insgesamt ausschließlich auf die ausländischen Frauen zurückzuführen ist.

Traditionell finden sich Frauen vor allem in dualen Ausbildungsberufen des Dienstleistungssektors und deutlich seltener im Bereich der Produktionsberufe, der im dualen Berufsausbildungssystem eine bedeutende Rolle spielt. In den vergangenen Jahren nahmen auch zunehmend Männer eine Ausbildung im Dienstleistungsbereich auf, was den ohnehin schon starken Konkurrenzdruck unter den Bewerberinnen in den von ihnen bevorzugten Berufen weiter verstärkte (vgl. Kroll 2015; 2021a).⁸⁹ Dennoch kommen gewerblich-technische Berufe für Frauen kaum in Betracht. Dementsprechend zeigen sich auch deutlich Unterschiede bei einer berufsspezifischen Betrachtung und bei dem Vergleich des Frauenanteils in den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen.

Die horizontale Geschlechtersegregation wird bereits auf der Aggregationsebene der Zuständigkeitsbereiche deutlich. In den Freien Berufen sind konstant über die letzten Jahre rd. neun von zehn Auszubildenden weiblich (Frauenanteil 2024: 89,6 %). Und auch der Hauswirtschaftsbereich ist – wenn auch nicht mehr so deutlich wie noch vor Jahren (Frauenanteil 2010: 92,5 %) – weiterhin weiblich dominiert (2024: 80,6 %). Ebenfalls seit Jahren relativ konstant ist der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil (2024: 62,6 %) im Öffentlichen Dienst → [Tabelle A5.2-3](#).

In den quantitativ bedeutsamsten Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk, ist das Bild

⁸⁶ Da der Ausbildungsberuf nicht nach BBiG/HwO geordnet ist, sondern einen vergleichbar geregelten Beruf außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG darstellt, wurde er bis 2007 freiwillig gemeldet (die gesetzliche Grundlage für die Berufsbildungsstatistik, insbesondere § 88 BBiG, betrifft nur Ausbildungsberufe, die nach BBiG/HwO geregelt sind). Mit den erweiterten Meldepflichten im Rahmen der Revision der Berufsbildungsstatistik durch das BerBiRefG wurde die Datenmeldung im Jahr 2008 eingestellt. Ausbildungsverträge werden im Zuständigkeitsbereich der Seeschifffahrt weiterhin abgeschlossen.

⁸⁷ Für ausführlichere Informationen zu den Gründen sinkender Ausbildungs-beteiligung junger Frauen siehe auch Dionisius/Kroll/Ulrich 2018.

⁸⁸ Die hier dargestellten Frauenanteile wurden auf Basis des Auszubildendenbestands berechnet und weichen damit leicht von denen in Schmidt/Kroll 2024 ab, da dort die Berechnungen auf Basis der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erfolgten.

⁸⁹ Zu den berufsstrukturellen Entwicklungen bei den Produktions- sowie primären und sekundären Dienstleistungsberufen differenziert nach den Geschlechteranteilen siehe [Kapitel A5.4](#).

Tabelle A5.2-3: **Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen¹, Bundesgebiet 2010 bis 2024 (in %)²**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
2010	39,8	39,6	23,8	65,3	22,7	94,7	92,5
2011	39,3	39,0	23,2	65,1	22,2	94,4	92,4
2012	39,0	38,6	22,7	65,2	21,9	94,0	91,8
2013	38,6	38,1	22,0	65,0	21,9	93,7	91,9
2014	38,3	37,6	21,6	65,3	22,0	93,4	91,7
2015	38,1	37,2	21,3	65,1	22,1	93,1	91,2
2016	37,8	36,7	21,1	64,6	22,3	92,8	90,3
2017	37,0	35,7	20,3	63,8	22,6	92,5	89,4
2018	36,1	34,7	19,2	63,4	22,7	92,0	88,6
2019	35,3	33,9	18,2	63,2	23,1	91,7	86,6
2020	34,8	33,5	17,3	62,9	23,5	91,3	85,7
2021	34,5	32,9	16,7	62,6	24,3	91,1	84,8
2022	34,6	32,8	16,6	62,6	24,9	90,7	84,4
2023	34,7	32,9	16,9	62,3	25,3	90,1	82,4
2024	34,8	33,0	17,3	62,6	25,8	89,6	80,6

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

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

ein anderes. Hier überwiegen die männlichen Auszubildenden. So ist im Bereich Industrie und Handel der Frauenanteil seit Mitte der 1990er-Jahre von 43,5 % (1996) um mehr als 10 Prozentpunkte auf nur noch 33,0 % im Jahr 2024 gesunken. Und im Handwerk, in welchem Frauen traditionell stark unterrepräsentiert sind, ist der Frauenanteil von allen Zuständigkeitsbereichen am niedrigsten (2024: 17,3 %) und ist im Zeitverlauf noch einmal deutlich um 6,5 Prozentpunkte gesunken (Frauenanteil 2010: 23,8 %). Auch in der Landwirtschaft sind Frauen zwar ebenfalls weiterhin deutlich unterrepräsentiert (2024: 25,8 %), allerdings wurden hier seit 2012 kontinuierlich kleinere Zuwächse verzeichnet (2012: 21,9 %).

Auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe im dualen System zeigt sich ebenfalls eine deutliche Geschlechtersegregation derart, dass ein Großteil der Ausbildungsberufe entweder überwiegend mit Frauen oder überwiegend mit Männern besetzt ist, wobei der Anteil der typischen Männerberufe deutlich überwiegt. Diese berufsstrukturellen Unterschiede bestehen seit Mitte der 1980er-Jahre (vgl. Uhly 2007). Es hat sich aber in der jüngeren Vergangenheit auch gezeigt, dass die Grenzen typischer Geschlechterdomänen – mit gewissen Einschränkungen – langsam aufweichen, indem zunehmend mehr Frauen in typischen Männerberufen und Männer in typischen Frauenberufen zu finden sind (vgl. Kroll 2021a).

Ausländeranteil in dualen Ausbildungsberufen

Der Anteil an Auszubildenden mit ausländischem Pass⁹⁰ hatte sich von Beginn der 1990er-Jahre bis zum Jahr 2006 nahezu halbiert (1994: 8,0 % vs. 2006: 4,2 %). Zurückzuführen war dieser Rückgang zum Teil auf verstärkte Einbürgerungen. In der Wohnbevölkerung ging der Anteil ebenfalls zurück. Außerdem dürften auch erhebliche Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Vergangenheit zu einer längeren und schwierigeren Übergangsphase – insbesondere für ausländische Jugendliche – beigetragen haben (vgl. Kroll/Granato 2013). Zur langfristigen Entwicklung des Ausländeranteils nach Zuständigkeitsbereichen ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-4.

In den folgenden Jahren hat sich dieser ehemals rückläufige Trend umgekehrt. Seither ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden nahezu stetig bis auf 12,4 % im Jahr 2024 angestiegen → [Tabelle A5.2-4](#). Die Gründe für diese Entwicklung dürften maßgeblich zum einen im deutlichen Anstieg der Zahl Geflüchteter aus einem (nicht europäischen) Asylherkunftsland⁹¹ seit den Jahren 2015/2016 liegen. Diese mündeten in den folgenden Jahren auch verstärkt ins duale System ein (Bestand 2012: 2.763 vs. 2020: 48.562).^{92, 93} Der Auszubildendenbestand dieser Gruppe war allerdings nach 2021 wieder rückläufig, da ein Teil die Ausbildung bereits erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossen oder den Vertrag vorzeitig gelöst hatte (Bestand 2024: 37.707). Zum anderen war für den Anstieg des Ausländeranteils beim Auszubildendenbestand in der jüngeren Vergangenheit auch die steigende Anzahl ukrainischer Auszubildender verantwortlich (Bestand 2022: 1.950; 2023: 3.030;

2024: 7.908), die vermutlich in den kommenden Jahren weiter steigen wird.⁹⁴

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

Zwischen den einzelnen Zuständigkeitsbereichen zeigen sich deutliche Unterschiede bei der Höhe der Ausländeranteile. Der mit Abstand höchste Ausländeranteil aller Zuständigkeitsbereiche findet sich in den Freien Berufen, in denen beinahe jede/-r vierte Auszubildende eine ausländische Staatsangehörigkeit hatte (2010: 9,1 % vs. 2024: 24,2 %). Dieser ist noch einmal deutlich von 2023 (Ausländeranteil: 21,6 %) nach 2024 gestiegen. Ausschlaggebend für den hohen Ausländeranteil in den Freien Berufen insgesamt sind die überproportional hohen Anteile ausländischer Auszubildender in den Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (Ausländeranteil: 44,6 %) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (Ausländeranteil: 33,3 %). Berufe, in denen vorwiegend Frauen eine Ausbildung machen. Durch diese Kombination ergibt sich für die Gruppe der ausländischen Frauen, dass sich mehr als ein Drittel (35,9 %) aller weiblichen Auszubildenden mit ausländischem Pass 2024 in der Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten, Medizinischen Fachangestellten oder Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten befand.

Den zweithöchsten Anteil ausländischer Auszubildender verzeichnete mit 13,8 % das Handwerk. Nach zuletzt rückläufigen Anteilswerten kam es hier 2024 im Vergleich zum Vorjahr wieder zu einem recht deutlichen Anstieg (2023: 12,7 %). Im Langzeitvergleich ist der Ausländeranteil im Handwerk seit 2010 um rd. 8 Prozentpunkte gestiegen (2010: 5,9 %). Beispiele für Berufe mit einem überdurchschnittlich hohen Ausländeranteil unter den Auszubildenden im Bereich des Handwerks sind: Friseur/-in (37,9 %), Bäcker/-in (32,0 %), Gebäudereiniger/-in (22,6 %) und Fahrzeuglackierer/-in (22,2 %).

Im quantitativ größten Zuständigkeitsbereich, Industrie und Handel, ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr erneut recht deutlich

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

91 Es handelt sich hierbei um eine Differenzierung der BA. Das Aggregat „Personen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem der zugangsstärksten Herkunftsländern von Asylbewerbern“ oder kurz „Asylherkunftsländer“ wird (seit Juni 2016) durch die BA folgendermaßen definiert: „In das Aggregat wurden die nichteuropäischen Länder aufgenommen, die in den letzten Jahren zu den Ländern mit den meisten Asylersuchen gehörten; es umfasst folgende acht Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien“ (Bundesagentur für Arbeit 2021b, S. 5). Die Ukraine ist aktuell noch nicht in diesem Aggregat enthalten.

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

93 Allerdings ist festzuhalten, dass es sich bei der Gruppe der Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem Asylherkunftsland nicht um eine eindeutige Abgrenzung von Geflüchteten handelt. Hier können ebenso gut zu einem Teil Personen enthalten sein, die schon länger in Deutschland leben und die auch über andere Migrationswege (u. a. Arbeitsmigration, Familiennachzug) nach Deutschland gekommen sind.

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

Tabelle A5.2-4: Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen¹, Bundesgebiet 2010 bis 2024 (in %)²

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
2010	5,1	4,5	5,9	1,7	0,7	9,1	4,6
2011	5,3	4,7	6,1	1,7	0,8	9,4	5,3
2012	5,5	4,9	6,3	1,9	0,9	10,0	5,8
2013	5,7	5,1	6,7	2,0	0,9	9,8	6,1
2014	6,1	5,4	7,2	2,0	1,2	11,4	5,6
2015	6,5	5,7	7,7	2,1	1,4	11,5	6,2
2016	7,3	6,3	8,8	2,4	1,7	12,5	6,7
2017	8,6	7,3	10,9	3,0	2,5	13,4	8,2
2018	9,9	8,3	13,1	3,3	3,1	14,5	8,5
2019	10,7	8,9	14,4	3,4	3,3	15,7	8,2
2020	10,9	8,8	14,6	3,3	3,1	18,3	7,5
2021	10,7	8,6	13,8	3,1	2,8	19,5	6,3
2022	10,7	8,7	13,0	2,8	2,7	20,3	6,3
2023	11,1	9,4	12,7	2,8	2,5	21,6	7,2
2024	12,4	10,8	13,8	3,1	2,6	24,2	8,1

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

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

auf nunmehr 10,8 % gestiegen (2023: 9,4 %). Er lag damit zwar weiterhin unter dem Gesamtdurchschnitt von 12,4 %, ist im Langzeitvergleich aber auch hier seit Mitte der 2000er-Jahre deutlich angestiegen (2006: 3,7 %). Ausgewählte Berufe mit einem überproportional hohen Ausländeranteil kommen in diesem Zuständigkeitsbereich auffallend häufig aus dem Gastronomiebereich. So waren in den Ausbildungsberufen Fachkraft für Gastronomie (75,0 %), Fachkraft Küche (63,8 %), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (59,3 %) und Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (54,0 %) deutlich mehr als die Hälfte (teilweise sogar drei Viertel) ausländische Auszubildende.

Im Öffentlichen Dienst ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden 2024 mit 3,1 % auf einem vergleichbar niedrigen Vorjahresniveau verblieben. Ähnlich stellte sich die Situation im Bereich der Landwirtschaft dar (Ausländeranteil 2023: 2,5 % vs. 2024: 2,6 %). Im Bereich der Hauswirtschaft war der Anteil an ausländischen Auszubildenden zwischen 2018 und 2022 rückläufig. In den Jahren 2023 und 2024 kam es hier allerdings wieder zu einem Anstieg (2022: 6,3 %; 2023: 7,2 %; 2024: 8,1 %).

(Stephan Kroll)

A 5.3 Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erfasst unter dem Begriff „neu abgeschlossene Ausbildungsverträge“ **E** die Ausbildungsverhältnisse des dualen Systems, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und am 31. Dezember noch bestehen. Im Folgenden werden zunächst Neuabschlussszahlen der Berufsbildungsstatistik nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesländern und im Vorjahresvergleich skizziert. Es folgt eine Übersicht über die Neuabschlüsse 2024 nach ausgewählten Merkmalen. Abschließend werden Ausbildungsanfänger/-innen von anderen Arten von Neuabschlüssen bzw. begonnenen Ausbildungsverhältnissen abgegrenzt. Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt (also eine differenzierte Betrachtung von Ausbildungsangebot und -nachfrage) wird nicht auf Basis der Berufsbildungsstatistik, sondern anhand der Neuabschlussszahlen der BIBB-Erhebung zum 30. September in [Kapitel A1.1](#) dargestellt.

E

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse)

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

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

→ [Tabelle A5.3-1](#) zeigt, dass im Berichtsjahr 2024 insgesamt⁹⁵ 475.059 Ausbildungsverhältnisse neu angetreten wurden und bis zum 31. Dezember 2024 noch bestanden. Die Neuabschlussszahl ging damit gegenüber dem Vorjahr (479.790) um 1,0 % zurück. 2024 verzeichneten nur die Bundesländer Berlin (+1,3 %), Niedersachsen (+0,4 %)⁹⁶, Schleswig-Holstein (+0,4 %) und Thüringen

(+0,2 %) jeweils ein leichtes Plus bei den Neuabschlussszahlen. Im Durchschnitt fiel 2024 die Zahl der Neuabschlüsse in Westdeutschland um 1,2 % gegenüber dem Vorjahr. In Ostdeutschland dagegen verharrte die Zahl der Neuabschlüsse fast auf dem gleichen Wert wie im Vorjahr.

Auch nach Zuständigkeitsbereichen unterschied sich die Entwicklung im Vorjahresvergleich. Rückgänge waren in den Bereichen Industrie und Handel (-2,5 %, 6.879 Neuabschlüsse weniger als im Vorjahr), Landwirtschaft (-1,0 %, 129 Neuabschlüsse weniger als im Vorjahr)⁹⁷ und Hauswirtschaft (-3,3 %, 42 Neuabschlüsse weniger als im Vorjahr) zu beobachten. Hier fiel aufgrund der hohen Absolutzahlen vor allem der Bereich Industrie und Handel für die deutschlandweite Entwicklung schwer ins Gewicht. Im Bereich Hauswirtschaft, wo es in den vergangenen 16 Jahren kein Jahr mit einem Anstieg der Neuabschlussszahlen gab, setzte sich der Negativtrend fort. Im Handwerk (+0,7 %, 912 Neuabschlüsse mehr als im Vorjahr) im Öffentlichen Dienst (+3,0 %, 426 Neuabschlüsse mehr als im Vorjahr) und in den Freien Berufen (+2,3 %, 978 Neuabschlüsse mehr als im Vorjahr) stieg die Zahl der Neuabschlüsse gegenüber dem Vorjahr jeweils an.

Auffällig ist, dass während die Zahl der Neuabschlüsse von deutschen Jugendlichen deutlich zurückging (2023: 419.853; 2024: 405.075; -3,5 %), sie unter ausländischen Jugendlichen sehr stark anstieg (2023: 59.937; 2024: 69.984; +16,8 %). Zuletzt stieg die Zahl der Neuabschlüsse von ausländischen Jugendlichen im Jahr 2017 stärker an. Genau wie damals spielte auch 2024 eine Fluchtbewegung bei dieser Entwicklung eine wichtige Rolle: Rund zwei Jahre nach Ankunft in Deutschland im Jahr 2015 mündeten 2017 viele Geflüchtete aus Syrien und Afghanistan in das duale System ein. 2024 waren es rd. zwei Jahre nach Ankunft in Deutschland viele Geflüchtete aus der Ukraine (vgl. Schmidt/Kroll 2024). 2024 schlossen 5.793 Ukrainer/-innen einen neuen Ausbildungsvertrag ab – mehr als dreimal so viele wie im Vorjahr (2023: 1.866). Damit war ukrainisch die Staatsangehörigkeit mit dem größten (absoluten) Anstieg bei der Neuabschlussszahl. Insgesamt betrug 2024 der Ausländeranteil unter den Neuabschlüssen 14,7 % und erreichte damit einen neuen Höchstwert. Für weitere Auswertungen zu ausländischen Auszubildenden im Auszubildendenbestand siehe [Kapitel A5.2](#).

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

96 Aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bezüglich Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, ist die Zahl der Neuabschlüsse in den Berichts-

jahren 2023 und 2024 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht. Besonders betroffen sind die Neuabschlüsse mit Verkürzung sowie die Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreicher dualer Berufsausbildung (vgl. Uhly/Kroll/Schmidt 2025).

97 Siehe vorangegangene Fußnote

Tabelle A5.3-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen¹ sowie Ländern 2023 und 2024

Land	Neuabschlüsse insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Baden-Württemberg	68.403	67.827	40.974	39.375	17.628	18.192	2.028	2.220	1.446	1.479	6.120	6.372	204	189
Bayern	85.386	84.690	49.299	48.303	23.406	23.919	2.163	2.073	1.980	2.004	8.385	8.253	150	141
Berlin	14.139	14.325	7.860	7.965	3.366	3.498	927	735	225	237	1.737	1.875	27	12
Brandenburg	10.587	10.587	6.138	6.090	2.883	2.886	423	429	453	453	648	690	42	39
Bremen	5.181	5.091	3.408	3.285	1.047	1.032	192	186	51	72	453	489	27	30
Hamburg	11.274	10.413	7.401	6.597	2.331	2.286	162	195	126	117	1.233	1.203	21	15
Hessen	34.632	33.900	20.319	19.659	9.498	9.324	1.080	1.119	645	654	3.090	3.147	0	0
Mecklenburg-Vorpommern	8.217	8.154	4.803	4.710	2.145	2.064	294	345	447	471	504	519	24	45
Niedersachsen ²	49.506	49.692	25.584	25.974	15.063	14.664	1.362	1.575	2.661	2.622	4.671	4.686	165	171
Nordrhein-Westfalen	106.095	104.922	62.115	60.219	27.813	28.092	3.063	3.126	2.295	2.223	10.542	11.001	273	258
Rheinland-Pfalz	23.262	22.494	12.888	12.270	7.047	6.882	687	738	630	594	1.938	1.947	75	66
Saarland	5.703	5.607	3.156	3.069	1.764	1.761	138	183	114	96	510	471	24	27
Sachsen	19.875	19.824	12.207	11.970	5.214	5.391	594	588	828	774	933	999	102	102
Sachsen-Anhalt	10.332	10.239	6.411	6.225	2.601	2.541	414	444	402	444	462	540	42	45
Schleswig-Holstein	16.956	17.028	8.571	8.571	5.403	5.541	537	522	738	696	1.710	1.701	0	0
Thüringen	10.242	10.263	6.255	6.225	2.691	2.739	300	309	453	423	465	492	81	75
Westdeutschland	406.401	401.667	233.718	227.319	111.003	111.693	11.409	11.934	10.683	10.557	38.649	39.267	939	897
Ostdeutschland	73.392	73.395	43.668	43.188	18.897	19.119	2.952	2.853	2.808	2.802	4.749	5.115	318	318
Bundesgebiet insgesamt	479.790	475.059	277.386	270.507	129.900	130.812	14.361	14.787	13.488	13.359	43.401	44.379	1.257	1.215

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

² Aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bezüglich Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, ist die Zahl der Neuabschlüsse in den Berichtsjahren 2023 und 2024 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht (siehe auch https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. BIBB-Datenreport 2026

Neuabschlüsse in besonderen Formen dualer Ausbildung

Im Folgenden werden drei besondere Formen dualer Berufsausbildung betrachtet → **Tabelle A5.3-2**, beginnend mit dem **dualen Studium**. Für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge erhebt die Berufsbildungsstatistik, ob das Ausbildungsverhältnis im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums erfolgt. Ähnlich wie in den Vorjahren wurden auch im Jahr 2024 mit

3.600 Neuabschlüssen (0,8 % aller Neuabschlüsse) nur ein geringer Anteil der Ausbildungsverträge als duales Studium gemeldet. Den größten Anteil wies das Land Bremen mit 1,7 % aller Neuabschlüsse auf, den geringsten Anteil das Land Niedersachsen (0,2 %). Vergangene Vergleiche der Meldungen zur Berufsbildungsstatistik mit der Erfassung ausbildungsintegrierender dualer

Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in besonderen Formen dualer Ausbildung nach Zuständigkeitsbereichen¹ und Bundesländern² 2024

Bundesland/Zuständigkeitsbereich	Duales Studium ³		Überwiegend öffentlich finanzierter Ausbildungsvertrag		Teilzeitberufsausbildung ⁴	
	Neuabschlüsse mit Merkmal	Anteil (in %) ⁵	Neuabschlüsse mit Merkmal	Anteil (in %) ⁵	Neuabschlüsse mit Merkmal	Anteil (in %) ⁵
Baden-Württemberg	174	0,3	1.764	2,6	270	0,4
Bayern	843	1,0	1.914	2,3	351	0,4
Berlin	117	0,8	729	5,1	123	0,9
Brandenburg	57	0,5	540	5,1	39	0,4
Bremen	87	1,7	282	5,5	69	1,4
Hamburg	162	1,6	327	3,1	66	0,6
Hessen	99	0,3	1.248	3,7	186	0,5
Mecklenburg-Vorpommern	21	0,3	321	3,9	21	0,3
Niedersachsen	105	0,2	1.359	2,7	267	0,5
Nordrhein-Westfalen ⁴	1.443	1,4	3.030	2,9	657	0,6
Rheinland-Pfalz	207	0,9	810	3,6	93	0,4
Saarland	36	0,6	219	3,9	30	0,5
Sachsen	63	0,3	1.092	5,5	72	0,4
Sachsen-Anhalt	60	0,6	561	5,5	33	0,3
Schleswig-Holstein	93	0,5	546	3,2	108	0,6
Thüringen	33	0,3	621	6,1	39	0,4
Industrie und Handel	2.832	1,0	8.100	3,0	1.107	0,4
Handwerk	249	0,2	5.034	3,8	378	0,3
Landwirtschaft	171	1,3	1.152	8,6	45	0,3
Öffentlicher Dienst	48	0,3	33	0,2	165	1,1
Freie Berufe ⁴	303	0,7	153	0,3	696	1,6
Hauswirtschaft	0	0,0	885	72,8	30	2,5
Insgesamt⁴	3.600	0,8	15.357	3,2	2.421	0,5

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

² Die Zuordnung eines Ausbildungsvertrags zu einem Bundesland erfolgt gemäß des erhebenden statistischen Landesamtes.

³ Das Merkmal „duals Studium“ wurde ab dem Berichtsjahr 2021 neu eingeführt. Abgleiche mit anderen Datenquellen (Hochschulstatistik, Datenbank AusbildungPlus) lassen vermuten, dass es in der Berufsbildungsstatistik noch leicht untererfasst ist.

⁴ In den Freien Berufen in Nordrhein-Westfalen gab es bei einer Kammer einen Meldefehler. Gemeldet wurden 1.728 Neuabschlüsse in Teilzeit statt (wie vom Statistischen Landesamt als korrekte Zahl bestätigt) 36 Neuabschlüsse in Teilzeit (siehe hierzu auch https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf). Der Meldefehler ist in diesem Bericht korrigiert. In anderen Veröffentlichungen kann es jedoch unter Umständen vorkommen, dass die unkorrigierte Zahl genannt wird. Deshalb kann es zu Abweichungen bezüglich der Zahl der Teilzeit-Neuabschlüsse zwischen unterschiedlichen Veröffentlichungen kommen.

⁵ Ausgewiesen wird der Anteil der Neuabschlüsse (in %) mit dem entsprechenden Vorbildungsmerkmal an allen Neuabschlüssen des betrachteten Bundeslandes bzw. Zuständigkeitsbereichs.

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

Studiengänge der Datenbank AusbildungPlus⁹⁸ lassen vermuten, dass im Rahmen der Berufsbildungsstatistik noch eine Untererfassung dieses Merkmals vorliegt.

Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert waren die Anteile der Neuabschlüsse in ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen in den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft (1,3 %) sowie von Industrie und Handel (1,0 %) am höchsten. Bei den Freien Berufen betrug der Anteil 0,7 %, beim Handwerk 0,2 % und den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes 0,3 %. Für die Hauswirtschaft wurden im Jahr 2024 – wie auch in den Vorjahren – keine Ausbildungsverhältnisse im Rahmen eines dualen Studiums zur Berufsbildungsstatistik gemeldet.⁹⁹

Die zweite betrachtete besondere Form dualer Ausbildung sind **überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungen**. Überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildungsverhältnisse dienen der Versorgung von Jugendlichen mit Marktbenachteiligung (wenn trotz Ausbildungsreife kein Ausbildungsplatz gefunden wurde), mit sozialen Benachteiligungen, mit Lernschwäche sowie mit Behinderung. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik sowie der BIBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (vgl. **Kapitel A1**) gelten solche Ausbildungsverhältnisse, bei denen die öffentliche Förderung mehr als 50 % der Gesamtkosten im ersten Jahr der Ausbildung beträgt, als überwiegend öffentlich finanziert.¹⁰⁰ Die überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildung kann sowohl außerbetrieblich als auch betrieblich erfolgen. Von allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden für das Berichtsjahr 2024 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 15.357 Neuabschlüsse (3,2 % aller Neuabschlüsse) als überwiegend öffentlich finanziert gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr (3,3 %) ist dieser Anteil somit wie in jedem Jahr seit 2020 wieder leicht zurückgegangen.

In Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Hauswirtschaft machten überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2024 mit

bundesweit 72,8 % aller Neuabschlüsse den mit Abstand größten Anteil aus. In den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst (0,2 %) und Freie Berufe (0,3 %) waren die Anteile dagegen sehr gering.

Abschließend wird als Sonderform einer dualen Ausbildung noch die **Berufsausbildung in Teilzeit** betrachtet. Die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wurde 2005 im BBiG verankert. Mit der Revision des BBiG durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) wurden die Teilzeitregelungen erheblich verändert. Seit 2020 muss kein berechtigtes Interesse vorliegen, d. h., Teilzeitberufsausbildung ist grundsätzlich für alle Auszubildenden möglich (wenn sich beide Vertragsparteien darauf einigen) und die kalendarische Ausbildungsdauer verlängert sich bei der Vereinbarung von Teilzeitberufsausbildung automatisch.¹⁰¹

Bislang erfolgten nur wenige duale Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO in Teilzeitform. Daran hat auch die Revision der Teilzeitregelungen nichts geändert (vgl. Uhly/Neises 2024). Im Berichtsjahr 2024 lag der Teilzeitanteil bundesweit bei 0,5 % der Neuabschlüsse und blieb damit unverändert gegenüber dem Vorjahr.¹⁰²

Weiterhin findet man unter den Teilzeitauszubildenden mit überwiegender Mehrheit Frauen (Frauenanteil an allen Neuabschlüssen in Teilzeit: 82,6 %). Mittlere Schulabschlüsse (37,7 % der Teilzeitneuabschlüsse) sind in Teilzeit leicht unterproportional gegenüber der Verteilung unter allen Neuabschlüssen vertreten, Personen ohne (5,1 %) bzw. mit Erstem Schulabschluss (25,7 %) dagegen leicht überproportional (27,1 % der Teilzeitneuabschlüsse bzw. 23,5 % aller Neuabschlüsse). Der Ausländeranteil macht unter den Neuabschlüssen in Teilzeit 21,8 % aus – deutlich höher als der Ausländeranteil unter allen Neuabschlüssen (14,7 %) und (ähnlich wie bei allen

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

99 Zu einer Differenzierung nach den einzelnen Ausbildungsberufen siehe die Zusatztable „Ausbildungsverträge (BBiG/HwO) im Rahmen eines dualen Studiums, Berichtsjahr 2021“ unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_duales-studium_2021.xlsx und die Zeitreihen zum Merkmal „Neuabschlüsse im Rahmen eines dualen Studiums nach Geschlecht ab 2021“ in DAZUBI-Online unter <https://www.bibb.de/de/1864.php>.

100 Dabei zählen zu den Gesamtkosten die Ausbildungsvergütung, aber auch alle weiteren im Zusammenhang mit der Ausbildung anfallenden Personal- und Sachkosten sowie Gebühren. Etwaige Erträge durch die Mitarbeit der Auszubildenden bleiben dabei unberücksichtigt. Details zum Merkmal der Finanzierungsform im Rahmen der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly/Schmidt/Kroll 2025.

101 Für ausführliche Erläuterungen zur neuen Teilzeitregelung im Rahmen des BBiMoG sowie Auswertungen zu quantitativen Auswirkungen der Neueregulungen, beispielsweise auf den Teilzeitanteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen oder die vereinbarte Ausbildungsdauer der Teilzeitausbildungsverhältnisse, vgl. Uhly/Neises 2024 und Baldus 2020. Zu Strukturen und Entwicklungen in der dualen Teilzeitberufsausbildung und insbesondere zu den Ausbildungsverläufen vor der Neueregulierung siehe Uhly 2020b und die Themenseite des BIBB zur Teilzeitberufsausbildung unter <https://www.bibb.de/de/1304.php>.

102 In den Freien Berufen in Nordrhein-Westfalen gab es bei einer Kammer einen Meldefehler. Gemeldet wurden 1.728 Neuabschlüsse in Teilzeit statt (wie vom Statistischen Landesamt als korrekte Zahl bestätigt) 36 Neuabschlüsse in Teilzeit (siehe hierzu auch https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf). Der Meldefehler ist in diesem Bericht korrigiert. In anderen Veröffentlichungen kann es jedoch unter Umständen vorkommen, dass die unkorrigierte Zahl genannt wird. Deshalb kann es zu Abweichungen bezüglich der Zahl der Teilzeit-Neuabschlüsse zwischen unterschiedlichen Veröffentlichungen kommen.

Neuabschlüssen) ein deutlicher Anstieg gegenüber dem Vorjahr (2023: 18,1 %).¹⁰³

Neuabschlüsse mit beruflicher Vorbildung

Für einige Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ist dies nicht das erste Mal, dass sie nach der Schule einen beruflichen Bildungsweg einschlagen. Einige haben bereits einmal eine duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) (siehe Abschnitt **Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen** in diesem Kapitel), eine schulische Berufsausbildung¹⁰⁴ oder ein Studium begonnen und entweder erfolgreich abgeschlossen oder ohne Abschluss wieder beendet. In der Berufsbildungsstatistik wird erhoben, ob eine der drei genannten Arten beruflicher Vorbildung vorliegt und ob diese berufliche Vorbildung erfolgreich abgeschlossen wurde oder nicht.

Insgesamt wurde für 15,0 % der Neuabschlüsse mindestens eine Art dieser vorherigen beruflichen Bildungen gemeldet (Mehrfachnennungen sind möglich). Mehrheitlich handelte es sich dabei um eine vorherige duale Berufsausbildung, die nicht erfolgreich abgeschlossen wurde (8,4 % bzw. 40.128), gefolgt von einer vorherigen erfolgreich abgeschlossenen dualen Berufsausbildung (3,8 % bzw. 18.141). Vorherige schulische Berufsausbildungen bzw. ein vorheriges Studium lagen dagegen deutlich seltener vor → **Tabelle A5.3-3**.¹⁰⁵

Die Anteile mit einer vorherigen nicht erfolgreichen dualen Berufsausbildung in der Landwirtschaft sowie in Niedersachsen sind aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der niedersächsischen Landwirtschaft überhöht.¹⁰⁶

Die vorherige Berufsausbildung, Abkürzungen des Ausbildungsvertrags sowie die vereinbarte Dauer des Aus-

bildungsvertrags werden unter anderem deshalb in der Berufsbildungsstatistik erhoben, um Erstanfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung (kurz: Ausbildungsanfänger/-innen bzw. Anfänger/-innen) von anderen Arten von Neuabschlüssen abgrenzen zu können. Da eine Untererfassung der vorherigen Berufsausbildungen nicht ausgeschlossen werden kann (vgl. Uhly/Kroll/Schmidt 2025), reicht es zur Abgrenzung der Anfänger/-innen von anderen Arten von Neuabschlüssen nicht aus, die vorherige Berufsausbildung zu berücksichtigen. Es müssen zusätzlich Angaben zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer herangezogen werden.¹⁰⁷

Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen

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

- nach einer vorzeitigen Lösung eines Ausbildungsvertrags (oder auch nach nicht erfolgreicher Beendigung einer dualen Berufsausbildung ohne Vertragslösung) ein neuer Ausbildungsvertrag in einem anderen dualen Ausbildungsberuf (Berufswechsel innerhalb des dualen Systems) und/oder mit einem anderen Ausbildungsbetrieb (Ausbildungsbetriebswechsel innerhalb des dualen Systems) abgeschlossen wird,¹⁰⁸
- eine vorherige zweijährige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) in einem „Fortführungsberuf“ fortgeführt wird (Anschlussverträge innerhalb des dualen Systems) oder
- nach erfolgreichem Abschluss einer dualen Berufsausbildung erneut ein Ausbildungsvertrag in einem Beruf des dualen Systems abgeschlossen wird, der keinen Anschlussvertrag darstellt (Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems).

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

103 Berechnungen in diesem Absatz für das Berichtsjahr 2024; alle jeweils ohne die vom beschriebenen Meldefehler betroffene Kammer in den Freien Berufen in Nordrhein-Westfalen.

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

105 Auswertungen zu den Anteilen in den Bereichen innerhalb der einzelnen Bundesländer sind im Online-Datensystem DAZUBI in den Zeitreihen abrufbar (wobei Daten zu einem vorherigen Studium sowie zu einer vorherigen nicht erfolgreichen schulischen Berufsausbildung erst ab Berichtsjahr 2021 erfasst werden): <https://www.bibb.de/de/1866.php>.

106 Der Anteil von Neuabschlüssen mit vorheriger nicht erfolgreicher dualer Berufsausbildung ist aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bezüglich Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, im Berichtsjahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht (siehe Uhly/Kroll/Schmidt 2025). Dadurch sind auch die Anteile der Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreicher dualer Berufsausbildung in Niedersachsen insgesamt und der Landwirtschaft insgesamt überhöht.

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

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

Tabelle A5.3-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach beruflicher Vorbildung der Auszubildenden, Zuständigkeitsbereichen¹ und Bundesländern² 2024

A5

Bundesland/ Zuständig- keitsbereich	Neuabschlüsse mit vorheriger dualer Berufsausbildung				Neuabschlüsse mit vorheriger schulischer Ausbildung				Neuabschlüsse mit vorherigem Studium			
	Erfolgreich abge- schlossen		Nicht erfolgreich abgeschlossen ⁴		Erfolgreich abge- schlossen		Nicht erfolgreich abgeschlossen		Erfolgreich abge- schlossen		Nicht erfolgreich abgeschlossen	
	Neuab- schlüsse	Anteil (in %) ³	Neuab- schlüsse	Anteil (in %) ³	Neuab- schlüsse	Anteil (in %) ³	Neuab- schlüsse	Anteil (in %) ³	Neuab- schlüsse	Anteil (in %) ³	Neuab- schlüsse	Anteil (in %) ³
Baden- Württemberg	2.307	3,4	4.038	6,0	912	1,3	432	0,6	270	0,4	531	0,8
Bayern	3.492	4,1	7.056	8,3	1.113	1,3	204	0,2	384	0,5	591	0,7
Berlin	489	3,4	1.740	12,1	342	2,4	216	1,5	249	1,7	573	4,0
Brandenburg	420	4,0	723	6,8	102	1,0	51	0,5	51	0,5	141	1,3
Bremen	171	3,4	486	9,5	165	3,2	9	0,2	15	0,3	15	0,3
Hamburg	171	1,6	456	4,4	18	0,2	21	0,2	42	0,4	84	0,8
Hessen	990	2,9	1.971	5,8	405	1,2	123	0,4	99	0,3	387	1,1
Mecklenburg- Vorpommern	354	4,3	822	10,1	108	1,3	84	1,0	39	0,5	168	2,1
Niedersachsen ⁴	2.121	4,3	5.961	12,0	591	1,2	495	1,0	195	0,4	345	0,7
Nordrhein- Westfalen	4.116	3,9	9.696	9,2	4.005	3,8	1.266	1,2	534	0,5	2.469	2,4
Rheinland-Pfalz	900	4,0	1.812	8,1	294	1,3	135	0,6	96	0,4	303	1,3
Saarland	264	4,7	540	9,6	75	1,3	39	0,7	27	0,5	147	2,6
Sachsen	678	3,4	1.434	7,2	159	0,8	57	0,3	72	0,4	243	1,2
Sachsen-Anhalt	375	3,7	765	7,5	93	0,9	78	0,8	42	0,4	138	1,3
Schleswig- Holstein	885	5,2	2.094	12,3	501	2,9	15	0,1	66	0,4	87	0,5
Thüringen	405	3,9	537	5,2	66	0,6	126	1,2	30	0,3	99	1,0
Industrie und Handel	10.911	4,0	17.904	6,6	5.376	2,0	2.538	0,9	699	0,3	4.065	1,5
Handwerk	4.803	3,7	16.824	12,9	807	0,6	414	0,3	885	0,7	1.242	0,9
Landwirtschaft ⁴	729	5,5	1.623	12,1	48	0,4	24	0,2	81	0,6	105	0,8
Öffentlicher Dienst	780	5,3	321	2,2	159	1,1	15	0,1	120	0,8	411	2,8
Freie Berufe	900	2,0	3.363	7,6	2.559	5,8	351	0,8	432	1,0	489	1,1
Hauswirtschaft	18	1,5	93	7,7	3	0,2	6	0,5	0	0,0	0	0,0
Insgesamt	18.141	3,8	40.128	8,4	8.952	1,9	3.348	0,7	2.217	0,5	6.312	1,3

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

² Die Zuordnung eines Ausbildungsvertrags zu einem Bundesland erfolgt gemäß des erhebenden statistischen Landesamtes.

³ Ausgewiesen wird der Anteil der Neuabschlüsse (in %) mit dem entsprechenden Vorbildungsmerkmal an allen Neuabschlüssen des betrachteten Bundeslandes bzw. Zuständigkeitsbereichs.

⁴ Aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bezüglich Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, ist die Zahl der Neuabschlüsse wie bereits im Vorjahr auch im Berichtsjahr 2024 überhöht, was sich auch auf die Betrachtung der Neuabschlüsse insgesamt in Niedersachsen bzw. insgesamt in der Landwirtschaft auswirkt. Besonders betroffen sind die Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreicher dualer Berufsausbildung (siehe auch https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

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

E**Ausbildungsanfänger/-innen**

Das BIBB ermittelt die Zahl der Anfänger/-innen im dualen System sowohl als Teilgruppe der Neuabschlüsse als auch der begonnenen Ausbildungsverträge insgesamt. Verwendet werden hierbei die Meldungen zur vorherigen Berufsausbildung, zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer (bzw. vereinbartem Beginn und Ende), zum Geburtsjahr der Auszubildenden und weitere Vorbildungsangaben (potenzielle Verkürzungsgründe) der Berufsbildungsstatistik.

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

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

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

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

Um eine Abgrenzung von wirklichen Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen vornehmen zu können, sind verschiedene Wege denkbar. Bezogen auf die Anfänger/-innen innerhalb des dualen Systems würde eine bundesweite (zuständigkeits- und regionenübergreifende) unveränderliche Personennummer für die Auszubildenden entsprechende Analysen ermöglichen.¹⁰⁹ Es wurde jedoch keine solche Personennummer eingeführt. Deshalb wurde in der Berufsbildungsstatistik der Weg der Erfassung der vorherigen Berufsausbildung sowie der Ausbildungsdauer gewählt, auch wenn die Erhebung von vorherigen Berufsausbildungen im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht unproblematisch ist.¹¹⁰

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

Verwendet man zur Abgrenzung der Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger **E** nicht allein die Angaben zur vorherigen dualen Berufsausbildung, sondern auch die zur vereinbarten Vertragsdauer (unter Kontrolle verschiedener Verkürzungsgründe), so kann man im Jahr 2024 89,3 % der Neuabschlüsse als Ausbildungsanfänger/-innen identifizieren → **Tabelle A5.3-4**. Der Rest verteilt sich auf diejenigen mit einer zuvor bereits erfolgreich absolvierten dualen Berufsausbildung (Anschlussverträge und Mehrfachausbildungen, zusammen 3,9 %) und solchen mit Vertragswechsel (6,9 %). Letztere sind diejenigen, die zuvor bereits einen dualen Ausbildungsvertrag abgeschlossen und nach einer vorzeitigen Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag (Berufs- oder Betriebswechsel innerhalb des dualen Systems) neu abgeschlossen haben.¹¹¹ Dabei werden nur diejenigen mit einer längeren Verkürzung zu den Vertragswechsellern und -wechslerinnen gezählt, der Rest wird noch zu den Anfängern/Anfängerinnen gezählt.

109 Anhand dieser Personennummern könnten verschiedene Vertragsmeldungen für die gleiche Person bei der Datenanalyse verknüpft werden und die Erfassung von vorherigen dualen Berufsausbildungen wäre nicht erforderlich. Neben der Vereinfachung der Abgrenzung von Anfängern/Anfängerinnen einer dualen Berufsausbildung würde eine Personennummer auch weitergehende Verlaufsanalysen ermöglichen.

110 Die Jugendlichen müssen dem Ausbildungsbetrieb mitteilen, ob bei ihnen eine vorherige (erfolgreiche oder nicht erfolgreiche) Berufsausbildung vorliegt (auch wenn sie kein Eigeninteresse an dieser Informationsweitergabe haben oder dies ihren Interessen sogar entgegensteht). Der Betrieb muss dies an die zuständige Stelle melden (auch dann, wenn er kein Eigeninteresse an dieser Information hat).

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

Schaubild A5.3-1: Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2024

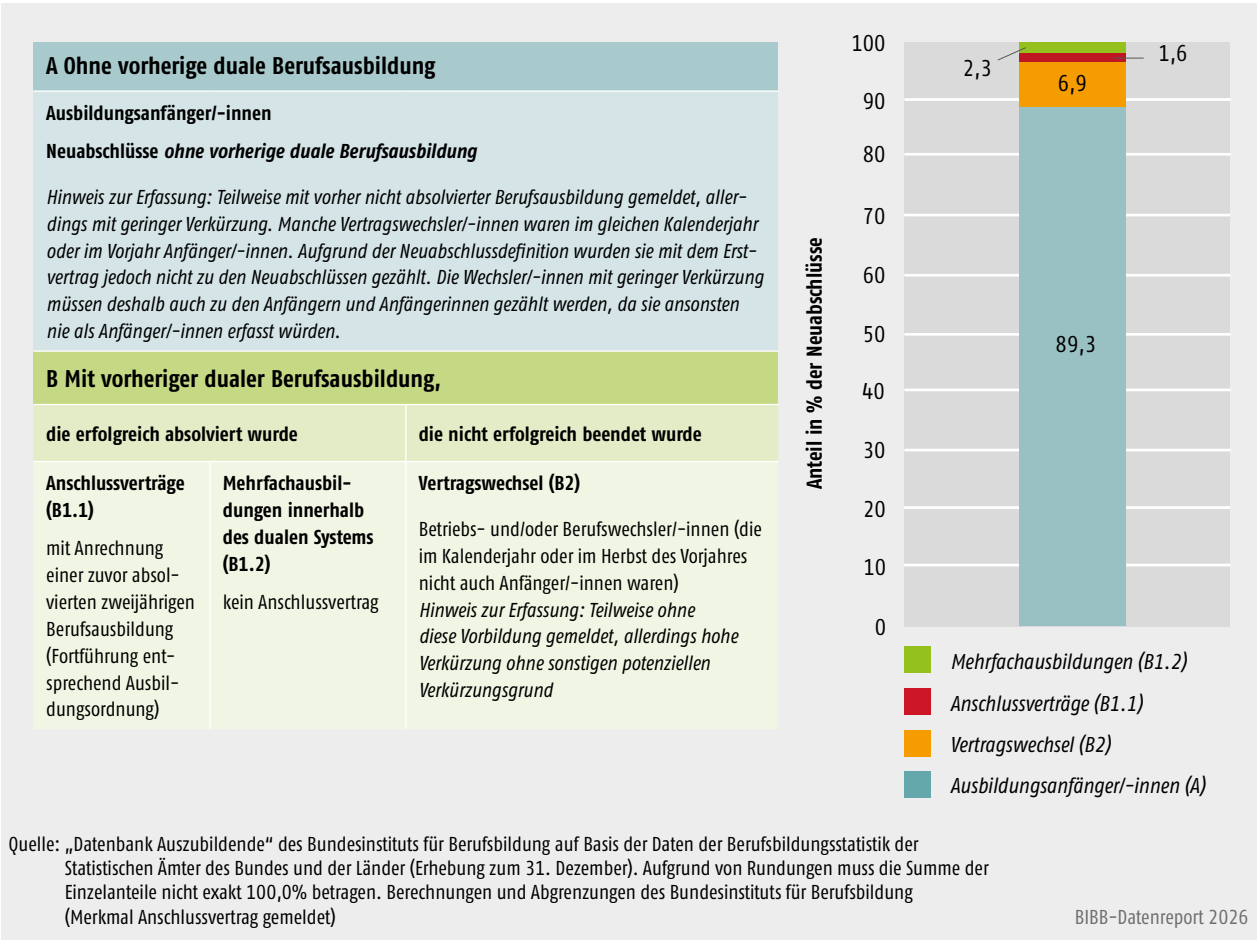


Tabelle A5.3-4: Ausbildungsanfänger/-innen, Anschlussverträge, Mehrfachausbildungen und Vertragswechsel nach Ländern bzw. Zuständigkeitsbereichen¹; als Teilgruppen der Neuabschlüsse und Teilgruppen der begonnenen Ausbildungsverträge (absolut und in % der Neuabschlüsse bzw. der begonnenen Verträge) 2024

Land/Zuständigkeitsbereich	Ausbildungsanfänger/-innen		Anschlussverträge ²		Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems		Vertragswechsel		Neuabschlüsse insgesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Teilgruppen der Neuabschlüsse³										
Baden-Württemberg	59.991	88,4	774	1,1	1.533	2,3	5.529	8,2	67.827	100,0
Bayern	75.459	89,1	1.374	1,6	2.118	2,5	5.742	6,8	84.690	100,0
Berlin	12.939	90,3	153	1,1	336	2,3	897	6,3	14.325	100,0
Brandenburg	9.567	90,4	207	2,0	213	2,0	600	5,7	10.587	100,0
Bremen	4.566	89,7	33	0,6	138	2,7	354	7,0	5.091	100,0
Hamburg	9.597	92,2	69	0,7	102	1,0	645	6,2	10.413	100,0
Hessen	30.948	91,3	486	1,4	504	1,5	1.962	5,8	33.900	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.254	89,0	138	1,7	216	2,6	546	6,7	8.154	100,0
Niedersachsen*	43.188	86,9	879	1,8	1.242	2,5	4.380	8,8	49.692	100,0
Nordrhein-Westfalen	94.287	89,9	1.692	1,6	2.424	2,3	6.519	6,2	104.922	100,0
Rheinland-Pfalz	20.157	89,6	441	2,0	459	2,0	1.437	6,4	22.494	100,0
Saarland	4.944	88,1	126	2,2	138	2,5	402	7,2	5.607	100,0
Sachsen	18.033	91,0	399	2,0	279	1,4	1.113	5,6	19.824	100,0
Sachsen-Anhalt	9.297	90,8	225	2,2	150	1,5	567	5,5	10.239	100,0
Schleswig-Holstein	14.622	85,9	168	1,0	717	4,2	1.518	8,9	17.028	100,0
Thüringen	9.363	91,2	279	2,7	126	1,2	495	4,8	10.263	100,0
Industrie und Handel	245.328	90,7	6.825	2,5	4.086	1,5	14.271	5,3	270.507	100,0
Handwerk	111.891	85,5	618	0,5	4.185	3,2	14.118	10,8	130.812	100,0
Öffentlicher Dienst	13.953	94,4	0	0,0	780	5,3	54	0,4	14.787	100,0
Landwirtschaft*	10.956	82,0	0	0,0	729	5,5	1.674	12,5	13.359	100,0
Freie Berufe	40.977	92,3	0	0,0	900	2,0	2.505	5,6	44.379	100,0
Hauswirtschaft	1.113	91,6	0	0,0	18	1,5	84	6,9	1.215	100,0
Bundesgebiet insgesamt	424.215	89,3	7.443	1,6	10.698	2,3	32.706	6,9	475.059	100,0
Land/Zuständigkeitsbereich	Ausbildungsanfänger/-innen		Anschlussverträge ²		Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems		Vertragswechsel		Begonnene Ausbildungsverträge insgesamt ³	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Teilgruppen der begonnenen Ausbildungsverträge³										
Baden-Württemberg	63.669	84,7	849	1,1	1.728	2,3	8.949	11,9	75.195	100,0
Bayern	79.146	84,1	1.488	1,6	2.352	2,5	11.133	11,8	94.119	100,0
Berlin	13.644	82,6	165	1,0	399	2,4	2.301	13,9	16.509	100,0
Brandenburg	10.200	86,2	225	1,9	237	2,0	1.167	9,9	11.829	100,0
Bremen	4.815	83,1	36	0,6	162	2,8	780	13,5	5.793	100,0
Hamburg	10.719	89,1	69	0,6	126	1,0	1.110	9,2	12.024	100,0
Hessen	33.039	87,4	528	1,4	573	1,5	3.648	9,7	37.788	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.593	84,0	147	1,6	246	2,7	1.050	11,6	9.036	100,0
Niedersachsen*	46.068	81,5	951	1,7	1.413	2,5	8.115	14,4	56.547	100,0
Nordrhein-Westfalen	101.166	84,4	1.848	1,5	2.817	2,4	14.010	11,7	119.841	100,0
Rheinland-Pfalz	21.582	84,7	504	2,0	534	2,1	2.856	11,2	25.476	100,0
Saarland	5.307	82,3	132	2,0	156	2,4	852	13,2	6.450	100,0
Sachsen	19.521	88,0	420	1,9	309	1,4	1.938	8,7	22.188	100,0
Sachsen-Anhalt	10.140	86,8	243	2,1	165	1,4	1.134	9,7	11.682	100,0
Schleswig-Holstein	15.261	78,5	183	0,9	801	4,1	3.195	16,4	19.437	100,0
Thüringen	10.119	88,0	303	2,6	144	1,3	930	8,1	11.499	100,0
Industrie und Handel	261.108	86,1	7.443	2,5	4.692	1,5	30.045	9,9	303.285	100,0
Handwerk	118.869	79,6	642	0,4	4.785	3,2	25.059	16,8	149.355	100,0
Öffentlicher Dienst	14.106	92,3	0	0,0	822	5,4	360	2,4	15.288	100,0
Landwirtschaft*	11.628	78,9	0	0,0	783	5,3	2.334	15,8	14.745	100,0
Freie Berufe	45.108	87,7	0	0,0	1.062	2,1	5.262	10,2	51.429	100,0
Hauswirtschaft	1.176	89,9	0	0,0	21	1,6	111	8,5	1.308	100,0
Bundesgebiet insgesamt	451.992	84,4	8.085	1,5	12.162	2,3	63.168	11,8	535.407	100,0

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

² Es werden nur Fortführungen zu Anschlussverträgen gezählt, bei denen die Ausbildungsordnung die Anrechnung der zweijährigen Berufsausbildung explizit vorsieht (§ 5 Abs. 2 Nr. 4 BBiG). Bislang sind solche Fortführungen ausschließlich in Berufen der Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk vorgesehen. Für Berufe für Menschen mit Behinderung wird dieses Merkmal nicht erfasst.

³ Begonnene Ausbildungsverträge sind alle im Berichtsjahr gemeldeten Ausbildungsverträge, die im Berichtsjahr begonnen haben; zu den Neuabschlüssen zählen nur die begonnenen Ausbildungsverträge des Berichtsjahres, die am 31. Dezember des Jahres noch bestehen. Die Neuabschlusszählung vermeidet Doppelzählungen von Personen, die im Kalenderjahr mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Sie erfasst allerdings nicht alle begonnenen Ausbildungsverträge.

⁴ Der Anteil von Vertragswechseln ist aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bezüglich Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, in den Berichtsjahren 2023 und 2024 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht (siehe auch https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf). Dadurch sind die Anteile der Vertragswechsel in Niedersachsen insgesamt bzw. in der Landwirtschaft insgesamt überhöht.

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

Bei Anschlussverträgen handelt es sich um die Fortführung einer zuvor abgeschlossenen zweijährigen Berufsausbildung im dualen System.¹¹³ Als Anschlussverträge **E** wurden 1,6 % der Neuabschlüsse gemeldet. Bei 2,3 % der Neuabschlüsse handelt es sich um Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems – also um Neuabschlüsse von Personen, die bereits zuvor eine duale Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und deren neuer Vertrag kein Anschlussvertrag ist. Die jeweiligen Anteile von Ausbildungsanfängern/Ausbildungsanfängerinnen, Anschlussverträgen, Mehrfachausbildungen und Vertragswechseln an den gesamten Neuabschlüssen sind seit 2008 (das erste Jahr, zu dem die Differenzierungen vorgenommen werden konnten) weitgehend stabil.¹¹⁴

Wie **→ Tabelle A5.3-4** zeigt, war der Anteil der Anschlussverträge in allen Bundesländern relativ gering. Den höchsten Anteil an den Neuabschlüssen hatten Anschlussverträge in Thüringen mit 2,7 %. Bislang können Anschlussverträge ausschließlich in den beiden Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk abgeschlossen werden. Der Anteil an allen Neuabschlüssen fiel in den Berufen von Industrie und Handel mit 2,5 % zwar relativ gering aus, war aber immer noch deutlich höher als bei den Handwerksberufen (0,5 %).

Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems nahmen wie bereits im Vorjahr in Schleswig-Holstein mit 4,2 % der Neuabschlüsse den höchsten Anteil ein. Nach Zuständigkeitsbereichen war der Anteil der Mehrfachausbildungen in den Berufen der Landwirtschaft (5,5 %) und des Öffentlichen Dienstes (5,3 %) am höchsten.

Der Anteil der Vertragswechsel lag in den einzelnen Ländern zwischen 4,8 % (Thüringen) und 8,9 % (Schleswig-Holstein). In den Zuständigkeitsbereichen spielen Vertragswechsel vor allem in der Landwirtschaft (12,5 %) und im Handwerk (10,8 %) eine vergleichsweise größere Rolle, wobei der Anteil in der Landwirtschaft durch ein verändertes Meldeverhalten etwas überhöht ist.¹¹⁵ Am geringsten fiel der Anteil in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes (0,4 %) aus.

Gemäß der Neuabschlussdefinition werden bei dieser Zählgröße Verträge nur dann berücksichtigt, wenn sie bis zum 31. Dezember des Jahres noch bestehen.¹¹⁶ Für verschiedene Fragestellungen ist es jedoch sinnvoll, nicht nur die Neuabschlüsse, sondern alle begonnenen Ausbildungsverträge eines Kalenderjahres (also auch jene im Berichtsjahr begonnenen Ausbildungsverträge, die am 31.12. des Berichtsjahres beispielsweise aufgrund einer vorzeitigen Vertragslösung oder einer bestandenen bzw. endgültig nicht bestandenen Abschlussprüfung nicht mehr bestehen) heranzuziehen. Deshalb weist **→ Tabelle A5.3-4** auch die Differenzierungen Anfänger/-innen, Anschlussverträge, Mehrfachausbildungen und Vertragswechsel innerhalb des dualen Systems bezogen auf alle begonnenen Verträge des Kalenderjahres aus.

(Robyn Schmidt)

113 Zu den Ausbildungsberufen, in denen im Jahr 2021 Anschlussverträge erfolgten sowie zum vorherigen Ausbildungsberuf siehe die Zusatztablette „Anschlussverträge in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) und vorherige Berufsausbildung“ in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_anschlussvertraege_2021.xlsx.

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

115 Der Anteil von Vertragswechseln an den Neuabschlüssen ist aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bezüglich Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, im Berichtsjahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht (siehe Uhly/Kroll/Schmidt 2025). Dadurch sind auch die Anteile der Vertragswechsel in der Landwirtschaft insgesamt überhöht.

116 Dies bietet den Vorteil, dass Personen, die mehrere Ausbildungsverträge im Laufe eines Kalenderjahres abschließen, nicht mehrfach gezählt werden. Es kann allerdings dazu führen, dass nicht alle Personen, die einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hatten, gezählt werden.

A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung

In diesem Kapitel werden ausgewählte berufsstrukturelle Entwicklungen innerhalb der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO analysiert, wie sie im Rahmen von Dauerbeobachtungen des BIBB auf Basis der Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) (vgl. [Kapitel A5.1](#)) durchgeführt werden. Derartige Auswertungen sind für die Entwicklungsperspektiven des dualen Systems von Interesse (vgl. Uhly/Troltsch 2009) und ermöglichen eine Abschätzung von Chancen für unterschiedliche Gruppen von Jugendlichen.

Folgende Berufsgruppierungen stehen im Fokus der Betrachtung: Produktions- sowie primäre und sekundäre Dienstleistungsberufe, MINT-Berufe, IT-Berufe, zweijährige Ausbildungsberufe und Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung. Dabei eignet sich die Berufsbildungsstatistik besonders gut für die Betrachtung langfristiger Entwicklungen. Überdies können die im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erfassten Personenmerkmale, wie beispielsweise die höchsten allgemeinbildenden Schulabschlüsse der Auszubildenden, mit den berufsstrukturellen Daten verknüpft werden. Basis für die Analysen bilden die Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (zur Umstellung der Neuabschlussdefinition vgl. [E in Kapitel A5.3](#)). Dass hier die Neuabschlusszahlen anstatt der Zahlen zum Auszubildendenbestand herangezogen werden liegt darin begründet, dass in den Bestandszahlen die Berufe je nach Ausbildungsdauer unterschiedlich stark vertreten sind (zweijährige Ausbildungsberufe sind bei den Bestandszahlen in der Regel unter-, dreieinhalbjährige überrepräsentiert). Außerdem haben die Neuabschlusszahlen den Vorteil, dass hiermit aktuelle Entwicklungen direkter nachgezeichnet werden können.

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

E

Produktions- und Dienstleistungsberufe

Mit dem Berichtsjahr 2012 wurden in der Berufsbildungsstatistik die (erweiterten) Berufskennziffern nach der Klassifikation der Berufe 2010 der BA (KldB 2010) übernommen, die die bis dahin verwendete KldB 1992 ablösen; zu Details siehe Erläuterungskasten im BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.4. Die erste Fassung der KldB 2010 wurde im Jahr 2020 weiterentwickelt. Seit dem Berichtsjahr 2021 ist die „Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020“ gültig. Wenn im Folgenden von der KldB 2010 gesprochen wird, ist immer die KldB 2010 in der überarbeiteten Fassung 2020 gemeint.

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

Ausführliche Informationen zum Vorgehen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2024.xlsx.

Primäre Dienstleistungen stellen nach Klauder (1990) in Abgrenzung zu den Produktionstätigkeiten „im Schwerpunkt eine ‚Verlängerung‘ des Produktionsweges nach vorne und hinten dar, halten den gesamtwirtschaftlichen ‚Produktionsfluß‘ aufrecht und gehen schließlich direkt in den Konsum ein“ (zitiert nach Tessaring 1994, S. 9). Unter die primären Dienstleistungsberufe fallen Berufe mit z. B. folgenden Tätigkeitsschwerpunkten: Handels- und Büro-

tätigkeiten sowie allgemeine Dienste wie Bewirten, Lagern, Transportieren, Reinigen und Sichern.

Als **sekundäre Dienstleistungstätigkeiten** werden Tätigkeiten zusammengefasst, die „in der Regel physisch nicht greifbar sind und somit immaterielle Güter darstellen, die vorwiegend geistig erbracht werden. Sie werden auch als Kopf- oder Wissensarbeit bezeichnet und dadurch charakterisiert, dass sie die industrielle Produktion qualitativ über die vermehrte Förderung und Nutzung des menschlichen Geistes, des ‚Humankapitals‘, verbessern“ (Klauder 1990, zitiert nach Tessaring 1994, S. 9; vgl. auch Hall 2007). Es handelt sich um Berufe mit z. B. folgenden Tätigkeitsschwerpunkten: Messen, Prüfen, Forschen, Gestalten, Gesetze anwenden, Beraten sowie Pflegen und Behandeln.

Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung

Seit den 1980er-Jahren hat der Dienstleistungssektor in der Bundesrepublik Deutschland zunehmend die dominierende Rolle im Beschäftigungssystem übernommen (vgl. Walden 2007). Dies zeigt sich auch bei der Entwicklung der Dienstleistungsberufe **E** in der dualen Berufsausbildung.¹¹⁷ So war der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Dienstleistungssektor – mit wenigen Ausnahmen – seit Mitte der 1990er-Jahre nahezu stetig bis zum Jahr 2010 (65,0 %) angestiegen. In den Folgejahren bis 2024 war dieser Anteil wieder leicht rückläufig (2024: 60,7 %) → **Tabelle A5.4-1**. Dabei zeigte sich der Rückgang nur in den primären Dienstleistungsberufen (2010: 50,2 % vs. 2024: 42,5 %). Der Anteil der sekundären Dienstleistungsberufe ist von 2010 (14,9 %) stetig bis auf 18,2 % im Berichtsjahr 2024 gestiegen. Durch den Anteilsrückgang bei den Dienstleistungsberufen in den vergangenen Jahren kam es auf der anderen Seite zu einem Anstieg beim Anteil der Neuabschlüsse in den Produktionsberufen auf 39,3 % (2010: 35,0 %).

Differenziert nach dem Geschlecht der Auszubildenden zeigt sich bei der Entwicklung in den einzelnen Berufssektoren, dass der Frauenanteil im Dienstleistungssektor in den vergangenen Jahren stetig zurückgegangen ist → **Schaubild A5.4-1** und → **Schaubild A5.4-2**. Inzwischen sind Männer und Frauen im Dienstleistungssektor zu beinahe gleichen Anteilen vertreten (Frauenanteil 2010: 60,3 % vs. 2024: 53,5 %). Diese Entwicklung zeigt sich vor allem bei den primären Dienstleistungsberufen (Frauenanteil 2010: 58,8 % vs. 2024: 50,0 %) und in etwas abgeschwächter Form auch bei den sekundären Dienstleistungsberufen (Frauenanteil 2010: 65,1 % vs.

2024: 61,5 %) (vgl. dazu auch Dionisius/Kroll/Ulrich 2018). Insgesamt kann man für die vergangenen Jahre festhalten, dass sich die Anteilsverhältnisse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Bereich der Dienstleistungsberufe deutlich zugunsten der Männer verschoben haben → **Schaubild A5.4-2**. Bei den Produktionsberufen ist eine Anteilsverschiebung in diesem Ausmaß nicht zu erkennen, auch wenn der Frauenanteil in diesem Sektor in den letzten Jahren leicht angestiegen ist (Frauenanteil 2010: 7,3 % vs. 2024: 9,5 %).

Betrachtet man die Gruppen der Männer und Frauen jeweils getrennt hinsichtlich der Verteilung der Berufssektoren, fällt auf, dass sich innerhalb der Gruppe der Männer keine Anteilsveränderungen 2024 im Vergleich zu 2010 ergeben haben (Anteil Produktionsberufe 2010 und 2024: 55,7 %; Anteil Dienstleistungsberufe 2010 und 2024: 44,3 %) → **Tabelle A5.4-1**. Innerhalb der Gruppe der Frauen werden weiterhin rd. neun von zehn Auszubildenden im Dienstleistungssektor ausgebildet. Hier gab es allerdings deutlich Anteilsverschiebungen innerhalb des Dienstleistungssektors. Bei den Frauen hat der primäre Dienstleistungssektor deutlich an Bedeutung verloren (2010: 70,7 % vs. 2024: 58,8 %) und der sekundäre Dienstleistungssektor deutlich gewonnen (2010: 23,2 % vs. 2024: 30,9 %). Dass sich insgesamt die Anteilsverteilungen im Dienstleistungsbereich zugunsten der Männer verschoben haben, hängt maßgeblich auch damit zusammen, dass der Frauenanteil insgesamt im dualen System über die vergangenen Jahre seit 2010 deutlich rückläufig ist (vgl. **Kapitel A5.2**).

Insgesamt zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr bei der Entwicklung der Neuabschlusszahlen, dass es 2024 bei den Produktionsberufen zu einem leichten Rückgang kam (2023: 186.969 Neuabschlüsse vs. 2024: 186.624; -0,2 %). Im Dienstleistungsbereich insgesamt war der Rückgang deutlicher (2023: 292.821 vs. 2024: 288.438; -1,5 %) und fiel bei den primären Dienstleistungsberufen stärker aus (2023: 205.731 vs. 2024: 202.134; -1,7 %) als bei den sekundären (2023: 87.090 vs. 2024: 86.301; -0,9 %) → **Tabelle A5.4-1**.

Duale Berufsausbildung in MINT-Berufen

Im Berichtsjahr 2024 wurden insgesamt in den dualen MINT-Berufen **E** 167.724 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und damit etwas weniger als im Jahr zuvor (2023: 170.058; -1,4 %). Insgesamt hat aber die Bedeutung dieser Berufsgruppe in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen, sodass inzwischen mehr als ein Drittel (35,3 %) aller Neuabschlüsse 2024 in diesem Bereich getätigt wurden (2010: 28,1 %) → **Tabelle A5.4-2**.

¹¹⁷ Zum berufsstrukturellen Wandel in der dualen Berufsausbildung siehe auch Uhly 2007; zur Entwicklung im Dienstleistungssektor siehe Baethge 2011.

Tabelle A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge¹ in Produktions- und Dienstleistungsberufen², Bundesgebiet 2010 bis 2024

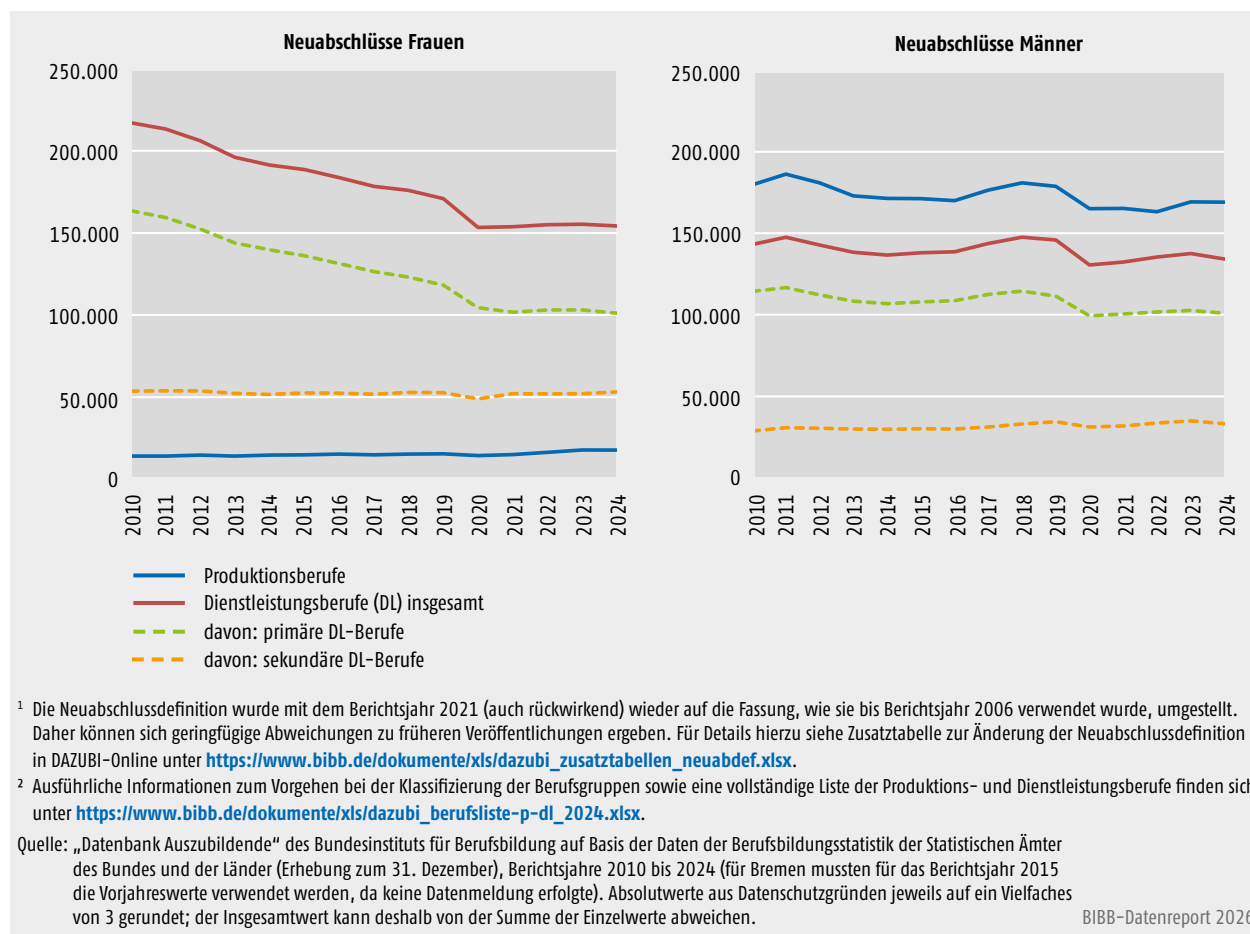
Jahr	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Berufsgruppe											
Insgesamt, absolut											
Produktionsberufe	193.668	186.069	185.313	191.283	196.173	194.070	179.427	180.138	179.451	186.969	186.624
Dienstleistungsberufe (DL)	360.189	326.619	322.251	321.987	323.391	316.797	283.884	286.038	290.418	292.821	288.438
davon:											
primäre DL-Berufe	277.827	243.900	239.892	238.890	237.477	229.617	203.805	202.152	204.804	205.731	202.134
sekundäre DL-Berufe	82.365	82.719	82.359	83.097	85.911	87.180	80.079	83.886	85.611	87.090	86.301
Insgesamt	553.857	512.688	507.564	513.270	519.564	510.870	463.311	466.176	469.866	479.790	475.059
Männer, absolut											
Produktionsberufe	179.619	171.195	169.977	176.430	180.876	178.659	165.096	165.204	163.176	169.203	168.975
Dienstleistungsberufe	143.094	137.982	138.603	143.727	147.561	145.899	130.554	132.345	135.438	137.592	134.235
davon:											
primäre DL-Berufe	114.348	107.829	108.627	112.461	114.453	111.456	99.366	100.461	101.742	102.642	101.031
sekundäre DL-Berufe	28.746	30.153	29.976	31.269	33.108	34.443	31.188	31.881	33.696	34.953	33.204
Insgesamt	322.713	309.177	308.580	320.160	328.437	324.558	295.650	297.549	298.614	306.795	303.213
Frauen, absolut											
Produktionsberufe	14.049	14.874	15.336	14.853	15.297	15.414	14.331	14.934	16.272	17.769	17.646
Dienstleistungsberufe	217.095	188.637	183.648	178.260	175.830	170.898	153.330	153.693	154.980	155.229	154.200
davon:											
primäre DL-Berufe	163.479	136.071	131.265	126.429	123.024	118.164	104.439	101.691	103.062	103.089	101.103
sekundäre DL-Berufe	53.619	52.566	52.383	51.831	52.806	52.737	48.891	52.002	51.918	52.137	53.097
Insgesamt	231.144	203.511	198.987	193.113	191.127	186.312	167.661	168.627	171.252	172.995	171.849
Insgesamt, in % aller Neuabschlüsse											
Produktionsberufe	35,0	36,3	36,5	37,3	37,8	38,0	38,7	38,6	38,2	39,0	39,3
Dienstleistungsberufe	65,0	63,7	63,5	62,7	62,2	62,0	61,3	61,4	61,8	61,0	60,7
davon:											
primäre DL-Berufe	50,2	47,6	47,3	46,5	45,7	44,9	44,0	43,4	43,6	42,9	42,5
sekundäre DL-Berufe	14,9	16,1	16,2	16,2	16,5	17,1	17,3	18,0	18,2	18,2	18,2
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
In % aller Neuabschlüsse mit Männern											
Produktionsberufe	55,7	55,4	55,1	55,1	55,1	55,0	55,8	55,5	54,6	55,2	55,7
Dienstleistungsberufe	44,3	44,6	44,9	44,9	44,9	45,0	44,2	44,5	45,4	44,8	44,3
davon:											
primäre DL-Berufe	35,4	34,9	35,2	35,1	34,8	34,3	33,6	33,8	34,1	33,5	33,3
sekundäre DL-Berufe	8,9	9,8	9,7	9,8	10,1	10,6	10,5	10,7	11,3	11,4	11,0
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
In % aller Neuabschlüsse mit Frauen											
Produktionsberufe	6,1	7,3	7,7	7,7	8,0	8,3	8,5	8,9	9,5	10,3	10,3
Dienstleistungsberufe	93,9	92,7	92,3	92,3	92,0	91,7	91,5	91,1	90,5	89,7	89,7
davon:											
primäre DL-Berufe	70,7	66,9	66,0	65,5	64,4	63,4	62,3	60,3	60,2	59,6	58,8
sekundäre DL-Berufe	23,2	25,8	26,3	26,8	27,6	28,3	29,2	30,8	30,3	30,1	30,9
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

² Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2024.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2026

Schaubild A5.4–1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge¹ in Produktions- und Dienstleistungsberufen² nach Geschlecht, Bundesgebiet 2010 bis 2024



E

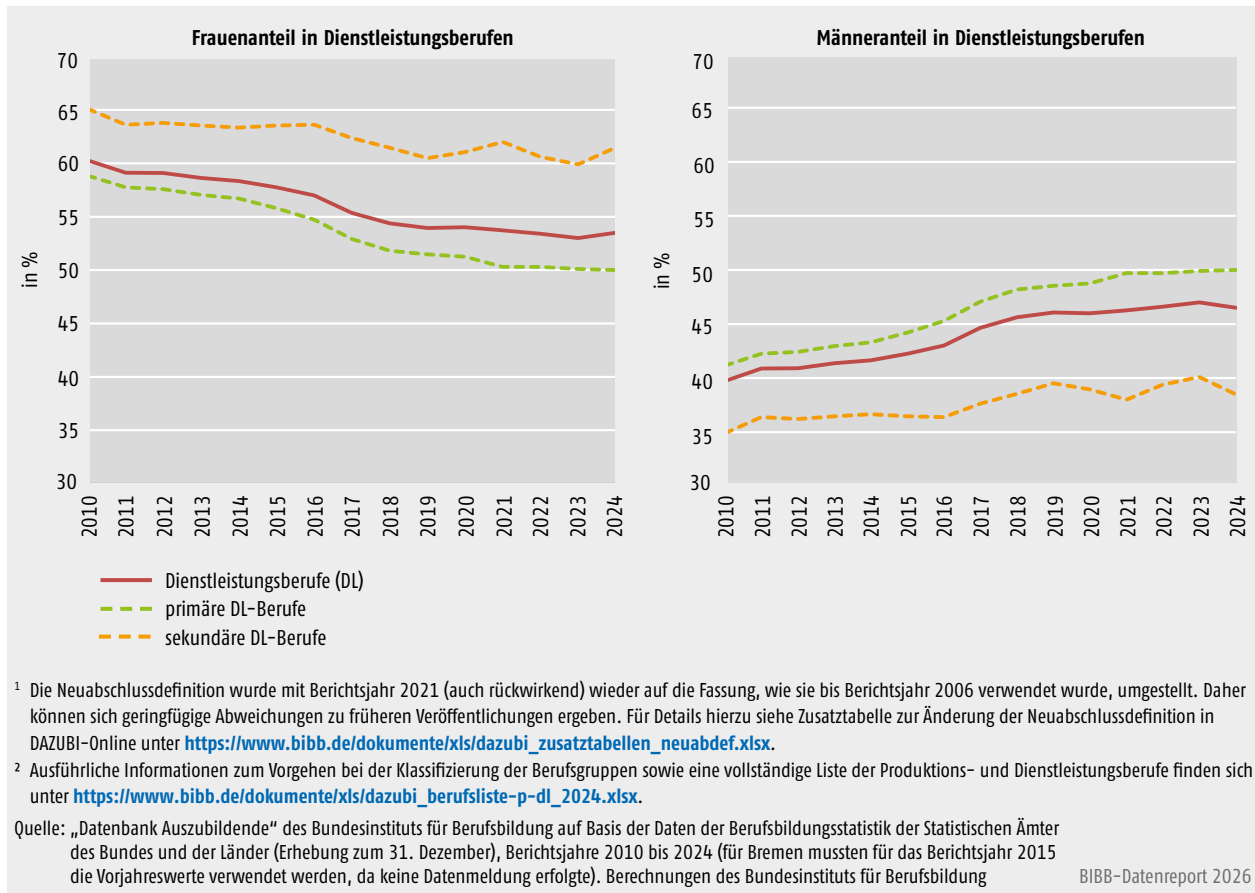
MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO)

Im Rahmen der Analysen von berufsstrukturellen Entwicklungen des BIBB wurde die BIBB-Berufsgruppierung „Technikberufe“¹¹⁸ aufgegeben. Sie wird (auch rückwirkend) durch die Berufsgruppe der „MINT-Berufe“ gemäß der Abgrenzung der BA ersetzt. Die BA-Abgrenzung setzt an den 5-Stellern der Klassifikation der Berufe 2010 an und schließt auch die dualen Ausbildungsberufe (BBiG/HwO) ein. Da das Berufsaggregat der „MINT-Berufe“ seitens der BA für alle Erwerbsberufe und nicht speziell für die dualen Ausbildungsberufe (BBiG/HwO) gebildet wurde, ergeben sich zwar an einigen wenigen Stellen für die dualen Ausbildungsberufe problematische Zuordnungen. Diese werden aber aufgrund des Ziels einer einheitlichen Basis

in Kauf genommen. Ziel dieser Umstellung ist es, eine einheitliche Begriffsverwendung für die Datennutzer/-innen sowie eine einheitliche Verwendung von Berufsgruppierungen für Ausbildungs- und Arbeitsmarktanalysen zu schaffen. Im Rahmen der Überarbeitung der Klassifikation der Berufe 2010 wurde seitens der BA auch das spezifische Berufsaggregat der MINT-Berufe angepasst. Im Ergebnis wurden auf der Ebene der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten 17 Berufsgattungen (KldB 2010 5-Steller) neu in das Aggregat aufgenommen und sieben Berufsgattungen aus dem Aggregat entfernt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022). Aufgrund dieses Neuzuschnitts ergeben sich ab dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) abweichende Zahlen zu den Auswertungen der MINT-Berufe in vorherigen Veröffentlichungen.

¹¹⁸ Für eine Zeitreihe zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in technischen Ausbildungsberufen bis 2015 siehe BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A5.4.

Schaubild A5.4-2: Anteile auf Basis der Neuabschlüsse¹ der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen², Bundesgebiet 2010 bis 2024 (in %)



E

Das Berufsaggregat „MINT-Berufe“

Nach der Definition der BA umfasst das Berufsaggregat „MINT-Berufe“ alle Tätigkeiten, „für deren Ausübung ein hoher Anteil an Kenntnissen und Fertigkeiten aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und/oder Technik erforderlich ist. Dabei wird auch das Bauen und Instandhalten technischer Anlagen und Geräte als zentraler Bestandteil einer Tätigkeit zu den MINT-Berufen gezählt, jedoch nicht das bloße Bedienen von Maschinen. Die einzelnen 5-Steller der KldB 2010 werden dabei nicht nur dem Gesamttaggregat MINT zugeordnet, sondern differenziert in „Mathematik, Naturwissenschaften“, „Informatik“ und „Technik“. Bei der Definition von MINT-Berufen ist der Tätigkeitsinhalt entscheidend, nicht jedoch die Ausübungsform wie z. B. Handwerksberuf oder Industrieberuf. Das Berufsaggregat „MINT-Berufe“ umfasst neben den hochqualifizierten MINT-Berufen auch die sogenannten mittelqualifizierten MINT-Berufe. Das bedeutet, dass neben Experten- und Spezialistentätigkeiten auch Fachkrafttätig-

keiten berücksichtigt werden“ (Bundesagentur für Arbeit 2014b, S. 71).

Erläuterungen zum Vorgehen der BA bei der Abgrenzung der MINT-Berufe und eine vollständige MINT-Berufsliste findet sich unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2024.xlsx. Die Hinweise zu den geänderten Berufsschlüsseln der KldB 2010 finden sich unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste_erhebungsberufe-mit-berufsschlüsseln-kldb2010.xlsx.

Auch wenn der Frauenanteil in den MINT-Ausbildungsberufen in den letzten Jahren leicht um 1,5 Prozentpunkte angestiegen ist (2010: 10,6 %; 2024: 12,1 %), ist dieser Bereich seit jeher deutlich männlich dominiert. Frauen haben zwar durchaus Präferenzen für ausgewählte MINT-Berufe, der deutliche Großteil der Berufe ist aber überwiegend mit männlichen Auszubildenden besetzt, häufig finden sich in diesen sogar fast ausschließlich Männer

Tabelle A5.4-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge¹ in MINT-Ausbildungsberufen² im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 2010 bis 2024

Jahr	Absolut	In % der Neuabschlüsse	Darunter: Frauen	Frauenanteil in den MINT-Berufen, in %
2010	155.394	28,1	16.536	10,6
2011	166.995	29,8	17.757	10,6
2012	165.756	30,4	18.177	11,0
2013	159.309	30,6	17.496	11,0
2014	159.285	31,0	17.928	11,3
2015	161.457	31,5	18.513	11,5
2016	162.462	32,0	18.984	11,7
2017	168.474	32,8	18.813	11,2
2018	175.224	33,7	19.752	11,3
2019	175.047	34,3	19.854	11,3
2020	156.045	33,7	17.595	11,3
2021	155.271	33,3	17.538	11,3
2022	160.071	34,1	19.113	11,9
2023	170.058	35,4	20.823	12,2
2024	167.724	35,3	20.214	12,1

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

² Zur Abgrenzung der MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO) siehe https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2024.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2026

(vgl. Kroll 2017a). Und auch der Anstieg seit 2010 ist – insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Fördermaßnahmen der vergangenen Jahre – als eher schwach einzustufen. Hierfür könnten u. a. sowohl individuelle Gründe z. B. in Form von Berufswahlentscheidungen als auch betriebliche Gründe im Rahmen von geschlechtsspezifischem Rekrutierungsverhalten eine Rolle spielen (vgl. Beicht/Walden 2014a; Kroll 2021a).

Die deutlich überwiegende Mehrheit der neuen Ausbildungsverträge in der Gruppe der MINT-Berufe wurde auch 2024 in den technischen Ausbildungsberufen abgeschlossen (rd. 85 %). Mit 11,2 % liegt in diesem Bereich der Frauenanteil am niedrigsten von allen MINT-Bereichen. Lediglich im vergleichsweise kleinen Bereich der Gesundheitstechnik finden sich überdurchschnittlich viele Frauen (rd. 65 %). Hierunter fallen beispielsweise die Berufe Augenoptiker/-in, Hörakustiker/-in oder Zahntechniker/-in. Neben den gesundheitstechnischen Berufen findet sich ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil mit rd. 36 % auch in den mathematisch und naturwissenschaftlich ausgerichteten MINT-Ausbildungsberufen, die hauptsächlich Labortätigkeiten beinhalten (z. B. Biologielaborant/-in, Chemielaborant/-in, Chemikant/-in und Pharmakant/-in). Im quantitativ bedeutsamsten Bereich im MINT-Technikaggregat, der Produktionstechnik, wurden hingegen nur 9,4 % der neuen Ausbildungsverträge mit Frauen abgeschlossen. So zeigt sich, dass Frauen auch bei den dualen Ausbildungsberufen im MINT-Bereich geschlechtertypische Nischen einnehmen. Aufgrund der steigenden Bedeutung des IT-Bereichs seit Mitte der 1990er-Jahre soll dieser im Folgenden mithilfe der Berufsfeld-Definitionen des BIBB genauer betrachtet werden.

Entwicklung der IT-Berufe

Im Zuge der seit 1997 neu eingeführten IT-Berufe ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Berufsfeld „IT-Kernberufe“ deutlich angestiegen → **Schaubild A5.4-3**. 1996 lag die Zahl der Neuabschlüsse noch bei 1.665. In der Folge hatte sich diese bis zum Berichtsjahr 2001 mit 16.674 Neuabschlüssen in kurzer Zeit bereits verzehnfacht.

E

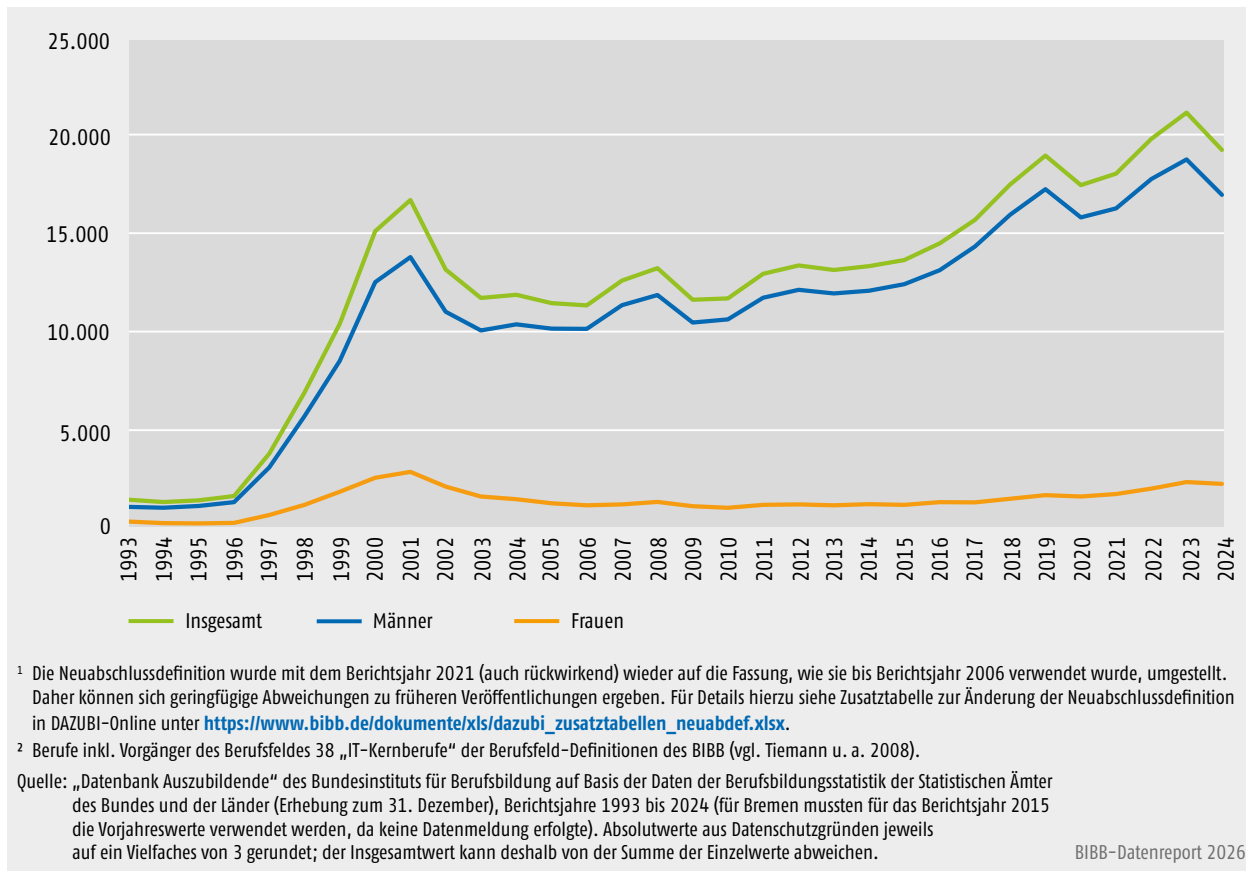
IT-Kernberufe

Mit dem Ziel, eine Vergleichbarkeit zu den Berufsfeldanalysen herzustellen, wurde zur Abgrenzung der IT-Berufe das Berufsfeld 38 „IT-Kernberufe“ der Berufsfeld-Definitionen des BIBB (vgl. Tiemann 2018; Tiemann u. a. 2008) herangezogen. Analysen von Hall u. a. 2016 haben gezeigt, dass der überwiegende Teil der Personen in diesem Berufsfeld mit Datenverarbeitung und Softwareentwicklung beschäftigt ist, in einigen Fällen auch mit Beratung, Organisation und Vertrieb von Datenverarbeitungssystemen.

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

- ▶ Fachinformatiker/-in (verschiedene Fachrichtungen),
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement,
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für IT-System-Management,
- ▶ Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in

Schaubild A5.4-3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge¹ in den dualen IT-Berufen² nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2024



sowie die Vorgängerberufe:

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

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

Bei der Verwendung derartiger Klassifikationen ergeben sich immer auch Grenzfälle. So werden die Berufe IT-Sys-

tem-Elektroniker/-in und Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik nicht zu den IT-Kernberufen gezählt, sondern zum Berufsfeld 11 „Elektroberufe“. Bei der KldB 2010 werden zur Berufshauptgruppe 26 „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ gezählt.

Zwischen 2001 und 2003 kam es zu deutlichen Einbrüchen, die zu einem bedeutenden Teil mit der sogenannten Dotcom-Blase in Zusammenhang stehen dürften. Der Börsenkrach und die damit verbundene Insolvenz vieler Unternehmen der New Economy führte zu einem massiven Stellenabbau in der IT-Branche. Im Jahr 2003 (11.706 Neuabschlüsse) wurden hier rd. 30 % weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch zwei Jahre zuvor. In den folgenden Jahren bis 2010 verblieb die Zahl der Neuabschlüsse – mit leichten Schwankungen – auf diesem Niveau. Seither stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge allerdings wieder und erreichte 2023 mit 21.108 einen Höchststand. Wenn sich zwischenzeitlich die Auswirkungen der Coronapandemie

demie¹¹⁹ und der damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen auch bei den IT-Berufen zeigten, lag die Neuabschlusszahl 2023 wieder deutlich über dem Niveau vor der Pandemie. Im Berichtsjahr 2024 war die Zahl der Neuabschlüsse im Vergleich zum Vorjahr rückläufig (2024: 19.212; -9,0 %), verblieb allerdings auf hohem Niveau.

Auch wenn der Frauenanteil im Berufsfeld der „IT-Kernberufe“ in den Jahren von 2017 bis 2024 recht stark gestiegen ist (2017: 8,6 % vs. 2023: 11,9 %), sind Frauen hier weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt scheint es auch bei den IT-Berufen zu einer Reproduktion geschlechtsspezifischer Zugänge und Arbeitsmarktsegmentierungen zu kommen (vgl. Struwe 2004). Und schon allein die geringe Präsenz von Frauen in IT-Berufen dürfte maßgeblich mitverantwortlich für eine den IT-Berufen abgewandte Sozialisation der Frauen sein (vgl. Kleinert/Schels 2020; Solga/Pfahl 2009).

Die Entwicklung zweijähriger Ausbildungsberufe

Durch Aufhebung, Integration oder Umwandlung in dreijährige Berufe wurde seit den 1950er-Jahren die Anzahl der zweijährigen Ausbildungsberufe deutlich reduziert. Anfang des 21. Jahrhunderts wurde aber wieder verstärkt versucht, über zweijährige¹²⁰ Ausbildungsberufe ein zusätzliches Ausbildungsplatzangebot zu schaffen und damit insbesondere die Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit schlechten Startchancen zu verbessern (vgl. Kath 2005; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005). Das Potenzial dieser Berufe zur Verbesserung der Chancen von Jugendlichen wurde allerdings in der bildungspolitischen Debatte kontrovers diskutiert (vgl. Kroll 2017b; Uhly/Kroll/Krekel 2011, S. 5f.).

Im Berichtsjahr 2024 wurden in den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten mit 40.587 neuen Ausbildungsverträgen 0,8 % mehr abgeschlossen als noch ein Jahr zuvor (2023: 40.251). Da 2024 die Zahl der Neuabschlüsse insgesamt leicht rückläufig war, ist der Anteil zweijähriger Ausbildungen an allen Neuabschlüssen im Vergleich zum Vor-

jahr leicht auf 8,7 % gestiegen (2023: 8,5 %) → [Tabelle A5.4-3](#).¹²¹

Dabei ist der Anteil zweijähriger Ausbildung in Westdeutschland gegenüber 2023 (7,9 %) leicht auf 8,1 % gestiegen, wohingegen er in den ostdeutschen Bundesländern mit 12,0 % auf dem Vorjahresniveau verblieb. Im Langzeitvergleich ist hierbei zu beachten, dass bis zum Jahr 2019 insbesondere in Ostdeutschland der Anteil zweijähriger Berufe deutlich rückläufig war. Im Jahr 2010 lag dieser noch bei 13,3 % (Westdeutschland: 8,8 %). Ein maßgeblicher Grund für die – insbesondere in Ostdeutschland – rückläufige Entwicklung in den vergangenen Jahren dürfte sein, dass hier zweijährige Ausbildungsgänge häufig überwiegend öffentlich finanziert wurden (vgl. Uhly/Kroll/Krekel 2011) und in den letzten Jahren deutlich weniger dieser Ausbildungsplätze bereitgestellt wurden (vgl. Kroll 2017b). Diese stärkere öffentliche Finanzierung ist historisch gewachsen und sollte dem Aufbau der Wirtschaft in Ostdeutschland nach der Wende dienen (vgl. Granato/Ulrich 2013). Die außerbetrieblichen Ausbildungsplatzprogramme für marktbenachteiligte Jugendliche gehörten seit Beginn der 1990er-Jahre zum Kernstück der Ausbildungsförderung in Ostdeutschland (vgl. Berger u. a. 2007).

In der Gruppe der zweijährigen Ausbildungsberufe werden seit Jahren rund die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Ausbildungsberuf Verkäufer/-in abgeschlossen (2024: 48,6 %). Mit deutlichem Anteilsabstand folgten 2024 die Berufe Fachlagerist/-in (12,7 %), Maschinen- und Anlagenführer/-in (10,2 %), Fachkraft für Gastronomie (8,3 %) und Tiefbaufacharbeiter/-in (4,4 %). Mehr als acht von zehn neuen Ausbildungsverträgen in zweijährigen Berufen wurden 2024 in diesen Top-5-Berufen abgeschlossen.

Die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Berufsausbildung erwerben einen Berufsabschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, der in den meisten Fällen in einem (in der Regel drei- oder dreieinhalbjährigen) Ausbildungsberuf fortgeführt werden kann.¹²² Nahezu alle Auszubildenden, die

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

120 Innerhalb des dualen Systems machen die dreijährigen Ausbildungsberufe den größten Anteil aus. Neben den zweijährigen Ausbildungsberufen bestehen – insbesondere im Bereich der Metall- und Elektroberufe – auch Ausbildungsberufe, deren Ausbildungsordnungen eine Ausbildungsdauer von 42 Monaten vorsehen (dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe). Zur Entwicklung der Anzahl der dualen Ausbildungsberufe (auch nach Ausbildungsdauer) siehe [Kapitel A3.1](#).

121 Alle Werte zu den zweijährigen Ausbildungsberufen beziehen sich ausschließlich auf die staatlich anerkannten dualen Ausbildungsberufe und die ehemaligen dualen Ausbildungsberufe in Erprobung. Die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG/§ 42r HwO) sind nicht einbezogen, da es sich dabei um spezielle Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen handelt, die nicht Gegenstand der Diskussion um zweijährige Ausbildungsberufe sind.

122 Seit dem Berichtsjahr 2022 gibt es mit den Berufen Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung und Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer/-in und Transport zum ersten Mal zwei dreijährige Ausbildungsberufe, die laut Ausbildungsordnung gegenseitig aufeinander angerechnet werden können. Für das Berichtsjahr 2024 folgten weitere Berufe, in denen dies möglich ist: Umwelttechnologe/-technologin für Abwasserbewirtschaftung, Umwelttechnologe/-technologin für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Umwelttechnologe/-technologin für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen

Tabelle A5.4-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge¹ in zweijährigen Ausbildungsberufen², Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2024³

Westdeutschland⁴	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zweijährige Berufe ⁵	40.164	35.421	34.779	35.148	35.694	34.152	31.701	30.510	31.344	31.653	32.028
Alle staatlich anerkannten Berufe ⁵	457.455	434.124	429.681	434.790	440.118	432.297	389.544	390.825	393.414	401.787	397.104
Anteil in zweijährigen Berufen (in %)	8,8	8,2	8,1	8,1	8,1	7,9	8,1	7,8	8,0	7,9	8,1
Ostdeutschland⁶	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zweijährige Berufe ⁵	11.226	7.617	7.329	7.791	8.064	7.866	7.572	7.857	8.067	8.601	8.559
Alle staatlich anerkannten Berufe ⁵	84.174	69.483	69.147	70.254	71.481	70.743	66.063	68.148	69.858	71.472	71.535
Anteil in zweijährigen Berufen (in %)	13,3	11,0	10,6	11,1	11,3	11,1	11,5	11,5	11,5	12,0	12,0
Bundesgebiet	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Zweijährige Berufe ⁵	51.390	43.038	42.108	42.939	43.758	42.018	39.273	38.367	39.411	40.251	40.587
Alle staatlich anerkannten Berufe ⁵	541.629	503.607	498.828	505.044	511.602	503.040	455.607	458.973	463.272	473.256	468.639
Anteil in zweijährigen Berufen (in %)	9,5	8,5	8,4	8,5	8,6	8,4	8,6	8,4	8,5	8,5	8,7

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

² Berufe mit 24 Monaten Ausbildungsdauer; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO

³ Zur Zeitreihe ab 1993 bis 2008 siehe BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.4; im Datenreport 2010 fehlten die Neuabschlüsse des Berufs Berufskraftfahrer/-in, der bis einschließlich des Jahres 2000 zweijährig war und jährlich seit 1983 ca. 0,1% der Neuabschlüsse ausmachte.

⁴ Westdeutschland ohne Berlin

⁵ Ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO; inkl. ehemalige Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG/§ 27 HwO

⁶ Ostdeutschland inkl. Berlin

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2026

einen Ausbildungsvertrag in einem zweijährigen Beruf 2024 neu abgeschlossen hatten (99,4 %), befanden sich in einem Beruf, dessen Ausbildungsordnung die Möglichkeit der Anrechnung der Ausbildung vorsieht. Setzt man die Zahl der gemeldeten Anschlussverträge mit den Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung in Beziehung, erhält man näherungsweise den Anteil derer, die eine zweijährige Ausbildung in einem dualen Ausbildungsberuf fortführen. Für das Berichtsjahr 2024 war dies rd. ein Viertel der Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung.¹²³

und Umwelttechnologe/-technologin für Wasserversorgung. Diese Berufe sind dementsprechend sowohl Grund- als auch Fortführungsberufe. Bei den folgenden Berechnungen sind Anschlussverträge, die in diesen beiden Berufen abgeschlossen wurden, ausgenommen, da die Analysen sich auf die Gruppe der zweijährigen Berufe beziehen.

¹²³ Seit dem Berichtsjahr 2016 wird das Merkmal Anschlussvertrag direkt von den zuständigen Stellen gemeldet. Zuvor wurde es auf Basis von Berufs- und Ausbildungsberufsinformationen und der Meldungen zur vorherigen Berufsausbildung sowie zu Beginn und Ende des Ausbildungsvertrages ermittelt (vgl. hierzu Uhly 2011). Ab dem Berichtsjahr 2021 (für die ab 2021 begonnenen Verträge) wird außerdem erhoben, in welchem Beruf eine Ausbildung zuvor abgeschlossen wurde. Siehe hierzu die Zusatztable Anschlussverträge und

Differenziert man die Gruppe der Auszubildenden in zweijährigen Ausbildungsberufen in Bezug auf den vor Aufnahme der Ausbildung erworbenen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss, so zeigt sich, dass 2024 mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über maximal einen Ersten Schulabschluss (früher: Hauptschulabschluss)¹²⁴ verfügte (54 %). Dies sind häufig Jugendliche, denen der Übergang in eine drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildung nicht ohne Weiteres gelingt und denen der Einstieg

vorherige Berufsausbildung 2021 in der DAZUBI-Rubrik „Zusatztabellen mit Daten/Indikatoren“ unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_anschlussvertraege_2021.xlsx.

¹²⁴ Ab 2025 (Berichtsjahr 2024) werden die Schulabschlussbezeichnungen entsprechend dem Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 15.10.2020 (Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen. URL: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Laendervereinbarung.pdf) geändert. Für weiterführende Informationen siehe „Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Ausbildungsvertragsdaten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung“ unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf.

ins berufliche Leben über eine zweijährige Ausbildung ermöglicht werden soll. Inwieweit zweijährige Berufe zur Verbesserung der Chancen für Jugendliche mit geringeren Bildungsvoraussetzungen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss beitragen, können auf Basis der Berufsbildungsstatistik keine Schlussfolgerungen gezogen werden. Allerdings zeigen Analysen zum Ausbildungsverlauf, dass Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen häufiger vorzeitig gelöst werden als in drei- und dreieinhalbjährigen Berufen (→ [Tabelle A5.6-5](#)) und die Ausbildung auch seltener erfolgreich beendet wird (→ [Tabelle A5.7-7](#)).

Die Entwicklung der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

Im Berichtsjahr 2024 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) **E** im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 6.423 gesunken (2023: 6.534; -1,7 %). Im Langzeitvergleich hat sich allerdings die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in dieser Berufsgruppe bundesweit von 2010 bis 2024 beinahe halbiert (2010: 12.228; -47 %). Dementsprechend ist auch der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung an allen Neuabschlüssen von 2,2 % im Jahr 2010 auf nunmehr 1,4 % gesunken. Diese rückläufige Entwicklung zeigt sich sowohl in Westdeutschland (2010: 1,8 % vs. 2024: 1,1 %) als auch in Ostdeutschland (2010: 4,6 % vs. 2024: 2,5 %) → [Tabelle A5.4-4](#).

E

Duale Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

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

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

Tabelle A5.4-4: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge¹ in Berufen für Menschen mit Behinderung², Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2024³ (in % der Neuabschlüsse)

Jahr	Bundesgebiet	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	2,2	1,8	4,6
2011	2,1	1,7	4,4
2012	1,9	1,5	4,0
2013	1,9	1,6	4,0
2014	1,9	1,5	3,7
2015	1,8	1,5	3,6
2016	1,7	1,4	3,4
2017	1,6	1,3	3,2
2018	1,5	1,3	3,1
2019	1,5	1,3	3,2
2020	1,7	1,4	3,3
2021	1,5	1,3	3,0
2022	1,4	1,2	2,7
2023	1,4	1,1	2,6
2024	1,4	1,1	2,5

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

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

³ Zur Zeitreihe ab 1993 bis 2008 vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.4

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A5.4-5: Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2024

Neu abgeschlossene Verträge ¹	Insgesamt	Überwiegend betrieblich finanziert	Überwiegend öffentlich finanziert	davon:		
				Sonderprogramm des Bundes/Landes (in der Regel für marktbenachteiligte Jugendliche)	Förderung nach SGB III ² (außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte)	Förderung nach SGB III ² (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha)
Verträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen	468.639	459.174	9.465	1.563	4.731	3.168
Verträge in Berufen nach Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO)	6.423	528	5.895	186	681	5.028
Duales System insgesamt	475.059	459.702	15.357	1.749	5.412	8.196

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

² Zu den relevanten Paragraphen siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf

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

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

BIBB-Datenreport 2026

Allerdings kann die tatsächliche Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht abgebildet werden, da in der Erhebung kein personenbezogenes Merkmal zu einer vorliegenden Behinderung von Auszubildenden erfasst wird **E**.

Bei der Einschätzung des Personenkreises der Auszubildenden mit Behinderung ergibt sich das Problem, dass die Angaben zu Verträgen, die nach Kammerregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung abgeschlossen wurden, nicht alle Verträge behinderter Menschen im dualen System abdecken. Denn es finden sich Menschen mit Behinderung ebenso – und dies in nicht geringem Maße – in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen. Das BBiG sieht dies sogar als Regelfall vor (§ 64 BBiG). Für die Gruppe der Menschen mit Behinderung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen kann dann allenfalls noch ausgewertet werden, ob für die Ausbildungsverhältnisse im ersten Jahr der Ausbildung eine spezielle Art der Förderung erfolgt (Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha; Förderung nach

SGB III [§ 73, 1 u. 2, § 115, 2 SGB III, § 116, 2 u. 4 SGB III u. § 117 SGB III]). Im Berichtsjahr 2024 wurden 8.196 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach SGB III – außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – gefördert. Davon 3.168 in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen und 5.028 in Berufen für Menschen mit Behinderung → **Tabelle A5.4-5**. Die Daten zu den Berufen für Menschen mit Behinderung sowie die Daten zur speziellen Förderung bilden aber nur einen Teil der behinderten Menschen im dualen System der Berufsausbildung ab. So kann auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht ermittelt werden, wie hoch die Anzahl der Menschen mit Behinderung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ist, die nicht öffentlich gefördert sind (vgl. Gericke/Flemming 2013).

(Stephan Kroll)

A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss

Im Folgenden wird die Vorbildung der Auszubildenden auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. Kapitel A5.1) betrachtet. Als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse) werden die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge bezeichnet, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und am 31.12. noch besteht. Diese Definition wurde bis zum Berichtsjahr 2007 verwendet und ab dem Berichtsjahr 2021 wieder eingeführt. Drei Arten von Vorbildung werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik für alle Auszubildenden abgebildet: Angaben zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss (vgl. Kapitel A5.5.1), zur Teilnahme an einer vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung (vgl. Kapitel A5.5.2) sowie zur vorherigen Berufsausbildung bzw. einem vorherigen Studium (vgl. Kapitel A5.3).

A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Seit dem Berichtsjahr 2024 werden auch im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Schulabschlussbezeichnungen verwendet (siehe hierzu auch E). Bei der Entwicklung der absoluten Zahlen differenziert nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2024 ist es im Vergleich zum Vorjahr bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung erneut zu einem Rückgang gekommen (Neuabschlüsse 2024: 127.536 vs. 2023: 132.504; -3,7 %) → Tabelle A5.5.1-1. Sowohl bei den Auszubildenden mit Erstem Schulabschluss (Neuabschlüsse 2024: 109.533 vs. 2023: 112.839; -2,9 %) als auch bei denjenigen mit Mittlerem Schulabschluss (Neuabschlüsse 2024: 204.966 vs. 2023: 206.292; -0,6 %) waren die Zahlen ebenfalls rückläufig. Dagegen sind die Neuabschlusszahlen bei den Auszubildenden ohne Ersten Schulabschluss mit einem Plus von 8,4 % (Neuabschlüsse 2024: 14.124 vs. 2023: 13.035) im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Der mit Abstand größte Zuwachs zeigte sich erneut bei den Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann (+25,0 %; Neuabschlüsse 2024: 18.900 vs. 2023: 15.123).

Der Anteil der Studienberechtigten unter den Auszubildenden ist in den letzten Jahren sukzessive zurückgegangen und lag 2024 bei 26,8 % E → Schaubild A5.5.1-1.

Der Rückgang dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Zahl der studienberechtigten Schulabgänger/-innen insgesamt im dritten Jahr in Folge rückläufig war (vgl. Statistisches Bundesamt 2025m). Im Langzeitvergleich zeigt sich trotzdem ein deutlicher Anstieg beim Anteil der studienberechtigten Auszubildenden im dualen System um 8 Prozentpunkte (2007: 18,8 %).

Aufgrund der recht deutlichen Zuwächse bei den absoluten Neuabschlusszahlen ist auch der Anteil der Auszubildenden ohne Ersten Schulabschluss im dualen System der Berufsausbildung im Vergleich zum Vorjahr von 2,7 % auf 3,0 % gestiegen, wohingegen er bei denjenigen mit Erstem Schulabschluss leicht von 23,5 % auf 23,1 % gesunken ist. Die quantitativ bedeutsamste Schulabschlussgruppe stellten mit 43,1 % weiterhin die Auszubildenden mit einem Mittleren Schulabschluss. Aufgrund der starken Zuwächse bei den Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, kam es hier auch zum deutlichsten Anteilsanstieg im Vorjahresvergleich von 3,2 % auf nunmehr 4,0 %.

E

Erfassung des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses in der Berufsbildungsstatistik

Mit der Revision der Berufsbildungsstatistik¹²⁵ durch das Berufsbildungsreformgesetz vom 23.03.2005 werden seit dem Berichtsjahr 2007 drei Arten der Vorbildung der Auszubildenden unterschieden, die durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz vom 12.12.2019 ab dem Berichtsjahr 2021 erweitert wurden. Neben dem allgemeinbildenden Schulabschluss werden zusätzlich die vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender oder grundbildender Qualifizierung sowie getrennt davon auch die vorherige Berufsausbildung bzw. ein vorheriges Studium erhoben. Alle im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erhobenen Merkmale sind seit der Revision frei kombinierbar und können für unterschiedliche Personengruppen ausgewertet werden. Die Analysemöglichkeiten haben sich hierdurch deutlich erweitert.¹²⁶ Die Schulform, d. h., an

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

126 Bis 2006 wurden Angaben zum allgemeinbildenden Schulabschluss nur alternativ zu Abschlüssen an der zuletzt besuchten beruflichen Schule gemeldet (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.5.1). Daten zur schulischen Vorbildung bis 2006 und zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss ab 2007 können daher nur eingeschränkt miteinander verglichen werden. Ein Vergleich der Angaben im Zeitverlauf ist erst ab dem Berichtsjahr 2007

welcher Art von Schule der Abschluss erworben wurde, ist dabei unerheblich.

Ab 2025 (Berichtsjahr 2024 der Berufsbildungsstatistik) werden die Schulabschlussbezeichnungen entsprechend dem Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) vom 15.10.2020 „Ländervereinbarung über die gemeinsame Grundstruktur des Schulwesens und die gesamtstaatliche Verantwortung der Länder in zentralen bildungspolitischen Fragen“ (siehe URL: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2020/2020_10_15-Laendervereinbarung.pdf) geändert.

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss:

- ▶ ohne Ersten Schulabschluss (früher: ohne Hauptschulabschluss)
- ▶ Erster Schulabschluss (früher: Hauptschulabschluss)
- ▶ Mittlerer Schulabschluss (früher: Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss)
- ▶ Hochschul-/Fachhochschulreife (alternativ: Studienberechtigung)
- ▶ im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann (kurz: nicht zuzuordnen)

Unter Hochschulreife fällt die allgemeine und die fachgebundene Hochschulreife. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik werden Hochschul- und Fachhochschulreife nicht differenziert. Beides zusammengefasst kann auch als Studienberechtigung bezeichnet werden. Für weiterführende Informationen siehe Uhly/Schmidt/Kroll 2025.

In den ersten Jahren nach der Revision der Berufsbildungsstatistik – insbesondere in den Berichtsjahren 2007 und 2008 – wurde die Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ auffallend häufig gemeldet. Es musste davon ausgegangen werden, dass mit dieser Kategorie auch sonstige fehlende Angaben zum allgemeinbildenden Schulabschluss gemeldet wurden. Aus diesem Grund wurde die Berechnung der Schulabschlussanteile von 2007 bis 2018 ohne die Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ vorgenommen. Seit dem Berichtsjahr 2019 wird diese Kategorie (auch rückwirkend) wieder in die Prozentuierung miteinbezogen.¹²⁷ Dadurch unterscheiden sich die im Folgenden beschriebenen Schulabschlussanteile von denen in den Datenreporten der früheren Jahre bis 2020. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass immer dann,

wenn der Anteil der Angaben mit der Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ hoch ausfällt, alle anderen Abschlussarten deutlich unterschätzt sein können. Somit sollte bei der Betrachtung der anderen Schulabschlussarten immer auch berücksichtigt werden, wie hoch die Anteile in dieser Kategorie ausfallen.

Berücksichtigt man die Entwicklung der letzten Jahrzehnte, stellt sich für die Zukunft vor allem die Frage, ob es weiterhin gelingt, verstärkt auch studienberechtigte Schulabsolventinnen und -absolventen für die duale Berufsausbildung zu gewinnen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern bzw. die bestehende Fachkräftelücke zu verkleinern. Weiteres Potenzial zur Sicherung des Fachkräftebedarfs könnten – neben einer möglichen verstärkten Zuwanderung – auch diejenigen Personen bilden, die ein Studium erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossen haben. Auf diese Personengruppe wird in **Kapitel A5.3** genauer eingegangen.

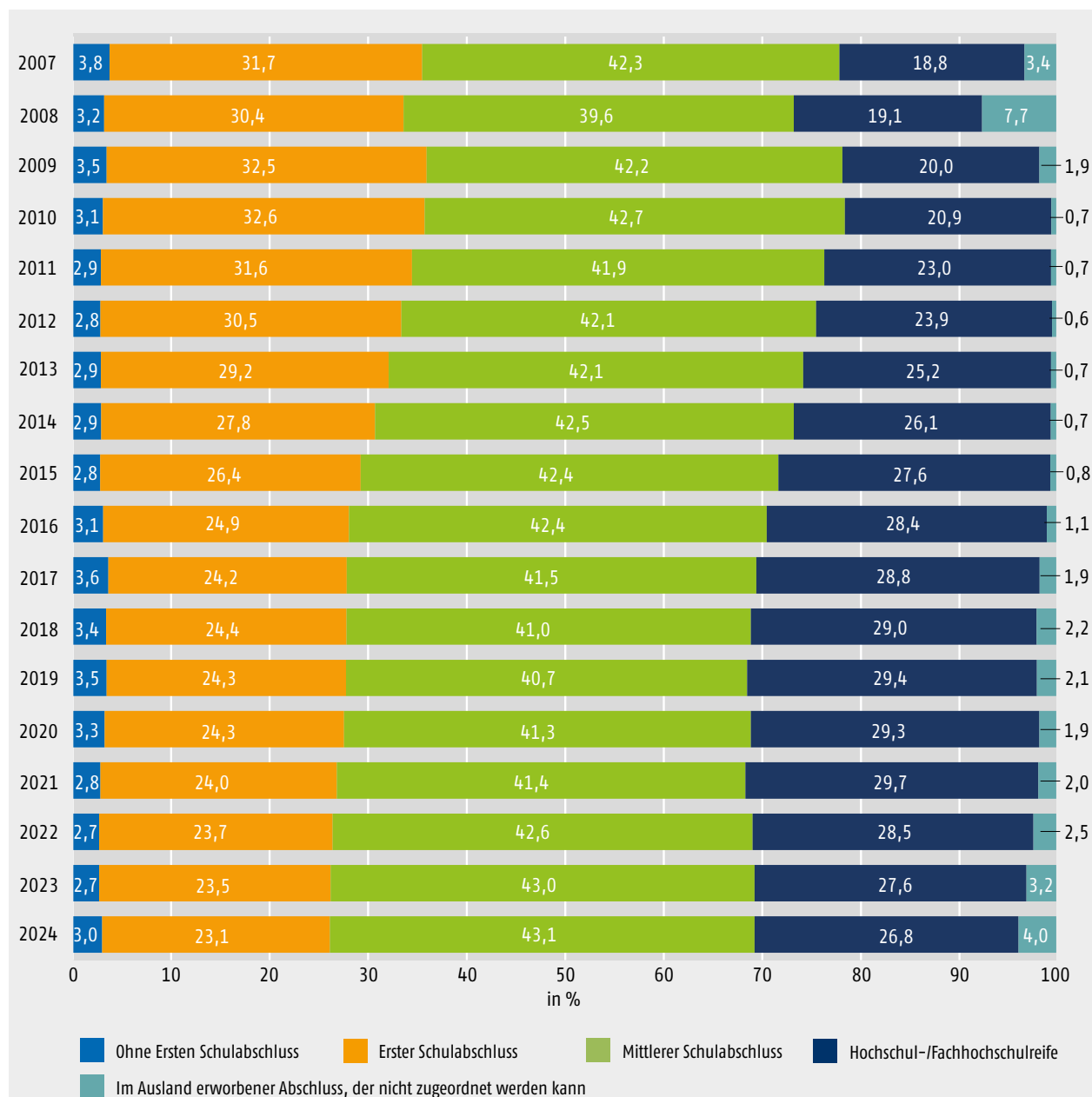
Bei einer regionalen Differenzierung im Hinblick auf die Verteilung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse sowohl nach Ost- und Westdeutschland als auch in den einzelnen Bundesländern zeigen sich teils deutliche Unterschiede. Diese sind nicht nur mit der jeweiligen regionalen Ausbildungsmarktsituation zu begründen, sondern auch auf die unterschiedliche Verteilung der Schulabschlüsse unter den Schulabgängerinnen und Schulabgängern in den einzelnen Bundesländern zurückzuführen (vgl. Statistisches Bundesamt 2025a).

So zeigt bereits die recht grobe regionale Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland erste deutliche Unterschiede. Mit 51,1 % lag im Berichtsjahr 2024 der Anteil der Neuabschlüsse von Jugendlichen mit Mittlerem Schulabschluss in Ostdeutschland knapp 10 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland (41,7 %). Auf der anderen Seite wurden in Westdeutschland anteilig mehr neue Ausbildungsverträge mit Auszubildenden mit Erstem Schulabschluss (Westdeutschland: 23,7 % vs. Ostdeutschland: 19,6 %) und noch deutlicher mit Studienberechtigung geschlossen (Westdeutschland: 27,8 % vs. Ostdeutschland: 21,8 %). Dabei zeigt die Langzeitreihe zur Entwicklung der Schulabschlussanteile in Ost- und Westdeutschland sowohl Konstanten als auch Dynamiken. So gab es beispielsweise in Ostdeutschland bereits seit 2007 einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Neuabschlüssen mit Jugendlichen mit Mittlerem Schulabschluss, der konstant deutlich über dem Anteil in Westdeutschland lag → **Schaubild A5.5.1-2**. Bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung ist die Entwicklung im Gegensatz dazu deutlich dynamischer. Im Berichts-

möglich, wobei in den ersten Jahren nach der Revision der Berufsbildungsstatistik Veränderungen mit Vorsicht zu interpretieren sind. Zeitreihen bis zum Berichtsjahr 2006 finden sich im BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.4.1.

¹²⁷ Ausführliche Informationen zu den Gründen der Umstellung der Berechnungsweise der allgemeinbildenden Schulabschlussanteile finden sich bei Kroll 2020 unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

Schaubild A5.5.1-1: **Schulische Vorbildung¹ der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag² 2007 bis 2024 (in %)³**



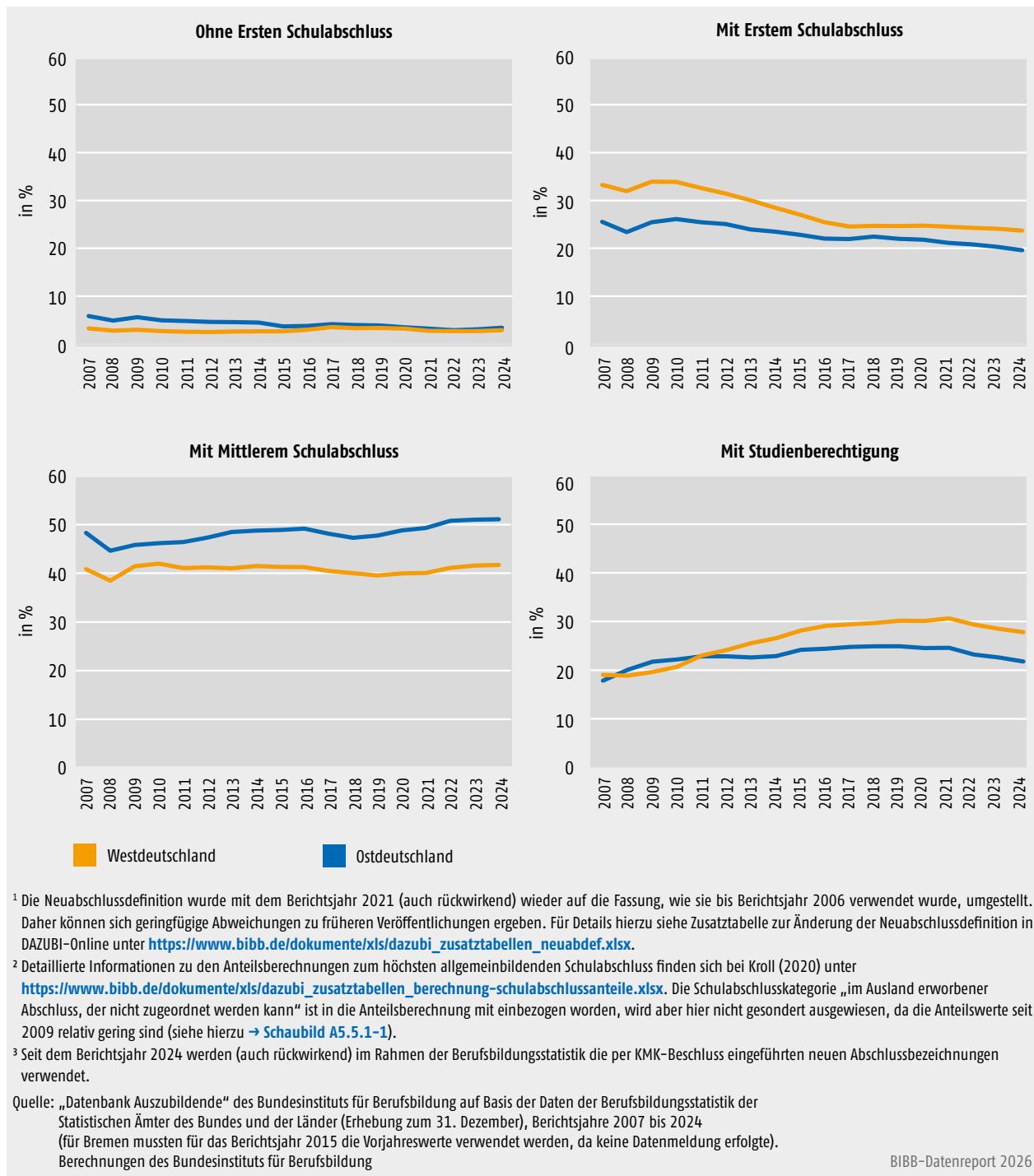
¹ Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

² Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztable zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

³ Anders als in den Vorjahren wird ab dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ in die Prozentuierung einbezogen. Hierbei ist zu beachten, dass immer dann, wenn der Anteil der Angaben mit der Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ hoch ist, alle anderen Abschlussarten deutlich unterschätzt werden können. Zu den Gründen und weiterführenden Informationen zur Umstellung der Berechnungsweise der allgemeinbildenden Schulabschlussanteile siehe Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schaubild A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss^{2,3} und Ost-/Westdeutschland 2007 bis 2024 (in %)



jahr 2009 gab es mit 21,7 % anteilig in Ostdeutschland mehr Auszubildende mit Studienberechtigung als in Westdeutschland (2009: 19,6 %). In Westdeutschland stieg bis zum Berichtsjahr 2024 im Vergleich zu 2009 der Anteil der Studienberechtigten allerdings um mehr als 8 Prozentpunkte (2024: 27,8 %) und lag damit deut-

lich über dem Anteil in Ostdeutschland, wo der Anteilswert 2024 nahezu auf dem Niveau von 2009 lag (2024: 21,8 %).

Unterschiedliche Verteilungen bei den Schulabschlussanteilen zeigen sich aber nicht nur zwischen Ost- und

Tabelle A5.5.1-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Bundesland 2024

A5

Region	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ^{2,3}									
		ohne Ersten Schulabschluss		Erster Schulabschluss		Mittlerer Schulabschluss		Hochschul-/ Fachhochschulreife		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	67.827	1.698	2,5	14.961	22,1	31.224	46,0	17.112	25,2	2.835	4,2
Bayern	84.690	3.366	4,0	26.541	31,3	37.275	44,0	12.630	14,9	4.878	5,8
Berlin	14.325	612	4,3	2.439	17,0	5.928	41,4	4.734	33,0	612	4,3
Brandenburg	10.587	450	4,2	2.325	22,0	4.878	46,1	2.691	25,4	246	2,3
Bremen	5.091	132	2,6	1.143	22,5	1.971	38,7	1.686	33,1	156	3,1
Hamburg	10.413	252	2,4	2.499	24,0	3.120	29,9	4.032	38,7	516	5,0
Hessen	33.900	966	2,8	8.316	24,5	14.535	42,9	9.024	26,6	1.062	3,1
Mecklenburg-Vorpommern	8.154	315	3,9	1.536	18,8	4.278	52,5	1.623	19,9	402	4,9
Niedersachsen	49.692	1.290	2,6	10.500	21,1	23.124	46,5	13.011	26,2	1.767	3,6
Nordrhein-Westfalen	104.922	2.697	2,6	18.918	18,0	38.682	36,9	41.559	39,6	3.066	2,9
Rheinland-Pfalz	22.494	489	2,2	5.868	26,1	9.315	41,4	6.090	27,1	735	3,3
Saarland	5.607	243	4,3	1.653	29,5	1.872	33,4	1.686	30,1	153	2,7
Sachsen	19.824	402	2,0	3.846	19,4	11.256	56,8	3.585	18,1	735	3,7
Sachsen-Anhalt	10.239	333	3,3	1.806	17,6	5.787	56,5	1.803	17,6	516	5,0
Schleswig-Holstein	17.028	528	3,1	4.788	28,1	6.321	37,1	4.689	27,5	699	4,1
Thüringen	10.263	348	3,4	2.403	23,4	5.406	52,7	1.584	15,4	522	5,1
Westdeutschland	401.667	11.661	2,9	95.181	23,7	167.436	41,7	111.516	27,8	15.870	4,0
Ostdeutschland	73.395	2.463	3,4	14.352	19,6	37.533	51,1	16.017	21,8	3.030	4,1
Bundesgebiet	475.059	14.124	3,0	109.533	23,1	204.966	43,1	127.536	26,8	18.900	4,0

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

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

³ Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

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

Tabelle A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2024

Personengruppe	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ^{2,3}									
		ohne Ersten Schulabschluss		Erster Schulabschluss		Mittlerer Schulabschluss		Hochschul-/ Fachhochschulreife		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Männer	303.213	10.125	3,3	77.070	25,4	132.027	43,5	73.284	24,2	10.707	3,5
Frauen	171.849	4.002	2,3	32.463	18,9	72.942	42,4	54.252	31,6	8.190	4,8
Deutsche	419.853	10.023	2,5	90.051	22,2	186.210	46,0	116.538	28,8	2.253	0,6
Ausländer/-innen	59.937	4.101	5,9	19.482	27,8	18.759	26,8	10.998	15,7	16.647	23,8
Insgesamt	475.059	14.124	3,0	109.533	23,1	204.966	43,1	127.536	26,8	18.900	4,0

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

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

³ Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

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

BIBB-Datenreport 2026

Westdeutschland, sondern auch auf Ebene der einzelnen Bundesländer. Dies gilt natürlich zum einen beim Vergleich der west- mit den ostdeutschen Bundesländern. Zum anderen ergeben sich aber auch Unterschiede zwischen den einzelnen westdeutschen Bundesländern. Die ostdeutschen Bundesländer haben – mit Ausnahme von Berlin und teilweise Brandenburg – hingegen eine sehr ähnliche Struktur bei der Verteilung der Schulabschlussanteile der Auszubildenden.

Im Berichtsjahr 2024 lag der Anteil der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Erstem Schulabschluss in Bayern (31,3 %), im Saarland (29,5 %) und in Schleswig-Holstein (28,1 %) über dem Bundesdurchschnitt von 23,1 %, in Berlin (17,0 %), Sachsen-Anhalt (17,6 %) und Nordrhein-Westfalen (18,0 %) darunter. Beim Mittleren Schulabschluss waren die Unterschiede noch größer. In Sachsen (56,8 %), Sachsen-Anhalt (56,5 %) und Thüringen (52,7 %) wurden mehr als die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Absolventen und Absolventinnen mit einem Mittleren Schulabschluss geschlossen, in Hamburg (29,9 %), im Saarland (33,4 %), Nordrhein-Westfalen (36,9 %) und Schleswig-Holstein (37,1 %) grob auf- bzw. abgerundet nur mit rund einem Drittel. Der Anteil der Studienberechtigten unter den Auszubildenden lag in Nordrhein-Westfalen (39,6 %) und in Hamburg (38,7 %) mehr als doppelt so hoch wie

in Bayern (14,9 %), Thüringen (15,4 %) oder Sachsen-Anhalt (17,6 %) → **Tabelle A5.5.1-1**.

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss nach Personengruppen

Sowohl bei den weiblichen als auch den männlichen Auszubildenden ist der Anteil der Studienberechtigten bei den Neuabschlüssen 2024 erneut zurückgegangen. Aber weiterhin verfügten Frauen bei Neuabschluss eines Ausbildungsvertrags mit 31,6 % deutlich häufiger über eine Studienberechtigung als Männer (24,2 %) → **Tabelle A5.5.1-2**. Auf der anderen Seite hatten 25,4 % der Männer einen Ersten Schulabschluss, bei den Frauen waren es nur 18,9 %. Die Anteile beim Mittleren Schulabschluss lagen mit 43,5 % bei den Männern und 42,4 % bei den Frauen auf ähnlichem Niveau.

Differenziert nach der Staatsangehörigkeit verfügten rd. 34 % der ausländischen Auszubildenden¹²⁸ mit Neuabschluss 2024 über maximal einen Ersten Schulabschluss

¹²⁸ In der Berufsbildungsstatistik wird die Staatsangehörigkeit erfasst, ein möglicher Migrationshintergrund kann jedoch nicht ausgewiesen werden. Als ausländische Auszubildende werden alle Auszubildenden ohne deutschen Pass gezählt. Jugendliche, die sowohl über eine deutsche als auch eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, werden nicht als ausländische Auszubildende erfasst.

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2024² (Teil 1)

A5

Zuständigkeitsbereich ³	Berichts-jahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ^{4,5}									
			ohne Ersten Schulabschluss		Erster Schulabschluss		Mittlerer Schulabschluss		Hochschul-/ Fachhochschulreife		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	2010	328.626	8.055	2,5	83.298	25,3	146.067	44,4	88.251	26,9	2.952	0,9
	2011	339.465	7.794	2,3	83.061	24,5	146.751	43,2	98.808	29,1	3.051	0,9
	2012	329.886	7.809	2,4	78.234	23,7	142.758	43,3	98.658	29,9	2.430	0,7
	2013	314.550	7.431	2,4	71.496	22,7	135.375	43,0	97.653	31,0	2.598	0,8
	2014	309.114	7.905	2,6	68.004	22,0	131.355	42,5	99.291	32,1	2.562	0,8
	2015	305.994	7.674	2,5	64.398	21,0	128.172	41,9	103.206	33,7	2.547	0,8
	2016	301.125	8.760	2,9	59.649	19,8	125.436	41,7	104.037	34,5	3.243	1,1
	2017	301.521	10.242	3,4	57.927	19,2	122.769	40,7	105.534	35,0	5.046	1,7
	2018	306.399	9.300	3,0	59.550	19,4	124.725	40,7	106.833	34,9	5.991	2,0
	2019	299.745	9.231	3,1	58.194	19,4	120.576	40,2	105.735	35,3	6.009	2,0
	2020	263.862	7.974	3,0	51.780	19,6	107.355	40,7	92.016	34,9	4.740	1,8
	2021	262.083	6.591	2,5	51.120	19,5	106.179	40,5	92.679	35,4	5.517	2,1
	2022	269.934	6.501	2,4	52.212	19,3	112.530	41,7	90.768	33,6	7.923	2,9
	2023	277.386	6.327	2,3	52.689	19,0	118.260	42,6	89.361	32,2	10.749	3,9
	2024	270.507	6.927	2,6	49.902	18,4	116.406	43,0	84.744	31,3	12.525	4,6
Handwerk	2010	153.708	6.411	4,2	82.020	53,4	54.363	35,4	10.680	6,9	231	0,2
	2011	151.737	5.835	3,8	78.570	51,8	54.762	36,1	12.219	8,1	354	0,2
	2012	145.491	5.424	3,7	72.963	50,1	53.466	36,7	13.260	9,1	378	0,3
	2013	138.252	5.301	3,8	67.557	48,9	51.027	36,9	13.863	10,0	507	0,4
	2014	136.248	4.914	3,6	62.397	45,8	53.238	39,1	14.973	11,0	726	0,5
	2015	136.224	4.848	3,6	58.608	43,0	54.819	40,2	16.989	12,5	960	0,7
	2016	135.711	5.085	3,7	55.029	40,5	55.821	41,1	17.883	13,2	1.893	1,4
	2017	139.560	6.417	4,6	54.036	38,7	56.325	40,4	19.236	13,8	3.546	2,5
	2018	139.812	6.567	4,7	53.763	38,5	55.299	39,6	20.178	14,4	4.002	2,9
	2019	137.997	6.309	4,6	51.858	37,6	55.659	40,3	20.565	14,9	3.609	2,6
	2020	129.033	5.286	4,1	47.244	36,6	53.424	41,4	20.346	15,8	2.730	2,1
	2021	130.398	4.758	3,6	46.314	35,5	55.197	42,3	21.690	16,6	2.436	1,9
	2022	127.359	4.566	3,6	44.442	34,9	55.686	43,7	20.577	16,2	2.091	1,6
	2023	129.900	4.953	3,8	44.883	34,6	56.121	43,2	21.345	16,4	2.595	2,0
	2024	130.812	5.325	4,1	44.454	34,0	56.445	43,1	20.649	15,8	3.942	3,0
Öffentlicher Dienst	2010	12.960	36	0,3	561	4,3	6.780	52,3	5.577	43,0	3	0,0
	2011	12.186	30	0,2	483	4,0	5.970	49,0	5.691	46,7	9	0,1
	2012	11.760	33	0,3	363	3,1	5.571	47,4	5.784	49,2	9	0,1
	2013	12.138	42	0,3	408	3,4	5.535	45,6	6.141	50,6	9	0,1
	2014	12.240	45	0,4	453	3,7	5.625	45,9	6.111	49,9	9	0,1
	2015	12.939	30	0,2	513	4,0	5.586	43,2	6.801	52,6	9	0,1
	2016	12.783	30	0,2	411	3,2	5.133	40,2	7.185	56,2	24	0,2
	2017	13.836	27	0,2	468	3,4	5.640	40,8	7.662	55,4	36	0,3
	2018	14.259	45	0,3	600	4,2	5.589	39,2	7.974	55,9	48	0,3
	2019	14.775	33	0,2	588	4,0	5.937	40,2	8.181	55,4	39	0,3
	2020	14.307	30	0,2	543	3,8	5.961	41,7	7.737	54,1	36	0,3
	2021	13.809	39	0,3	486	3,5	5.598	40,5	7.647	55,4	36	0,3
	2022	13.746	30	0,2	513	3,7	5.886	42,8	7.296	53,1	21	0,2
	2023	14.361	69	0,5	657	4,6	6.420	44,7	7.173	49,9	42	0,3
	2024	14.787	129 ⁶	0,9	756	5,1	6.711	45,4	7.122	48,2	69	0,5

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2024² (Teil 2)

Zuständigkeitsbereich ³	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ^{4,5}									
			ohne Ersten Schulabschluss		Erster Schulabschluss		Mittlerer Schulabschluss		Hochschul-/ Fachhochschulreife		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Landwirtschaft	2010	14.232	1.248	8,8	6.363	44,7	4.839	34,0	1.680	11,8	102	0,7
	2011	13.581	1.218	9,0	6.174	45,5	4.212	31,0	1.893	13,9	84	0,6
	2012	13.248	1.065	8,0	5.925	44,7	4.239	32,0	1.932	14,6	90	0,7
	2013	13.248	1.140	8,6	4.686	35,4	4.971	37,5	2.376	17,9	75	0,6
	2014	13.371	1.065	8,0	4.386	32,8	5.193	38,8	2.667	19,9	63	0,5
	2015	13.419	1.011	7,5	4.338	32,3	5.217	38,9	2.775	20,7	78	0,6
	2016	13.368	990	7,4	3.936	29,4	5.238	39,2	3.120	23,3	84	0,6
	2017	13.413	1.035	7,7	3.960	29,5	5.190	38,7	3.093	23,1	138	1,0
	2018	13.203	897	6,8	3.870	29,3	5.100	38,6	3.156	23,9	180	1,4
	2019	12.894	939	7,3	3.840	29,8	4.851	37,6	3.132	24,3	135	1,0
	2020	13.341	852	6,4	3.750	28,1	5.154	38,6	3.453	25,9	132	1,0
	2021	13.680	756	5,5	3.672	26,8	5.511	40,3	3.621	26,5	120	0,9
	2022	13.050	714	5,5	3.579	27,4	5.406	41,4	3.249	24,9	99	0,8
	2023	13.488	738	5,5	3.606	26,7	5.667	42,0	3.354	24,9	123	0,9
	2024	13.359	777	5,8	3.510	26,3	5.715	42,8	3.192	23,9	165	1,2
Freie Berufe	2010	40.794	252	0,6	6.564	16,1	23.772	58,3	9.744	23,9	465	1,1
	2011	40.887	342	0,8	6.897	16,9	22.773	55,7	10.374	25,4	498	1,2
	2012	41.127	258	0,6	7.134	17,3	22.677	55,1	10.665	25,9	396	1,0
	2013	40.623	348	0,9	6.660	16,4	22.011	54,2	11.124	27,4	480	1,2
	2014	40.650	231	0,6	6.402	15,7	22.665	55,8	10.914	26,8	438	1,1
	2015	41.886	219	0,5	6.450	15,4	23.190	55,4	11.586	27,7	438	1,0
	2016	42.507	285	0,7	6.552	15,4	23.178	54,5	11.970	28,2	525	1,2
	2017	42.873	297	0,7	6.744	15,7	23.028	53,7	12.084	28,2	720	1,7
	2018	43.884	261	0,6	7.890	18,0	22.272	50,8	12.522	28,5	936	2,1
	2019	43.539	573	1,3	8.556	19,7	20.745	47,7	12.585	28,9	1.077	2,5
	2020	41.031	456	1,1	8.307	20,2	19.053	46,4	12.087	29,5	1.128	2,7
	2021	44.553	489	1,1	9.408	21,1	20.529	46,1	12.906	29,0	1.221	2,7
	2022	44.445	486	1,1	10.116	22,8	20.544	46,2	11.820	26,6	1.479	3,3
	2023	43.401	552	1,3	10.371	23,9	19.632	45,2	11.244	25,9	1.602	3,7
	2024	44.379	603	1,4	10.293	23,2	19.524	44,0	11.793	26,6	2.169	4,9
Hauswirtschaft	2010	3.537	1.026	29,0	2.010	56,9	444	12,6	45	1,3	9	0,3
	2011	3.243	933	28,8	1.890	58,3	369	11,4	45	1,4	6	0,2
	2012	2.844	807	28,4	1.635	57,5	357	12,6	36	1,3	9	0,3
	2013	2.643	795	30,0	1.425	53,9	363	13,7	48	1,8	15	0,6
	2014	2.385	753	31,6	1.224	51,4	333	14,0	57	2,4	15	0,6
	2015	2.226	636	28,6	1.209	54,3	297	13,3	66	3,0	18	0,8
	2016	2.070	642	31,1	1.059	51,2	288	13,9	48	2,3	30	1,5
	2017	2.070	633	30,6	1.026	49,6	303	14,6	69	3,3	39	1,9
	2018	2.007	609	30,3	1.020	50,8	288	14,3	36	1,8	54	2,7
	2019	1.920	561	29,2	1.029	53,6	243	12,7	39	2,0	48	2,4
	2020	1.734	501	28,8	942	54,3	231	13,4	30	1,8	30	1,7
	2021	1.653	504	30,6	879	53,3	207	12,6	39	2,4	21	1,2
	2022	1.335	390	29,2	723	54,2	177	13,3	30	2,2	15	1,1
	2023	1.257	393	31,3	636	50,7	189	15,1	27	2,2	9	0,7
	2024	1.215	366	30,1	621	51,1	165	13,6	36	3,0	27	2,2

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2024² (Teil 3)

Zuständigkeitsbereich ³	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ^{4,5}									
			ohne Ersten Schulabschluss		Erster Schulabschluss		Mittlerer Schulabschluss		Hochschul-/ Fachhochschulreife		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
			absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	2010	553.857	17.031	3,1	180.816	32,6	236.268	42,7	115.977	20,9	3.762	0,7
	2011	561.099	16.152	2,9	177.075	31,6	234.840	41,9	129.030	23,0	4.002	0,7
	2012	544.356	15.390	2,8	166.251	30,5	229.068	42,1	130.335	23,9	3.312	0,6
	2013	521.454	15.057	2,9	152.232	29,2	219.279	42,1	131.202	25,2	3.681	0,7
	2014	514.008	14.910	2,9	142.863	27,8	218.412	42,5	134.013	26,1	3.810	0,7
	2015	512.688	14.418	2,8	135.516	26,4	217.284	42,4	141.420	27,6	4.050	0,8
	2016	507.564	15.795	3,1	126.636	24,9	215.091	42,4	144.243	28,4	5.799	1,1
	2017	513.270	18.651	3,6	124.161	24,2	213.258	41,5	147.678	28,8	9.522	1,9
	2018	519.564	17.679	3,4	126.696	24,4	213.276	41,0	150.702	29,0	11.211	2,2
	2019	510.870	17.646	3,5	124.065	24,3	208.011	40,7	150.237	29,4	10.914	2,1
	2020	463.311	15.099	3,3	112.566	24,3	191.184	41,3	135.672	29,3	8.793	1,9
	2021	466.176	13.140	2,8	111.882	24,0	193.221	41,4	138.585	29,7	9.348	2,0
	2022	469.866	12.684	2,7	111.585	23,7	200.229	42,6	133.740	28,5	11.628	2,5
	2023	479.790	13.035	2,7	112.839	23,5	206.292	43,0	132.504	27,6	15.123	3,2
	2024	475.059	14.124	3,0	109.533	23,1	204.966	43,1	127.536	26,8	18.900	4,0

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

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

³ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. **E** in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des Öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet. Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe. Seit 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt an der Berufsbildungsstatistik nicht mehr teil.

⁴ Detaillierte Informationen zu den Anteilsberechnungen zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss finden sich bei Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlagsanteile.xlsx.

⁵ Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

⁶ Der deutliche Anstieg der Neuabschlüsse ohne Ersten Schulabschluss im Öffentlichen Dienst im Berichtsjahr 2024 ist auf einen Meldefehler zurückzuführen, der seitens der meldenden Kammer bestätigt wurde.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

(5,9 % ohne Ersten Schulabschluss und 27,8 % mit Erstem Schulabschluss). Bei den Deutschen traf dies auf rd. 25 % zu (2,5 % ohne Ersten Schulabschluss und 22,2 % mit Erstem Schulabschluss). Auf der anderen Seite hatten 28,8 % der Auszubildenden mit deutschem Pass bei Neuabschluss eine Studienberechtigung und 15,7 % der Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die deutlichsten Unterschiede ergeben sich beim Mittleren Abschluss, wo deutsche und ausländische Auszubildende knapp 20 Prozentpunkte auseinanderlagen (Deutsche:

46,0 % vs. Ausländer/-innen: 26,8 %). Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert nach den einzelnen Schulabschlüssen genauer betrachtet.

Auszubildende ohne Ersten Schulabschluss

Im Berichtsjahr 2024 wurden 14.124 neue Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Ersten Schulabschluss abgeschlossen → **Tabelle A5.5.1-3**. Damit lag der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen Neuabschlüssen

Tabelle A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2024

Berufsgruppe ²	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ^{3,4}									
		ohne Ersten Schulabschluss		Erster Schulabschluss		Mittlerer Schulabschluss		Hochschul-/ Fachhochschulreife		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Produktionsberufe	186.624	6.054	3,2	53.097	28,5	88.566	47,5	34.959	18,7	3.945	2,1
Dienstleistungsberufe	288.438	8.070	2,8	56.436	19,6	116.400	40,4	92.577	32,1	14.952	5,2
Primäre Dienstleistungsberufe	202.134	7.035	3,5	44.343	21,9	80.997	40,1	57.606	28,5	12.153	6,0
Sekundäre Dienstleistungsberufe	86.301	1.035	1,2	12.093	14,0	35.403	41,0	34.971	40,5	2.799	3,2
Zweijährige Berufe ⁵	40.587	2.583	6,4	19.290	47,5	12.888	31,8	2.364	5,8	3.462	8,5
Berufe für Menschen mit Behinderung	6.423	2.262	35,2	3.627	56,5	483	7,5	27	0,4	24	0,4
Ausbildungsberufe insgesamt	475.059	14.124	3,0	109.533	23,1	204.966	43,1	127.536	26,8	18.900	4,0

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

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

³ Detaillierte Informationen zu den Anteilsberechnungen zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss finden sich bei Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

⁴ Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

⁵ Zweijährige Berufe ohne Berufe für Menschen mit Behinderung

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

BIBB-Datenreport 2026

im dualen System leicht über dem Niveau des Vorjahres (2023: 2,7 % vs. 2024: 3,0 %). Mit Blick auf die Staatsangehörigkeit ist der Anteil bei den ausländischen Auszubildenden (2023: 5,2 % vs. 2024: 5,9 %) etwas stärker gestiegen als bei den deutschen Auszubildenden (2023: 2,4 % vs. 2024: 2,5 %). Die Auszubildenden ohne Ersten Schulabschluss wiesen ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter auf, welches 2024 mit 20,2 Jahren¹²⁹ auf dem Niveau des Vorjahres lag. In Kapitel A5.5.2 zeigt sich, dass mit rd. 20 % überdurchschnittlich viele Jugendliche ohne Ersten Schulabschluss vor dem Neuabschluss bereits eine berufsvorbereitende Qualifizierung

oder berufliche Grundbildung absolviert haben → **Tabelle A5.5.2-4**. Somit kann der hohe Altersdurchschnitt zumindest teilweise durch die längeren Übergangswege nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule erklärt werden.

Aufgrund der quantitativ geringen Bedeutung der Auszubildenden ohne Ersten Schulabschluss im Vergleich zu den anderen Schulabschlussarten waren sie dementsprechend auch in den meisten Zuständigkeitsbereichen stark unterrepräsentiert → **Tabelle A5.5.1-3**. Lediglich im Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft wurden mit 30,1 % überdurchschnittlich viele neue Auszubildenden mit Auszubildenden ohne Ersten Schulabschluss geschlossen.

Jugendliche ohne Ersten Schulabschluss waren überdurchschnittlich häufig in der Berufsgruppe der Berufe für Menschen mit Behinderung (35,2 %) vertreten → **Tabelle A5.5.1-4**. Für die Gruppe der zweijährigen Berufe, die sich insbesondere an Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen richtet, galt dies – wenn auch auf

¹²⁹ Die Werte weichen von denen der BIBB-Datenreporte vor 2016 ab, da die jeweiligen Altersjahrgänge nicht mehr mit +0,5 in die Berechnung einfließen. Allerdings ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt in der Regel im August oder September bzw. die Neuabschlusszahlen sind zum Stichtag 31.12. ermittelt und ein Teil der Auszubildenden erreicht dann schon bald (Beginn des folgenden Kalenderjahres) ein höheres Lebensalter. Das tatsächliche Durchschnittsalter liegt also über dem berechneten. Da jedoch nicht genau bestimmt werden kann, um wie viele Monate das Durchschnittsalter verzerrt ist, wurde die Kalkulation um +0,5 aufgegeben.

Tabelle A5.5.1-5: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ und ohne Ersten Schulabschluss² am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2024

Ausbildungsberufe ³ (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden ohne Ersten Schulabschluss	Anteil an allen Neuab- schlüssen mit Auszu- bildenden ohne Ersten Schulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	absolut	in %	in %
Verkäufer/-in	1.077	7,6	5,5
Friseur/-in	627	4,4	9,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	594	4,2	2,4
Maler/-in und Lackierer/-in	474	3,4	8,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	441	3,1	2,2
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	420	3,0	3,0
Fachlagerist/-in	417	3,0	8,1
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	378	2,7	2,8
Koch/Köchin	342	2,4	4,7
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	324	2,3	7,7

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

² Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

³ Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe

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

BIBB-Datenreport 2026

deutlich niedrigerem Niveau – ebenfalls. Mit 6,4 % lag der Anteil hier rd. doppelt so hoch wie der Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt (3,0 %).

Wie bereits in den Vorjahren war der Beruf Verkäufer/-in unter den Auszubildenden ohne Ersten Schulabschluss auch 2024 mit 7,6 % am stärksten besetzt → [Tabelle A5.5.1-5](#), gefolgt von den Berufen Friseur/-in (4,4 %) und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (4,2 %). Insgesamt zeigt sich bei den Jugendlichen ohne Ersten Schulabschluss eine vergleichsweise breite berufliche Streuung. Nur 36,1 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Jugendlichen ohne Ersten Schulabschluss verteilen sich auf diese zehn am stärksten besetzten Berufe. Der entsprechende Wert für die Gruppe der Jugendlichen mit Erstem Abschluss lag zum Vergleich bei 48,5 %.¹³⁰

Auszubildende mit Erstem Schulabschluss

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Auszubildenden

mit Erstem Schulabschluss 2024 auf 109.533 (-2,9 %) gesunken. Damit setzte sich auch die rückläufige Entwicklung der letzten Jahre beim Anteilswert fort (2024: 23,1 % vs. 2023: 23,5 %). 2010 lag der Anteil derjenigen mit Erstem Schulabschluss noch bei 32,6 %. Das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Erstem Schulabschluss lag mit 19,0 Jahren erneut leicht unter dem des Vorjahres (2023: 19,1 Jahre; 2022: 19,3 Jahre) und damit weiterhin deutlich niedriger als bei den Jugendlichen ohne Ersten Schulabschluss und auch unter dem Durchschnittsalter insgesamt über alle Schulabschlussniveaus (2024: 19,9 Jahre).

Auszubildende mit Erstem Schulabschluss waren weiterhin überdurchschnittlich – wenn auch seit 2010 deutlich rückläufig – im Handwerk (2024: 34,0 % vs. 2010: 53,4 %) vertreten. Ebenfalls überdurchschnittlich im Vergleich zum Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt waren sie im Bereich der Hauswirtschaft (51,1 %) und leicht überdurchschnittlich in der Landwirtschaft (26,3 %) vertreten → [Tabelle A5.5.1-3](#). Der Trend der letzten Jahre eines deutlich steigenden Anteils an Auszubildenden mit Erstem Schulabschluss in den Freien Berufen setzte sich im Berichtsjahr 2024 nicht fort. Mit

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

Tabelle A5.5.1-6: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ und Erstem Schulabschluss² am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2024

Ausbildungsberufe ³ (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Erstem Schulabschluss	Anteil an allen Neuab- schlüssen mit Auszu- bildenden mit Erstem Schulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	absolut	in %	in %
Verkäufer/-in	10.233	9,3	51,9
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	8.142	7,4	33,6
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	6.453	5,9	31,9
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.379	4,9	38,1
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	4.830	4,4	35,5
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	4.536	4,1	26,7
Elektroniker/-in	3.870	3,5	26,8
Fachkraft für Lagerlogistik	3.372	3,1	37,2
Friseur/-in	3.342	3,1	49,7
Maler/-in und Lackierer/-in	3.066	2,8	51,6

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

² Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

³ Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe

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

BIBB-Datenreport 2026

23,2 % lag er 0,7 Prozentpunkte unter dem Anteil des Vorjahres, aber immer noch etwa 8 Prozentpunkte über den Anteilswerten Mitte der 2010er-Jahre (2015: 15,4 %; 2023: 23,9 %). Wie in den vergangenen Jahren wurden auch 2024 knapp die Hälfte (47,5 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den zweijährigen Berufen mit Auszubildenden mit Erstem Schulabschluss geschlossen → **Tabelle A5.5.1-4**. Ein noch höherer Anteil ergab sich bei den Berufen für Menschen mit Behinderung (56,5 %).

Auch 2024 war der zweijährige Beruf Verkäufer/-in mit 10.233 Neuabschlüssen in der Gruppe derjenigen mit Erstem Schulabschluss am stärksten besetzt (9,3 % aller Neuabschlüsse der Auszubildenden mit Erstem Schulabschluss) → **Tabelle A5.5.1-6**. Damit wurde 2024 mehr als die Hälfte aller Neuabschlüsse (51,9 %) in diesem Beruf mit Jugendlichen mit Erstem Schulabschluss abgeschlossen. Außerdem überdurchschnittlich von Jugendlichen dieser Schulabschlussgruppe besetzte Berufe waren Maler/-in und Lackierer/-in (51,6 % aller Neuabschlüsse in diesem Beruf) und Friseur/-in (49,7 %). Insgesamt ist die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe bei den Auszubildenden mit Erstem Schulabschluss be-

sonders ausgeprägt. Knapp die Hälfte (48,5 %) der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge dieser Schulabschlussgruppe verteilten sich auf die zehn am stärksten besetzten Berufe. Eine Ursache dafür könnte sein, dass sich das berufliche Spektrum für Jugendliche mit niedrigerem Schulbildungsniveau seit geraumer Zeit aufgrund steigender kognitiver Anforderungen verengt. Folge ist eine starke Verknüpfung zwischen unterschiedlichen Schulabschlüssen und den eingeschlagenen Bildungswegen sowie letztendlich eine starke berufliche Segmentierung des Berufsausbildungssystems (vgl. Gerhards/Troltsch/Walden 2013; Friedrich/Rohrbach-Schmidt/Sander 2022).

Auszubildende mit Mittlerem Schulabschluss

Die größte Gruppe stellen über die letzten Jahre konstant die Auszubildenden mit Mittlerem Schulabschluss. Hier belief sich die Zahl der Neuabschlüsse im Jahr 2024 auf 204.966, was im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Rückgang um -0,9 % bedeutet (2023: 206.292 Neuabschlüsse). Da die Neuabschlusszahlen bei den anderen Schulabschlussniveaus teilweise stärker zurückgegangen sind, ist trotz rückläufiger Neuabschlusszahl der Anteils-

Tabelle A5.5.1-7: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ und Mittlerem Schulabschluss² am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2024

Ausbildungsberufe ³ (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Mittlerem Schulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Mittlerem Schulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	absolut	in %	in %
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	12.114	5,9	50,0
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	11.247	5,5	52,5
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	9.888	4,8	48,9
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	8.424	4,1	49,6
Elektroniker/-in	7.572	3,7	52,4
Industriemechaniker/-in	6.888	3,4	61,9
Verkäufer/-in	6.825	3,3	34,6
Fachinformatiker/-in	6.624	3,2	38,6
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	6.378	3,1	45,1
Industriekaufmann/-kauffrau	5.457	2,7	35,7

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

² Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

³ Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe

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

BIBB-Datenreport 2026

wert derjenigen mit Mittlerem Abschluss um 0,1 Prozentpunkte auf nunmehr 43,1 % gestiegen (2023: 43,0 %). Die Auszubildenden mit Mittlerem Schulabschluss waren bei Neuabschluss mit durchschnittlich 18,9 Jahren die jüngsten von allen Schulabschlussgruppen.

Die zahlenmäßige Dominanz der Auszubildenden mit Mittlerem Schulabschluss insgesamt im dualen System spiegelt sich auch in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen wider. Die einzigen Ausnahmen bildeten die Bereiche Hauswirtschaft (13,6 %; Auszubildende mit Erstem Schulabschluss: 51,1 %) und Öffentlicher Dienst (45,4 %; Anteil der Studienberechtigten: 48,2 %) → [Tabelle A5.5.1-3](#). In den beiden quantitativ bedeutendsten Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk kam es im Vergleich zum Vorjahr zu unterschiedlichen Entwicklungen. Im Bereich Industrie und Handel stieg der Anteil derjenigen mit Mittlerem Schulabschluss um 0,4 Prozentpunkte (2024: 43,0 % vs. 2023: 42,6 %), im Handwerk sank er leicht um 0,1 Prozentpunkte (2024: 43,1 % vs. 2023: 43,2 %).

2024 war der Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker/-in in der Gruppe der Auszubildenden mit Mittlerem Schul-

abschluss am stärksten vertreten (5,9 % aller Auszubildenden mit Mittlerem Abschluss), gefolgt von den Kaufleuten für Büromanagement (5,5 %), den Kaufleuten im Einzelhandel (4,8 %) und den Medizinischen Fachangestellten (4,1 %) → [Tabelle A5.5.1-7](#). In diesen Berufen machte diese Schulabschlussgruppe mit Anteilswerten von rd. 49 % bis 53 % die Hälfte der Neuabschlüsse aus.

Auch wenn der Anteil im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen ist, so ist auch 2024 weiterhin auffällig, dass 31,8 % der Auszubildenden in zweijährigen Berufen über einen Mittleren Schulabschluss verfügten, und dies, obwohl zweijährige Berufe insbesondere die Chancen für benachteiligte Jugendliche auf einen Ausbildungsplatz erhöhen sollen. Dass der besatzungsstarke zweijährige Beruf Verkäufer/-in auch in der Top-10-Liste der Auszubildenden mit Mittlerem Schulabschluss auftaucht, erklärt den recht hohen Anteil in zweijährigen Berufen insgesamt. 39,7 % aller Auszubildenden mit Mittlerem Schulabschluss verteilten sich auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

Tabelle A5.5.1-8: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ und Hochschul-/Fachhochschulreife² am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2024

Ausbildungsberufe ³ (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Hochschul-/Fachhoch- schulreife	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Hochschul-/Fachhoch- schulreife	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	absolut	in %	in %
Industriekaufmann/-kauffrau	9.324	7,3	61,0
Fachinformatiker/-in	9.180	7,2	53,4
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	6.969	5,5	32,5
Bankkaufmann/-kauffrau	5.694	4,5	59,8
Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	4.119	3,2	43,6
Steuerfachangestellte/-r	3.600	2,8	55,0
Verwaltungsfachangestellte/-r	3.510	2,8	48,9
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	3.249	2,5	19,1
Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen	3.177	2,5	59,3
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	3.105	2,4	15,4

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

² Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

³ Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe

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

BIBB-Datenreport 2026

Auszubildende mit Studienberechtigung

Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit studienberechtigten Auszubildenden war in den vergangenen Jahren bis einschließlich 2021 nahezu stetig gestiegen. Im Berichtsjahr 2022 kam es dann zu einem Anteilsrückgang im Vergleich zum Vorjahr (2021: 29,7 % vs. 2022: 28,5 %), der sich auch in den folgenden Jahren fortsetzte. Damit ist der Anteil der Studienberechtigten bei den Neuabschlüssen 2024 auf 26,8 % (2023: 27,6 %) gesunken. Insgesamt wurden 2024 mit 127.536 Neuabschlüssen mit studienberechtigten Auszubildenden 4.968 neue Ausbildungsverträge weniger geschlossen (-3,7 %) als 2023 (132.504 Neuabschlüsse) → **Tabelle A5.5.1-3**. Dies ist vermutlich zum Teil darauf zurückzuführen, dass auch 2024 erneut weniger Studienberechtigte die allgemeinbildenden Schulen verlassen haben (vgl. Statistisches Bundesamt 2025m). Erwartungsgemäß lag das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Studienberechtigung – allein schon aufgrund der längeren allgemein-schulischen Ausbildung – mit 21,5 Jahren deutlich höher als bei den anderen Schulabschlussgruppen.

Der Anteil der Studienberechtigten ist in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen jeweils unterschiedlich stark ausgeprägt. Traditionell stets besonders hoch ist er im Bereich des Öffentlichen Dienstes, wo auch 2024 rund die Hälfte (48,2 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Studienberechtigten abgeschlossen wurden (2010: 43,0 %). Auch im Bereich Industrie und Handel fiel der Anteil der Studienberechtigten mit 31,3 % überdurchschnittlich hoch aus. Der Bereich Handwerk verzeichnete – abgesehen vom Hauswirtschaftsbereich (3,0 %) – mit 15,8 % den niedrigsten Anteil an Studienberechtigten aller Zuständigkeitsbereiche. Allerdings kam es hier in den letzten Jahren zu einem deutlichen Anteilsanstieg um rd. 9 Prozentpunkte (2010: 6,9 %) → **Tabelle A5.5.1-3**. In der Landwirtschaft lag der Anteil mit 23,9 % zwar unter dem Vorjahresniveau, ist aber in den letzten Jahren insgesamt deutlich angestiegen (2010: 11,8 %).

Unter den studienberechtigten Auszubildenden waren 2024 Industriekaufleute mit 7,3 % aller Neuabschlüsse mit Studienberechtigten am stärksten vertreten, dicht gefolgt von Fachinformatikern/Fachinformatikerinnen

Tabelle A5.5.1-9: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ und einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann², am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2024

Ausbildungsberufe ³ (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	Anteil an allen Neu- abschlüssen mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	absolut	in %	in %
Fachkraft für Gastronomie	1.758	9,3	52,1
Koch/Köchin	1.617	8,6	22,0
Hotelfachmann/-fachfrau	1.287	6,8	20,9
Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	1.278	6,8	34,3
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	990	5,2	7,3
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	876	4,6	20,8
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	651	3,4	45,9
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	642	3,4	3,8
Verkäufer/-in	624	3,3	3,2
Fachinformatiker/-in	543	2,9	3,2

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

² Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

³ Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe

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

BIBB-Datenreport 2026

(7,2 %) → **Tabelle A5.5.1-8**. Von den zehn am stärksten mit Studienberechtigten besetzten Ausbildungsberufen waren sechs aus dem kaufmännischen Bereich. Beim Beruf Fachinformatiker/-in waren rd. 53 % aller Auszubildenden studienberechtigt, beim Beruf Industriekaufmann/-kauffrau lag dieser Anteil mit 61 % sogar noch höher. Ähnlich hohe Anteilswerte zeigen sich auch für die Bankkaufleute (rd. 60 % aller Neuabschlüsse in diesem Beruf) und Kaufleute für Versicherungen und Finanzlagen (rd. 59 %). Abseits der kaufmännischen Berufe gehörten die Berufe Verwaltungsfachangestellte/-r, Medizinische/-r Fachangestellte/-r und Steuerfachangestellte/-r zu den zehn am stärksten mit Studienberechtigten besetzten Berufen. 40,7 % aller Neuabschlüsse mit studienberechtigten Auszubildenden verteilten sich auf die Top-10-Berufe.

Auszubildende mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann

Wie bereits eingangs erläutert, werden seit dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, mit in die Berichterstattung zu den allgemeinbildenden Schulabschlüssen aufgenommen **E**. Mit 4,0 % lag der Anteil der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, 2024 erneut deutlich über dem der Vorjahre (2022: 2,5 %; 2023: 3,2 %). Von 2012 bis 2018 war der Wert – auch aufgrund steigender Neuabschlusszahlen mit Geflüchteten – kontinuierlich angestiegen (2012: 0,6 %). Von 2018 bis 2021 waren dann die Neuabschlusszahlen mit ausländischen Auszubildenden deutlich rückläufig (2018: 60.786 Neuabschlüsse vs. 2021: 51.786 Neuabschlüsse). Seit 2021 steigt die Zahl der Neuabschlüsse in dieser Perso-

nengruppe allerdings wieder an und lag 2024 bei einem Höchstwert von 69.985.¹³¹ Dies dürfte auch den Anstieg beim Anteil der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss erklären. Das Durchschnittsalter lag in dieser Schulabschlusskategorie mit 25,0 Jahren deutlich über dem Gesamtdurchschnittsalter.

Die Top 4 der am stärksten mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Schulabschluss, der nicht zugeordnet werden kann, besetzten Berufe kamen aus dem Bereich der Gastronomie und Hotellerie.¹³² So schloss mehr als jeder neunte Auszubildende dieser Schulabschlusskategorie einen neuen Ausbildungsvertrag im Beruf Fachkraft für Gastronomie (9,3 %) ab, gefolgt von den Berufen Koch/Köchin (8,6 %), Hotelfachmann/-frau (6,8 %) und Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (6,8 %). Auf Platz 7 folgte aus diesem Bereich dann auch noch der Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (3,4 %) → **Tabelle A5.5.1-9**. Ebenfalls unter den Top-10-Berufen finden sich noch die Berufe Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (5,2 %), Medizinische/-r Fachangestellte/-r (3,4 %) und Fachinformatiker/-in (2,9 %). Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass gerade in den Berufen Fachkraft für Gastronomie (52,1 %), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (45,9 %) und Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (34,3 %) der Anteil dieser Schulabschlusskategorie an allen Neuabschlüssen überdurchschnittlich hoch war. Der Fokus auf wenige Berufe ist bei den Auszubildenden dieser Schulabschlusskategorie besonders eng. Insgesamt verteilten sich hier mehr als die Hälfte (54,3 %) aller Auszubildenden auf diese zehn am stärksten besetzten Berufe.

(Stephan Kroll)

A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Fehlen Jugendlichen die notwendigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder finden sie aus anderen Gründen keinen Ausbildungsplatz, können sie im Rahmen von berufsvorbereitenden Maßnahmen ihre individuellen Kompetenzen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung verbessern. Diese Bildungsgänge führen allerdings nicht zu einem qualifizierten Berufsabschluss.¹³³

Die folgenden Auswertungen zur vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung der Auszubildenden im dualen System der Berufsausbildung basieren auf den Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**). Als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse) werden die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge bezeichnet, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und am 31.12. noch besteht.¹³⁴ Seit 2007 wird in der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erfasst, ob die Auszubildenden im dualen System zuvor eine berufsvorbereitende Qualifizierung und/oder berufliche Grundbildung **E** abgeschlossen haben und um welche Art der Maßnahme(n) es sich handelt.

E

Berufsbildungsstatistik: Erfassung der berufsvorbereitenden Qualifizierung oder beruflichen Grundbildung seit 2007

Als berufsvorbereitende Qualifizierung und berufliche Grundbildung werden nur abgeschlossene berufsvorbereitende und grundbildende Qualifizierungen von mindestens sechs Monaten Dauer erfasst. Unterschieden werden:

- ▶ betriebliche Qualifizierungsmaßnahme: Einstiegsqualifizierung (EQ), Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ), Qualifizierungsbaustein, Betriebspraktika,
- ▶ Berufsvorbereitungsmaßnahme: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der BA nach SGB III und weitere regionale Maßnahmen,

131 Siehe hierzu auch die Zusatztable „Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung nach Staatsangehörigkeiten. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Deutschland 2008 bis 2024“ unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_auslaendische-azubis_staatsangehoerigkeiten_ab2008.xlsx.

132 Siehe hierzu auch die Zusatztable „Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung nach Ausbildungsberufen/Berufsgruppierungen. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Deutschland 2023 und 2024“ unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_auslaendische-azubis_berufe_2023-2024.xlsx.

133 Die Entwicklung des Übergangsbereichs im Zeitverlauf wird im Rahmen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) in Sektor II „Integration in Berufsausbildung“ erfasst und in **Kapitel A4** genauer betrachtet.

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

- ▶ schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ),
- ▶ schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ): damit ist nicht das BGJ in kooperativer Form (Teilzeit) gemeint,
- ▶ Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss (BFS) (soweit sie nicht unter BGJ oder BVJ zu fassen sind; nur für Brandenburg: einschließlich kooperatives Modell).

Mehrfachnennungen sind möglich.

Verlaufsdaten, die die Übergangsprozesse bis zum Einmünden in eine Ausbildungsstelle abbilden, liegen nicht vor, da die jeweiligen Zeitpunkte, zu denen die Qualifizierungen absolviert wurden, nicht erhoben werden.

Für Zeitreihen des früheren Merkmals „schulische Vorbildung“ bis 2006 und dessen Erfassung siehe BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.4.

Auszubildende mit vorheriger Teilnahme an Berufsvorbereitung und beruflicher Grundbildung

Von den 475.059 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Berichtsjahr 2024 wurden insgesamt 35.175 mit einer vorherigen Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme gemeldet → [Tabelle A5.5.2-1](#). Der Anteil der Jugendlichen, die vor ihrer Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme und/oder eine berufliche Grundbildung absolviert haben, ist mit 7,4 % im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (2023: 7,7 %). Beim Langzeitvergleich ergibt sich ein deutlicherer Rückgang in den letzten Jahren (2009: 11,7 %).

Unterschiede nach Zuständigkeitsbereichen

Differenziert nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen unterscheiden sich die Anteilswerte berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung teilweise recht deutlich. Im Bereich Industrie und Handel, dem quantitativ größten Zuständigkeitsbereich, ist der

Tabelle A5.5.2-1: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen¹, Bundesgebiet 2024

Zuständigkeitsbereich ¹	Neuabschlüsse ² insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		davon:											
		Insgesamt ³		betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	270.507	13.338	4,9	1.449	0,5	5.535	2,0	2.670	1,0	762	0,3	3.591	1,3
Handwerk	130.812	16.662	12,7	2.019	1,5	2.769	2,1	3.015	2,3	3.408	2,6	5.967	4,6
Öffentlicher Dienst	14.787	183	1,2	27	0,2	45	0,3	27	0,2	9	0,1	81	0,5
Landwirtschaft	13.359	2.595	19,4	132	1,0	510	3,8	261	2,0	792	5,9	912	6,8
Freie Berufe	44.379	1.758	4,0	414	0,9	429	1,0	438	1,0	105	0,2	555	1,3
Hauswirtschaft	1.215	636	52,3	24	2,0	438	36,0	120	9,9	18	1,5	63	5,2
Insgesamt	475.059	35.175	7,4	4.068	0,9	9.726	2,0	6.531	1,4	5.097	1,1	11.166	2,4

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

² Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztable zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

³ Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Insgesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.

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

BIBB-Datenreport 2026

Anteil der Personen, die vor der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung (nach BBiG/HwO) mindestens eine der beschriebenen Maßnahmen des Übergangsbereichs durchlaufen hatten, von 4,6 % (2023) auf 4,9 % im Jahr 2024 gestiegen. Damit lag der Anteilswert hier aber weiterhin deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt von 7,4 %. Im Handwerk ist der entsprechende Wert auch 2024 im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken (2021: 16,2 %; 2022: 15,9 %; 2023: 14,7 %; 2024: 12,7 %), lag aber immer noch deutlich über dem Anteilswert insgesamt.

Traditionell hoch war der entsprechende Anteil im Bereich der Landwirtschaft. Dieser ist von 2023 (18,4 %) nach 2024 noch einmal erneut auf 19,4 % gestiegen. Deutlich seltener haben die Auszubildenden in den Freien Berufen (2024: 4,0 %) und im Öffentlichen Dienst (2024: 1,2 %) vor Aufnahme der Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen. Beim Vergleich der Zuständigkeitsbereiche sticht der Hauswirtschaftsbereich deutlich hervor, da hier mit 52,3 % mehr als jeder zweite neu abgeschlossene Ausbildungsvertrag 2024 mit einer vorherigen berufsvorbereitenden Maßnahme gemeldet wurde → **Tabelle A5.5.2-1**. Dieser hohe Anteilswert ist maßgeblich dadurch begründet, dass sehr viele Auszubildende in diesem Bereich höchstens über einen Ersten Schulabschluss¹³⁵ verfügen (vgl. **Kapitel A5.5.1**) und diese Schulabschlussgruppe überproportional häufig berufsvorbereitende Maßnahmen absolviert.

Regionale Unterschiede

Deutliche Anteilsunterschiede bei der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung zeigen sich auch bei der regionalen Differenzierung → **Tabelle A5.5.2-2**. So ergaben sich auf der einen Seite für Hessen (4,4 %), Hamburg (5,1 %), Nordrhein-Westfalen (5,2 %) und Brandenburg (5,8 %) Werte zwischen 4 % und 6 %, auf der anderen Seite für Niedersachsen (11,7 %), Schleswig-Holstein (11,1 %) und Baden-Württemberg (10,4 %) Werte, die teilweise mehr als doppelt so hoch lagen.

Der Anteilswert für Westdeutschland lag 2024 mit 7,5 % leicht über dem ostdeutschen Wert von 6,9 % → **Tabelle A5.5.2-3**. Betrachtet man die Langzeitreihe, wird deutlich, dass insgesamt der Rückgang in Ostdeutschland (2010 vs. 2024: -6,2 Prozentpunkte) deutlich stärker war als in Westdeutschland (-3,1 Prozentpunkte). Die höheren Anteilswerte früherer Zeiten in Ostdeutschland standen auch im Zusammenhang mit der Förderlandschaft. Bedingt durch den starken Lehrstellenmangel in Ostdeutschland waren dort in der Vergangenheit stärker als in Westdeutschland außerbetriebliche Stellen einge-

richtet worden. Außerdem waren überwiegend öffentlich finanzierte Stellen an bestimmte Fördervoraussetzungen geknüpft (vgl. Eberhard/Ulrich 2010; Ulrich 2008), die unter anderem vorlagen, wenn die Auszubildenden zuvor an einer berufsvorbereitenden Maßnahme von mindestens sechs Monaten Dauer teilgenommen hatten.¹³⁶ Daher ging ein hoher Anteil öffentlich finanzierter Stellen mit einem hohen Anteil von Meldungen Auszubildender mit berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung einher. In den östlichen Bundesländern lag der Anteil öffentlich finanzierter Ausbildungsstellen unter den Neuabschlüssen 2010 mit 19,4 % deutlich höher als im Westen mit 5,2 %. Da die Förderung von Ausbildungsplätzen für marktbenachteiligte Jugendliche in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgefahren wurde (vgl. BIBB-Datenreport 2012, Kapitel A4.2.2), ist der Anteil öffentlich finanzierter Stellen unter den Neuabschlüssen im Osten bis zum Berichtsjahr 2024 auf 5,3 % und im Westen auf 2,9 % gesunken.

Unterschiede nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss

Auch wenn es keine formellen Zugangsvoraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung nach BBiG/HwO gibt, so hat sich dennoch gezeigt, dass insbesondere den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit oder ohne Erstem Schulabschluss der Übergang in eine Ausbildung deutlich seltener unmittelbar nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule gelingt (vgl. Reißig/Gaupp/Lex 2008) als anderen Schulabschlussgruppen. Der folgende Abschnitt befasst sich daher mit der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, differenziert nach den höchsten allgemeinbildenden Schulabschlüssen.

Zwischen den unterschiedlichen allgemeinbildenden Schulabschlussniveaus zeigen sich erwartungsgemäß deutliche Unterschiede bei den Anteilswerten zur vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung bzw. beruflicher Grundbildung → **Tabelle A5.5.2-4**. Es gilt: Je höher die allgemeinschulische Vorbildung, desto niedriger liegen die Anteilswerte für eine vorherige berufsvorbereitende Maßnahme. So hatte im Berichtsjahr 2024 ein Fünftel (20,1 %) der Auszubildenden ohne Ersten Schulabschluss bei Neuabschluss zuvor eine berufsvorbereitende Qualifizierung bzw. berufliche Grundbildung durchlaufen. Bei denjenigen

¹³⁵ Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet. Details hierzu siehe **E** in **Kapitel A5.5.1**.

¹³⁶ Die Förderungsfähigkeit aufgrund der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme mit mindestens sechsmonatiger Dauer wurde mit der Aufhebung des § 242 SGB III zum 1. April 2012 ebenfalls aufgehoben. Seit dem 1. April 2012 ist die außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte geregelt durch § 74 Abs. 1 Ziffer 2 SGB III, § 76 SGB III und § 78 SGB III. Zu den Finanzierungsarten der Berufsausbildung siehe die Erläuterungen unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf.

Tabelle A5.5.2-2: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2024

A5

Region	Neu- abschlüsse ¹ insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt ²		davon:									
				betriebliche Qualifizierungs- maßnahme		Berufs- vorbereitungs- maßnahme		schulisches Berufs- vorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrund- bildungsjahr		Berufsfachschule ohne voll- qualifizierenden Berufsabschluss	
				absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden- Württemberg	67.827	7.023	10,4	408	0,6	1.068	1,6	1.101	1,6	615	0,9	4.182	6,2
Bayern	84.690	5.517	6,5	495	0,6	939	1,1	1.089	1,3	2.691	3,2	417	0,5
Berlin	14.325	960	6,7	183	1,3	483	3,4	165	1,2	27	0,2	153	1,1
Brandenburg	10.587	612	5,8	129	1,2	363	3,4	63	0,6	12	0,1	54	0,5
Bremen	5.091	381	7,5	54	1,1	165	3,2	72	1,4	27	0,5	81	1,6
Hamburg	10.413	531	5,1	57	0,5	180	1,7	195	1,9	18	0,2	99	1,0
Hessen	33.900	1.494	4,4	228	0,7	648	1,9	225	0,7	60	0,2	369	1,1
Mecklenburg- Vorpommern	8.154	675	8,3	177	2,2	321	3,9	78	1,0	12	0,1	105	1,3
Niedersachsen	49.692	5.814	11,7	333	0,7	960	1,9	870	1,8	840	1,7	3.009	6,1
Nordrhein- Westfalen	104.922	5.475	5,2	1.137	1,1	2.034	1,9	825	0,8	249	0,2	1.494	1,4
Rheinland- Pfalz	22.494	1.632	7,3	240	1,1	456	2,0	399	1,8	72	0,3	519	2,3
Saarland	5.607	363	6,5	60	1,1	150	2,7	51	0,9	39	0,7	81	1,4
Sachsen	19.824	1.470	7,4	135	0,7	606	3,1	537	2,7	210	1,1	78	0,4
Sachsen- Anhalt	10.239	666	6,5	99	1,0	306	3,0	234	2,3	18	0,2	96	0,9
Schleswig- Holstein	17.028	1.896	11,1	306	1,8	702	4,1	450	2,6	186	1,1	324	1,9
Thüringen	10.263	666	6,5	30	0,3	345	3,4	183	1,8	18	0,2	108	1,1
West- deutschland	401.667	30.129	7,5	3.318	0,8	7.299	1,8	5.274	1,3	4.800	1,2	10.572	2,6
Ostdeutsch- land	73.395	5.046	6,9	750	1,0	2.427	3,3	1.257	1,7	297	0,4	594	0,8
Bundes- gebiet	475.059	35.175	7,4	4.068	0,9	9.726	2,0	6.531	1,4	5.097	1,1	11.166	2,4

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

² Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Ingesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.

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

Tabelle A5.5.2-3: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung und Art der Finanzierung, Berichtsjahre 2010 bis 2024 (Teil 1)

Region	Berichtsjahr	Neuabschlüsse ¹ insgesamt	darunter:			
			vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)		überwiegend öffentlich finanzierte Stellen	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %
Westdeutsch- land	2010	465.627	49.158	10,6	24.354	5,2
	2011	478.689	52.572	11,0	20.850	4,4
	2012	466.620	49.788	10,7	18.816	4,0
	2013	448.983	41.535	9,3	16.161	3,6
	2014	441.570	37.929	8,6	14.982	3,4
	2015	440.613	41.136	9,3	14.082	3,2
	2016	435.996	39.354	9,0	13.314	3,1
	2017	440.673	39.750	9,0	11.361	2,6
	2018	445.767	36.633	8,2	10.749	2,4
	2019	437.790	32.643	7,5	10.293	2,4
	2020	394.983	29.028	7,3	14.028	3,6
	2021	395.946	31.533	8,0	14.052	3,5
	2022	398.082	30.675	7,7	12.303	3,1
	2023	406.401	31.218	7,7	11.733	2,9
	2024	401.667	30.129	7,5	11.496	2,9
Ostdeutsch- land	2010	88.230	11.601	13,1	17.100	19,4
	2011	82.410	9.426	11,4	11.325	13,7
	2012	77.736	8.232	10,6	8.808	11,3
	2013	72.471	6.792	9,4	7.275	10,0
	2014	72.438	6.411	8,9	6.732	9,3
	2015	72.075	6.336	8,8	5.835	8,1
	2016	71.568	6.015	8,4	5.076	7,1
	2017	72.597	6.318	8,7	4.953	6,8
	2018	73.797	6.558	8,9	4.590	6,2
	2019	73.077	6.465	8,8	4.677	6,4
	2020	68.328	5.880	8,6	5.145	7,5
	2021	70.230	5.763	8,2	4.875	6,9
	2022	71.784	5.106	7,1	4.206	5,9
	2023	73.392	5.607	7,6	4.149	5,7
	2024	73.395	5.046	6,9	3.861	5,3

Tabelle A5.5.2-3: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung und Art der Finanzierung, Berichtsjahre 2010 bis 2024 (Teil 2)

Region	Berichtsjahr	Neuabschlüsse ¹ insgesamt	darunter:			
			vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)		überwiegend öffentlich finanzierte Stellen	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %
Bundesgebiet	2010	553.857	60.759	11,0	41.454	7,5
	2011	561.099	61.998	11,0	32.175	5,7
	2012	544.356	58.020	10,7	27.627	5,1
	2013	521.454	48.324	9,3	23.439	4,5
	2014	514.008	44.340	8,6	21.714	4,2
	2015	512.688	47.472	9,3	19.917	3,9
	2016	507.564	45.369	8,9	18.390	3,6
	2017	513.270	46.068	9,0	16.314	3,2
	2018	519.564	43.191	8,3	15.339	3,0
	2019	510.870	39.111	7,7	14.970	2,9
	2020	463.311	34.908	7,5	19.173	4,1
	2021	466.176	37.296	8,0	18.930	4,1
	2022	469.866	35.781	7,6	16.509	3,5
	2023	479.790	36.825	7,7	15.882	3,3
	2024	475.059	35.175	7,4	15.357	3,2

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

mit Erstem Schulabschluss waren es noch 13,4 %, mit Mittlerem Schulabschluss 6,6 % und mit Studienberechtigung 2,7 %. Bei den Jugendlichen mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden konnte, lag der Anteil der vorherigen Teilnahmen an einer berufsvorbereitenden Maßnahme oder beruflichen Grundbildung 2024 bei 3,9 %.

Differenziert man die am häufigsten genutzten Maßnahmen nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss der Auszubildenden, so zeigt sich, dass Jugendliche ohne Ersten Schulabschluss vor der Aufnahme ihrer dualen Ausbildung am häufigsten Berufsvorbereitungsmaßnahmen (11,4 %) besucht haben. Dies gilt auch für diejenigen mit Erstem Schulabschluss (4,2 %). Anteilig

am häufigsten haben Jugendliche mit Mittlerem Schulabschluss (2,9 %) und Studienberechtigung (1,2 %) eine Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss besucht. Bei den Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss waren betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen die am häufigsten besuchte vorherige Berufsvorbereitungsart (1,4 %).

Auszubildende nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

→ **Tabelle A5.5.2-5** zeigt, dass auch im Jahr 2024 Männer mit 8,4 % häufiger vor Aufnahme einer dualen Berufsausbildung an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilnahmen als Frauen (5,7 %). Dies gilt für

Tabelle A5.5.2-4: Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2024

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ¹	Neuabschlüsse ² insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt ³		davon:									
				betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufs-vorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrund-bildungsjahr		Berufsfachschule ohne voll-qualifizierenden Berufsabschluss	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Ersten Schulabschluss	14.124	2.835	20,1	339	2,4	1.617	11,4	693	4,9	123	0,9	240	1,7
Erster Schulabschluss	109.533	14.640	13,4	1.596	1,5	4.590	4,2	3.888	3,5	1.833	1,7	3.363	3,1
Mittlerer Schulabschluss	204.966	13.512	6,6	1.254	0,6	2.712	1,3	1.569	0,8	2.466	1,2	5.889	2,9
Studienberechtigung	127.536	3.444	2,7	621	0,5	606	0,5	264	0,2	630	0,5	1.491	1,2
Im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann ⁴	18.900	744	3,9	258	1,4	204	1,1	117	0,6	42	0,2	183	1,0
Insgesamt	475.059	35.175	7,4	4.068	0,9	9.726	2,0	6.531	1,4	5.097	1,1	11.166	2,4

¹ Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet. Details hierzu siehe [Kapitel A5.5.1](#).

² Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztable zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

³ Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Ingesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.

⁴ Anders als in früheren Jahren werden ab dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Prozentwerte für die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ ausgewiesen. Zu den Gründen und weiterführenden Informationen zur Umstellung der Berechnungsweise der allgemeinbildenden Schulabschlussanteile siehe Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

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

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A5.5.2-5: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2024

Personen- gruppe	Neu- abschlüsse ¹ insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt ²		davon:									
				betriebliche Qualifizierungs- maßnahme		Berufs- vorbereitungs- maßnahme		schulisches Berufs- vorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrund- bildungsjahr		Berufsfachschule ohne voll- qualifizierenden Berufsabschluss	
				absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Männer	303.213	25.404	8,4	2.706	0,9	6.444	2,1	4.806	1,6	4.014	1,3	8.373	2,8
Frauen	171.849	9.771	5,7	1.362	0,8	3.282	1,9	1.725	1,0	1.083	0,6	2.793	1,6
Deutsche	405.075	29.784	7,4	2.865	0,7	8.379	2,1	5.172	1,3	4.749	1,2	9.705	2,4
Ausländer/ -innen	69.984	5.388	7,7	1.203	1,7	1.347	1,9	1.359	1,9	345	0,5	1.461	2,1
Insgesamt	475.059	35.175	7,4	4.068	0,9	9.726	2,0	6.531	1,4	5.097	1,1	11.166	2,4

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

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

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

BIBB-Datenreport 2026

alle Arten von im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erfassten Maßnahmen. Im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit haben ausländische Auszubildende¹³⁷ mit 7,7 % etwas häufiger als die deutschen Auszubildenden (7,4 %) mit Neuabschluss 2024 zuvor eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen. Bei den ausländischen Auszubildenden lag der Anteilswert für die Männer mit 9,3 % ebenfalls deutlich über dem der Frauen (5,4 %).

(Stephan Kroll)

A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

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

¹³⁷ In der Berufsbildungsstatistik wird die Staatsangehörigkeit der Auszubildenden erfasst, ein möglicher Migrationshintergrund kann jedoch nicht ausgewiesen werden. Als ausländische Auszubildende werden alle Auszubildenden ohne deutschen Pass gezählt. Jugendliche, die sowohl über eine deutsche als auch eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, werden nicht als ausländische Auszubildende erfasst.

der Übergangsphase von allgemeinbildender Schule in den Beruf). Diese sollen helfen, den Fachkräfte- und Bewerbermangel zu entschärfen. Zur aktuellen Ausbildungsmarktbilanz 2025 siehe [Kapitel A1](#).

Sowohl die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen (vorzeitige Vertragslösungen **E**) als auch das Nichtbestehen der Abschlussprüfung kann zu einem gänzlichen Abbruch der dualen Berufsausbildung, also einem Ende der dualen Berufsausbildung ohne Erwerb eines Berufsabschlusses, führen. Dieses Kapitel hat vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen zum Gegenstand und basiert auf Daten der Berufsbildungsstatistik (vgl. [Kapitel A5.1](#)). Analysen zum Prüfungserfolg der Prüfungsteilnehmenden liegen in [Kapitel A5.7](#) vor.

Zu den Begriffen „vorzeitige Vertragslösungen“ und „Ausbildungsabbrüche“

Vorzeitige Vertragslösungen **E** in der dualen Berufsausbildung erfolgen in der Regel durch einen Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung. Ob eine vorzeitige Vertragslösung einen gänzlichen Abbruch der dualen Berufsausbildung bedeutet, kann auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht betrachtet werden, da zum einen der Verbleib nach einer Vertragslösung nicht erfasst wird und zum anderen auch keine personenbezogenen Verlaufsdaten auf Basis der Berufsbildungsstatistik gebildet werden können. Wenn Auszubildende mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, können die Daten aus den verschiedenen Verträgen nicht auf Personenebene verknüpft werden (vgl. [Kapitel A5.1](#)).

E

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge (kurz: Vertragslösungen)

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

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

Bedeutung des Ausbildungsverhältnisses für die berufliche Entwicklung – einen „wichtigen Grund“ angeben.

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

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

Der **Verbleib nach der Vertragslösung wird nicht erhoben**: Monatsgenaue (ab den im Jahr 2021 begonnenen Ausbildungsverträgen tagesgenaue) Ausbildungsverläufe innerhalb des dualen Systems (vertraglich vereinbarter Beginn und vereinbartes Ende des Vertrages, Vertragslösung, Prüfungsteilnahme und -ergebnis) werden nur für den jeweiligen Ausbildungsvertrag erfasst. Die Daten aus den verschiedenen Ausbildungsverträgen einer Person bzw. die Daten zu einem Ausbildungsvertrag aus den verschiedenen Berichtsjahren können nicht miteinander verknüpft werden. Es liegen somit keine vollständigen Verlaufsdaten vor; Vertragslösungen ohne bzw. mit gänzlichem Ausbildungsabbruch im dualen System können nicht differenziert werden (vgl. [Kapitel A5.1](#) und Uhly 2015).

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

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

Zum Verbleib nach einer Vertragslösung liegen eine Vielzahl unterschiedlicher Studien vor, die zu weitgehend übereinstimmenden Befunden kommen. Etwa die Hälfte aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung schließt relativ zeitnah erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (vgl. Uhly, in Erstellung; 2015; 2013).¹³⁸

¹³⁸ Dieser Anteil schwankt je nach Spezifika der Studien (Region, Zuständigkeitsbereich, Länge des Zeitraums nach der Vertragslösung, der betrachtet wird) zwischen ca. 40 % und 70 % (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6).

In diesen Fällen handelt es sich also um Vertragswechsel innerhalb des Systems der dualen Berufsausbildung (mit und ohne Berufswechsel) und nicht um Abbrüche der dualen Berufsausbildung. Betrachtet man einen längeren Zeitraum und berücksichtigt zudem noch andere Ausbildungen als die des dualen Systems, liegt der Anteil derer mit Ausbildungsabbruch noch deutlich niedriger (vgl. Holtmann/Solga 2022; Kotte 2018). Je nach weiterem Verlauf nach der vorzeitigen Vertragslösung sind die Folgen für die Auszubildenden (und die Ausbildungsbetriebe) unterschiedlich einzuschätzen, nicht immer stellen sie ein Scheitern dar (vgl. Uhly, in Erstellung; Michaelis/Findeisen 2024; Patzina/Wydra-Somaggio 2021, S. 1; Lettau 2017; Stalder/Schmid 2016).¹³⁹

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

Vorzeitige Vertragslösungen 2024 nach Zeitpunkt der Lösung

Im Berichtsjahr 2024 wurden bundesweit 159.024 Ausbildungsverträge vor Ablauf der Ausbildungsdauer vorzeitig gelöst → **Tabelle A5.6-1**. Betrachtet man den Zeitraum zwischen Beginn der Ausbildungsverträge und der vorzeitigen Lösung, so zeigt sich, dass gut zwei Drittel der gelösten Ausbildungsverträge innerhalb des ersten Jahres nach Beginn des Ausbildungsvertrages fielen. 34,7 % aller Vertragslösungen erfolgten noch während der Probezeit¹⁴⁰ und 32,9 % nach der Probezeit, aber noch innerhalb der ersten zwölf Monate nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Auch in das zweite Jahr nach Vertragsbeginn fiel mit 23,1 % noch ein großer Anteil der Lösungen des Jahres 2024; bei 9,3 % der vorzeitigen Vertragslösungen lag der Vertragsbeginn länger als 24 Monate zurück. So zeigte sich 2024 ein ähnliches Bild wie

in den Vorjahren. Seit dem Berichtsjahr 2021 wurde (für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse) die tagesgenaue Erfassung der mit der Berufsbildungsstatistik erhobenen Ereignisse eingeführt, sodass die Analysen zum Zeitpunkt der Vertragslösungen bis 2020 und ab 2021 nicht unmittelbar vergleichbar sind; Probezeitlösungen wurden bis 2020 aufgrund der ungenaueren Erfassung des Zeitpunkts der Ereignisse tendenziell leicht unterschätzt. Im längerfristigen Zeitvergleich (siehe auch BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6, S. 141) stieg der Anteil der Vertragslösungen, die innerhalb der Probezeit erfolgten aber schon vor dem Jahr 2021. Zwischen 1993 und 2005 lag er bei rd. einem Viertel der Lösungen, stieg dann ab 2006 nahezu stetig an und schwankte seit 2011 geringfügig meist zwischen 33 % und 35 % (2021: 36 %).

In den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Freien Berufe fanden vorzeitige Vertragslösungen mit 38,0 % aller Vertragslösungen etwas häufiger in der Probezeit statt. Auch für den Bereich Industrie und Handel fällt dieser Anteil mit 36,5 % etwas höher aus. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft traten nur 20,3 % aller Vertragslösungen in der Probezeit auf; fast 15,6 % der Lösungen erfolgten in diesen Berufen später als zwei Jahre nach Beginn des Ausbildungsvertrages. In den Ausbildungsberufen von Industrie und Handel erfolgten 2024 mit 7,3 % ein vergleichsweise geringer Anteil an Vertragslösungen erst 25 Monate nach Vertragsbeginn oder später. Ansonsten zeigt sich jedoch insgesamt eine ähnliche Verteilung der Vertragslösungen über die Zeit nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche.

Vertragslösungsquote

Die Vertragslösungsquote **E** gibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den begonnenen Ausbildungsverträgen der dualen Berufsausbildung wieder. Sie wird mit den im aktuellen Berichtsjahr gelösten Verträgen berechnet (die im Berichtsjahr oder früher begonnen hatten); sie kann aber auch als (ex ante berechneter) Näherungswert für den Anteil der gelösten Ausbildungsverträge interpretiert werden, die im Berichtsjahr begonnen haben und im gleichen Jahr oder später gelöst werden. **E**

Im Jahr 2024 wurden wie im Vorjahr 29,7 % aller begonnenen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Während der Probezeit betrug die Lösungsquote 10,3 %, nach der Probezeit 19,4 % → **Tabelle A5.6-2**.

Da ein Großteil der vorzeitigen Vertragslösungen keine gänzlichen Austritte aus der dualen Berufsausbildung sind, ist die Vertragslösungsquote keine Abbruchquote. Deshalb kann sie auch nicht uneingeschränkt mit der vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissen-

Zu den Befunden verschiedener Studien auf Basis der integrierten Erwerbsbiografien des IAB und deren Vergleichbarkeit mit den Indikatoren auf Basis der Berufsbildungsstatistik für die duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) siehe auch Uhly, in Erstellung und BIBB-Datenreport 2020 und 2021, Kapitel A5.6.

¹³⁹ Grundsätzlich kann zur Analyse von Ausbildungsverläufen im dualen System auch den Längsschnittdatensatz des National Education Panel Survey (NEPS) verwendet werden, siehe z. B. Siembab/Beckmann/Wicht 2023 und BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3. Aufgrund der Fallzahlen können allerdings keine weitergehenden beruflichen und regionalen Differenzierungen vorgenommen werden.

¹⁴⁰ Nach § 20 BBiG muss die Probezeit mindestens einen Monat betragen; sie kann bis zu vier Monate dauern. Für die Berichtsjahre 2007 bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik grundsätzlich mit vier Monaten kalkuliert, seit dem Berichtsjahr 2016 wird sie erhoben. Dabei zeigte sich, dass von den im Berichtsjahr 2023 begonnenen Ausbildungsverhältnissen gut 73 % mit einer Probezeit von vier Monaten gemeldet wurden (drei Monate Probezeit: 22 %; zwei Monate: weniger als 1 %; ein Monat: 3 %; mit null Monaten: 0,3 %; Letzteres ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich.).

Tabelle A5.6-1: **Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen¹ und Zeitpunkt der Vertragslösung² (absolut und in % aller Vertragslösungen³), Bundesgebiet 2024**

Zuständigkeitsbereich	Vorzeitige Vertragslösungen insgesamt		Davon gelöst:									
			innerhalb der Probezeit (maximal 4 Monate) ²		nach der Probezeit, innerhalb der ersten 12 Monate		nach 13 bis 24 Monaten		nach 25 bis 36 Monaten		nach mehr als 36 Monaten	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	81.951	100,0	29.952	36,5	27.744	33,9	18.279	22,3	4.959	6,1	1.017	1,2
Handwerk	54.369	100,0	17.052	31,4	17.373	32,0	13.509	24,8	5.211	9,6	1.224	2,3
Öffentlicher Dienst	1.332	100,0	438	33,0	423	31,8	321	24,2	111	8,4	36	2,7
Landwirtschaft	3.696	100,0	1.167	31,6	1.221	33,1	870	23,6	375	10,2	60	1,6
Freie Berufe	17.232	100,0	6.540	38,0	5.340	31,0	3.618	21,0	1.410	8,2	324	1,9
Hauswirtschaft	444	100,0	90	20,3	159	35,8	126	28,4	54	12,2	15	3,4
Insgesamt	159.024	100,0	55.239	34,7	52.263	32,9	36.720	23,1	12.120	7,6	2.679	1,7

¹ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. **E** in Kapitel A1.2).

² Zeitraum zwischen Beginn und Vertragslösung (in Monaten); die Probezeit wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2016 nicht mehr generell mit vier Monaten kalkuliert, sondern von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet. Seit Berichtsjahr 2021 kann – mit der Einführung der tagesgenauen Erfassung von Vertragslösungen (nicht mehr nur Monat und Jahr) – der Anteil der Lösungen in der Probezeit genauer berechnet werden; vor 2021 ist eine Unterschätzung möglich.

³ Anteil der Vertragslösungen, bei denen der Ausbildungsbeginn eine bestimmte Anzahl an Monaten zurückliegt, an allen Vertragslösungen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs); es handelt sich nicht um die Lösungsquote und auch nicht um „echte“ Verlaufsdaten!

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

BIBB-Datenreport 2026

schaftsforschung (DZHW) berechneten Studienabbruchquote des Hochschulbereichs verglichen werden, die nur vollständige Austritte aus dem Hochschulstudium in Deutschland erfasst und Hochschul- sowie Studienfachwechsel und erfolglose Zweitstudiengänge nicht mit einbezieht. Zum Vergleich der Quoten von Studienabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen siehe BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A5.6.¹⁴¹ Zur Einordnung der Größenordnung der Lösungsquote in der dualen Berufsausbildung wäre auch ein Vergleich mit entsprechenden Indikatoren anderer Berufsbildungsbereiche sinnvoll. Für die meisten der sogenannten schulischen Berufsausbildungen¹⁴² oder die Beamtenausbildung liegen jedoch derzeit keine vergleichbaren Quoten vor. Lediglich für die Pflegeausbildung wurde eine ähnliche Quote veröffentlicht. Zum Berichtsjahr 2024 liegen erstmals auch ausreichend Erhebungsjahre vor, um mittels eines Schichten-

modells – vergleichbar dem BIBB-Schichtenmodell – die Quote der „Beendigung von Ausbildungsverträgen ohne Abschluss“ für die Pflegeberufe zu ermitteln. Die Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung erhebt zwar nicht das Merkmal vorzeitige Vertragslösung, allerdings wird der Grund für die Beendigung des Ausbildungsvertrages erfasst. Das Statistische Bundesamt ermittelt mit dem oben genannten Indikator den Anteil der Ausbildungsverträge, die ohne Prüfungsteilnahme beenden werden (wozu im wesentlichen vorzeitige Vertragslösungen und solche Verträge gehören, die ohne Vertragslösung und ohne Prüfungsteilnahme aufgrund der Befristung des Ausbildungsvertrages beendet werden), analog zur Lösungsquote im dualen System mit einem Schichtenmodell (Quotensummenverfahren) in Relation zu den begonnenen Verträgen¹⁴³. Für die Pflegeberufe ergab sich für das Berichtsjahr 2024 für Deutschland (wegen unplausibler Daten ohne Nordrhein-Westfalen) ein Anteil von 33,4 % an Verträgen, die ohne

¹⁴¹ Seit 2024 liegen auch erste Berechnungen der Studienabbruchquote auf Basis der Studienverlaufsstatistik vor (vgl. Statistisches Bundesamt 2025g). Diese fallen deutlich geringer aus als die vom DZHW berechneten Quoten. Was damit begründet ist, dass auf Basis der Verlaufsstatistik derzeit nur die Abbrüche innerhalb der ersten drei Semester erfasst werden und somit noch keine vollständige Abbruchquote ermittelt wird.

¹⁴² Zu Möglichkeiten und Grenzen des Abbildens des Vertragslösungsgeschehens bei den GES-Berufen siehe Ebbinghaus/Illiger/Dionisius 2024.

¹⁴³ Siehe „Informationen zur Statistik“ in Statistisches Bundesamt 2025f. Beendigungen von Ausbildungsverträgen werden in der Pflegestatistik mit drei Ausprägungen differenziert erfasst: bestanden, endgültig durchgefallen und ohne Prüfungsteilnahme. Beendigungen durch endgültiges Nichtbestehen werden dabei nicht in den oben genannten Anteil mit einbezogen.

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

Die Lösungsquote nach dem Schichtenmodell wird entsprechend folgender Formel berechnet:

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

LQ: Lösungsquote; Jahr₀: aktuelles Berichtsjahr; Jahr₋₁: Vorjahr; Jahr₋₂: Vorvorjahr; Jahr₋₃: Vorvorvorjahr

Wie ist diese Formel zu verstehen?

Bei der Berechnung werden die im Berichtsjahr gelösten Verträge auf die jeweilige Anzahl an begonnenen Verträgen bezogen, weil die Zahl der begonnenen Verträge von Jahr zu Jahr variiert. Die Lösungsquote kann aber auch als Näherungswert für den Anteil der im Berichtsjahr (BJ) begonnenen Ausbildungsverträge, die im Laufe der Ausbildung vorzeitig gelöst werden, interpretiert werden.

Betrachtet man zunächst die erste Teilquote, so enthält diese für das BJ 2024 nur einen Teil der Verträge, die 2024 gelöst wurden, nämlich die, die auch in 2024 begonnen hatten. Der Anteil der in 2024 begonnenen Verträge, die vorzeitig gelöst werden, wird sich noch erhöhen. Denn einige dieser Verträge werden erst 2025 oder später gelöst werden. Da mit Datenstand BJ 2024 noch unbekannt ist, wie viele der Verträge künftig noch gelöst werden, können stellvertretend Vergangenheitswerte herangezogen werden. Die Anteile der 2023 oder früher begonnenen Verträge, die im Jahr 2024 gelöst wurden, können als stellvertretende Größen für den Anteil der 2024 begonnenen Verträge, die in den kommenden Jahren gelöst werden, betrachtet werden. Die Differenzierung wird aus pragmatischen Gründen auf vier Teilquoten begrenzt.

Zu **weiteren Details zur Lösungsquotenberechnung** siehe Erläuterungen in Uhly/Schmidt/Kroll 2025 und die beiden BIBB-Indikatorenseiten LQ_{neu} unter <https://www.bibb.de/de/4705.php> und LQ_{alt} unter <https://www.bibb.de/de/4709.php>.

Zur Abgrenzung gegenüber weiteren Größen und Indikatoren zum Thema siehe Uhly, in Erstellung und 2015.

Prüfungsteilnahme beendet wurden (vgl. Statistisches Bundesamt 2025g, Tabelle 21241-24).

Bei der Vertragslösungsquote in der dualen Berufsausbildung handelt es sich nicht um eine personenbezogene, sondern um eine vertragsbezogene Quote. Sie gibt nicht den Anteil der Auszubildenden mit vorzeitiger Vertragslösung wieder, sondern den Anteil der begonnenen Verträge, die vorzeitig gelöst werden. Der Anteil der Personen mit Vertragslösung wird unterhalb der Lösungsquote liegen, da manche Personen mehr als eine Vertragslösung aufweisen. Aufgrund der fehlenden Möglichkeit, die Daten der Berufsbildungsstatistik aus verschiedenen Verträgen der gleichen Person zu verknüpfen, kann dieser Anteil für Deutschland auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht ermittelt werden. In der Schweiz, die über personenbezogene Verlaufsdaten zur dualen Berufsausbildung verfügt, fällt in der dualen Berufsausbildung die personenbezogene Quote für die Eintrittskohorte 2020 bis zum 31. Dezember 2024 gut 6 Prozentpunkte niedriger aus als die vertragsbezogene

Quote. Die vertragsbezogene Lösungsquote (LVA-Quote) der dualen Berufsausbildung betrug in der Schweiz (für die Eintrittskohorte 2020 bis zum 31.12.2024) 30,4 %, die personenbezogene LVA-Quote betrug in diesem Zeitraum nur 24,2 % (vgl. Bundesamt für Statistik 2025).¹⁴⁴

Entwicklung der Lösungsquote im Zeitverlauf

Nachdem die Lösungsquote im Jahr 2022 im Bundesdurchschnitt auf 29,5 % deutlich angestiegen war (siehe auch Uhly/Neises 2023 und BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A5.6), verharrte sie nahezu unverändert auf diesem Niveau; 2024 lag sie bei 29,7 %. Auch die Lösungsquote innerhalb und nach der Probezeit ist im Berichtsjahr 2024 im Vergleich zu 2023 unverändert (10,3 % bzw. 19,4 %) → [Tabelle A5.6-2](#).

¹⁴⁴ Die vertragsbezogene Lösungsquote der dualen Berufsausbildung der Schweiz ist mit der deutschen Lösungsquote vergleichbar, allerdings wird sie ex post auf Basis von Verlaufsdaten ermittelt. Hinweis: Im BIBB-Datenreport 2025 wurden hier fälschlicherweise die Quoten für die Berufsausbildung der Schweiz insgesamt genannt (dual und schulisch), die etwas höher ausfallen.

Tabelle A5.6-2: Vertragslösungsquote¹ in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 2010 bis 2024

Jahr	LQ Bundesgebiet insgesamt	LQ Westdeutschland	LQ Ostdeutschland	Bundesgebiet insgesamt	
				LQ _{neu_Probezeit}	LQ _{neu_nach Probezeit}
2010	23,0	22,0	27,6	7,5	15,5
2011	24,4	23,2	30,7	8,2	16,2
2012	24,4	23,2	30,6	8,4	16,0
2013	25,0	23,9	31,1	8,6	16,3
2014	24,6	23,6	30,9	8,5	16,1
2015	24,9	23,8	30,9	8,8	16,1
2016	25,8	24,8	31,9	8,6	17,2
2017	25,7	24,8	31,3	8,6	17,1
2018	26,5	25,6	31,9	8,9	17,7
2019	26,9	26,1	31,7	9,0	17,9
2020	25,1	24,4	29,0	8,6	16,5
2021	26,7	26,0	30,1	9,7	16,9
2022	29,5	29,1	31,7	10,1	19,4
2023	29,7	29,3	32,0	10,3	19,4
2024	29,7	29,4	31,1	10,3	19,4

¹ Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge. Die neue Berechnungsweise (LQ_{neu}) sowie die Differenzierung der Lösungsquote (LQ) innerhalb und nach der Probezeit ist erst ab 2009 (mit drei Teilquoten) bzw. ab 2010 (mit vier Teilquoten) möglich. Bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik generell mit vier Monaten kalkuliert. Erst seit dem Berichtsjahr 2016 wird sie von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet. Diese Änderung der Erhebung führt zu einem leichten Rückgang der LQ während der Probezeit und einem leichten Anstieg der Quote nach der Probezeit. Seit dem Berichtsjahr 2021 kann mit der Einführung der tagesgenauen Erfassung von Vertragslösungen (nicht mehr nur Monat und Jahr) der Anteil der Lösungen in der Probezeit genauer berechnet werden; vor 2021 war die LQ während der Probezeit tendenziell leicht unter- und die LQ nach der Probezeit leicht überschätzt.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2024.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

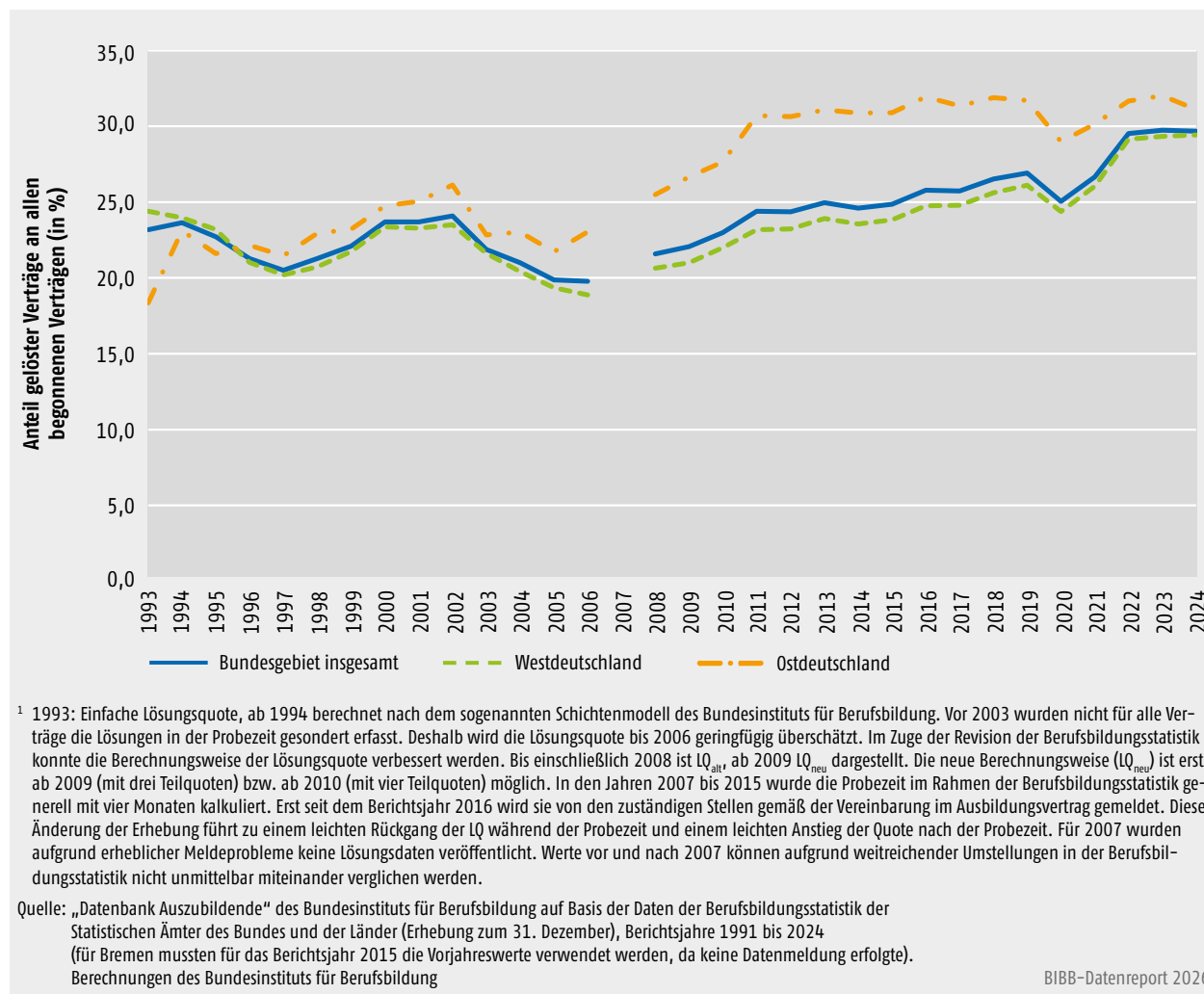
Im längerfristigen Zeitvergleich schwankte die Lösungsquote im Bundesdurchschnitt viele Jahre zwischen 20 % und 25 % → [Schaubild A5.6-1](#). Seit 2016 zeigte sich mit 25,8 % erstmals ein Wert leicht oberhalb dieses Schwankungsbereichs → [Tabelle A5.6-2](#). Seit 2008 stieg die Lösungsquote in den meisten Jahren an. Ausnahme waren die Jahre 2012 (+/- 0 Prozentpunkte) sowie 2014 (-0,4 Prozentpunkte) und 2017 (-0,1 Prozentpunkte) mit leichtem und 2020 (-1,8 Prozentpunkte) mit einem deutlichen Rückgang der Lösungsquote. Zur Analyse des Vertragslösungsgeschehens unter Pandemiebedingungen im Jahr 2020 siehe ausführlich Uhly 2021. Seit 2021 stieg die Quote wieder an, 2021 im Vorjahresvergleich um 1,6 Prozentpunkte und 2022 um 2,8 Prozentpunkte. Dieser stärkere Anstieg nach den Coronajahren scheint 2023 beendet.

Die durchschnittliche Lösungsquote in Ostdeutschland sank 2024 im Vergleich zum Vorjahr um knapp einen Prozentpunkt auf 31,1 % und lag nur noch leicht über der durchschnittlichen Quote in Westdeutschland. Letztere stieg um 0,1 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr geringfügig auf 29,4 %. Betrachtet man die längerfristige

Entwicklung getrennt für Ost- und Westdeutschland, zeigt sich, dass die Lösungsquote in Ostdeutschland nach 1995 im Durchschnitt zunächst leicht und ab dem Berichtsjahr 2006 deutlich über der Quote für Westdeutschland lag. Seit dem Berichtsjahr 2012 entfernte sie sich nicht mehr weiter von der westdeutschen Lösungsquote und nähert sich sogar im weiteren Verlauf an. Im Jahr 2024 lag die durchschnittliche Lösungsquote im Osten nur noch 1,7 Prozentpunkte über der Quote im Westen → [Schaubild A5.6-1](#).

Lösungsquoten 2024 nach Ländern, Regionstypen und Ausbildungsmobilität

Die Lösungsquoten unterschieden sich deutlich zwischen den einzelnen Ländern. Sie reichten von durchschnittlich ca. 27 % in Baden-Württemberg und Bayern einerseits bis zu 34,9 % in Berlin bzw. 34,1 % in Sachsen-Anhalt → [Tabelle A5.6-3](#). Sieben westdeutsche Länder wiesen überdurchschnittlich hohe Lösungsquoten auf, deutlich überdurchschnittlich waren sie mit mehr als 32 % im Saarland, in Bremen, Rheinland-Pfalz und in Schleswig-Holstein. In Sachsen fiel die Lösungsquote 2024 mit

Schaubild A5.6-1: Vertragslösungsquote 1993 bis 2024¹, Bundesgebiet insgesamt, Ost- und Westdeutschland (in %)

28,4 % leicht unterdurchschnittlich aus, etwa im Durchschnitt lag sie in Thüringen und Brandenburg.

Die Berufsbildungsstatistik erlaubt weitere regionale Differenzierungen. Auf Basis der Gemeinde der Ausbildungsstätte¹⁴⁵ werden im Folgenden die Vertragslösungsquoten nach Regionstypen gemäß „RegioStaRGem5“ betrachtet, womit Gemeinden nach Besiedlungskriterien wie Bevölkerungszahl, zentralörtlicher Funktion und Verstärterungsgrad als (1) Metropolen, (2) Regiopolen und Großstädte, (3) zentrale Städte und Mittelstädte, (4) städtischer Raum oder (5) kleinstädtischer und dörflicher Raum differenziert werden (zur Differenzierung der Regionstypen siehe Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur 2018 sowie [Kapitel A5.9](#) und Schmidt/Uhly 2023). → [Schaubild A5.6-2](#)

zeigt, dass die Lösungsquote in Metropolen (30,6 %) im Durchschnitt höher ausfiel und mit abnehmender Größe des Regionstyps leicht abnahm. Im kleinstädtischen, dörflichen Raum lag sie im Jahr 2024 bei 28,4 %.¹⁴⁶ Die Unterschiede sind nicht sehr groß, allerdings erstaunlich, da aufgrund verschiedener Rahmenbedingungen der Ausbildung wie z. B. der Betriebsgrößenstrukturen, der Infrastruktur, der Attraktivität der Berufe sowie der Lebensbedingungen aus Sicht der Auszubildenden mit niedrigeren Lösungsquoten in Großstädten bzw. Metropolen gerechnet werden könnte. Andere Faktoren könnten diese Effekte überlagern. Einerseits könnten beispielsweise in Metropolen und Großstädten umfangreichere Bildungsalternativen (Hochschulstudium oder andere Ausbildungsplätze) dazu führen, dass Auszubildende eher nochmals neu entscheiden und den Vertrag

¹⁴⁵ Vorrangig wurde die gemeldete Gemeinde verwendet. Wenn keine Meldung vorlag, wurde die über die Betriebsnummer zugespielte Gemeinde verwendet.

¹⁴⁶ Differenziert man die Regionstypen weiter und unterscheidet zudem nach Ost- und Westdeutschland zeigen sich auch differenziertere Ergebnisse (Schmidt/Uhly 2023, S. 62ff.).

Tabelle A5.6-3: Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu})¹ nach Zuständigkeitsbereichen² und Ländern 2024

Land	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Baden-Württemberg	27,0	24,5	31,5	5,8	23,3	37,6	21,6
Bayern	26,8	24,4	32,8	3,7	18,6	29,8	29,8
Berlin	34,9	33,4	39,7	18,7	31,0	39,7	*
Brandenburg	29,7	27,3	36,9	9,8	25,9	34,4	23,2
Bremen	32,4	31,4	38,5	14,2	43,0	29,3	48,5
Hamburg	30,9	26,3	37,1	10,9	36,9	46,7	*
Hessen	28,8	26,3	36,4	7,0	29,8	29,5	
Mecklenburg-Vorpommern	30,4	27,4	38,9	10,8	36,3	27,3	52,6
Niedersachsen	30,7	28,2	37,9	12,7	24,5	29,9	29,7
Nordrhein-Westfalen	30,9	26,8	39,7	8,3	24,1	37,5	33,2
Rheinland-Pfalz	32,5	28,9	42,6	11,5	20,5	29,8	32,0
Saarland	33,3	27,5	47,4	10,9	38,1	23,4	45,1
Sachsen	28,4	26,9	33,6	7,6	27,2	28,8	35,0
Sachsen-Anhalt	34,1	32,4	41,6	10,6	33,3	33,7	38,8
Schleswig-Holstein	32,7	30,4	39,9	14,4	25,9	30,2	
Thüringen	29,8	29,5	32,8	11,4	30,0	27,7	35,0
Ostdeutschland	31,1	29,4	36,8	12,3	30,1	34,0	35,7
Westdeutschland	29,4	26,3	36,7	8,1	23,8	33,7	30,1
Bundesgebiet	29,7	26,8	36,7	9,0	25,1	33,7	31,5

¹ Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den vier letzten Berichtsjahren ein.

² Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. [E in Kapitel A1.2](#)). Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe. Für Hamburg und Berlin wurden 2024 weniger als 20 begonnene Verträge in der Hauswirtschaft gemeldet, deshalb wird keine Lösungsquote berechnet (*).

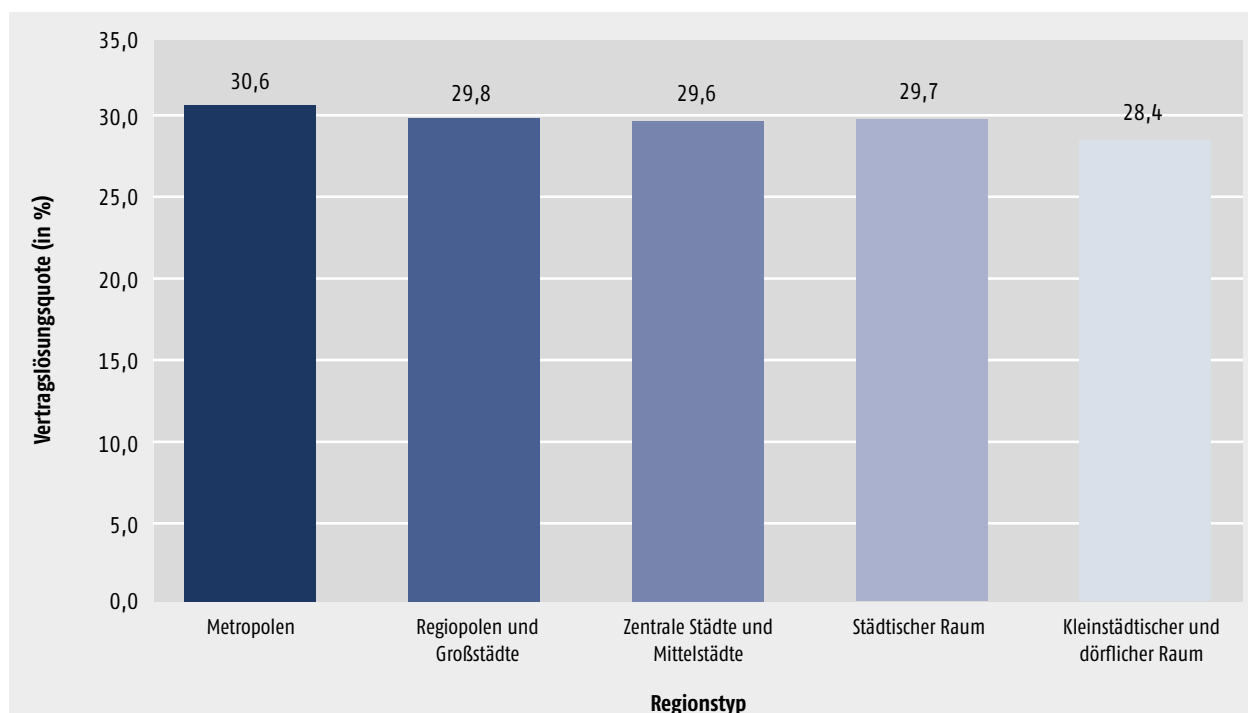
Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2021 bis 2024.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

vorzeitig lösen (vgl. Schmidt/Uhly 2023, S. 64). Andererseits könnte z. B. im ländlichen Raum die geringere Verfügbarkeit an Ausbildungsplatzbewerbern/-bewerberinnen auch dazu führen, dass Betriebe eher an eingegangenen Ausbildungsverhältnissen festhalten oder eher Maßnahmen der Betriebsbindung ergreifen; wie auch Auszubildende aufgrund weniger alternativen Angeboten eher an einmal eingegangenen Ausbildungsverhältnissen festhalten. Hier ist weiterer Forschungsbedarf gegeben, um Regionalfaktoren und deren Einfluss auf das Vertragslösungsgeschehen genauer zu klären.

Auch wenn die Distanzen zwischen Wohnort der Auszubildenden (bei Vertragsabschluss) und Ort der Ausbil-

dungsstätte betrachtet werden, zeigen sich auf den ersten Blick überraschende Befunde der Berufsbildungsstatistik. Die Lösungsquote fällt geringer aus, je größer die Distanz zwischen Wohnort und Ausbildungsort ist. Bei den nicht mobilen Auszubildenden (Wohnortgemeinde = Gemeinde der Ausbildungsstätte) lag die Lösungsquote 2024 bei 32,1 %. Bei den hoch mobilen (Entfernung von mehr als 100 Kilometern) nur bei 22,5 % (vgl. Schmidt 2026b). Allerdings ist hierbei zu beachten, dass Mobilität nicht als tägliche Pendlermobilität erfasst wird, sondern lediglich die oben beschriebene Distanz ermittelt wird. Bei höheren Entfernungen von Wohnort (bei Vertragsabschluss) und Ausbildungsort liegt die Vermutung nahe, dass die Auszubildenden doch einen Umzug in Kauf nahmen

Schaubild A5.6-2: Vertragslösungsquote¹ in % nach Regionstyp², Deutschland Berichtsjahr 2024

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

² Regionaltypisierung auf Basis der Regionalstatistischen Raumtypologie (RegioStaR) von BMV und BBSR.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2021 bis 2024.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

oder vielleicht sogar bewusst anstreben, möglicherweise konnten sie so eher einen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf oder Wunschwohnort realisieren. Bei mittleren Entfernungen nehmen sie eventuell auch tägliches Pendeln in Kauf, weil sie den Wunschberuf realisieren konnten. Zu weiteren potenziellen Erklärungsansätzen siehe Schmidt 2026b.

Lösungsquoten 2024 nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden

Im Gesamtdurchschnitt des dualen Systems ergab sich für das Berichtsjahr 2024 eine geringfügig höhere Lösungsquote für Frauen (29,8 %) als für Männer (29,6 %) → [Tabelle A5.6-4](#). Während der Probezeit lag die Lösungsquote der Frauen bei 11,0 % und damit 1,1 Prozentpunkte über der Quote der Männer. Nach der Probezeit fiel die Lösungsquote der Frauen mit 18,8 % um 0,9 Prozentpunkte geringer aus als die der Männer.

Größere Unterschiede hinsichtlich der Lösungsquoten von Frauen und Männern zeigten sich in den Zuständigkeitsbereichen Handwerk und Landwirtschaft (mit ca. 2 bis 3 Prozentpunkten höhere Lösungsquoten der Frau-

en) sowie in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes bzw. der Freien Berufe (mit gut 4 Prozentpunkten bzw. 2,4 Prozentpunkten niedrigere Lösungsquoten der Frauen im Vergleich zu den Männern) → [Tabelle A5.6-4](#). Auffallend ist, dass (mit Ausnahme des Zuständigkeitsbereichs der Hauswirtschaft) die Lösungsquoten von Frauen in jenen Zuständigkeitsbereichen höher ausfielen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren, und die der Männer in den Bereichen höher ausfielen, in denen Männer unterrepräsentiert waren. Zum Frauenanteil in den Zuständigkeitsbereichen [vgl. Kapitel A5.2](#).

Deutliche Unterschiede in den Lösungsquoten zeigen sich bei den Verträgen der Auszubildenden mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit. Auszubildende ohne deutsche Staatsangehörigkeit hatten in allen Zuständigkeitsbereichen höhere Lösungsquoten als deutsche Auszubildende → [Tabelle A5.6-4](#). Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden wurden im Durchschnitt insgesamt 38,2 % vorzeitig gelöst, von den Ausbildungsverträgen der Auszubildenden mit

Tabelle A5.6-4: Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %)¹ nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen², Bundesgebiet 2024

Personenmerkmal	LQ _{neu} nach Zeitpunkt der Lösung			LQ _{neu} nach Zuständigkeitsbereichen					
	insgesamt	während der Probezeit (max. 4 Monate)	nach der Probezeit	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Geschlecht									
Männlich	29,6	9,9	19,7	26,3	36,3	11,5	24,2	35,8	27,0
Weiblich	29,8	11,0	18,8	27,9	38,4	7,4	27,4	33,4	32,5
Staatsangehörigkeit									
Deutsche Staatsangehörigkeit	28,3	9,9	18,5	25,6	35,3	8,9	24,6	33,2	30,7
Ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen)	38,2	12,9	25,3	35,7	44,2	10,1	43,9	35,6	40,6
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss³									
Ohne Ersten Schulabschluss	43,8	14,9	28,9	39,4	50,8	25,0	38,3	45,9	36,4
Erster Schulabschluss	42,8	15,3	27,5	40,9	46,2	14,6	33,7	42,4	31,8
Mittlerer Schulabschluss	27,9	9,5	18,5	26,2	32,0	10,5	21,8	33,1	22,0
Studienberechtigung	17,9	6,2	11,7	16,3	23,3	7,1	17,4	26,7	15,2
Insgesamt	29,7	10,3	19,4	26,8	36,7	9,0	25,1	33,7	31,5

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

² Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. [E](#) in Kapitel A1.2).

³ Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2021 bis 2024. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

deutschem Pass waren es 28,3 %.¹⁴⁷ Dieser Unterschied zeigt sich auch bei den Lösungen innerhalb und nach der Probezeit. Sehr hohe Lösungsquoten ausländischer Auszubildender ergaben sich mit ca. 44 % im Handwerk und in der Landwirtschaft. Für die Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes ergab sich im Berichtsjahr 2024 mit 10,1 % eine relativ geringe Lösungsquote ausländischer Auszubildender. In den Zuständigkeitsbereichen Freie Berufe und Öffentlicher Dienst fiel die Differenz der Lösungsquoten zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden mit rd. 1 bis 2 Prozentpunkten am geringsten aus. In den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs Landwirtschaft fiel die Differenz der Lösungsquoten ausländischer Auszubildender im Vergleich zu denjenigen mit deutschem Pass mit 19,3 Prozentpunkten am höchsten aus. Teilweise sind die Unterschiede in den Lösungsquoten zwischen deutschen und ausländi-

schen Auszubildenden auch auf Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses zurückzuführen.

Lösungsquoten 2024 nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Bei der Betrachtung der Lösungsquoten nach dem zuvor erworbenen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss (vgl. Kapitel A5.5.1) zeigt sich deutlich, dass die Lösungsquote umso höher ausfiel, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden war → Tabelle A5.6-4. So wiesen Auszubildende ohne Ersten (43,8 %) und mit Erstem Schulabschluss (42,8 %) eine deutlich höhere Lösungsquote auf als Studienberechtigte (17,9 %). Die Verträge von Auszubildenden mit Mittlerem Schulabschluss wurden zu 27,9 % vorzeitig gelöst. Diese Rangfolge der Abschlussgruppen zeigt sich ähnlich in allen Zuständigkeitsbereichen. In den Aus-

¹⁴⁷ Für weitere Differenzierungen von Staatsangehörigkeitsgruppen wie z. B. Asylherkunftsländer siehe Schmidt/Uhly/Kroll 2025.

bildungsberufen im Bereich der Freien Berufe (26,7 %) sowie im Handwerk (23,3 %) fielen die Lösungsquoten der Studienberechtigten im Vergleich zum Bundesdurchschnitt relativ hoch aus. Die Relationen von Lösungsquoten während und nach der Probezeit fielen über alle Schulabschlüsse hinweg ähnlich aus → [Tabelle A5.6-4](#).

Lösungsquoten nach Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Deutlicher variierten die Lösungsquoten zwischen den Zuständigkeitsbereichen → [Tabelle A5.6-2](#) und [A5.6-3](#) und den einzelnen Berufen → [Tabelle A5.6-4](#). In den Berufen des Handwerks zeigte sich im Jahr 2024 mit 36,7 % im Bundesdurchschnitt die höchste Lösungsquote, auch bei den Freien Berufen (33,7 %) lag die Lösungsquote deutlich über dem Gesamtdurchschnitt. Eine sehr niedrige Lösungsquote von nur 9,0 % ergab sich lediglich für die Berufe des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst. In den Zuständigkeitsbereichen der Landwirtschaft und von Industrie und Handel fiel sie mit 25,1 % bzw. 26,8 % unterdurchschnittlich aus.

Die Lösungsquoten variierten noch deutlicher zwischen den einzelnen dualen Ausbildungsberufen → [Tabelle A5.6-5](#). Betrachtet man die 20 Berufe¹⁴⁸ mit den jeweils höchsten und niedrigsten Lösungsquoten, reichten die Lösungsquoten von ca. 6 % bis gut 50 %. Es zeigen sich weitgehend übereinstimmende Ergebnisse gegenüber den Vorjahren.

Sehr hohe Lösungsquoten waren vor allem in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes (z. B. Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Koch/Köchin, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie und Hotelfachmann/-fachfrau) zu beobachten. Auch in anderen primären Dienstleistungsberufen, insbesondere aus den Tätigkeitsbereichen Transport, Körperpflege sowie Reinigung¹⁴⁹ (z. B. Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Friseur/-in, Gebäudereiniger/-in und Berufskraftfahrer/-in), fielen die Lösungsquoten erneut vergleichsweise hoch aus. Außerdem fielen einige Bau-berufe (Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Dachdecker/-in und Gerüstbauer/-in) sowie Lebensmittelberufe des Handwerks (Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und Bäcker/-in) unter die 20 Berufe mit den höchsten Lösungsquoten 2024. Auch der Ausbildungsberuf Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau war erneut unter den 20 Berufen mit den höchsten Lösungsquoten, obwohl er den sekundären Dienstleistungsberufen

zugeordnet wird ([vgl. Kapitel A5.4](#)), die größtenteils niedrige Lösungsquoten aufweisen.

Auch wenn im Durchschnitt im Handwerk die Lösungsquote höher ausfällt, zeigen sich sehr hohe Lösungsquoten nicht in besonderer Weise in Handwerksberufen; allerdings gibt es kaum größere Handwerksberufe mit sehr niedrigen Lösungsquoten (siehe hierzu auch Uhly 2015 und BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.7). Niedrige Lösungsquoten von – zum Teil deutlich – unter 15 % wiesen neben den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst (z. B. Verwaltungsfachangestellte/-r, Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen und Sozialversicherungsfachangestellte/-r) vor allem kaufmännische Dienstleistungsberufe auf (z. B. Bankkaufmann/-kauffrau und Industriekaufmann/-kauffrau), aber auch technische Produktionsberufe und Laborberufe der Industrie (z. B. Fertigungsmechaniker/-in, Umwelttechnologe/-technologin für Abwasserbewirtschaftung, Fluggerätmechaniker/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Mechatroniker/-in, Biologielaborant/-in, Chemikant/-in, und Chemielaborant/-in).

Ursachen von Vertragslösungen und Maßnahmen zu ihrer Verringerung

Die hier dargestellten deskriptiven Ergebnisse dürfen nicht kausal interpretiert werden. Wenn die Lösungsquoten beispielsweise bei Jugendlichen mit Erstem Schulabschluss oder in Berufen des Handwerks im Durchschnitt sehr hoch ausfallen, dann bedeutet dies nicht, dass der Erste Schulabschluss oder das Handwerk an sich die Ursache für das höhere Lösungsrisiko sind. Die Ursachen für die Vertragslösungen sind vielfältig und komplex (vgl. Uhly, in Erstellung; 2015; Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 297ff.; Uhly/Neises 2023). Jugendliche mit Erstem Schulabschluss finden sich beispielsweise eher in Berufen mit instabileren Ausbildungsverhältnissen, außerdem weniger wahrscheinlich in ihrem Wunschberuf, was auch zu einem höheren Lösungsrisiko führt. Im Handwerk finden sich deutlich höhere Anteile an Auszubildenden mit geringeren Schulabschlüssen als im Bereich Industrie und Handel; zudem liegen hier eher kleinbetriebliche Strukturen vor. Beides erhöht das Lösungsrisiko (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Zudem finden sich unter den Vertragslösungen unterschiedliche Phänomene im Rahmen der Bildungsbiografie (z. B. Wechsel innerhalb des dualen Systems, Wechsel hin zum Hochschulbereich, gänzliche Ausstiege aus der dualen Berufsausbildung oder gar aus jeglicher Art der formalen Bildung und Qualifizierung). Bei diesen dürften jeweils ganz unterschiedliche Einflussfaktoren eine Rolle spielen (zu unterschiedlichen Einflussgrößen auf die Vertragslösungsneigung je nach Wechselrichtung siehe Krötz/Deutscher 2022). Zu einem Überblick über Ursachen vorzeitiger Vertragslösungen, Berufs- bzw.

¹⁴⁸ Einbezogen wurden staatlich anerkannte Ausbildungsberufe des dualen Systems mit mindestens 300 begonnenen Verträgen im Jahr 2024.

¹⁴⁹ Zur Unterscheidung von primären und sekundären Dienstleistungsberufen sowie Fertigungsberufen siehe [Kapitel A5.4](#).

Tabelle A5.6-5: Ausbildungsberufe¹ mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %², Bundesgebiet 2024

Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LO _{neu}) (in %)	Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LO _{neu}) (in %)
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	IH/HwEx	495	50,6	Verwaltungsfachangestellte/-r	ÖD/HwEx	7.317	6,2
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	1.347	49,5	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD/HwEx	591	6,4
Friseur/-in	Hw	8.313	49,0	Straßenwärter/-in	IH/ÖD	810	7,5
Gebäudereiniger/-in	Hw	801	47,9	Forstwirt/-in	Lw	858	8,9
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	IH/HwEx	5.175	47,0	Biologielaborant/-in	IH	474	9,9
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	7.230	46,3	Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	ÖD	810	10,4
Berufskraftfahrer/-in	IH/HwEx	3.042	44,8	Justizfachangestellte/-r	ÖD	783	10,9
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.701	44,4	Bankkaufmann/-kauffrau	IH	9.870	11,0
Tierwirt/-in	Lw	300	44,2	Umwelttechnologe/-technologin für Abwasserbewirtschaftung	IH/ÖD/HwEx	399	11,2
Koch/Köchin	IH/HwEx	8.871	44,0	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH/HwEx	402	11,9
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	IH	1.125	43,4	Sozialversicherungsfachangestellte/-r	ÖD	2.562	12,2
Dachdecker/-in	Hw	4.470	43,1	Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	936	12,3
Drogist/-in	IH	2.034	43,0	Brauer/-in und Mälzer/-in	IH/Hw	363	12,5
Gerüstbauer/-in	IH/Hw	486	43,0	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	16.044	12,9
Fahrzeuglackierer/-in	IH/Hw	2.496	42,8	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	2.409	13,0
Verkäufer/-in	IH/HwEx	25.602	42,1	Chemikant/-in	IH/HwEx	2.295	13,4
Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	IH/HwEx	4.467	42,0	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.764	13,8
Hotelfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	7.512	41,5	Technische/-r Produktdesigner/-in	IH/HwEx	2.133	14,2
Bäcker/-in	IH/Hw	2.280	40,8	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	9.207	14,5
Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	597	40,3	Vermessungstechniker/-in	IH/ÖD/HwEx	837	14,8

¹ Ausbildungsberufe, in denen mindestens 300 Ausbildungsverträge im aktuellen Berichtsjahr begonnen hatten; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inkl. Vorgänger, Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche ggf. zusammengefasst.

² Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den vier letzten Berichtsjahren ein.

³ IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; Lw = Landwirtschaft

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2021 bis 2024. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Betriebswechsel und Ausbildungsabbrüche siehe BIBB-Datenreport 2025 und Uhly, in Erstellung und 2015.

Die Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik sowie der vorliegenden Studien machen deutlich, dass erfolgreiche Maßnahmen zur Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen auch bei der Attraktivität der Ausbildung, der Passung zwischen Auszubildenden und Ausbildungsplatz sowie der Ausbildungsqualität der Betriebe und insbesondere dem Umgang mit Konflikten ansetzen sollten (vgl. hierzu auch Uhly 2015). Eine Verbesserung der Berufsorientierung und die Begleitung der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung¹⁵⁰, Präventionsmaßnahmen der Berufsberatung oder an Berufsschulen¹⁵¹ sowie ausbildungsbegleitende Hilfen sind ebenso sinnvolle Maßnahmen, die Jugendliche auf ihrem Weg zum Berufsabschluss unterstützen können. Allerdings reichen Maßnahmen zur Senkung von Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, die allein bei den Auszubildenden ansetzen, nicht aus. Das Instrument der Assistierte Ausbildung (§ 74 SGB III, in der Fassung, die ab 29.05.2020 gilt) bietet den Vorteil, dass es sowohl für Auszubildende als auch für Ausbildungsbetriebe Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der dualen Berufsausbildung bietet.¹⁵² Zu einem Überblick über Präventionsmaßnahmen, Fördermöglichkeiten und guten Praxisbeispielen siehe Uhly/Neises 2023, S. 15ff.

(Alexandra Uhly)

A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg

In allen anerkannten Ausbildungsberufen des dualen Systems (BBiG/HwO) finden am Ende der Ausbildungszeit Abschlussprüfungen statt (vgl. Hollmann/Lorig/Schürger 2023; Stöhr 2017). Neben der Abschlussprüfung nach einer dualen Berufsausbildung mit Ausbildungsvertrag im dualen System bieten BBiG/HwO weitere Möglichkeiten der Zulassung zur Abschlussprüfung bei der zuständigen Stelle. Zum einen kann eine Zulassung aufgrund von Berufserfahrung (oder einem anderen Nachweis über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) erfolgen (hiermit können auch informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden)¹⁵³. Zum anderen können Absolventen und Absolventinnen einer schulischen Berufsausbildung, die einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf entspricht, zur Kammerprüfung zugelassen werden (§ 43 Abs. 2 BBiG). Beide letztgenannten Fälle der Zulassung zur Kammerprüfung werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik unter „Externenzulassungen“¹⁵⁴ gefasst. In diesem Kapitel sind Umschulungsprüfungen nach BBiG/HwO, die auch in den dualen Ausbildungsberufen erfolgen können, nicht berücksichtigt; siehe hierzu **Kapitel B4.5**.

Die Abschlussprüfungen dienen dem Nachweis der erreichten beruflichen Handlungsfähigkeit, indem festgestellt wird, ob Prüfungsteilnehmende die für den Berufsabschluss und die qualifizierte Ausübung des erlernten Berufes erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben (§ 38 BBiG/§ 32 HwO). Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, kann sie bis zu zweimal wiederholt werden (§ 37 Abs. 1 BBiG/§ 31 Abs. 1 HwO). Die folgenden Ergebnisse zu den Abschlussprüfungen der Auszubildenden **E** und zu den sogenannten Externenzulassungen **E** basieren auf Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik).

Im Folgenden wird zunächst ein knapper Überblick über die Entwicklung der Absolventenzahlen in der dualen Berufsausbildung im Zeitraum von 2010 bis 2024 gegeben. Anschließend erfolgt eine differenzierte Analyse der Teilnahme an Abschlussprüfungen und des Prüfungs-

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

151 Vgl. beispielsweise das Projekt Praelab unter <http://www.praelab-hdba.de/> oder das hessische Programm QuABB unter <https://www.quabb-hessen.de/index.html>. Siehe hierzu auch das Schweizer Pilotprojekt „gemeinsam zum Erfolg“ (Laupper 2017).

152 Siehe auch die BIBB-Themenseite <https://www.bibb.de/de/1301.php>.

153 Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen über die sogenannten Feststellungsverfahren gemäß Berufsbildungsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz (BvDiG) vom 19. Juli 2024 wird gemäß der Übergangsregelung (§ 106 BBiG) ab dem 1. Januar 2025 eingeführt (Artikel 1 BvDiG). Feststellungsverfahren sind keine Abschlussprüfungen und führen auch nicht zu einem Berufsabschluss, sondern stellen „eine individuelle berufliche Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs“ fest. Wer im Rahmen dieser Verfahren die Bescheinigung „vollständiger Vergleichbarkeit“ erhält, ist aber auch zur Abschlussprüfung zuzulassen (Artikel 1 Nr. 27 bzw. Artikel 4 Nr. 13 ändern § 45 BBiG/§ 37 HwO). Daten zu den Feststellungsverfahren liegen frühestens ab dem Jahr 2026 vor (Berichtsjahr 2025).

154 Früher wurde auch der Begriff „Externenzprüfungen“ verwendet.

erfolgs der Auszubildenden des dualen Systems (BBiG/HwO). Zuletzt werden die Prüfungsteilnahme und der Prüfungserfolg der sogenannten externen Zulassungen differenzierter betrachtet.

E

Abschlussprüfungen der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)

Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) erfasst mit dem Teildatensatz zu den Auszubildenden in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO (Satzart 1) jährlich für alle Ausbildungsverträge das Datum (Monat und Jahr, ab den 2021 begonnenen Verträgen auch das tagesgenaue Datum) der abgelegten **Abschlussprüfungen** (im Handwerk wird der Begriff „Gesellenprüfungen“ verwendet). Teil- oder Zwischenprüfungen werden nicht erfasst, es wird also immer nur die Prüfung gezählt, mit der der Berufsabschluss erworben werden kann.

Mit der Zahl der **Prüfungsteilnahmen** werden alle im Kalenderjahr durchgeführten Abschlussprüfungen gezählt. Mit der Zahl der **Prüfungsteilnehmer/-innen** (Abgrenzung seit 2008 möglich) werden alle Ausbildungsverträge des Berichtsjahres mit mindestens einer Prüfungsteilnahme gezählt. Wenn z. B. innerhalb eines Ausbildungsvertrages eine Abschluss- und eine Wiederholungsprüfung im Berichtsjahr gemeldet wurde, sind dies zwei Prüfungsteilnahmen und ein Prüfungsteilnehmer bzw. eine -teilnehmerin. Doppelzählungen von Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen sind unwahrscheinlich (es kann angenommen werden, dass nur in sehr seltenen Fällen die gleiche Person innerhalb eines Berichtsjahres im Rahmen von zwei verschiedenen Ausbildungsverträgen an je einer Abschlussprüfung teilnimmt). Exakter lässt sich die Zahl nicht ermitteln, da keine Verlaufsstatistik vorliegt, die es erlaubt, Daten aus verschiedenen Ausbildungsverträgen der gleichen Person zu verknüpfen.

Neben der Prüfungsteilnahme erhebt die Berufsbildungsstatistik auch den **Prüfungserfolg** (in der Differenzierung: bestanden, nicht bestanden, endgültig nicht bestanden) sowie für die erste Prüfungsteilnahme die **Art der Zulassung** (in der Differenzierung: vorzeitig und fristgemäß [also gemäß Ausbildungsvertrag]). Für Details zu Unterschieden der Erfassung der Prüfungsteilnahmen und des Prüfungserfolgs der Aggregatdatenerhebung bis zum Berichtsjahr 2006 und der Einzeldatenerfassung ab 2007 siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf.

Entwicklung der Anzahl der Absolventen und Absolventinnen 2008 bis 2024

Die Anzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung ging seit 2010 stetig zurück. Im Jahr 2024 wurden 339.213 Absolventen und Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO gemeldet; davon waren 216.150 Männer und 123.063 Frauen, 309.528 waren Deutsche und 29.682 hatten keinen deutschen Pass → **Tabelle A5.7-1**. Die Zahl der Absolventen und Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) fiel im Jahr 2024 demnach um 2,4 % niedriger aus als 2023. Wie bereits in den Vorjahren gab es in einzelnen Kammerbereichen bzw. Berufen fehlende Prüfungsmeldungen zur Berufsbildungsstatistik, allerdings in nicht erheblichem Ausmaß, sodass diese Entwicklung nicht auf Meldeprobleme zurückzuführen ist. Im Vergleich zum Jahr 2010 liegt ein Rückgang der Absolventenzahl insgesamt um rd. 29 % vor. Die Anzahl der Absolventinnen ging im Vergleich zu 2010 deutlich stärker zurück (rd. -40 %) als die der Absolventen (rd. -21 %). Die Zahl der Absolventen und Absolventinnen ohne deutschen Pass nahm gegenüber 2010 deutlich zu (rd. +44 %). Ohne ausländische Auszubildende wäre der Rückgang der Absolventen und Absolventinnen im dualen System noch etwas stärker ausgefallen (rd. -32 %). In den Jahren 2024 und 2023 ging die Zahl ausländischer Absolventinnen und Absolventen im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr zwar wieder deutlich zurück, sie wird aber voraussichtlich ab 2026 wieder steigen, wenn die ausländischen Auszubildenden, die 2023 und 2024 wieder in deutlich größerer Anzahl in das duale System eingemündet sind (vgl. Schmidt/Kroll 2024), die Ausbildung durchlaufen haben. Zur langfristigen Entwicklung der Abschlussprüfungen seit 1977 sowie einer ausführlichen Analyse der Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden und den Indikatoren des Prüfungserfolgs unter Pandemiebedingungen im Jahr 2020 siehe Uhly 2021.

Die Teilnahme an den Abschlussprüfungen im dualen System kann auch auf Basis sogenannter Externenzulassungen erfolgen. Im Jahr 2024 bestanden 15.960 Personen über eine Externenzulassung die Abschlussprüfung. Die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen unter den Externenzulassungen ging im Vergleich zum Jahr 2010 mit 44,3 % stark zurück, wobei dieser Rückgang insbesondere durch den sehr starken Rückgang bei den Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung¹⁵⁵ (71,7 %) bedingt ist. Externenzulassungen auf-

¹⁵⁵ Insbesondere um Jugendliche, die in Zeiten eines Ausbildungsstellenmangels auf schulische Berufsausbildungsgänge ausgewichen sind, nicht zu benachteiligen, wurde mit der Revision des BBiG im Jahr 2005 diese Zulassungsart neu geregelt. Zur Neuregelung der Zulassung zur Kammerprüfung aufgrund einer Berufsausbildung im Kontext eines Ausbildungsplatzmangels siehe Lehmpfuhl/Müller-Tamke 2012 und Bundesministerium für Bildung

Tabelle A5.7-1: Absolventen/Absolventinnen von Abschlussprüfungen im dualen System, Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Externenzulassungen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 2010 bis 2024, Deutschland

Jahr	Absolventen/Absolventinnen (absolut) ¹		Bestandene Abschlussprüfungen der Auszubildenden				Bestandene Abschlussprüfungen bei Externenzulassungen ²	
	bestandene Abschlussprüfungen der Auszubildenden	bestandene Prüfungen der Externenzulassungen	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen ²	Männer	Frauen
2010	479.031	28.668	273.915	205.116	458.475	20.556	15.900	12.771
2011	476.580	27.366	275.253	201.330	454.185	22.395	15.093	12.273
2012	445.443	26.322	258.630	186.813	423.693	21.750	14.886	11.436
2013	430.275	25.257	249.672	180.603	408.558	21.717	13.752	11.505
2014	424.029	23.766	248.112	175.917	401.922	22.104	13.158	10.608
2015	414.543	23.130	244.848	169.695	392.298	22.242	12.822	10.308
2016	399.798	21.984	237.033	162.765	377.553	22.245	12.261	9.723
2017	392.685	21.300	234.060	158.628	369.420	23.268	12.009	9.294
2018	387.408	20.976	231.543	155.865	362.397	25.011	11.919	9.057
2019	383.292	20.154	231.135	152.157	355.173	28.122	11.658	8.493
2020	380.184	19.965	233.808	146.376	347.133	33.051	11.898	8.067
2021	378.630	18.681	234.039	144.591	342.021	36.609	11.310	7.371
2022	377.088	17.790	237.423	139.665	340.353	36.735	11.001	6.789
2023	347.565	16.779	220.953	126.612	315.744	31.821	10.617	6.162
2024	339.213	15.960	216.150	123.063	309.528	29.682	10.161	5.796

¹ Absolventen/Absolventinnen sind Prüfungsteilnehmer/-innen mit bestandener Abschlussprüfung. Aufgrund eines Meldefehlers einer Handwerkskammer in Schleswig-Holstein ist die Anzahl der Abschlussprüfungen sowie die der Absolventen/Absolventinnen für die Berichtsjahre 2020 und 2021 leicht unterschätzt (es fehlen ca. 1.100 Prüfungen); auch für das Berichtsjahr 2023 ergaben sich Meldefehler bei mehreren Kammern und es fehlen vermutlich noch ca. 2.400 Prüfungsmeldungen bzw. Absolventen/Absolventinnen; ebenso fehlten für das Berichtsjahr 2024 mehr als 1.000 Abschlussprüfungen/Absolventen/Absolventinnen; siehe hierzu im Detail die Hinweise zu einzelnen Berichtsjahren in DAZUBI-Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf. Berufsabschlüsse in dualen Ausbildungsberufen (BBiG/HwO) können auch durch Umschulungsprüfungen im dualen System erworben werden (im Jahr 2024 waren dies 23.073 Absolventen/Absolventinnen), diese sind hier nicht enthalten.

² Ausländer/-innen: Auszubildende ohne deutschen Pass. Für die Teilnehmer/-innen an Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen wird die Staatsangehörigkeit nicht erhoben. Die Anzahl ausländischer Auszubildender/Absolventen/Absolventinnen ist auch durch Einbürgerungen sowie das Staatsangehörigkeitsrecht beeinflusst; siehe z. B. <https://www.auswaertiges-amt.de/de/staatsangehoerigkeitsrecht/2088844>.

Quelle: Datenbank Auszubildende³ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

BIBB-Datenreport 2026

grund von Berufserfahrungen gingen in diesem Zeitraum in deutlich geringerem Maße zurück (-33,8 %).

Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Prüfungserfolg im Zeitvergleich

→ **Tabelle A5.7-2** zeigt die Entwicklung der Prüfungsteilnahmen und der Anzahl der Prüfungsteilnehmer/-innen

und Forschung 2016. Da sich die Marktlage deutlich gewandelt hat, müssen Jugendliche, die einen dualen Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO erlernen möchten, nicht mehr in einem umfangreichen Maße auf schulische Berufsausbildungen ausweichen.

an Abschlussprüfungen von Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung sowie Indikatoren des Prüfungserfolges **E** seit dem Jahr 2010. Zwischen den Jahren 2010 und 2019 ging die Anzahl der Prüfungsteilnahmen und auch die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen kontinuierlich zurück. Seit 2020 sank die Anzahl der Prüfungsteilnahmen nicht mehr, die der Prüfungsteilnehmer/-innen sank seit 2021 nicht weiter, sie stieg sogar geringfügig an (im Vorjahresvergleich 2021: +0,4 %; 2022: +0,3 %). Die Zahl der Absolventen und Absolventinnen sank weiterhin, aber nur geringfügig (im Vorjahresvergleich 2021: -0,4 %; 2022: -0,4 %). Im Jahr 2023 sank die Anzahl der

Tabelle A5.7-2: Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2010 bis 2024, Deutschland

Jahr	Abschlussprüfungen (absolut) ¹		darunter:				
	Prüfungs- teilnahmen	Prüfungsteil- nehmer/-innen	Wiederholungsprüfungen		bestandene Prüfungen		
			absolut	in % aller Prüfungs- teilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteil- nahmen (EQ I)	in % der Prüfungsteil- nehmer/-innen (EQ II)
2010	535.791	523.461	32.850	6,1	479.031	89,4	91,5
2011	531.501	517.119	38.523	7,2	476.580	89,7	92,2
2012	495.213	482.064	34.731	7,0	445.443	89,9	92,4
2013	478.374	465.714	32.700	6,8	430.275	89,9	92,4
2014	470.868	458.778	32.769	7,0	424.029	90,1	92,4
2015	460.602	448.152	32.028	7,0	414.543	90,0	92,5
2016	444.207	431.667	31.008	7,0	399.798	90,0	92,6
2017	435.042	423.339	29.409	6,8	392.685	90,3	92,8
2018	429.039	418.119	27.198	6,3	387.408	90,3	92,7
2019	423.480	413.052	27.267	6,4	383.292	90,5	92,8
2020 ²	424.161	411.999	28.947	6,8	380.184	89,6	92,3
2021 ²	427.242	413.625	32.550	7,6	378.630	88,6	91,5
2022 ²	427.671	414.753	32.967	7,7	377.088	88,2	90,9
2023 ²	394.866	382.698	31.692	8,0	347.565	88,0	90,8
2024 ²	383.937	372.801	29.859	7,8	339.213	88,4	91,0

¹ Die Zahl der Prüfungsteilnahmen (nur Abschlussprüfungen, keine Teilprüfungen) umfasst die Anzahl aller Abschlussprüfungen (manche Personen nehmen im Berichtsjahr im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses an mehr als einer Abschlussprüfung teil). Mit der Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen ist die Anzahl der Ausbildungsverträge, die mit mindestens einer Abschlussprüfungsteilnahme im Berichtsjahr gemeldet wurde, gemeint.

² Aufgrund eines Meldefehlers einer Handwerkskammer in Schleswig-Holstein ist die Anzahl der Abschlussprüfungen für die Berichtsjahre 2020 und 2021 leicht unterschätzt (es fehlen ca. 1.100 Prüfungen). Auch für das Berichtsjahr 2023 gab es Meldefehler bei mehreren Kammern, es fehlen vermutlich ca. 2.400 Prüfungsmeldungen bzw. Absolventen/Absolventinnen; ebenso fehlen für das Berichtsjahr 2024 mehr als 1.000 Abschlussprüfungen/Absolventen/Absolventinnen; siehe hierzu im Detail die Hinweise zu einzelnen Berichtsjahren in DAZUBI-Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der

Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2024

(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).

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

BIBB-Datenreport 2026

Abschlussprüfungen der Auszubildenden deutlich um gut 30.000 Prüfungen. Dieser Rückgang fiel aber geringer aus, als aufgrund des Rückgangs der Neuabschlüsse drei Jahre zuvor im Zuge der Coronapandemie zu erwarten gewesen wäre.¹⁵⁶ „Im Berichtsjahr 2020 zählte die Berufsbildungsstatistik rd. 47.600 Neuabschlüsse weniger (-9,3 %) als im Vorjahr ...“ (Kroll 2021b, S. 9). Auch im Jahr 2024 ging die Anzahl der Prüfungsteilnahmen und Prüfungsteilnehmer/-innen zurück; allerdings nur noch um weniger als 3 % im Vergleich zum Vorjahr.

Seit 2020 gehen die Erfolgsquoten bis zum Jahr 2023 leicht zurück. Im Jahr 2024 stiegen sie wieder leicht an. Von allen Teilnahmen an Abschlussprüfungen von Auszubildenden des Jahres 2024 waren 88,4 % erfolgreich (EQ I). Von allen Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen bestanden im Jahr 2024 91,0 % die Abschlussprüfung (EQ II). Generell ist bei der Analyse des Prüfungserfolgs auf Basis der Berufsbildungsstatistik allerdings zu beachten, dass der Prüfungserfolg bzw. -misserfolg nur erfasst wird, wenn sich Auszubildende überhaupt zu einer Abschlussprüfung anmelden bzw. daran teilnehmen.

¹⁵⁶ Im Durchschnitt dauert eine duale Berufsausbildung ca. drei Jahre. Manche dauern nur zwei Jahre, andere dreieinhalb oder länger.

33.588 Prüfungsteilnehmer/-innen bestanden im Jahr 2024 die Abschlussprüfung nicht. Von diesen hatte die überwiegende Mehrheit – wie bereits in den Vorjahren – noch nicht den letzten Prüfungsversuch genutzt. Wer beim zweiten Wiederholungstermin die Prüfung nicht bestanden hat, hat keine weitere Wiederholungsmöglichkeit. Im Berichtsjahr 2024 waren dies von allen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern nur 2.607 bzw. 0,7 %. Der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungen betrug 7,8 %, er fiel seit 2021 nur geringfügig höher aus als in den Jahren 2010 bis 2020 (6 % bis 7 %).

E

Prüfungserfolg/Erfolgsquoten

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

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

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

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

$$EQ\ II = \frac{\text{Anzahl der bestandenen Prüfungen von Auszubildenden}}{\text{Anzahl aller prüfungsteilnehmenden Auszubildenden}} \cdot 100$$

Wobei Prüfungen = Abschlussprüfungen (es werden keine Teil- bzw. Zwischenprüfungen erhoben) und Prüfungsteilnehmende = prüfungsteilnehmende Auszubildende des dualen Systems (BBiG/HwO)

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

EQ II fällt stets höher aus als EQ I (sofern manche Personen nicht im ersten Versuch bestehen und noch an Wiederholungsprüfungen teilnehmen). Im folgenden Text wird nur EQ II erläutert, EQ I jedoch ergänzend in den Tabellen ausgewiesen. Neben der Erfolgsquote wird auch der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungsteilnahmen eines Berichtsjahres ausgewiesen und erläutert.

Es liegt keine Verlaufsstatistik vor (vgl. Kapitel A5.1):

Der Prüfungserfolg kann nicht mit Bezug zu allen in einem bestimmten Jahr begonnenen Ausbildungs-

verhältnissen ausgewertet werden, sondern nur für die Prüfungsteilnehmer/-innen bzw. Prüfungsteilnahmen der jeweiligen Berichtsjahre. Personen, die an Prüfungen gar nicht teilnehmen bzw. sich nicht anmelden, sind in der Statistik nicht enthalten. Ob jemand bei Nichtbestehen einer Prüfung die Berufsausbildung noch in einem anderen Ausbildungsverhältnis erfolgreich abschließt, wird ebenfalls nicht erhoben. Insofern geben die Erfolgsquoten nur eingeschränkt den Erfolg bzw. Misserfolg bezüglich des Erreichens eines Berufsabschlusses wieder.

Prüfungsteilnahme und Prüfungserfolg der Auszubildenden 2024 – Erst- und Wiederholungsprüfungen

Zur Abschlussprüfung werden Auszubildende zugelassen, die die reguläre bzw. vertraglich festgelegte Ausbildungszeit zurückgelegt haben („fristgemäße Zulassung“; § 43 Abs. 1 BBiG/§ 36 Abs. 1 HwO; hierunter werden auch die Prüfungsteilnahmen nach vertraglich vereinbarten Verlängerungen gemäß § 8 BBiG/§ 27c Abs. 2 HwO gefasst). Die Zulassung kann aber auch vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit erfolgen, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen („vorzeitige Zulassung“; § 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO).

Von allen 354.078 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an einer ersten Abschlussprüfung von Auszubildenden im Berichtsjahr 2024 wurde für 89,7 % eine fristgemäße Prüfungsteilnahme gemeldet → **Tabelle A5.7-3**. Fristgemäß bezieht sich hierbei nicht auf die in der Ausbildungsordnung genannte Ausbildungsdauer, sondern auf die im Ausbildungsvertrag festgelegte Dauer. 10,3 % aller Teilnahmen an der ersten Abschlussprüfung wurden mit einer vorzeitigen Prüfungszulassung gemäß § 45 Abs. 1 BBiG gemeldet; dieser Anteil variiert deutlich nach Bundesländern (z. B. Berlin 23,3 %; Bremen sowie Hessen rd. 18 %; Sachsen, Thüringen, Bayern sowie Sachsen-Anhalt zwischen 4 % und 6 %) sowie nach Zuständigkeitsbereichen (Hauswirtschaft, Landwirtschaft sowie Handwerk rd. 3 %; Industrie und Handel sowie Freie Berufe zwischen 13 % und 14 %).

→ **Tabelle A5.7-4** differenziert alle Prüfungsteilnahmen 2024 und deren Prüfungserfolg nach den verschiedenen Prüfungsversuchen. Es zeigt sich deutlich, dass die Erfolgsquote mit zunehmendem Prüfungsversuch (erste und zweite Wiederholungsprüfung) immer geringer ausfällt. Im Durchschnitt lag die Erfolgsquote (EQ II) beim ersten Prüfungsversuch 2024 bei 90,5 %. Für alle, die irgendwann zuvor nicht bestanden hatten und 2024 an einer ersten Wiederholungsprüfung teilnahmen, betrug

Tabelle A5.7-3: Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen¹ der Auszubildenden des dualen Systems 2024 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen², Deutschland

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich ²	Erstprüfungen 2024 Teilnehmer/-innen	darunter: nach Art der Zulassung			
		fristgemäß		vorzeitig	
		absolut	in % (aller Erstprüfungen)	absolut	in % (aller Erstprüfungen)
Baden-Württemberg	51.243	46.368	90,5	4.875	9,5
Bayern	63.687	60.225	94,6	3.462	5,4
Berlin	9.879	7.575	76,7	2.307	23,3
Brandenburg	7.494	6.909	92,2	585	7,8
Bremen	3.840	3.132	81,6	708	18,4
Hamburg	8.526	7.413	86,9	1.113	13,1
Hessen	24.570	20.226	82,3	4.344	17,7
Mecklenburg-Vorpommern	5.757	5.358	93,1	396	6,9
Niedersachsen	36.708	31.965	87,1	4.743	12,9
Nordrhein-Westfalen	78.744	69.630	88,4	9.111	11,6
Rheinland-Pfalz	17.091	15.906	93,1	1.182	6,9
Saarland	4.263	3.609	84,7	654	15,3
Sachsen	14.274	13.635	95,5	639	4,5
Sachsen-Anhalt	7.317	6.906	94,4	411	5,6
Schleswig-Holstein	13.188	11.457	86,9	1.731	13,1
Thüringen	7.497	7.128	95,1	369	4,9
Industrie und Handel	212.556	184.614	86,9	27.942	13,1
Handwerk	85.353	82.530	96,7	2.823	3,3
Öffentlicher Dienst	12.615	11.481	91,0	1.134	9,0
Landwirtschaft	10.404	10.140	97,5	264	2,5
Freie Berufe	32.058	27.618	86,2	4.437	13,8
Hauswirtschaft	1.092	1.059	97,0	33	3,0
Deutschland/Bereiche insgesamt	354.078	317.442	89,7	36.633	10,3

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

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

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

Tabelle A5.7-4: Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen¹ 2024

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich ¹	Erstprüfungen 2024			Erste Wiederholungsprüfungen 2024			Zweite Wiederholungsprüfungen 2024		
	Teilnehmer/ -innen	darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)		Teilnehmer/ -innen	darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)		Teilnehmer/ -innen	darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)	
		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen
Baden-Württemberg	51.243	48.183	94,0	1.821	1.299	71,3	327	150	45,9
Bayern	63.687	57.705	90,6	4.629	2.925	63,2	969	474	48,9
Berlin	9.879	8.526	86,3	1.011	681	67,4	210	99	47,1
Brandenburg	7.494	6.519	87,0	750	474	63,2	183	84	45,9
Bremen	3.840	3.408	88,8	288	180	62,5	69	45	65,2
Hamburg	8.526	7.875	92,4	405	294	72,6	75	48	64,0
Hessen	24.570	21.939	89,3	1.659	1.071	64,6	306	168	54,9
Mecklenburg-Vorpommern	5.757	4.965	86,2	471	300	63,7	99	48	48,5
Niedersachsen	36.708	33.369	90,9	2.637	1.806	68,5	510	276	54,1
Nordrhein-Westfalen	78.744	71.358	90,6	5.616	3.510	62,5	1401	675	48,2
Rheinland-Pfalz	17.091	15.396	90,1	1.314	879	66,9	195	93	47,7
Saarland	4.263	3.771	88,5	366	207	56,6	93	18	19,4
Sachsen	14.274	12.591	88,2	1.371	891	65,0	291	153	52,6
Sachsen-Anhalt	7.317	6.255	85,5	780	474	60,8	174	81	46,6
Schleswig-Holstein	13.188	12.033	91,2	975	672	68,9	171	93	54,4
Thüringen	7.497	6.699	89,4	594	387	65,2	102	60	58,8
Industrie und Handel	212.556	196.290	92,3	13.032	8.673	66,6	2.736	1.443	52,7
Handwerk	85.353	73.644	86,3	7.662	4.740	61,9	1.635	702	42,9
Öffentlicher Dienst	12.615	11.781	93,4	609	390	64,0	108	60	55,6
Landwirtschaft	10.404	9.066	87,1	1.131	780	69,0	201	129	64,2
Freie Berufe	32.058	28.797	89,8	2.181	1.428	65,5	489	237	48,5
Hauswirtschaft	1.092	1.017	93,1	66	33	50,0	9	3	*
Deutschland/Zuständigkeitsbereiche insgesamt	354.078	320.595	90,5	24.681	16.044	65,0	5.178	2.571	49,7

* Berechnung aufgrund geringer Fallzahl nicht ausgewiesen.

¹ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. [E in Kapitel A1.2](#)). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des Öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

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

Tabelle A5.7-5: Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg (absolut und in %) nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2024

	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen	Ohne Ersten Schulabschluss ¹	Erster Schulabschluss ¹	Mittlerer Schulabschluss ¹	Studienberechtigung	Keine Angabe Schulabschluss ¹	Insgesamt
Prüfungsteilnahmen	247.785	136.149	344.715	39.219	9.354	83.895	162.972	120.399	7.317	383.937
darunter: Wiederholungsprüfungen	21.366	8.493	23.826	6.033	1.296	12.744	11.523	3.204	1.092	29.859
Prüfungsteilnehmer/-innen	239.289	133.512	335.832	36.969	8.934	79.416	158.331	119.211	6.909	372.801
Bestandene Prüfungen (Absolventen/Absolventinnen)	216.150	123.063	309.528	29.682	7.293	64.035	146.190	116.016	5.679	339.213
Erfolgreiche Prüfungen (in % aller Prüfungsteilnahmen; EQ I) ²	87,2	90,4	89,8	75,7	78,0	76,3	89,7	96,4	77,6	88,4
Anteil der Wiederholungsprüfungen (in % aller Prüfungsteilnahmen)	8,6	6,2	6,9	15,4	13,9	15,2	7,1	2,7	14,9	7,8
Erfolgreiche Prüfungen (in % aller Prüfungsteilnehmer/-innen; EQ II) ³	90,3	92,2	92,2	80,3	81,6	80,6	92,3	97,3	82,2	91,0

¹ Seit dem Berichtsjahr 2024 (auch rückwirkend) werden auch im Rahmen der Berufsbildungsstatistik die per KMK-Beschluss eingeführten neuen Abschlussbezeichnungen verwendet. Die Angabe zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss darf nur fehlen, wenn ein im Ausland erworbener Schulabschluss nicht zugeordnet werden kann. Teilweise werden auch fehlende Angaben aus anderen Gründen hierunter gemeldet. Die Kategorie ist hier nicht sinnvoll interpretierbar. Sie wird lediglich mit aufgenommen, um einschätzen zu können, für wie viele der Prüfungsteilnahmen bzw. Prüfungsteilnehmer/-innen die Schulabschlussangabe fehlt.

² Anteil bestandener Prüfungen an allen durchgeführten Prüfungen (Erfolgsquote I); die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Absolutwerte.

³ Anteil bestandener Prüfungen an allen Prüfungsteilnehmenden (Erfolgsquote II); die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Absolutwerte.

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

BIBB-Datenreport 2026

die Erfolgsquote nur noch 65,0 %. Im dritten Prüfungsversuch lag die Erfolgsquote 2024 bei nur noch 49,7 %.

Der Anteil derjenigen, die bereits im ersten Prüfungsversuch erfolgreich waren, unterschied sich deutlich nach Bundesländern (Baden-Württemberg: 94,0 %; Bayern: 90,6 %; Berlin: 86,3 % und Sachsen-Anhalt: 85,5 %) und auch nach Zuständigkeitsbereichen (Hauswirtschaft, Industrie und Handel sowie Öffentlicher Dienst zwischen rd. 92 % und rd. 94 %; Handwerk, Landwirtschaft und Freie Berufe unter 90 %).

Erfolgsquoten der Auszubildenden nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Wie unterscheidet sich der Prüfungserfolg zwischen Männern und Frauen, zwischen deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bzw. nach Schulabschluss?¹⁵⁷ → **Tabelle A5.7-5** zeigt, dass im Berichtsjahr 2024 für Männer (90,3 %) die Prüfungs-

erfolgsquote (EQ II) etwas geringer ausfiel als bei Frauen (92,2 %). Die Männer erreichten diese auch erst mit einem etwas höheren Anteil an Wiederholungsprüfungen (Anteil Wiederholungsprüfungen Männer: 8,6 %; Frauen: 6,2 %).

Deutlicher unterschieden sich die Erfolgsquoten zwischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit deutschem und ohne deutschen Pass. Von allen deutschen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bestanden 92,2 % die Abschlussprüfung, von den Ausländern/Ausländerinnen waren es lediglich 80,3 %. 15,4 % der Prüfungsteilnahmen der ausländischen Auszubildenden waren dabei Wiederholungsprüfungen; bei deutschen Auszubildenden waren dies nur 6,9 %. Die unterschiedlichen Erfolgsquoten von deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern gehen zum Teil mit unterschiedlichen Schulabschlüssen einher.

¹⁵⁷ Eine Differenzierung der Erfolgsquoten nach Personenmerkmalen und zusätzlich nach Zuständigkeitsbereichen findet sich im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.7.

Erfolgsquoten der Auszubildenden nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Seit dem Berichtsjahr 2024 werden (auch rückwirkend) die von der KMK beschlossenen Schulabschlussbezeichnungen in der Berufsbildungsstatistik verwendet; siehe hierzu ausführlicher [Kapitel A5.5.1](#). Die Erfolgsquoten unterschieden sich deutlich nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss der Prüfungsteilnehmer/-innen: Bei denjenigen ohne bzw. mit Erstem Schulabschluss lag die Erfolgsquote (EQ II) 2024 bei 81,6 % bzw. 80,6 %. Von den Prüfungsteilnehmenden mit Mittlerem Schulabschluss bestanden 92,3 % und von den Studienberechtigten 97,3 % die Abschlussprüfung. Die höheren Erfolgsquoten wurden auch bei deutlich geringerem Anteil an Wiederholungsprüfungen erreicht (Studienberechtigung: 2,7 %; ohne bzw. mit Erstem Schulabschluss: 13,9 % bzw. 15,2 %).

Erfolgsquoten der Auszubildenden nach Bundesländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Betrachtet man die Erfolgsquote (EQ II) insgesamt im Vergleich der Bundesländer, so variierte auch diese im Jahr 2024 zwischen 94,5 % in Baden-Württemberg und 86,7 % in Sachsen-Anhalt → [Tabelle A5.7-6](#). In den meisten ostdeutschen Ländern wurde trotz des höheren Anteils an Wiederholungsprüfungen eine etwas geringere Erfolgsquote erreicht. Auch für das Saarland und Bremen zeigte sich eine Erfolgsquote (EQ II) von unter 90 % der Prüfungsteilnehmer/-innen in der dualen Berufsausbildung.

Im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche variierte die Erfolgsquote (EQ II) zwischen 94,1 % in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes und knapp 88 % in der Landwirtschaft sowie dem Handwerk. Auch hierbei zeigt sich, dass die höheren Erfolgsquoten bei einem geringeren Anteil an Wiederholungsprüfungen erzielt wurden.

Differenziert nach den einzelnen dualen Ausbildungsberufen (hier werden nur Berufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmern/Prüfungsteilnehmerinnen im Jahr 2024 betrachtet → [Tabelle A5.7-7](#)) schwankte die Erfolgsquote (EQ II) erheblich. Sie reichte von 67,1 % im Beruf Tiefbaufacharbeiter/-in bis zu 99,4 % im Beruf Technische/-r Produktdesigner/-in.

Externe Prüfungsteilnahmen und Zulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung

Zu den Abschlussprüfungen werden nicht nur die Auszubildenden zugelassen. Im Jahr 2024 erfolgten 19.293 bzw. 4,8 % der Abschlussprüfungen in den dualen

Ausbildungsberufen gemäß einer Externenzulassung. → [Tabelle A5.7-8](#) verdeutlicht, dass die beiden Formen der Externenzulassungen **E** zur Abschlussprüfung eine unterschiedliche Rolle spielen. Ähnlich wie in den Vorjahren erfolgte auch im Jahr 2024 bei der überwiegenden Mehrheit der externen Prüfungsfälle (85,9 %) die Zulassung aufgrund der gesetzlich geforderten Mindestdauer einschlägiger berufspraktischer Erfahrung, in den übrigen Fällen (14,1 %) absolvierten die Prüfungskandidaten und -kandidatinnen einen einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgang.

E

Externenzulassungen bzw. Externenprüfungen (inkl. Zulassung zur Abschlussprüfung aufgrund von Berufserfahrung)

Die Berufsbildungsstatistik erfasst auch in dualen Ausbildungsberufen abgelegte Abschlussprüfungen von Personen, die nicht aufgrund des Absolvierens der dualen Berufsausbildung, sondern aus anderen Gründen zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Diese sogenannten **Externenprüfungen bzw. Externenzulassungen** und die **Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung** werden nicht mit dem Auszubildendendatensatz (Satzart 1), sondern mit dem Datensatz zu den sonstigen Prüfungen (Satzart 2 der Berufsbildungsstatistik) erhoben. Hierbei werden ausschließlich Prüfungsteilnahmen gezählt.¹⁵⁸ Der über viele Jahre verwendete Begriff „Externenprüfung“ wurde in der Berufsbildungsstatistik aufgegeben, da der Begriff „Externenzulassungen“ angemessener ist. Denn es handelt sich um die üblichen Abschlussprüfungen, lediglich die Art der Zulassung ist eine andere als bei den Auszubildenden des dualen Systems.

Die Erfassung erfolgt differenziert nach der Art der Zulassung. Es werden entsprechend der Differenzierung im BBiG unterschieden:

- a) Zulassung von Absolventen und Absolventinnen eines Bildungsgangs in einer berufsbildenden Schule § 43 Abs. 2 BBiG
- b) Zulassung aufgrund von Berufserfahrung § 45 BBiG Abs. 2 und 3

Hier weicht die **Begriffsverwendung** im Rahmen der Berufsbildungsstatistik von der ansonsten üblichen Begriffsverwendung ab! Üblicherweise werden nur die Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung als Externenprüfungen/Externenzulassungen bezeichnet. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik werden die beiden Fälle (a und b) jedoch nicht begrifflich unterschieden, sondern unter der Bezeichnung „Externenzulassungen“ (früher auch

158 Zur Teilnahme an Vorbereitungskursen siehe Schreiber/Gutschow 2013

Tabelle A5.7-6: Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg 2024 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen¹

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich ¹	Prüfungs- teilnahmen	Prüfungsteil- nehmer/-innen	darunter:				
			Wiederholungsprüfungen		bestandene Prüfungen		
			absolut	in % der Prüfungs- teilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteil- nahmen (EQ I)	in % der Prüfungsteil- nehmer/-innen (EQ II)
Baden-Württemberg	53.391	52.545	2.148	4,0	49.632	93,0	94,5
Bayern	69.288	67.239	5.598	8,1	61.101	88,2	90,9
Berlin	11.100	10.590	1.221	11,0	9.306	83,8	87,9
Brandenburg	8.427	8.091	933	11,1	7.077	84,0	87,5
Bremen	4.194	4.062	357	8,5	3.633	86,6	89,4
Hamburg	9.006	8.817	480	5,3	8.217	91,2	93,2
Hessen	26.535	25.845	1.965	7,4	23.178	87,3	89,7
Mecklenburg-Vorpommern	6.327	6.063	570	9,0	5.313	84,0	87,6
Niedersachsen	39.855	38.832	3.147	7,9	35.448	88,9	91,3
Nordrhein-Westfalen	85.758	83.118	7.017	8,2	75.543	88,1	90,9
Rheinland-Pfalz	18.600	18.054	1.509	8,1	16.368	88,0	90,7
Saarland	4.722	4.506	459	9,7	3.999	84,7	88,7
Sachsen	15.936	15.333	1.662	10,4	13.638	85,6	88,9
Sachsen-Anhalt	8.271	7.854	954	11,5	6.813	82,4	86,7
Schleswig-Holstein	14.334	13.881	1.146	8,0	12.798	89,3	92,2
Thüringen	8.190	7.968	693	8,5	7.146	87,3	89,7
Industrie und Handel	228.324	223.245	15.768	6,9	206.406	90,4	92,5
Handwerk	94.650	90.192	9.297	9,8	79.086	83,6	87,7
Öffentlicher Dienst	13.332	12.996	714	5,4	12.228	91,7	94,1
Landwirtschaft	11.736	11.382	1.332	11,3	9.972	85,0	87,6
Freie Berufe	34.728	33.852	2.670	7,7	30.462	87,7	90,0
Hauswirtschaft	1.167	1.137	75	6,4	1.056	90,5	92,9
Deutschland/Zuständigkeits- bereiche insgesamt	383.937	372.801	29.859	7,8	339.213	88,4	91,0

¹ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme: Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. [E in Kapitel A1.2](#)). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des Öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

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

Tabelle A5.7-7: Duale Ausbildungsberufe¹ mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II in %)² der Auszubildenden des dualen Systems, Deutschland 2024

Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II) (in %)	Ausbildungsberufe mit den höchsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II) (in %)
Tiefbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	1.569	67,1	Technische/-r Produktdesigner/-in	IH/HwEx	1.509	99,4
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	IH/ÖD	456	69,7	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH/HwEx	414	99,3
Hochbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	705	70,2	Biologielaborant/-in	IH	414	99,3
Dachdecker/-in	Hw	2.499	75,0	Buchhändler/-in	IH/HwEx	405	99,3
Ausbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	447	75,2	Gestalter/-in für visuelles Marketing	IH/HwEx	342	99,1
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	IH/HwEx	738	76,8	Werkzeugmechaniker/-in	IH/HwEx	1.704	99,1
Stuckateur/-in	IH/Hw	312	76,9	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	9.024	99,0
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	IH/Hw	888	77,0	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.359	98,9
Fachkraft Küche	IH	318	78,3	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	6.720	98,6
Friseur/-in	Hw	3.747	78,3	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	1.977	98,3
Straßenbauer/-in	IH/Hw	1.647	79,1	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	999	98,2
Industrieelektriker/-in	IH/HwEx	600	80,0	Justizfachangestellte/-r	ÖD	645	98,1
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	720	80,0	Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation	IH/HwEx	954	98,1
Fachkraft für Gastronomie	IH/HwEx	1.698	80,0	Zerspanungsmechaniker/-in	IH/HwEx	3.450	98,1
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	4.131	81,2	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD/HwEx	465	98,1
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	924	81,5	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	IH/ÖD/HwEx	1.545	98,1
Augenoptiker/-in	Hw	2.019	82,3	Feinwerkmechaniker/-in	Hw/HwEx	1.182	98,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	IH/HwEx	19.713	83,2	Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	588	98,0
Fahrzeuglackierer/-in	IH/Hw	1.287	83,9	Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	585	97,9
Fachlagerist/-in	IH/HwEx	4.677	84,0	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	IH/HwEx	1.899	97,9

¹ Ausbildungsberufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern im Berichtsjahr; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inkl. Vorgängerberufe, Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche ggf. zusammengefasst.

² EQ II: Anteil der bestandenen Abschlussprüfungen an allen Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern in % (auf Basis gerundeter Werte berechnet)

³ IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst

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

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A5.7-8: Externenzulassungen¹ zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2024

Zuständigkeits- bereich²	Teilnahmen insgesamt	davon: Zulassungsart				Bestandene Prüfungen insgesamt		davon: Zulassungsart			
		abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung				abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung	
	absolut	absolut	in %³	absolut	in %³	absolut	EQ I in %⁴	absolut	EQ I in %⁴	absolut	EQ I in %⁴
Industrie und Handel	14.886	1.533	10,3	13.350	89,7	12.309	82,7	1.302	84,9	11.007	82,4
Handwerk	1.260	459	36,4	801	63,6	1.029	81,7	396	86,3	633	79,0
Öffentlicher Dienst	789	177	22,4	612	77,6	660	83,7	159	89,8	501	81,9
Landwirtschaft	1.194	45	3,8	1.149	96,2	1.068	89,4	45	100,0	1.026	89,3
Freie Berufe	456	168	36,8	288	63,2	309	67,8	96	57,1	213	74,0
Hauswirtschaft	711	327	46,2	381	53,8	582	81,9	267	81,7	315	82,7
Alle Zuständigkeits- bereiche	19.293	2.712	14,1	16.581	85,9	15.960	82,7	2.262	83,4	13.695	82,6

¹ Unter dem Begriff „Externenzulassungen“ werden hier sowohl Zulassungen zur Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle aufgrund von Berufserfahrung (oder einem anderen Nachweis über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) verstanden als auch die Zulassung von Absolventen/Absolventinnen einer schulischen Berufsausbildung, die einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf entspricht.

² Maßgeblich für die Zuordnung zu den Zuständigkeitsbereichen ist die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. [E in Kapitel A1.2](#)).

³ In % aller Teilnahmen an Externenzulassungen zur Abschlussprüfung (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs)

⁴ In % der jeweiligen Prüfungsteilnahmen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs)

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

BIBB-Datenreport 2026

„Externenprüfungen“) gefasst. Im Folgenden wird aus Vereinfachungsgründen für beide Zulassungsarten der Begriff „Externenzulassungen“ verwendet.

Mit der Änderung des Berufsbildungsgesetzes durch das Berufsbildungsvalidierungs- und digitalisierungsgesetz vom 19. Juli 2024 (BVA DiG) wird es ab dem Berichtsjahr 2025 eine weitere Zulassungsart geben. Denn es wird dann auch zur Abschlussprüfung zugelassen, wer im Rahmen eines Feststellungsverfahrens „die Bescheinigung der vollständigen Vergleichbarkeit seiner individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit mit der für die Ausübung des im Antrag bestimmten anerkannten Ausbildungsberufs erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit erhalten hat.“ (Artikel 1, Nr. 27 BVA DiG)

In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen kommt den Externenzulassungen unterschiedliche quantitative Bedeutung zu. Im Zuständigkeitsbereich Hauswirtschaft machten sie 2024 37,9 % der Abschlussprüfungen in den dualen Ausbildungsberufen aus. In der Landwirtschaft waren es nur 9,2 %, in Industrie und Handel 6,1 % und in den Berufen des Öffentlichen Dienstes 5,6 %. Im

Handwerk sowie den Freien Berufen waren es nur gut 1 %. Ebenso kommt beiden Zulassungsformen in den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen unterschiedliche Bedeutung zu. In den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, von Industrie und Handel sowie des Öffentlichen Dienstes dominierte die Berufserfahrung als Zulassungsvoraussetzung mit teilweise deutlich über 77 %. In den Ausbildungsberufen des Handwerks sowie der Freien Berufe überwogen zwar auch die Externenzulassungen aufgrund von Berufserfahrungen, hier lag der Anteil jedoch nur bei 63 % bis 64 %. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft lag der Anteil der Zulassung zur Externenprüfung aufgrund von Berufserfahrung bei 53,8 %.

15.960 von 19.293 der Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen im dualen System führten im Jahr 2024 zum Erwerb des Berufsabschlusses im dualen System. Die Erfolgsquote (für Externenprüfungen kann nur die teilnahmebezogene Quote EQ I berechnet werden) lag bei den Externenzulassungen bei 82,7 % und somit unter der entsprechenden Erfolgsquote der Auszubildenden (88,4 %). Sie fiel bei den Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung (83,4 %) nur leicht höher aus als bei den Zulassungen aufgrund einer Berufs-

erfahrung (82,6 %). Auch im Berichtsjahr 2024 fällt die sehr niedrige Erfolgsquote bei Externenzulassungen aufgrund eines abgeschlossenen schulischen Bildungsgangs im Bereich der Freien Berufe auf (57,1 %), insgesamt fielen in diesen Zuständigkeitsbereich aber nur wenige Externenzulassungen zur Abschlussprüfung (456 bzw. 96 aufgrund eines abgeschlossenen schulischen Bildungsgangs).

(Alexandra Uhly)

A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System

In diesem Kapitel wird die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System betrachtet. Zentrale Indikatoren hierfür sind die Ausbildungsanfänger- und Absolventenquoten. Sie geben an, wie viel Prozent der Jugendlichen (irgendwann im Laufe ihrer Biografie) eine duale Berufsausbildung beginnen bzw. mit Berufsabschluss erfolgreich absolvieren. Zur Berechnung dieser Indikatoren werden die Auszubildenden nach Altersjahrgängen differenziert. Deshalb beginnt dieses Kapitel mit einer knappen Analyse des Alters der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger sowie der Absolventinnen und Absolventen des dualen Systems. Die Auszubildendenstammdaten stammen aus der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik), die Bevölkerungsdaten aus der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes.

Alter der Auszubildenden

Die Berufsbildungsstatistik erhebt das Alter bzw. Geburtsjahr der Auszubildenden mit Neuabschluss **E** im dualen System (BBiG/HwO) seit dem Berichtsjahr 1993. Seit dem Berichtsjahr 2007 wird das Geburtsjahr der Auszubildenden nicht nur für Neuabschlüsse, sondern für alle Ausbildungsverträge des dualen Systems erfasst. Im Folgenden werden die Anteile verschiedener Altersgruppen sowie das Durchschnittsalter dargestellt.

E

Alter der Auszubildenden – Erfassung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik

Mit der Umstellung auf eine ausbildungsvertragsbezogene Einzeldatenerhebung ab dem Berichtsjahr 2007 wird für jeden Ausbildungsvertrag (zuvor nur für Neuabschlüsse) das Geburtsjahr der Auszubildenden erhoben. Das Alter ergibt sich aus der Differenz von Berichts- und Geburtsjahr.

Hinweis:

Ältere Personen, die einen Berufsabschluss erwerben, sind unter den Auszubildenden grundsätzlich unterrepräsentiert. Zwar gibt es keine generelle Altersgrenze für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung, doch ältere Personen machen in der Regel keine Ausbildung im dualen System, sondern können Berufsabschlüsse im Rahmen von Umschulungen (die auch betrieblich erfolgen können) sowie sogenannter Externenzulassungen zur Abschlussprüfung oder im Rahmen von Fortbildungen erwerben. In den

Ausbildungsvertragsdaten der Berufsbildungsstatistik sind sie dann nicht enthalten.

Wie → [Tabelle A5.8-1](#) zeigt, betrug im Berichtsjahr 2024 das Durchschnittsalter **E** der Auszubildenden mit Neuabschluss 19,9 Jahre und war damit gegenüber dem Vorjahr unverändert. Erneut ist die Gruppe der unter 16-Jährigen im Vergleich zum Vorjahr gewachsen und nimmt mit 12,9% aller Neuabschlüsse einen so hohen Anteil ein wie noch nie in den vergangenen 17 Jahren. Zur Entwicklung vor 2007 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.8. Im langfristigen Trend ist das Durchschnittsalter angestiegen. Diese Entwicklung ist teilweise auf den gewachsenen Anteil an Auszubildenden mit Studienberechtigung im dualen System zurückzuführen (zum Teil auch aufgrund doppelter Abiturjahrgänge) (vgl. [Kapitel A5.5.1](#)). Der Anstieg des Durchschnittsalters war vor allem bei Auszubildenden ohne deutschen Pass festzustellen. Seit 2007 stieg das Durchschnittsalter der deutschen Auszubildenden (Neuabschlüsse) um lediglich 0,5 Jahre (2007: 19,0 Jahre; 2024: 19,5 Jahre). Bei den ausländischen Auszubildenden stieg es im selben Zeitraum von 19,7 (2007) auf 22,4 (2024). Jedoch ist auch bei ihnen das Durchschnittsalter seit 2019 weitestgehend stabil.

E Durchschnittsalter – Berechnungen des BIBB

Arithmetisches Mittel

Das Durchschnittsalter wird als arithmetisches Mittel berechnet. Das berechnete Durchschnittsalter unterschätzt aufgrund der lediglich jahresgenauen Erfassung des Alters (Differenz aus Berichtsjahr und Geburtsjahr) das tatsächliche Durchschnittsalter. Details zur Durchschnittsalterberechnung siehe **E** in BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8 und Uhly/Schmidt/Kroll 2025.

Differenziert nach Bundesländern variierte das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) im Berichtsjahr 2024 zwischen 20,9 Jahren in Bremen und Hamburg und 19,0 Jahren in Sachsen → [Tabelle A5.8-2](#). Mit Ausnahme von Berlin fällt das Durchschnittsalter in den ostdeutschen Ländern unterdurchschnittlich aus. Diese Unterschiede sind teilweise durch die unterschiedliche Bedeutung der Schulabschlüsse unter den Auszubildenden bedingt. Schulabschlüsse spielen nicht nur bei der Ost-West-Betrachtung eine Rolle, sondern können auch Unterschiede zwischen Flächenländern und Stadtstaaten zumindest teilweise erklären: In Großstädten

liegt das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit Neuabschluss über jenem in dörflicheren Regionen, da der Auszubildendenanteil mit Studienberechtigung (deren Erwerb in der Regel einen Schulabschluss in höherem Alter bedeutet) in Großstädten größer ist (vgl. Schmidt/Uhly 2023). Dementsprechend waren die Stadtstaaten Bremen, Hamburg und Berlin 2024 die Bundesländer mit den höchsten Durchschnittsaltern. In den Ländern mit niedrigem Durchschnittsalter der Auszubildenden fällt der Anteil der Studienberechtigten dagegen auch unterdurchschnittlich aus. In Bayern liegt zudem der Anteil der Auszubildenden mit Erstem Schulabschluss deutlich über dem Bundesdurchschnitt und in den ostdeutschen Ländern spielt der Mittlere Schulabschluss traditionell eine größere Rolle (vgl. [Kapitel A5.5.1](#)).

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen fiel – wie in den meisten Vorjahren – das Durchschnittsalter der Frauen auch im Berichtsjahr 2024 mit 20,2 Jahren höher aus als jenes der Männer (19,7 Jahre) → [Tabelle A5.8-3](#). Dies dürfte teilweise auch dadurch bedingt sein, dass unter den Frauen mit Neuabschluss der Anteil mit Studienberechtigung größer ist als unter Männern (vgl. [Kapitel A5.5.1](#)). Das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit Neuabschluss ohne deutschen Pass lag mit 22,4 Jahren deutlich höher als bei den Auszubildenden mit deutschem Pass (19,5 Jahre).

Unterschiede hinsichtlich des Durchschnittsalters von Personengruppen in der dualen Berufsausbildung können aus verschiedenen Lebens- bzw. Bildungsverläufen resultieren. Zum Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger/-innen differenziert nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss, der vorherigen Teilnahme an beruflicher Grundbildung bzw. Berufsvorbereitung sowie dem Geschlecht und der Staatsangehörigkeit siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

Betrachtet man nicht alle Neuabschlüsse, sondern lediglich die Ausbildungsanfänger/-innen¹⁵⁹, so ergab sich jeweils ein etwas geringeres Durchschnittsalter. Insgesamt waren die Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung im Jahr 2024 durchschnittlich 19,7 Jahre alt. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen und Personen mit und ohne deutschen Pass folgen demselben Muster wie denen unter den Neuabschlüssen → [Tabelle A5.8-3](#).

Bei den Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung lag das Durchschnittsalter im Berichtsjahr 2024 bei 22,8 Jahren und blieb damit im Vergleich

¹⁵⁹ Nicht alle Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind Ausbildungsanfänger/-innen. Ausbildungsverträge werden u. a. auch bei Anschlussverträgen, Zweitausbildungen oder erneuter Ausbildung nach vorzeitiger Lösung eines ersten Vertrags (beispielsweise Betriebs- oder Berufswechsel) abgeschlossen (vgl. [Kapitel A5.3](#)).

Tabelle A5.8-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 2007 bis 2024 (in %)

A5

Jahr	Altersjahrgang in %									Durchschnittsalter ¹	Neuabschlüsse insgesamt	darunter: 40-Jährige und älter ²	
	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und älter			absolut	in %
2007	11,8	20,2	17,7	15,6	12,4	8,2	5,0	3,2	6,0	19,0	621.357	549	0,1
2008	11,5	18,0	18,2	15,5	13,0	8,6	5,3	3,4	6,4	19,2	603.258	705	0,1
2009	11,2	17,3	16,2	15,9	13,1	9,1	5,9	3,8	7,5	19,4	556.710	846	0,2
2010	10,5	16,8	15,8	14,8	13,8	9,3	6,3	4,2	8,4	19,5	553.857	948	0,2
2011	10,6	16,3	15,8	15,2	13,3	9,7	6,1	4,3	8,7	19,5	561.099	867	0,2
2012	11,2	16,3	15,3	15,2	12,8	8,9	6,4	4,3	9,5	19,6	544.356	1.071	0,2
2013	11,5	16,7	15,2	15,0	12,3	8,5	6,0	4,5	10,4	19,6	521.454	1.146	0,2
2014	11,0	16,6	15,8	14,6	11,8	8,4	5,9	4,4	11,4	19,7	514.008	1.227	0,2
2015	11,1	16,0	16,2	15,4	11,8	8,0	5,7	4,2	11,6	19,7	512.688	1.194	0,2
2016	11,2	15,7	15,9	15,9	12,1	7,9	5,5	4,1	11,8	19,8	507.564	1.335	0,3
2017	11,0	15,4	15,7	15,7	12,4	8,2	5,4	3,9	12,3	19,8	513.270	1.611	0,3
2018	10,8	14,8	15,9	15,7	12,2	8,5	5,6	4,0	12,5	19,9	519.564	1.770	0,3
2019	11,3	14,6	15,2	15,5	12,3	8,4	5,9	4,1	12,6	19,9	510.870	1.842	0,4
2020	11,6	14,9	14,9	15,0	12,5	8,5	5,9	4,3	12,5	19,9	463.311	1.839	0,4
2021	11,3	14,9	15,0	15,0	12,1	8,5	5,9	4,3	13,1	20,0	466.176	2.130	0,5
2022	11,4	15,2	15,4	14,8	11,9	8,2	5,9	4,1	13,1	20,0	469.866	2.154	0,5
2023	12,4	15,7	15,2	15,1	11,7	7,9	5,4	4,0	12,7	19,9	479.790	2.436	0,5
2024	12,9	16,1	14,9	14,7	11,8	7,6	5,2	3,8	13,0	19,9	475.059	2.817	0,6

¹ Es ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt in der Regel im August oder September bzw. die Neuabschlusszahlen sind zum Stichtag 31. Dezember ermittelt und ein Teil der Auszubildenden erreicht dann schon bald (Beginn des folgenden Kalenderjahres) ein höheres Lebensalter. Das tatsächliche Durchschnittsalter liegt also über dem berechneten.

² Die Neuabschlusszahlen für die 40-Jährigen und Älteren werden zusätzlich ausgewiesen, sind allerdings auch in der Kategorie „24-Jährige und älter“ enthalten.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2024. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A5.8-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter und Region¹ 2024 (in %)

Bundesland ¹	Altersjahrgang in %										Neuabschlüsse insgesamt	Durchschnittsalter ²	Standardabweichung
	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24- bis 39-Jährige	40-Jährige und älter			
Baden-Württemberg	12,2	15,7	15,3	15,1	12,0	7,9	5,4	3,7	12,1	0,7	67.827	19,9	4,2
Bayern	23,4	20,1	14,5	11,5	8,3	5,3	3,7	2,7	10,0	0,5	84.690	19,1	4,1
Berlin	7,8	12,3	14,2	14,3	13,2	9,0	6,2	4,5	17,7	0,8	14.325	20,8	4,6
Brandenburg	13,9	20,6	17,5	15,2	9,4	6,6	4,1	2,3	9,7	0,7	10.587	19,5	4,1
Bremen	6,4	11,5	12,7	15,3	14,9	10,1	6,1	4,7	17,1	1,1	5.091	20,9	4,7
Hamburg	6,4	10,9	12,0	14,6	14,9	10,6	7,0	5,3	17,5	0,7	10.413	20,9	4,3
Hessen	10,4	15,4	13,8	15,0	12,7	8,6	5,8	4,0	13,6	0,6	33.900	20,2	4,2
Mecklenburg-Vorpommern	11,7	21,4	17,0	14,4	11,4	6,5	4,2	3,2	9,7	0,4	8.154	19,5	3,8
Niedersachsen	9,4	14,9	15,3	16,2	13,7	8,5	5,3	3,8	12,2	0,6	49.692	20,1	4,0
Nordrhein-Westfalen	8,3	11,5	15,1	16,8	13,6	8,8	6,4	4,7	14,2	0,6	104.922	20,4	4,1
Rheinland-Pfalz	14,7	15,2	13,5	14,5	12,4	7,8	5,1	3,9	12,4	0,6	22.494	19,9	4,2
Saarland	10,6	11,7	13,3	15,7	13,4	8,5	5,7	4,8	15,6	0,7	5.607	20,4	4,4
Sachsen	15,5	25,9	15,9	13,1	9,4	5,2	3,6	2,8	8,3	0,3	19.824	19,0	3,5
Sachsen-Anhalt	13,0	24,1	17,9	14,6	9,6	5,0	3,6	3,1	8,8	0,3	10.239	19,2	3,5
Schleswig-Holstein	9,8	14,7	14,5	15,3	13,2	8,5	5,7	4,0	13,8	0,7	17.028	20,2	4,3
Thüringen	17,9	22,7	15,6	13,3	9,4	5,6	3,6	2,4	9,1	0,4	10.263	19,1	3,7
Westdeutschland	12,8	15,1	14,7	14,9	12,1	7,9	5,4	3,9	12,7	0,6	401.667	20,0	4,2
Ostdeutschland	13,3	21,3	16,1	14,0	10,4	6,3	4,2	3,1	10,7	0,5	73.395	19,5	3,9
Deutschland	12,9	16,1	14,9	14,7	11,8	7,6	5,2	3,8	12,4	0,6	475.059	19,9	4,1

¹ Die regionale Zuordnung zu einem Bundesland bzw. West-/Ostdeutschland erfolgt nach dem erhebenden Statistischen Landesamt.

² Es ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt in der Regel im August/September, die Abschlussprüfungen fallen überwiegend in die Monate Juni/Juli. Zumindest für die Neuabschlüsse und Anfänger/-innen mit der Stichtagsbetrachtung 31. Dezember liegt das tatsächliche Durchschnittsalter über dem berechneten.

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

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A5.8-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2024 (in %)

Personen- gruppe	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
	Altersjahrgang in %										Neuab- schlüsse absolut	Durch- schnitts- alter¹
	bis 16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 bis 39 Jahre	40 Jahre u. älter		
Insgesamt	12,9	16,1	14,9	14,7	11,8	7,6	5,2	3,8	12,4	0,6	475.059	19,9
Männer	14,0	17,4	15,0	14,0	11,1	7,2	5,0	3,7	12,1	0,3	303.213	19,7
Frauen	11,0	13,6	14,6	16,0	13,2	8,4	5,4	3,9	12,8	1,1	171.849	20,2
Deutsche	14,4	17,4	15,6	15,1	11,8	7,5	5,0	3,5	9,5	0,4	405.075	19,5
Ausländer/ -innen	4,5	8,3	11,1	12,7	12,2	8,4	6,4	5,5	28,9	1,9	69.984	22,4
Personen- gruppe	Ausbildungsanfänger/-innen als Teilgruppe der Auszubildenden mit Neuabschluss²											
	Altersjahrgang in %										Ausbil- dungs- anfänger/ -innen absolut	Durch- schnitts- alter¹
	bis 16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 bis 39 Jahre	40 Jahre u. älter		
Insgesamt	14,4	17,4	15,3	14,7	11,5	7,0	4,7	3,4	11,1	0,5	424.215	19,7
Männer	15,6	18,9	15,4	13,8	10,6	6,5	4,6	3,3	10,8	0,3	270.054	19,4
Frauen	12,1	14,7	15,1	16,2	13,0	7,9	5,0	3,6	11,6	1,0	154.161	20,0
Deutsche	16,0	18,9	16,0	15,0	11,4	6,8	4,5	3,1	8,1	0,3	360.570	19,2
Ausländer/ -innen	4,9	8,9	11,6	12,9	12,2	8,1	6,2	5,3	28,1	1,9	63.645	22,3
Personen- gruppe	Absolventen/Absolventinnen (Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung)											
	Altersjahrgang in %										Absolven- ten/Absol- ventinnen absolut	Durch- schnitts- alter¹
	bis 19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 Jahre	25 Jahre	26 Jahre	27 bis 42 Jahre	43 Jahre u. älter		
Insgesamt	10,5	15,3	17,1	15,8	12,2	8,2	5,4	3,9	11,2	0,4	339.213	22,8
Männer	10,2	16,4	17,9	15,0	11,5	8,0	5,4	4,0	11,4	0,2	216.150	22,7
Frauen	11,0	13,4	15,8	17,1	13,3	8,6	5,5	3,7	10,8	0,7	123.063	22,9
Deutsche	11,1	16,1	17,8	16,3	12,3	8,1	5,1	3,6	9,3	0,3	309.528	22,5
Ausländer/ -innen	3,8	7,0	10,0	10,5	10,7	9,4	9,3	6,9	31,1	1,3	29.682	25,6

¹ Es ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt in der Regel im August/September, die Abschlussprüfungen fallen überwiegend in die Monate Juni/Juli. Zumindest für die Neuabschlüsse und Anfänger/-innen mit der Stichtagsbetrachtung 31. Dezember liegt das tatsächliche Durchschnittsalter über dem berechneten.

² Zur Abgrenzung siehe [Kapitel A5.3](#).

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

BIBB-Datenreport 2026

zum Vorjahr unverändert. Weibliche Absolventinnen waren im Durchschnitt leicht älter als männliche Absolventen → **Tabelle A5.8-3**. Das Durchschnittsalter der ausländischen Absolventinnen/Absolventen lag mit 25,6 Jahren deutlich über dem Durchschnittsalter derer mit deutschem Pass (22,5 Jahre).

Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System

Im Folgenden wird betrachtet, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ausfiel, die eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO beginnen oder erfolgreich absolvieren, unabhängig davon, in welchem Alter sie dies tun. Hierzu werden rechnerische Quoten auf Basis der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung nach einem Quotensummenverfahren **E** ermittelt. Diese Quoten können als Indikatoren für die quantitative Bedeutung des dualen Systems sowie als Maß der Integration verschiedener Personengruppen interpretiert werden.¹⁶⁰

Bei der Berechnung von Quoten mit dem Quotensummenverfahren sollten ausschließlich Ereignisse erfasst werden, die in den Biografien nur einmalig auftreten können. Da Auszubildende in ihrer Biografie mehrfach eine duale Ausbildung erfolgreich beenden bzw. neue Ausbildungsverträge abschließen können, wäre eine Quotenberechnung auf Basis aller Absolventen/Absolventinnen bzw. der Neuabschlüsse nicht zulässig. Deshalb wird die Absolventenquote auf Basis der Erstabsolventen/-absolventinnen¹⁶¹ und die Anfängerquote auf Basis der Anfänger/-innen berechnet. **E**

Bis einschließlich Berichtsjahr 2021 wurden zur Berechnung der deutschlandweiten Ausbildungsanfängerquote (AAQ) alle Ausbildungsanfänger/-innen berücksichtigt. Dies sorgte für eine leichte Überschätzung der deutschlandweiten und regionalen AAQs, da auch Anfänger/-innen mit Wohnort im Ausland in die Ausbildungsanfängerquote einfließen. Seit Berichtsjahr 2022 können mit der erstmaligen Erhebung des Wohnorts für alle ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge im Ausland wohnhafte Anfänger/-innen bei der Berechnung der Quote ausgeschlossen werden. Dies vermeidet eine Überhöhung der Ausbildungsanfängerquote und Verzerrungen durch Pendelbewegungen bei der Berechnung regional differenzierter Ausbildungsanfängerquoten. Da die Berechnung nicht rückwirkend angepasst werden kann, resultiert aus der Umstellung ein leichter methodischer Sprung in der AAQ von Berichtsjahr 2021 nach Berichtsjahr 2022. Für mehr Details zur Berechnungsumstellung und dem

Ausmaß des methodischen Sprungs siehe Schmidt 2024a sowie BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A5.8.

Auch zur Berechnung der Absolventenquote ist zukünftig eine entsprechende Umstellung auf eine regionale Zuordnung über den Wohnort der Absolventinnen/Absolventen geplant. Da der Wohnort aber erst ab den im Jahr 2021 begonnenen Verträgen erfasst wird, liegt er für einige Absolventinnen/Absolventen im Berichtsjahr 2024 noch nicht vor. Eine Umstellung der Berechnung der Absolventenquote wird voraussichtlich für das Berichtsjahr 2025 erfolgen.

Neben der Umstellung auf die wohnortsbezogene Berechnung der Ausbildungsanfängerquote sorgt auch eine Veränderung bei den Bevölkerungsdaten sowohl bei der Anfängerquote als auch bei der Absolventenquote für einen methodisch bedingten Sprung von Berichtsjahr 2021 nach Berichtsjahr 2022. Im Jahr 2022 wurde ein neuer Zensus durchgeführt und die Bevölkerungsfortschreibung anschließend auf Basis des neuen Zensus fortgeführt (vgl. Statistisches Bundesamt 2024a). Die zur Berechnung der Anfänger- und Absolventenquote verwendeten Bevölkerungsdaten beruhen also für die Berichtsjahre bis einschließlich 2021 auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Ab Berichtsjahr 2022 beruhen sie auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2022. Wie ein Vergleich mit den neuen Bevölkerungsdaten des Zensus 2022 zeigt, hatte die Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 die Bevölkerungszahl insgesamt etwas überschätzt (vgl. Statistisches Bundesamt 2024b).

Ausbildungsanfängerquote

Die Ausbildungsanfängerquote **E** ist ein Indikator für den Anteil der Jugendlichen¹⁶², die eine duale Berufsausbildung beginnen (vgl. Schmidt 2024b). In welchem Alter dies geschieht und wie lange der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung dauert, spielt hierbei keine Rolle. In der Quote sind auch solche Personen enthalten, die zeitgleich (im Rahmen eines dualen Studiums) oder irgendwann vor oder nach der dualen Berufsausbildung ein Studium oder eine andere Art der Ausbildung beginnen (werden) bzw. begonnen haben.¹⁶³ Die AAQ ist ein wichtiger Indikator für die quantitative Bedeutung und die Integrationsfähigkeit des dualen Systems.

160 Mehr zu Beteiligungsquoten der Wohnbevölkerung in der dualen Berufsausbildung siehe Schmidt 2024b und <https://www.bibb.de/de/2040.php>.

161 Unter Erstabsolventen/-absolventinnen werden die Absolventen/Absolventinnen gefasst, die ohne „vorherige duale Berufsausbildung mit erfolgreichem Abschluss“ gemeldet wurden.

162 Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird hier von Jugendlichen gesprochen, obwohl auch junge Erwachsene und zum Teil auch ältere Personen eine duale Berufsausbildung beginnen.

163 Deshalb können sich Anfängerquoten verschiedener Bildungsbereiche (beispielsweise der dualen Berufsausbildung und eines Hochschulstudiums) auf über 100 % summieren.

Für das Berichtsjahr 2024 ergibt sich ein rechnerischer Anteil von 50,8% der Jugendlichen (Wohnbevölkerung), die irgendwann im Laufe ihrer Biografie eine duale Berufsausbildung beginnen → **Tabelle A5.8-4**. Das ist ein Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (51,8%), nachdem die AAQ zuvor seit dem Pandemie-Jahr 2020 stetig angestiegen war. Dieser Trend wurde 2024 somit unterbrochen und die Anfängerquote liegt weiterhin deutlich unter dem Vorpandemie-Niveau (2019: 54,4%).

Allerdings kann bei der Betrachtung der Zeitreihe in den vergangenen Jahren vor allem der Vergleich der Berichtsjahre vor 2021 und ab 2022 nur unter Vorbehalt erfolgen, da die beschriebenen methodischen Umstellungen ab Berichtsjahr 2022 bei der Berechnung der AAQ (nur in Deutschland wohnhafte Anfänger/-innen berücksichtigt) sowie die Umstellung auf die Bevölkerungszahlen auf Basis des Zensus für einen methodisch bedingten Sprung sorgen. So ist beispielsweise der Anstieg der AAQ (+0,7 Prozentpunkte von 50,7% im Berichtsjahr 2021 auf 51,4% im Berichtsjahr 2022) auch methodisch bedingt, da die Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 die Bevölkerungszahl insgesamt etwas überschätzt hatte (vgl. Statistisches Bundesamt 2024b), wodurch die AAQ wiederum unterschätzt wurde.

E

Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen (AAQ)

Zur Berechnung der AAQ werden nach dem **Quoten-summenverfahren** (OECD-Standard, vgl. OECD 2017b) je Altersjahrgang Teilquoten aus Anfängern/Anfängerinnen (also nicht allen Neuabschlüssen, siehe **Kapitel A5.3**) und Wohnbevölkerung berechnet und dann zur Anfängerquote summiert (vgl. Schmidt 2024b; Gericke/Uhly 2012; Gericke/Uhly/Ulrich 2011). Die AAQ gibt den rechnerischen Anteil einer synthetischen Alterskohorte in der Wohnbevölkerung wieder, der erstmals eine Ausbildung mit Ausbildungsvertrag im dualen System beginnt.

$$AAQ = \sum_{i=16 \text{ (16 und jünger)}}^{i=24 \text{ (24 und älter)}} \frac{\text{Ausbildungsanfänger}_i}{\text{Wohnbevölkerung}_i} \cdot 100$$

i = Alter

Ausbildungsanfänger/-innen im Alter von „16 und jünger“ werden in der unteren Altersgruppe zusammengefasst, jene im Alter von „24 und älter“ werden in der oberen Altersgruppe zusammengefasst. Bezüglich der Wohnbevölkerung gehen die einzelnen Altersjahrgänge von 16 bis 24 Jahren je Teilquote ein.

Es wurde keine Korrektur des Effektes der **doppelten Abiturjahrgänge** vorgenommen. Außerdem wurde die Quote **nicht auf die Bildungsinländer/-innen** (also Personen, die den allgemeinbildenden Schulabschluss in Deutschland erworben haben) **begrenzt**.

Bei der Anzahl der Ausbildungsanfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse werden Anfänger/-innen, die im gleichen Berichtsjahr eine Vertragslösung aufweisen und nicht zeitnah einen neuen Ausbildungsvertrag abschließen, nicht gezählt (**vgl. Kapitel A5.3**). Dies hat einen unterschätzenden Effekt auf die AAQ.

Die Daten der **Bevölkerungsfortschreibung** des Statistischen Bundesamtes basieren bis einschließlich Berichtsjahr 2021 auf dem Zensus 2011, ab Berichtsjahr 2022 auf dem Zensus 2022. Für Details siehe auch Fußnote 3 zu Tabelle A5.8-4.

Der Rückgang der AAQ von 2023 nach 2024 geht vor allem auf eine geringere Ausbildungsbeteiligung unter deutschen Jugendlichen zurück, bei denen die Anfängerquote von 54,8% auf 52,8% sank. Bei Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit stieg sie dagegen sehr kräftig an von 34,1% auf 38,5%. Hierfür sind vor allem Geflüchtete aus der Ukraine verantwortlich: Der Vergleich von Bevölkerungsentwicklung und Neuabschluszahlentwicklung legt nahe, dass es rund zwei Jahre dauert, bis neu nach Deutschland gekommene ausländische Personen, die eine Ausbildung beginnen wollen, ihren Weg in das duale System finden (vgl. Schmidt/Kroll 2024). Dies ist, wie erwartet, nun rund zwei Jahre nach der Fluchtbewegung aus der Ukraine zu beobachten. Die Zahl der Neuabschlüsse von Ukrainerinnen und Ukrainern ist 2024 stark gestiegen (siehe auch **Kapitel A5.3** zur Entwicklung bei den Neuabschlüssen sowie **Kapitel A5.2** zur Entwicklung im Auszubildendenbestand), was sich auch im beobachteten Aufholeffekt¹⁶⁴ in der AAQ unter ausländischen Personen widerspiegelt.

¹⁶⁴ Von einem „Aufholeffekt“ wird gesprochen, da die Anfängerquote unter ausländischen Auszubildenden im direkten Nachgang einer großen Fluchtbewegung in der Regel zunächst deutlich zurückgeht. Geflüchtete werden sofort in der Wohnbevölkerung erfasst, eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung noch im selben Jahr kann jedoch nicht erwartet werden (vgl. Schmidt/Kroll 2024). Dadurch geht die AAQ in den ersten rund zwei Jahren nach einer größeren Fluchtbewegung erstmal deutlich zurück. Dies ist jedoch eine erwartete Entwicklung und kein Zeichen einer sich verschlechternden Integrationsleistung des dualen Systems, sofern es rund zwei Jahre nach der Fluchtbewegung den beschriebenen „Aufholeffekt“ gibt, bei dem die AAQ unter ausländischen Auszubildenden wieder auf das Niveau vor der Fluchtbewegung zurückklettert oder sogar darüber hinaus geht. Dies war im Nachgang an die Fluchtbewegung von 2015 zu beobachten und ist nun auch für die Fluchtbewegung aus der Ukraine von 2022 zu sehen. Für mehr Details siehe auch Kapitel A5.8 im BIBB-Datenreport 2025.

Tabelle A5.8-4: Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal, 2011 bis 2024 (in %)

Jahr	Ausbildungsanfängerquote in %						
	Gesamt	Deutsche davon:			Ausländer/-innen ¹ davon:		
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
2011	58,0	60,3	70,5	49,6	35,4	38,8	31,8
2012	56,5	59,0	68,9	48,6	33,7	36,3	30,9
2013	54,2	56,8	66,5	46,7	31,7	35,0	28,1
2014	53,4	56,3	66,0	46,0	31,1	33,2	28,8
2015	52,4	56,7	66,8	46,1	25,9	25,8	26,2
2016	51,7	55,8	66,2	44,9	27,6	28,6	26,3
2017	52,9	55,7	67,1	43,6	34,2	39,3	26,9
2018	54,5	56,5	68,8	43,5	38,7	46,2	28,2
2019	54,4	56,3	69,3	42,7	38,4	45,1	29,4
2020	49,7	51,4	64,1	38,1	35,4	39,0	30,7
2021	50,7	52,7	65,8	38,9	35,1	39,0	30,2
2022 ^{2, 3}	51,4	53,9	67,3	39,9	34,5	37,8	30,5
2023 ³	51,8	54,8	69,0	39,9	34,1	35,5	32,3
2024	50,8	52,8	66,7	38,3	38,5	39,6	36,9

¹ Zur Berechnung der Anfängerquote wird die Zahl der Erstanfänger/-innen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegene Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsanfängerquote. Dies spielt beispielsweise eine gewichtige Rolle beim Rückgang der AAQ unter ausländischen Personen im Berichtsjahr 2015.

² Ab dem Berichtsjahr 2022 erfolgt die regionale Zuordnung von Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern über den Wohnort der Anfänger/-innen bei Vertragsabschluss statt wie in den Berichtsjahren zuvor über das Bundesland des erhebenden statistischen Landesamtes. Zuvor wurden alle (auch die im Ausland wohnhaften Anfänger/-innen) in die Berechnung der Quote einbezogen, wodurch sie methodisch bedingt leicht überhöht wurde. Die Überschätzung wird durch den Ausschluss der im Ausland wohnhaften Auszubildenden vermieden. Durch diese Umstellung entsteht ein geringer methodischer Sprung in der Zeitreihe zwischen den Berichtsjahren bis einschließlich 2021 und den Berichtsjahren ab 2022.

³ 2022 wurde ein neuer Zensus durchgeführt und die Bevölkerungsfortschreibung anschließend auf Basis des neuen Zensus fortgeführt. Die zur Berechnung der Anfänger- und Absolventenquote verwendeten Bevölkerungsdaten beruhen für die Berichtsjahre bis einschließlich 2021 auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Ab Berichtsjahr 2022 beruhen sie auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2022. Entsprechend sind die Werte der Ausbildungsanfängerquote bis 2021 nur eingeschränkt mit jenen ab 2022 zu vergleichen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2024, und Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Bevölkerung am 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2021 auf Grundlage des Zensus 2011, Berichtsjahre ab 2022 auf Grundlage des Zensus 2022.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Insgesamt ist aber weiterhin ein deutlich niedrigeres Maß der Integration in die duale Berufsausbildung bei Jugendlichen ohne deutschen Pass zu beobachten. 2024 lag die Anfängerquote deutscher Jugendlicher 14,4 Prozentpunkte über der Anfängerquote ausländischer Jugendlicher. Dies kann nicht alleine durch andere soziale, institutionelle oder individuelle Faktoren oder berufsspezifische und regionale Arbeitsmarktlagen erklärt werden. Eine ganze Reihe an Untersuchungen hat ergeben, dass für zugewanderte Personen, Jugendliche mit Migrationshintergrund¹⁶⁵ und Geflüchtete die Einmündungschancen auch bei gleichen sozialen, institutionellen und individuellen Faktoren (etwa Schulabschlüsse, soziale Herkunft, Suchverhalten, Ausbildungsmarktlage) niedriger sind (vgl. etwa Eberhard/Schuß 2021; Seeber u. a. 2019a; Beicht/Walden 2014b und 2019). Vergleicht man verschiedene Migrationsgenerationen, zeigt sich mit aufsteigendem Generationenstatus auch ein höherer Übergangserfolg in eine berufliche Ausbildung (vgl. Beicht/Walden 2018). Die Lücke zwischen den Anfängerquoten der Jugendlichen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist bei Männern (Differenz: 27,1 Prozentpunkte) weitaus stärker ausgeprägt als bei Frauen, wo es kaum noch einen Unterschied gibt (Differenz: 1,4 Prozentpunkte).

Allgemein liegt die AAQ unter Männern (62,2%) über jener von Frauen (38,5%). Diese Lücke ist vor allem unter deutschen Jugendlichen ausgeprägt (Differenz: 28,4 Prozentpunkte), unter ausländischen Jugendlichen fällt sie deutlich geringer aus (Differenz: 2,7 Prozentpunkte). Frauen finden sich deutlich häufiger in sogenannten vollzeitschulischen Berufsausbildungsgängen (vgl. Kapitel A6.1 sowie Dionisius/Kroll/Ulrich 2018), außerdem fiel in vergangenen Jahren die Studienanfängerquote der deutschen Frauen höher aus als die der deutschen Männer. Zum Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der deutschen Frauen in den Vorjahren vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018.

Im Vergleich zur Beteiligungsquote im deutschen Hochschulsystem lag die Anfängerquote in der dualen Berufsausbildung stets über der Anfängerquote im Hochschulbereich (Studienanfängerquote ohne Bildungsausländer) (vgl. Schmidt 2026a). Auch für das Berichtsjahr 2024 ist dies erneut zu erwarten.¹⁶⁶

165 Diese Analysen betrachten meist den Migrationshintergrund. Ob die Ergebnisse auch auf die Differenzierung deutsche vs. ausländische Jugendliche übertragen werden kann, ist nicht sicher. Es kann jedoch vermutet werden, dass sich solche Effekte, die sich bei der Gruppe derjenigen mit Migrationshintergrund zeigen, auch bei Personen ohne deutschen Pass zeigen.

166 Bei Redaktionsschluss des aktuellen Datenreports lag noch keine Studienanfängerquote für das Berichtsjahr 2024 vor. Sobald diese veröffentlicht ist, wird die Studienanfängerquote in der Datenbank GENESIS Online des Statistischen Bundesamtes unter folgendem Link abrufbar sein: <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21381/details>.

Tabelle A5.8-5: Ausbildungsanfängerquote nach Region, 2024 (in %)

Region	Ausbildungsanfängerquote in %	Veränderung zum Vorjahr (in Prozentpunkten)
Deutschland	50,8	-1,0
Westdeutschland	52,0	-0,9
Ostdeutschland	45,4	-1,2
Baden-Württemberg	49,9	-0,6
Bayern	58,0	-0,8
Berlin	31,2	-0,2
Brandenburg	48,5	-0,8
Bremen	43,4	-2,3
Hamburg	35,9	-3,7
Hessen	48,2	-1,1
Mecklenburg-Vorpommern	53,6	-2,5
Niedersachsen	55,5	0,0
Nordrhein-Westfalen	51,0	-0,7
Rheinland-Pfalz	52,1	-2,8
Saarland	51,1	-1,7
Sachsen	46,6	-1,7
Sachsen-Anhalt	51,5	-1,5
Schleswig-Holstein	52,6	-0,3
Thüringen	52,1	-1,9

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) und Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Bevölkerung am 31. Dezember) auf Grundlage des Zensus 2022. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2026

Die Ausbildungsanfängerquote fiel 2024 in Ostdeutschland (45,4 %) geringer aus als in Westdeutschland (52,0 %). Die Differenz lag damit bei 6,6 Prozentpunkten → Tabelle A5.8-5. Außer in Niedersachsen (wo die AAQ unverändert blieb) war die Anfängerquote in allen Bundesländern niedriger als im Vorjahr. Den stärksten Rückgang verzeichnete Hamburg (-3,7 Prozentpunkte). Das Bundesland mit der höchsten Ausbildungsanfängerquote war Bayern mit 58,0%. Am unteren Ende sammelten sich dagegen die Stadtstaaten: Die niedrigsten Anfängerquoten lagen in Berlin (31,2 %), Hamburg (35,9 %) und Bremen (43,4 %) vor. Die Anfängerquoten in den Stadtstaaten fallen auch aufgrund von Mobilitätseffekten so niedrig aus: Viele der Jugendlichen, die dort ihre Ausbildung absolvieren, pendeln von einem Wohnort von

außerhalb ein bzw. wohnen bei Vertragsabschluss noch außerhalb und ziehen erst anschließend in Richtung ihrer Ausbildungsstätte um (siehe Schmidt 2024a) und fließen deshalb in den umliegenden Bundesländern in die AAQ ein.

Ausbildungsabsolventenquote

Betrachtet man die Bildungsbeteiligung der Bevölkerung im dualen System, stellt sich nicht nur die Frage, wie viel Prozent eine Ausbildung beginnt. Von Interesse ist auch, wie viel Prozent eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolviert und einen entsprechenden Berufsabschluss erreicht. Dies wird mit der Absolventenquote (AbsQ) berechnet (vgl. Schmidt 2024b). Im Berichtsjahr 2024 bestanden 339.213 Auszubildende im dualen System ihre Abschlussprüfung (vgl. Kapitel A5.7), für 317.952 war dies der erste erfolgreiche Berufsabschluss im dualen System. Um Mehrfachzählungen bzw. eine Überschätzung des Anteils der Absolventen/Absolventinnen an der Wohnbevölkerung zu vermeiden, werden nach Quotensummenverfahren **E** nur die Erstabsolventendaten in Bezug zur Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gesetzt. Anders als bei der Ausbildungsanfängerquote erfolgt, wie zu Beginn des Kapitels beschrieben, die regionale Zuordnung bei der Ermittlung regionaler Absolventenquoten zunächst weiterhin auf Basis des erhebenden statistischen Landesamtes. Eine Berechnung der regionalen Absolventenquoten für das Berichtsjahr 2024 erfolgt deshalb nur getrennt nach West-/Ostdeutschland, nicht jedoch für die einzelnen Bundesländer.

Für das Berichtsjahr 2024 ergibt sich eine Ausbildungsabsolventenquote (AbsQ) **E** von 36,0 %. Dies ist nach dem deutlichen Rückgang 2023 erneut eine (wenn auch schwächere) negative Entwicklung (-1,0 Prozentpunkte). Die Absolventenquote liegt damit auf dem niedrigsten Wert, seit sie berechnet wird (erste Berechnung der AbsQ für das Berichtsjahr 2009) → Tabelle A5.8-6. Der Rückgang im vergangenen Jahr war vor allem durch die Coronapandemie bedingt: Im Berichtsjahr 2020 ging die Zahl der Neuabschlüsse aufgrund der Pandemie stark zurück (-9,3% gegenüber dem Vorjahr) (vgl. Kroll 2021b). Auch die Anfängerquote brach im Jahr 2020 ein → Tabelle A5.8-4. Da es meist rund drei bis vier Jahre dauert, eine duale Berufsausbildung zu durchlaufen und abschließend eine Prüfung abzulegen, war dieser „Coronaknick“ im vergangenen Jahr bei der Zahl der Erstabsolventen/-absolventinnen angekommen und dürfte auch noch für den weiteren Rückgang im Jahr 2024 eine Rolle spielen (vgl. Kapitel A5.7) und sich somit auch weiterhin auf die Absolventenquote auswirken.

E

Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen (AbsQ)

Bei der Berechnung der Absolventenquote im dualen System wird das Quotensummenverfahren angewandt (vgl. OECD 2017b). Um Mehrfachzählungen zu vermeiden, werden nicht alle Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung in die Berechnung einbezogen, sondern nur die Erstabsolventen/-absolventinnen. Diese sind die Absolventen/Absolventinnen eines Jahres, die nicht zuvor bereits eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolviert hatten. Die Absolventenquote kann aufgrund der Datenlage erst seit dem Berichtsjahr 2009 ermittelt werden (siehe auch Erläuterungen zur Ausbildungsanfängerquote).

Die AbsQ gibt den rechnerischen Anteil einer synthetischen Alterskohorte in der Wohnbevölkerung wieder, der eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO erfolgreich absolviert hat. Die Quote berechnet sich auf Basis der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, jeweils zum Stichtag 31. Dezember. Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung, die zuvor noch keine duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben (Erstabsolventen/-absolventinnen), werden der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gegenübergestellt (vgl. Schmidt 2024b; Gericke/Uhly 2012).

$$\text{AbsQ} = \sum_{i=19 \text{ (und jünger)}}^{i=27 \text{ (und älter)}} \frac{\text{Erstabsolventen}_i}{\text{Wohnbevölkerung}_i} \cdot 100$$

i = Alter

Erstabsolventen/-absolventinnen im Alter von „19 und jünger“ werden in der unteren Altersgruppe zusammengefasst, jene im Alter von „27 und älter“ werden in der oberen Altersgruppe zusammengefasst. Bezüglich der Wohnbevölkerung gehen die einzelnen Altersjahrgänge von 19 bis 27 Jahren je Teilquote ein.

Zu den verwendeten Bevölkerungsdaten siehe auch **E** zur Ausbildungsanfängerquote.

Unter deutschen Jugendlichen sank die Absolventenquote 2024 um 0,6 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Unter deutschen Männern fiel der Rückgang der AbsQ etwas größer aus (-0,7 Prozentpunkte) als unter deutschen Frauen (-0,5 Prozentpunkte).

Tabelle A5.8-6: Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region¹, 2011 bis 2024 (in %)

A5

Jahr	Ausbildungsabsolventenquote in %								
	Gesamt	Deutsche davon:			Ausländer/-innen ² davon:			Westdeutschland	Ostdeutschland
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen		
2011	47,8	50,5	57,7	43,0	22,2	23,4	21,0	48,7	43,4
2012	45,4	48,5	55,7	40,9	19,8	20,6	18,8	46,4	40,0
2013	44,5	48,1	55,0	40,8	18,1	18,7	17,3	45,7	37,9
2014	43,8	48,1	55,4	40,4	16,3	16,4	16,2	45,1	35,9
2015	41,9	47,9	55,6	39,7	12,9	12,0	14,1	43,2	34,1
2016	40,4	46,8	54,6	38,6	11,9	11,2	12,9	41,7	32,9
2017	39,4	45,9	53,9	37,5	11,7	11,3	12,5	40,6	32,5
2018	39,1	45,4	53,6	36,9	12,4	11,8	13,3	40,3	32,1
2019	39,0	44,9	53,1	36,2	13,9	14,3	13,4	40,2	32,0
2020	39,5	44,3	53,1	35,0	16,9	18,5	14,9	40,8	32,6
2021	40,1	44,4	53,3	35,1	18,6	21,3	15,1	41,4	32,9
2022 ³	40,6	45,1	55,5	34,3	18,5	21,2	15,0	42,0	33,1
2023 ³	37,0	42,0	52,6	31,0	15,1	16,2	13,8	38,4	30,2
2024	36,0	41,4	51,9	30,5	13,6	14,6	12,5	37,2	30,3

¹ Da die Berufsbildungsstatistik den Wohnort der Auszubildenden nicht erfasst, können Pendelbewegungen nicht berücksichtigt werden. Diese können die berechneten Quoten für einzelne Regionen verzerren, da Pendler/-innen bei den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen dem Ort der Ausbildungsstätte zugeordnet werden, während sie bei der Wohnbevölkerung am Ort ihres Hauptwohnsitzes erfasst sind. Deshalb werden hier keine weitergehenden regionalen Differenzierungen vorgenommen. Selbst bei der Differenzierung von West- und Ostdeutschland können Verzerrungen aufgrund von Pendelbewegungen vorliegen.

² Zur Berechnung der Absolventenquote wird die Zahl der Erstabsolventinnen/-absolventen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung bzw. einem Abschluss einer dualen Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegene Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Absolventenquote, der erst nach einigen Jahren wieder aufgeholt werden kann. Dies spielt beispielsweise eine gewichtige Rolle beim Rückgang der AbsQ unter ausländischen Personen im Berichtsjahr 2015 (die ab 2019 und den Folgejahren wieder aufgeholt wurden).

³ 2022 wurde ein neuer Zensus durchgeführt und die Bevölkerungsfortschreibung anschließend auf Basis des neuen Zensus fortgeführt. Die zur Berechnung der Anfänger- und Absolventenquote verwendeten Bevölkerungsdaten beruhen für die Berichtsjahre bis einschließlich 2021 auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Ab dem Berichtsjahr 2022 beruhen sie auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2022. Entsprechend sind die Werte der Absolventenquote bis 2021 nur eingeschränkt mit jenen ab 2022 zu vergleichen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2024, und Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Bevölkerung am 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2021 auf Grundlage des Zensus 2011, Berichtsjahre ab 2022 auf Grundlage des Zensus 2022. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Nachdem unter ausländischen Personen die Absolventenquoten zwischen 2017 und 2021 gestiegen war,¹⁶⁷ verzeichnete sie nun das dritte Jahr in Folge einen Rückgang (von 15,1 % im Jahr 2023 auf 13,6 % im Jahr 2024). Von den ausländischen Frauen der Wohnbevölkerung erzielten 2024 insgesamt 12,5% einen dualen Berufsabschluss, von den ausländischen Männern 14,6%.

Neben dem anhaltenden „Coronaknick“ spielt beim Rückgang der AbsQ in der ausländischen Bevölkerung die Fluchtbewegung aufgrund des Krieges in der Ukraine eine wichtige Rolle: 2022 kam eine große Zahl geflüchteter Menschen aus der Ukraine nach Deutschland. Steigt der Wohnbevölkerungsanteil ausländischer Personen aufgrund solcher Sonderentwicklungen extrem stark an, so verringert dies für die betroffene Personengruppe für mehrere Jahre die Absolventenquote – schließlich zählen sie sofort zur Wohnbevölkerung (die für die Berechnung der AbsQ verwendet wird), es dauert jedoch einige Jahre, bis sie in einer Ausbildung ankommen und diese auch durchlaufen haben können. Ein Aufholeffekt dürfte bei

der Absolventenquote dementsprechend erst ab etwa Berichtsjahr 2026 bzw. 2027 zu beobachten sein – also ungefähr vier bis fünf Jahre nach dem starken Anstieg der ausländischen Bevölkerung (vgl. Schmidt/Kroll 2024). Auch nach der Fluchtbewegung 2015 wurde zunächst ein deutlicher Rückgang der Absolventenquote im gleichen Jahr beobachtet, der erst ab 2019 und den Folgejahren wieder aufgeholt wurde, als genug Zeit vergangen war, dass die 2015 nach Deutschland gekommenen Geflüchteten eine duale Ausbildung zunächst zu beginnen und anschließend auch erfolgreich durchlaufen und abschließen (die meisten dualen Ausbildungen haben eine vorgesehene Dauer von etwa drei Jahren) konnten.

Ähnlich wie die bei der Anfängerquote lag auch die Absolventenquote des dualen Systems in den vergangenen Jahren deutlich über der entsprechenden Quote im Hochschulbereich, der Studienabsolventenquote.¹⁶⁸

(Robyn Schmidt)

167 Hier musste einige Jahre eine Sonderentwicklung der ausländischen Wohnbevölkerung seit 2015 (deutlicher Anstieg insbesondere bei den ausländischen Männern, vor allem aufgrund der Fluchtmigration) berücksichtigt werden, was zunächst zu einem deutlichen Sinken der Absolventenquote in den auf 2015 folgenden Berichtsjahren führte (vgl. BIBB-Datenreport 2022 und BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.8). Anschließend stieg die Zahl der Neuabschlüsse ausländischer Männer 2017 und 2018 als Folge der damaligen Flucht- und Migrationsbewegung allerdings sehr stark an. Bis die einzelnen Startjahrgänge die Ausbildung vollständig durchlaufen haben, vergehen durchschnittlich drei Jahre. Teilweise erreichten diese Startjahrgänge damit in den Jahren 2020 und 2021 also das Ende ihrer Ausbildung, wodurch die Absolventenzahlen ausländischer Auszubildenden in diesen Jahren stiegen (vgl. Schmidt/Uhly/Kroll 2025).

168 Bei Redaktionsschluss des aktuellen Datenreports lag noch keine Studienabsolventenquote für das Berichtsjahr 2024 vor. Sobald diese veröffentlicht ist, wird die Studienabsolventenquote in der Datenbank GENESIS Online des Statistischen Bundesamtes unter folgendem Link abrufbar sein: <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/21381/details>.

A 5.9 Mobilität der Auszubildenden

In diesem Kapitel wird das Mobilitätsverhalten der dualen Auszubildenden auf Basis der Berufsbildungsstatistik ausgewertet. Mobilität bezieht sich hier auf räumliche Mobilität – also die zurückgelegte Strecke zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte. Mobilität ist ein wichtiger Faktor, der regionale Passungsprobleme (vgl. Seeber u. a. 2019b) auf dem Ausbildungsmarkt beeinflusst: Finden ausbildungsinteressierte Jugendliche in ihrer Heimatregion keinen Ausbildungsplatz bzw. keinen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf, können sie ihren Suchradius durch Mobilität erweitern und so vielleicht doch einen passenden Ausbildungsplatz finden. Andererseits sind Ausbildungsbetriebe bei der Stellenbesetzung nicht nur auf die Ausbildungsplatznachfrage der vor Ort wohnenden Jugendlichen limitiert, sondern können ihre freien Plätze auch mit Auszubildenden aus anderen Regionen besetzen. Dies hat enormen Einfluss auf den Ausbildungsmarkt, sowohl deutschlandweit als auch regional (vgl. Schmidt 2024d; Seibert u. a. 2023; Herzer/Ulrich 2020; Jost/Seibert/Wiethölter 2019; Seibert/Wesling 2014). Mobilität kann Passungsprobleme insgesamt verringern, in einzelnen Regionen jedoch mitunter auch verschärfen, wenn lokal ansässige Jugendliche ihre Ausbildung lieber andersorts absolvieren und die Betriebe vor Ort ihre Stellen nicht füllen können. Während beispielsweise größere Städte in der Regel von Mobilität profitieren, können besonders Dörfer und ländliche Regionen so auch zu Verlierern von Mobilität werden (vgl. Schmidt 2024d; Herzer/Ulrich 2020).

In welchem Ausmaß Auszubildende für einen Ausbildungsplatz mobil werden, wird von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst (vgl. Schmidt 2024d; Berger/Talmon-Gus/Teichler 2015). Dazu gehören soziale Faktoren wie die persönliche Bindung an ihren Wohnort durch Familie und Freunde/Freundinnen, regionale Kontextfaktoren wie die Qualität der infrastrukturellen Anbindung und die Attraktivität von Regionen als Wohn- bzw. Arbeitsort, persönliche Faktoren wie Organisationstalent und Selbstständigkeit, soziodemografische Faktoren wie Alter, Geschlecht oder Staatsangehörigkeit (die teilweise auch eng mit den persönlichen Faktoren zusammenhängen), arbeitsplatzbezogene Faktoren wie Arbeitsbedingungen, Vergütung, Übernahmeaussichten oder Berufsbild der Ausbildungsstelle und abschließend die monetären Kosten von Mobilität (beispielsweise für ein Bahnticket, ein Auto oder ein Fahrrad) sowie die individuellen Möglichkeiten, diese zu stemmen.

Das Mobilitätsverhalten der Auszubildenden lässt sich mithilfe der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum Stichtag 31. Dezember) (kurz: Berufsbildungsstatistik) und ihren verschiedenen erfassten Regionalmerkmalen detailliert

beobachten und auswerten (vgl. Schmidt 2024c). Seit dem Berichtsjahr 2008 wird die Gemeinde des Ortes der Ausbildungsstätte mittels des amtlichen Gemeindeschlüssels (AGS) erfasst.¹⁶⁹ Seit dem Berichtsjahr 2021 wird (im Rahmen der Neuerungen durch das 2020 in Kraft getretene Berufsbildungsmodernisierungsgesetz) für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge zudem der AGS des Wohnorts der Auszubildenden bei Vertragsabschluss erhoben. Außerdem wird mithilfe der erfassten Gemeindeschlüssel eine geografische Gitterzelle (Rastergröße 100 Meter x 100 Meter) von Wohnort bzw. Ausbildungsstätte durch das Statistische Bundesamt angespielt. Durch den Abgleich von AGS bzw. geografischer Gitterzelle von Wohnort und Ort der Ausbildungsstätte lässt sich somit das Mobilitätsverhalten der Auszubildenden (mit einigen Einschränkungen, siehe **E**) nachvollziehen (für mehr Details siehe auch Schmidt 2024c).

E

Einschränkungen bei Mobilitätsauswertungen auf Basis der Berufsbildungsstatistik

Die Berufsbildungsstatistik bietet eine sehr gute Datengrundlage, um Auswertungen zur Ausbildungsmobilität vorzunehmen. Dennoch gibt es aufgrund der Art der erhobenen Regionalvariablen einige Einschränkungen, die berücksichtigt werden sollten:

**Keine Unterscheidung zwischen Pendel- und
Umzugsmobilität möglich**

Um den Meldeaufwand für Betriebe und zuständige Stellen zu begrenzen, wird der Wohnort der Auszubildenden nur einmalig bei Abschluss des Ausbildungsvertrages erfasst und im Ausbildungsverlauf nicht aktualisiert. Allerdings ist wahrscheinlich, dass einige Auszubildende zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn umziehen (z. B. um näher an der Ausbildungsstätte zu wohnen). Ob ein solcher Umzug erfolgt, ist in den Daten der Berufsbildungsstatistik jedoch nicht zu erkennen. Dies hat zur Folge, dass (tägliche) Pendelmobilität zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte nicht von einmaliger Umzugsmobilität unterschieden werden kann. Deshalb wird in diesem Kapitel stets von Mobilität und nicht von Pendeln gesprochen. Bei sehr hohen erfassten Mobilitätsdistanzen (beispielsweise von 100 Kilometern und mehr) kann plausibel davon ausgegangen werden, dass Auszubildende zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn noch einmal umziehen und die große Distanz nicht regelmäßig pendeln. Das bedeutet

169 Seit dem Berichtsjahr 2021 gab es mehrfach Umstellungen bei der Erfassungsmethode des AGS des Ortes der Ausbildungsstätte. Für mehr Details siehe Schmidt 2024c. Zwischenzeitlich wurde auch die Postleitzahl der Gemeinde der Ausbildungsstätte erfasst, dies wurde jedoch inzwischen wieder vollständig aufgegeben, siehe Uhly/Schmidt/Kroll 2025.

jedoch nicht, dass alle Umziehenden besonders hohe Mobilitätsdistanzen aufweisen müssen, da Auszubildende auch über kurze Distanzen umziehen können. Diese sind jedoch nicht identifizierbar.

Ungenauigkeiten bei der geografischen Gitterzelle

Wie beschrieben, wird nicht die exakte Adresse des Wohnsitzes der Auszubildenden, sondern nur die Wohnortsgemeinde erfasst. Folglich ist es auch nicht möglich, die geografische Gitterzelle des exakten Wohnsitzes zu identifizieren. Behelfsmäßig wird stattdessen die geografische Gitterzelle des Sitzes der Gemeindeverwaltung der Wohnortsgemeinde verwendet. Für die Ausbildungsstätte liegt in einigen Fällen die Gitterzelle der exakten Adresse vor, teilweise muss auch hier behelfsmäßig die geografische Gitterzelle des Sitzes der Gemeindeverwaltung verwendet werden. Wie groß die dadurch entstehenden Ungenauigkeiten sind, hängt auch maßgeblich von der Größe der jeweiligen Gemeindefläche ab. Mobilität innerhalb einer Gemeinde kann somit aber grundsätzlich nicht ausgewertet werden, da hier z. B. für einen hohen Anteil der Auszubildenden eine Mobilitätsdistanz von null Kilometer erfasst wird, wenn sowohl für Wohnort als auch für die Ausbildungsstätte die Gitterzelle des Sitzes der Gemeindeverwaltung angespielt wird.

Unterschiedliche Gemeindeflächengrößen

Gemeindeflächengrößen können stark variieren (beispielsweise hat Rheinland-Pfalz oft vergleichsweise kleinflächige Gemeinden, Nordrhein-Westfalen dagegen großflächigere, zudem sind Großstädte wie Berlin, Hamburg, München oder Köln besonders großflächige Gemeinden). Bei kleinflächigen Gemeinden ist die nötige zurückzulegende Distanz, um als mobil (Ausbildungsstätte liegt in einer anderen Gemeinde als der Wohnort) zu gelten, geringer als in großflächigen Gemeinden. Dementsprechend werden dort wohnende Auszubildende eher als mobil kategorisiert als in großflächigen Gemeinden wohnende Auszubildende. So kann es beispielsweise sein, dass Auszubildende, die von einem Ende Berlins zum anderen pendeln, als „nicht mobil“ klassifiziert werden, obwohl sie eine nicht unbeträchtliche Distanz zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte zurücklegen.

Für **ausführlichere Erläuterungen** zu Einschränkungen und Ungenauigkeiten bei Mobilitätsauswertungen auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Schmidt 2024c.

stätte in einer anderen Gemeinde liegt als ihr Wohnort. Auszubildende mit Wohnort und Ausbildungsstätte in derselben Gemeinde werden als „nicht mobil“ eingestuft. Mobilitätsdistanzen beziehen sich immer auf die Luftlinie. Betrachtet werden für die Berechnungen zum Mobilitätsverhalten jeweils nur Auszubildende mit Neuabschluss im Berichtsjahr, für die im Rahmen der Berufsbildungsstatistik ein gültiger Gemeindegeschlüssel sowohl für den Wohnort der Auszubildenden als auch für die Ausbildungsstätte innerhalb Deutschlands vorliegt.¹⁷⁰

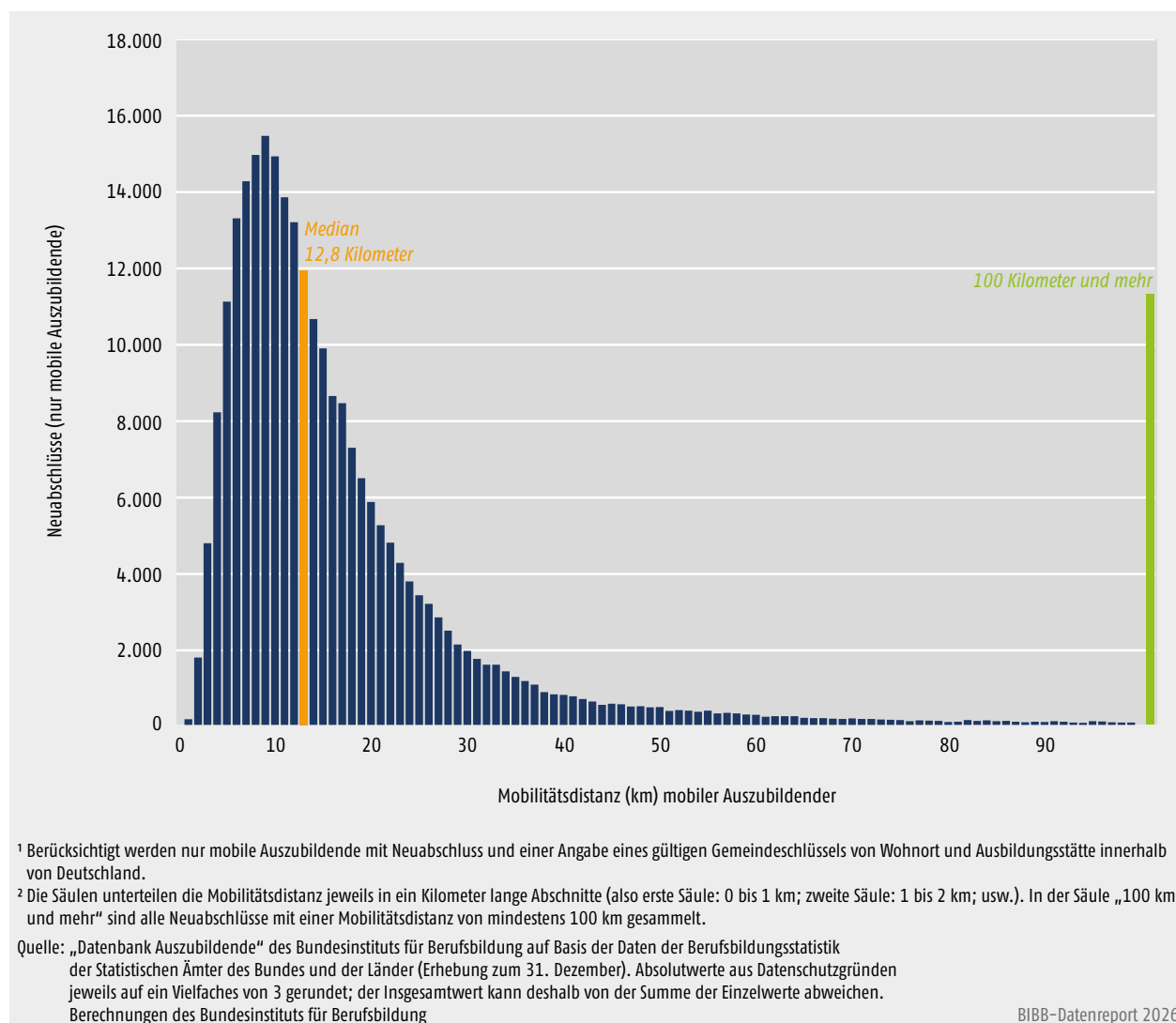
Im Berichtsjahr 2024 waren gemäß der hier angewendeten Operationalisierungen 57,5 % der Auszubildenden mit Neuabschluss mobil. Bei den restlichen 42,5 % lag die Ausbildungsstätte dagegen in derselben Gemeinde wie der Wohnort. 32,2 % der Auszubildenden absolvierten die Ausbildung bei einem Betrieb in einem anderen Landkreis, 6,2 % bei einem Betrieb in einem anderen Bundesland als jenem, in dem sie bei Vertragsabschluss wohnten → **Tabelle A5.9-1**. Dies muss jedoch noch nicht automatisch bedeuten, dass Letztere immer auch eine weitere Strecke zurücklegten, da sie auch nah an Landkreis- bzw. Bundeslandgrenzen wohnen könnten und grenzüberschreitende Mobilität nicht unbedingt mit großen Distanzen verbunden sein muss.

Mobilitätsdistanzen werden aufgrund der Einschränkungen bei der angespielten geografischen Gitterzelle (siehe **E**) nur für Auszubildende berechnet, deren Wohnort bei Vertragsabschluss in einer anderen Gemeinde liegt als die Ausbildungsstätte (mobile Auszubildende). Im statistischen Mittel (Median)¹⁷¹ legten die mobilen Auszubildenden 12,8 km (Luftlinie) zwischen ihrem Wohnort bei Vertragsabschluss und der Ausbildungsstätte zurück. Die meisten mobilen Auszubildenden schlossen jedoch Ausbildungsverträge bei Ausbildungsstätten in ihrem näheren Umfeld ab → **Schaubild A5.9-1**: Bei gut vier von fünf (80,2 %) mobilen Auszubildenden betrug die Mobilitätsdistanz weniger als 25 km. Sehr weite Distanzen kamen vergleichsweise selten vor. Zu den Auszubildenden mit sehr weiten Mobilitätsstrecken gehörten auch die mobilen Auszubildenden mit einer Distanz von mindestens 100 km, bei denen mit großer Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass sie zwischen Vertragsabschluss (dem Zeitpunkt, zu dem der Wohnort erfasst

170 Im Berichtsjahr 2024 lagen insgesamt 475.059 Neuabschlüsse vor. Durch die beschriebene Beschränkung werden davon 3.837 Neuabschlüsse von den Berechnungen ausgeschlossen. In den meisten Fällen (3.801 Neuabschlüsse) ist dabei ein gemeldeter Wohnort im Ausland der ausschlaggebende Grund für den Ausschluss.

171 Da die Mobilitätsdistanzen schief verteilt sind → **Schaubild A5.9-1** und wenige sehr große Distanzen das arithmetische Mittel (Durchschnitt) stark nach oben verzerren, wurde als statistischer Mittelwert stattdessen der Median gewählt, der gegen solche Extremwerte robuster ist und sich deshalb besser eignet als das arithmetische Mittel. Der Median einer Verteilung ist der Wert, der eine Verteilung in zwei Hälften teilt – bei dem also genauso viele in der Verteilung beobachtete Werte kleiner bzw. größer sind.

Unter Berücksichtigung der beschriebenen Einschränkungen (siehe **E**) gelten in den folgenden Auswertungen Auszubildende als „mobil“, wenn ihre Ausbildungs-

Schaubild A5.9–1: Neuabschlüsse¹ nach Mobilitätsdistanz², Berichtsjahr 2024

wird) und Ausbildungsbeginn umgezogen sind und diese Strecke nicht täglich pendeln mussten (vgl. Schmidt 2024c). 2024 gab es von ihnen 11.325 – rd. 2,4 % aller Auszubildenden mit Neuabschluss bzw. rd. 4,2 % der mobilen Auszubildenden mit Neuabschluss.

Mobilitätsverhalten unterschiedlicher Auszubildendengruppen

Das Mobilitätsverhalten unterschied sich nach unterschiedlichen Personengruppen → [Tabelle A5.9-1](#) teilweise deutlich. Während Männer und Frauen sich hinsichtlich ihrer regionalen Ausbildungsmobilität relativ ähnlich waren (Männer waren etwas häufiger mobil als Frauen, dafür legten die mobilen Frauen im Median eine etwas weitere Strecke zur Ausbildungsstätte zurück als die mobilen Männer), gab es beispielsweise bei deutschen

und ausländischen Auszubildenden deutlichere Differenzen. Unter ausländischen Auszubildenden war der Anteil, der die Ausbildung in derselben Gemeinde absolvierte, in der sie auch wohnten, deutlich höher (55,7 %) als unter deutschen Auszubildenden (40,4 %). Die ausländischen Auszubildenden, die mobil waren, legten im Median ähnliche Distanzen (12,9 km) zurück wie die deutschen (12,7 km). Am arithmetischen Mittel (Ausländer/-innen: 33,2 km; Deutsche: 25,2 km) zeigt sich jedoch, dass mobile ausländische Auszubildende überproportional häufig sehr weite Distanzen zurücklegten. Dies zeigt sich auch am etwas höheren Anteil der Auszubildenden, die mindestens 100 km zurücklegten (Ausländer/-innen: 2,9 % im Vergleich zu Deutschen: 2,3 %).

Nach Altersgruppen differenziert zeigt sich, dass die 24-Jährigen und Älteren ihre Ausbildung häufiger in der Gemeinde absolvierten, in der sie auch wohnten, als

Tabelle A5.9-1: Mobilitätsverhalten¹ nach Personenmerkmalen, Berichtsjahr 2024

		Neuabschlüsse insgesamt (absolut)	Nicht mobil (in %)	Mobilitätsquote (in %)			Mobilitätsdistanz von mindestens 100 km (in %) ²	Median-distanz ³ (in km)
				Mindestens über Gemeindegrenzen	Mindestens über Landkreisgrenzen	Über Bundeslandgrenzen		
Gesamt		475.059	42,5	57,5	32,2	6,2	2,4	12,8
Geschlecht	Männer	303.213	41,8	58,2	32,0	6,2	2,3	12,4
	Frauen	171.849	43,9	56,1	32,6	6,2	2,5	13,5
Staatsangehörigkeit	Deutsche	405.075	40,4	59,6	33,0	6,3	2,3	12,7
	Ausländer/-innen	69.984	55,7	44,3	27,3	5,4	2,9	12,9
Alter	Unter 18 Jahre	137.691	42,0	58,0	26,7	4,0	1,0	10,8
	18 bis 20 Jahre	197.067	41,0	59,0	33,7	6,5	2,4	13,3
	21 bis 23 Jahre	78.738	43,1	56,9	36,3	7,9	3,6	14,5
	24 Jahre und älter	61.563	48,2	51,8	34,9	7,9	4,1	15,3
Schulabschlüsse	Ohne Ersten Schulabschluss	14.124	47,6	52,4	28,4	5,2	1,9	12,7
	Erster Schulabschluss	109.533	47,3	52,7	25,2	3,9	1,2	11,0
	Mittlerer Schulabschluss	204.966	41,2	58,8	31,1	5,6	1,8	12,1
	Studienberechtigung	127.536	37,6	62,4	41,1	9,1	4,1	15,4
	Im Ausland erworben und nicht zuzuordnen	18.900	60,6	39,4	27,2	7,3	5,1	15,8

¹ Bei den Berechnungen zur Mobilität werden nur Auszubildende mit Neuabschluss und einer Angabe eines gültigen Gemeindegrenschlüssels von Wohnort und Ausbildungsstätte innerhalb von Deutschland berücksichtigt.

² Bei Auszubildenden mit einer Mobilitätsdistanz von mindestens 100 km kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass sie zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn noch einmal umziehen und die große Distanz nicht regelmäßig pendeln. Dies bedeutet jedoch nicht, dass alle Umziehende in dieser Kategorie erfasst sind, da auch Auszubildende mit geringerer erfasster Mobilitätsdistanz umziehen können. Diese sind jedoch nicht identifizierbar.

³ Beim Median der Mobilitätsdistanz werden nur mobile Auszubildende berücksichtigt, da Distanzberechnungen innerhalb einer Gemeinde nicht möglich sind.

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

BIBB-Datenreport 2026

jüngere Auszubildende. Jene älteren Auszubildenden, die mobil wurden, legten dafür aber besonders weite Strecken zurück: Die Mobilitätsdistanz der mobilen Auszubildenden stieg mit höherem Alter (von 10,8 km im Median bei den unter 18-Jährigen auf 15,3 km bei den mindestens 24 Jahre alten Auszubildenden). Auch der Anteil der Auszubildenden mit einer Mobilitätsdistanz von mindestens 100 km stieg mit jeder höheren Altersgruppe. Wenig überraschend war er unter den minderjährigen Auszubildenden gering (1,0 %).

Mit höherem Schulabschluss stiegen Mobilitätsquote und -distanz deutlich. Eine Ausnahme dabei waren die Auszubildenden ohne Ersten Schulabschluss, die zwar unterdurchschnittlich häufig mobil waren, dann aber weitere Strecken zurücklegten als Auszubildende mit Erstem oder Mittlerem Schulabschluss.

Ausbildungsmobilität in verschiedenen Bereichen und Berufen

Die höchste Mobilitätsquote findet sich, wie → [Tabelle A5.9-2](#) zeigt, im Bereich der Landwirtschaft: Hier waren fast 70 % der Auszubildenden mobil. Dies ist insofern plausibel, da die Landwirtschaft stärker an bestimmte Regionen gebunden ist als Berufe aus anderen Bereichen und Auszubildende nicht überall direkt vor Ort eine Ausbildungsstelle finden können. Sie wies auch einen höheren Anteil von Auszubildenden mit Mobilitätsdistanzen von mindestens 100 km auf (5,9 %) als die anderen Bereiche. Die mit Abstand geringste Mobilitätsquote lag mit 44,3 % in den Freien Berufen vor. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass Auszubildende in den Freien Berufen überdurchschnittlich häufig in großen Städten wohnten, wo die Mobilitätsquote der Auszubildenden deutlich niedriger ausfällt als in ländlichen

Tabelle A5.9-2: Mobilitätsverhalten¹ nach Zuständigkeitsbereichen, Berichtsjahr 2024

Bereich	Neuabschlüsse insgesamt (absolut)	Mobilitätsquote (in %)	Mobilitätsdistanz von mindestens 100 km (in %) ²	Mediandistanz (in km) ³
Industrie und Handel	270.507	59,9	2,7	13,5
Handwerk	130.812	55,1	1,5	10,9
Landwirtschaft	13.359	69,5	5,9	15,3
Öffentlicher Dienst	14.787	62,4	4,1	16,3
Freie Berufe	44.379	44,3	1,4	12,5
Hauswirtschaft	1.215	63,8	3,2	16,7

¹ Bei den Berechnungen zur Mobilität werden nur Auszubildende mit Neuabschluss und einer Angabe eines gültigen Gemeindegeschlüssels von Wohnort und Ausbildungsstätte innerhalb von Deutschland berücksichtigt. Als „mobil“ gelten Auszubildende mit Neuabschluss, deren Wohnort bei Vertragsabschluss in einer anderen Gemeinde liegt als ihre Ausbildungsstätte.

² Bei Auszubildenden mit einer Mobilitätsdistanz von mindestens 100 km kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass sie zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn noch einmal umziehen und die große Distanz nicht regelmäßig pendeln. Dies bedeutet jedoch nicht, dass alle Umziehende in dieser Kategorie erfasst sind, da auch Auszubildende mit geringerer erfasster Mobilitätsdistanz umziehen können. Diese sind jedoch nicht identifizierbar.

³ Beim Median der Mobilitätsdistanz werden nur mobile Auszubildende berücksichtigt, da Distanzberechnungen innerhalb einer Gemeinde nicht möglich sind.

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

BIBB-Datenreport 2026

Regionen. Unter den mobilen Auszubildenden legten Auszubildende im Handwerk im Median die geringste Distanz (10,9 km) zurück. Hier dürften die im Handwerk stärker ausgeprägten klein- und kleinstbetrieblichen Strukturen eine Rolle spielen. Diese können dazu führen, dass die mobilen Auszubildenden häufiger im näheren Umfeld des Wohnorts eine Ausbildungsstätte fanden als beispielsweise in der Hauswirtschaft (16,7 km) oder im Öffentlichen Dienst (16,3 km), wo im Median weitere Distanzen zurückgelegt wurden.

Auch zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsberufen schwankte das Mobilitätsverhalten stark → [Tabelle A5.9-3](#). 2024 war Forstwirt/-in der Ausbildungsberuf¹⁷² mit der höchsten Mobilitätsquote (87,0 %), gefolgt von den Berufen Bootsbauer/-in (86,0 %) und Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehfrau (84,8 %). Der Beruf, in dem Auszubildende am häufigsten bei einem Betrieb in ihrer Wohnortsgemeinde blieben, war 2024 Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r mit einer Mobilitätsquote von 30,1 % (fast 70 % der Auszubildenden in diesem Beruf absolvieren ihre Ausbildung also bei einem Betrieb in der gleichen Gemeinde, in der sie auch wohnen). Unter den zehn Berufen mit den niedrigsten Mobilitätsquoten waren gleich vier aus der Gastronomiebranche: Fachkraft für Gastronomie (31,2 %), Fachkraft Küche (35,6 %), Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (36,9 %) sowie Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (38,0 %).

Die Spanne der im Median zurückgelegten Mobilitätsdistanzen unter mobilen Auszubildenden unterschiedlicher Berufe reichte von 54,0 km im Beruf Maßschneider/-in bis 9,2 km im Beruf Metallbauer/-in → [Schaubild A5.9-2](#). Dabei fällt auch auf, dass unter den zehn Berufen mit den kürzesten Distanzen das Handwerk besonders häufig vertreten ist. Auch hier dürften wieder die oben beschriebenen kleinbetrieblichen Strukturen im Handwerk eine Rolle spielen.

Ausbildungsmobilität in den Regionen

Regionale Arbeits- und Ausbildungsmärkte sind für Jugendliche unterschiedlich attraktiv (vgl. Kroeger/Schaffranka/Schnitzer 2025; Seidel 2024; Schmidt/Uhly 2023; Jeworrek/Brachert 2022; Sollari Lopes/Quaresma/Moura 2018): Sie haben ein unterschiedlich großes Ausbildungsplatzangebot, unterschiedliche Berufsstrukturen, unterschiedlich gute infrastrukturelle Anbindungen, unterschiedliche Wohnungsmärkte und für junge Menschen unterschiedlich attraktive Lifestyles. Dementsprechend kann sich auch die Ausbildungsplatznachfrage der ausbildungsinteressierten Jugendlichen regional stark unterscheiden (vgl. Weller u. a. 2025). Deshalb ist auch wenig verwunderlich, dass sich das Mobilitätsverhalten der Auszubildenden abhängig von der Region bzw. dem Regionstypen¹⁷³ unterscheidet (vgl. Schmidt 2024d; Seibert u. a. 2023; Herzer/Ulrich 2020).

172 Betrachtet werden nur Berufe mit mindestens 100 in die Berechnung einfließenden Neuabschlüssen.

173 Regionstypen meinen nicht spezifische Regionen, sondern aufgrund ähnlicher Merkmale zusammengegrupperte Regionen, beispielsweise städtische Regionen und ländliche Regionen.

Tabelle A5.9-3: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Mobilitätsquoten¹, Berichtsjahr 2024

Ausbildungsberuf ²	Zuständigkeitsbereich ³	Alle Neuabschlüsse (absolut)	Mobilitätsquote (in %)
Forstwirt/-in	Lw	834	87,0
Bootsbauer/-in	IH/Hw	171	86,0
Werkfeuerwehrmann/Werkfeuerwehfrau	IH	237	84,8
Binnenschiffer/-in	IH	111	83,3
Biologielaborant/-in	IH	462	83,1
Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	906	83,1
Physiklaborant/-in	IH	117	82,1
Baugeräteführer/-in	IH/HwEx	663	81,9
Wasserbauer/-in	IH/ÖD/HwEx/IHEx	132	81,8
Fachkraft Agrarservice	Lw	336	81,3
Alle Berufe		475.059	57,5
Bäcker/-in	IH/Hw	1.899	43,0
Bodenleger/-in	IH/HwEx	183	42,6
Mechaniker/-in für Reifen- und Vulkanisationstechnik	Hw	117	42,1
Verkäufer/-in	IH/HwEx	19.710	40,0
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.422	38,0
Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	IH/HwEx	3.723	36,9
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	13.614	36,8
Fachkraft Küche	IH	996	35,6
Fachkraft für Gastronomie	IH/HwEx	3.375	31,2
Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	FB	1.188	30,1

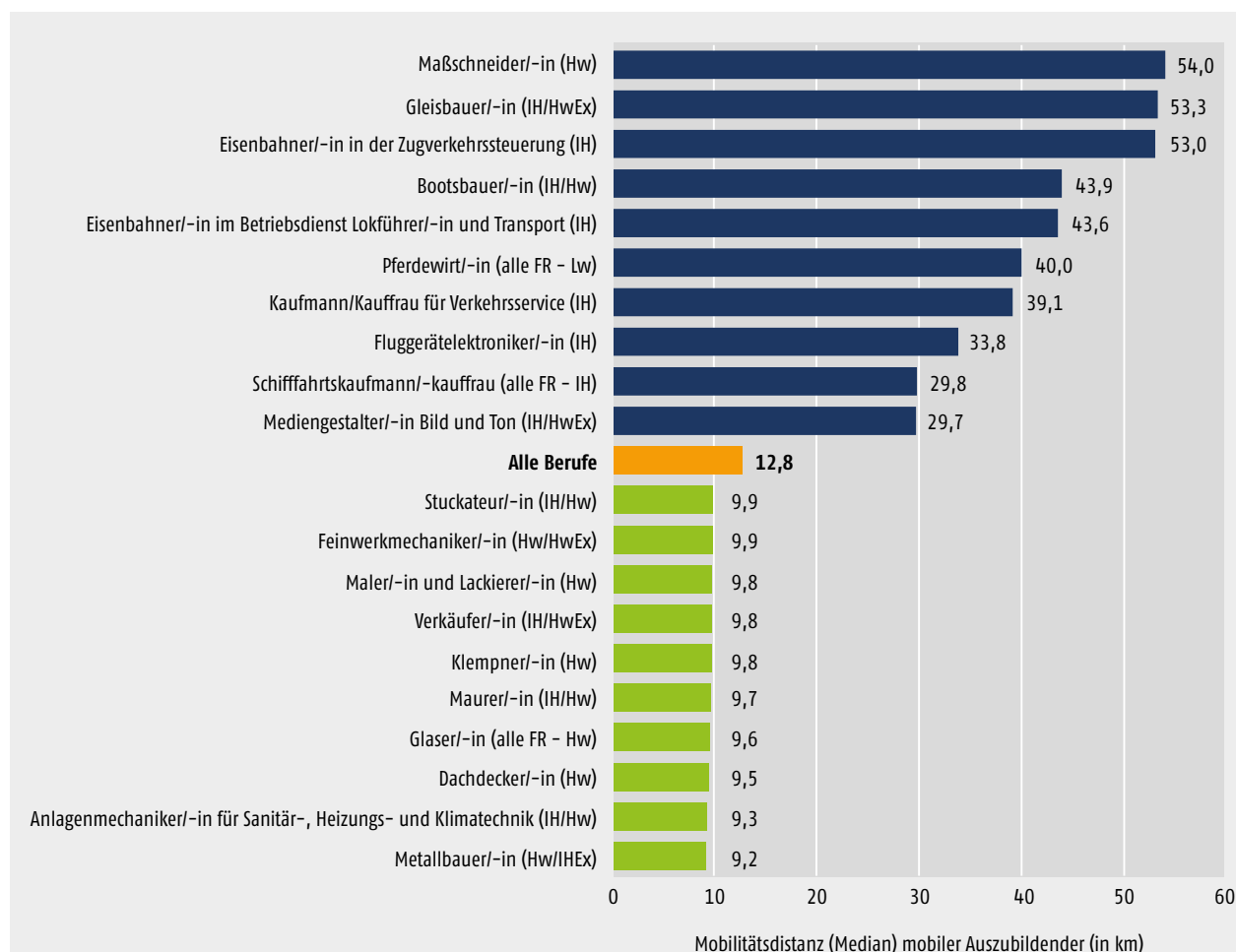
¹ Bei den Berechnungen zur Mobilität werden nur Auszubildende mit Neuabschluss und einer gültigen Angabe eines Gemeindegeschlüssels von Wohnort und Ausbildungsstätte innerhalb von Deutschland berücksichtigt. Als „mobil“ gelten Auszubildende mit Neuabschluss, deren Wohnort bei Vertragsabschluss in einer anderen Gemeinde liegt als ihre Ausbildungsstätte.

² Bei den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ggf. Bereiche, Fachrichtungen sowie Vorgänger- und Nachfolgerberufe zusammengefasst. Ausgewiesen werden nur Berufe mit mindestens 100 in die Berechnung einfließenden Neuabschlüssen.

³ FB = Freie Berufe; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; IH = Industrie und Handel; IHEx = Hw-Beruf in IH-Betrieb ausgebildet; Lw = Landwirtschaft; ÖD = Öffentlicher Dienst

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

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild A5.9-2: Ausbildungsberufe¹ mit den höchsten und niedrigsten Mobilitätsdistanzen², Berichtsjahr 2024

¹ Bei den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ggf. Bereiche, Fachrichtungen sowie Vorgänger- und Nachfolgerberufe zusammengefasst. Ausgewiesen werden nur Berufe, bei denen mindestens 100 Neuabschlüsse in die Berechnung einfließen. FR = Fachrichtung; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; IH = Industrie und Handel; IHEx = Hw-Beruf in IH-Betrieb ausgebildet; Lw = Landwirtschaft

² Die Mobilitätsdistanz misst die Entfernung (Luftlinie) zwischen bei Vertragsabschluss erfasstem Wohnort der Auszubildenden und Ort der Ausbildungsstätte. Bei der Berechnung werden nur mobile Auszubildende mit Neuabschluss und einer gültigen Angabe eines Gemeindegeschlüssels von Wohnort und Ausbildungsstätte innerhalb von Deutschland berücksichtigt.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Nach Wohnort der Auszubildenden differenziert zeigen sich im Berichtsjahr 2024 bereits deutliche Unterschiede bei der einfachen Unterscheidung zwischen West- und Ostdeutschland → [Tabelle A5.9-4](#). Bei in Ostdeutschland wohnenden Auszubildenden war die Mobilitätsquote niedriger (51,8 % im Vergleich zu 58,5 % in Westdeutschland): Sie absolvierten ihre Ausbildung also häufiger bei einem Betrieb in der gleichen Gemeinde, in der sie auch wohnten. Diejenigen in Ostdeutschland wohnenden Auszubildenden, die mobil waren, legten dann allerdings im Median deutlich weitere Strecken zurück als die in Westdeutschland wohnenden (16,6 km im Vergleich zu 12,3 km). Auch der höhere Anteil der Auszubildenden

mit einer Mobilitätsdistanz von mindestens 100 km spielt hier mit hinein. Er war in Ostdeutschland (4,3 %) mehr als doppelt so hoch als in Westdeutschland (2,1 %). Bei diesen Auszubildenden, die höchstwahrscheinlich zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn noch einmal umgezogen sind und die sehr lange Strecke nicht täglich pendelten, ist auch der Ort der Ausbildungsstätte und somit das grobe Ziel der stark zu vermutenden Umzüge auffällig: Während ursprünglich in Westdeutschland wohnende „Umziehende“ zu 88,6 % einen Ausbildungsvertrag bei einer ebenfalls in Westdeutschland liegenden Ausbildungsstätte abschlossen, lag das Ziel der ursprünglich in Ostdeutschland wohnenden „Umziehen-

Tabelle A5.9-4: Mobilitätsverhalten¹ nach West-/ Ostdeutschland², Berichtsjahr 2024

	Westdeutschland	Ostdeutschland
Alle Neuabschlüsse (absolut)	396.852	74.406
Mobilitätsquote (in %)	58,5	51,8
Mobilitätsdistanz von mindestens 100 km (in %) ³	2,1	4,3
Mediandistanz ⁴ (in km)	12,3	16,6

¹ Bei den Berechnungen zur Mobilität werden nur Auszubildende mit Neuabschluss und einer Angabe eines gültigen Gemeindeschlüssels von Wohnort und Ausbildungsstätte innerhalb von Deutschland berücksichtigt. Als „mobil“ gelten Auszubildende mit Neuabschluss, deren Wohnort bei Vertragsabschluss in einer anderen Gemeinde liegt als ihre Ausbildungsstätte.

² Die Zuordnung zu West- bzw. Ostdeutschland erfolgt über den Wohnort der Auszubildenden.

³ Bei Auszubildenden mit einer Mobilitätsdistanz von mindestens 100 km kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden, dass sie zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn noch einmal umziehen und die große Distanz nicht regelmäßig pendeln. Dies bedeutet jedoch nicht, dass alle Umziehende in dieser Kategorie erfasst sind, da auch Auszubildende mit geringerer erfasster Mobilitätsdistanz umziehen können. Diese sind jedoch nicht identifizierbar.

⁴ Beim Median der Mobilitätsdistanz werden nur mobile Auszubildende berücksichtigt, da Distanzberechnungen innerhalb einer Gemeinde nicht möglich sind.

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

BIBB-Datenreport 2026

den“ nur zu 45,2 % auch in Ostdeutschland → [Tabelle A5.9-5](#) – es sieht also stark danach aus, dass ostdeutsche Bundesländer deutlich mehr der für ihre Ausbildung umgezogenen Auszubildenden an westdeutsche Bundesländer verloren haben als umgekehrt.

Die meisten Jugendlichen blieben für ihre Ausbildung im eigenen Bundesland. Einige jedoch überquerten auf ihrem Weg vom Wohnort zur Ausbildungsstätte auch Bundeslandgrenzen. Die Differenz aus der eingehenden Mobilität (also Auszubildende mit Wohnort außerhalb des Bundeslandes und Ausbildungsstätte im Bundesland) und ausgehender Mobilität (also Auszubildende mit Wohnort im Bundesland und Ausbildungsstätte außerhalb des Bundeslandes) ist der einfache Mobilitätssaldo des jeweiligen Bundeslandes (vgl. Schmidt 2024c). Er zeigt, ob ein Bundesland durch Mobilität Auszubildende aus anderen Bundesländern hinzugewinnt oder an andere Bundesländer verliert. Nur sechs der 16 Bundesländer haben einen positiven Mobilitätssaldo – die Ausbildungsmobilität zwischen den Bundesländern ist also auf wenige Bundesländer hin ausgerichtet. Dabei stechen vor allem die Stadtstaaten heraus → [Schau-](#)

Tabelle A5.9-5: Wohnort und Ort der Ausbildungsstätte von „Umziehenden“¹ mit Neuabschluss², Berichtsjahr 2024

		Ort der Ausbildungsstätte		Gesamt
		Westdeutschland	Ostdeutschland	
Wohnort bei Vertragsabschluss	Westdeutschland	7.209 (88,6%)	930 (11,4%)	8.139 (100,0%)
	Ostdeutschland	1.749 (54,8%)	1.443 (45,2%)	3.192 (100,0%)

¹ Als „Umziehende“ werden jene Auszubildende mit einer Mobilitätsdistanz von mindestens 100 km klassifiziert, da bei ihnen mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass sie zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn noch einmal umziehen und die große Distanz nicht regelmäßig pendeln. Diese Klassifizierung bedeutet jedoch nicht, dass alle Umziehende in dieser Kategorie erfasst sind, da auch Auszubildende mit geringerer erfasster Mobilitätsdistanz teilweise umziehen dürften. Diese sind jedoch nicht identifizierbar.

² Berücksichtigt werden nur Auszubildende mit Neuabschluss und einer Angabe eines gültigen Gemeindeschlüssels von Wohnort und Ausbildungsstätte innerhalb von Deutschland.

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

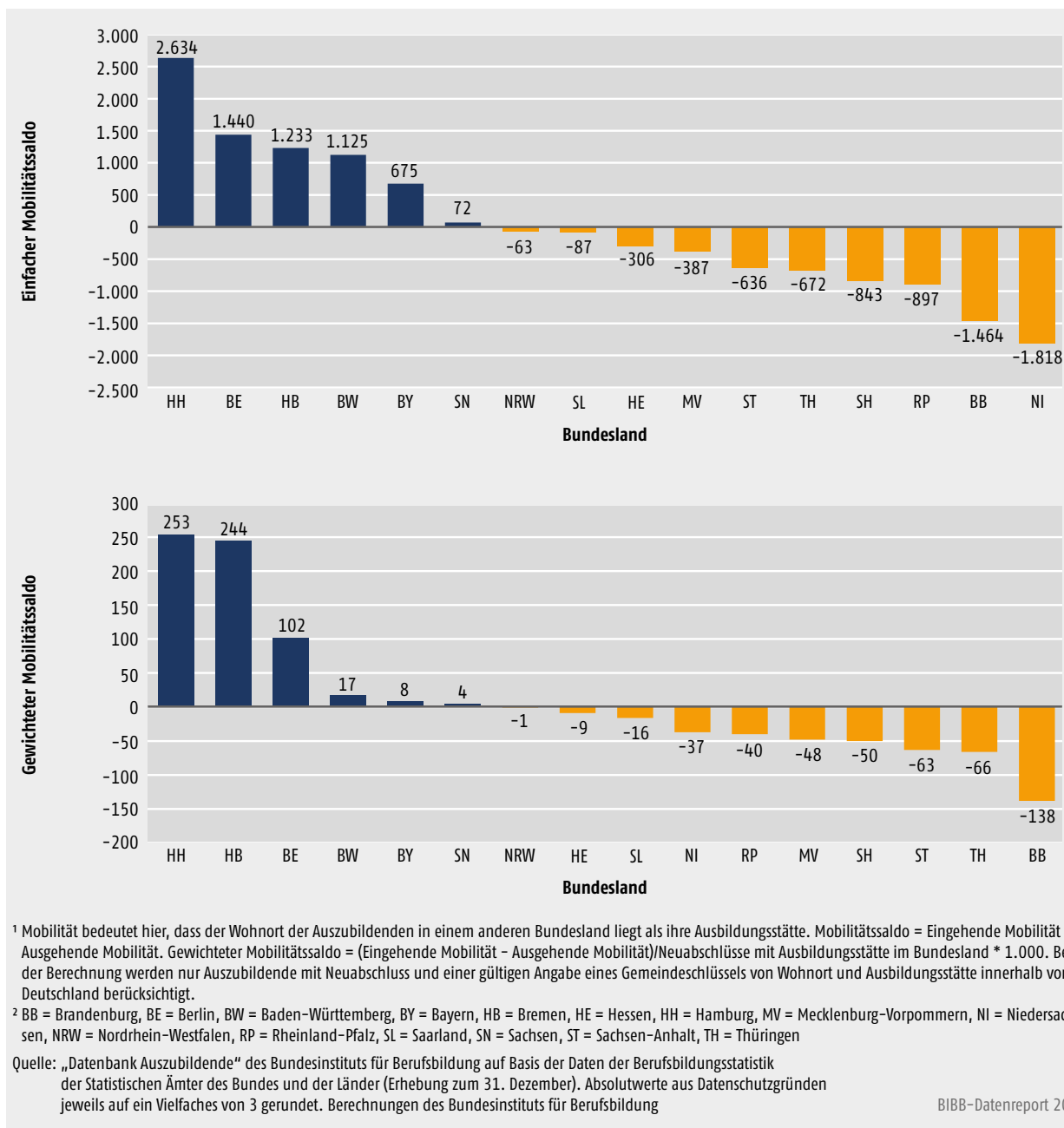
BIBB-Datenreport 2026

bild A5.9-3: Hamburg (+2.634), Berlin (+1.440) und Bremen (+1.233) waren die Länder mit dem höchsten Mobilitätssaldo. Als Städte zogen sie auch viele im Umland wohnende Jugendliche an. Anders als bei den meisten anderen deutschen Großstädten gehörte in diesen drei Fällen das städtische Umland jedoch bereits zu einem anderen Bundesland. Entsprechend ist es auch nicht überraschend, dass die umliegenden Bundesländer Niedersachsen (-1.818) und Brandenburg (-1.464) die meisten Auszubildenden „verloren“ haben.

Beim einfachen Mobilitätssaldo spielt auch die Größe des Bundeslandes bzw. die Gesamtzahl der Auszubildenden in einem Land eine Rolle. Für eine bessere Vergleichbarkeit zwischen unterschiedlich großen Bundesländern wird der gewichtete Mobilitätssaldo berechnet. Hier stechen die Stadtstaaten sogar noch stärker heraus → [Schaubild A5.9-4](#). Niedersachsen und Rheinland-Pfalz lagen im gewichteten Ranking hinsichtlich des Mobilitätssaldos weiter vorne als im ungewichteten, da hier berücksichtigt wird, dass die beiden Bundesländer insgesamt mehr Auszubildende hatten als andere Bundesländer und dadurch der einfache Mobilitätssaldo bei ihnen im Gesamtbild nicht so schwer ins Gewicht fällt.

Schaubild A5.9–3: Mobilitätssaldo¹ der Bundesländer², Berichtsjahr 2024

A5



E**Einfacher Mobilitätssaldo und gewichteter Mobilitätssaldo**

Der einfache Mobilitätssaldo (MS) ist die Differenz der eingehenden Mobilität (Auszubildende mit Ort der Ausbildungsstätte in der Region und Wohnort außerhalb der Region) und der ausgehenden Mobilität (Auszubildende mit Wohnort in der Region und Ort der Ausbildungsstätte außerhalb der Region). Ein positiver Mobilitätssaldo bedeutet, dass sich mehr Auszubildende für ihre Ausbildung aus anderen Regionen in die betrachtete Region bewegen, als sich einheimische Auszubildende in andere Regionen wegbewegen.

$$MS = \text{Eingehende Mobilität} - \text{Ausgehende Mobilität}$$

Der einfache Mobilitätssaldo hängt jedoch stark von der betrachteten Regionsgröße ab (beispielsweise gemessen an der Zahl der Auszubildenden): So dürfte zum Beispiel Nordrhein-Westfalen bereits aufgrund seiner Größe deutlich höhere absolute Mobilitätssalden aufweisen als etwa das Saarland. Um unterschiedlich große Regionen besser vergleichen zu können, wird der gewichtete Mobilitätssaldo (gMS) berechnet. Dafür wird der absolute Mobilitätssaldo in Relation zur Zahl aller Auszubildenden mit Ausbildungsstätte im Bundesland gesetzt. Der gewichtete Mobilitätssaldo gibt den Mobilitätssaldo je 1.000 Auszubildende mit Ort der Ausbildungsstätte im Bundesland an. Er wird folgendermaßen berechnet:

$$gMS = \frac{\text{Eingehende Mobilität} - \text{Ausgehende Mobilität}}{\text{Anzahl der Auszubildenden mit Ausbildungsstätte in der Region}} \cdot 1.000$$

Für mehr Details siehe Schmidt 2024c.

Dass die Stadtstaaten jeweils so herausstechen, deutet darauf hin, dass es deutliche Stadt-Land-Differenzen im Mobilitätsverhalten der Auszubildenden gibt. Diese werden in nachfolgenden Auswertungen genauer beleuchtet. Alle Gemeinden werden mithilfe der Regionalstatistischen Raumtypologie (RegioStaR), entwickelt vom Bundesministerium für Verkehr (BMV; Dezember 2021 bis Mai 2025: Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur BMVI) und dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR), einem Regionstypen zugeordnet (vgl. Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur 2018). Genauer wird die Typisierung RegioStaRGem5 verwendet, die Gemeinden nach Besiedlungskriterien wie Bevölkerungszahl, zentralörtlicher Funktion und Verstädterungsgrad als (1) Metropolen, (2) Regiopolen und Großstädte, (3) zentrale Städte und

Mittelstädte, (4) städtischer Raum oder (5) kleinstädtischer und dörflicher Raum typisiert.¹⁷⁴

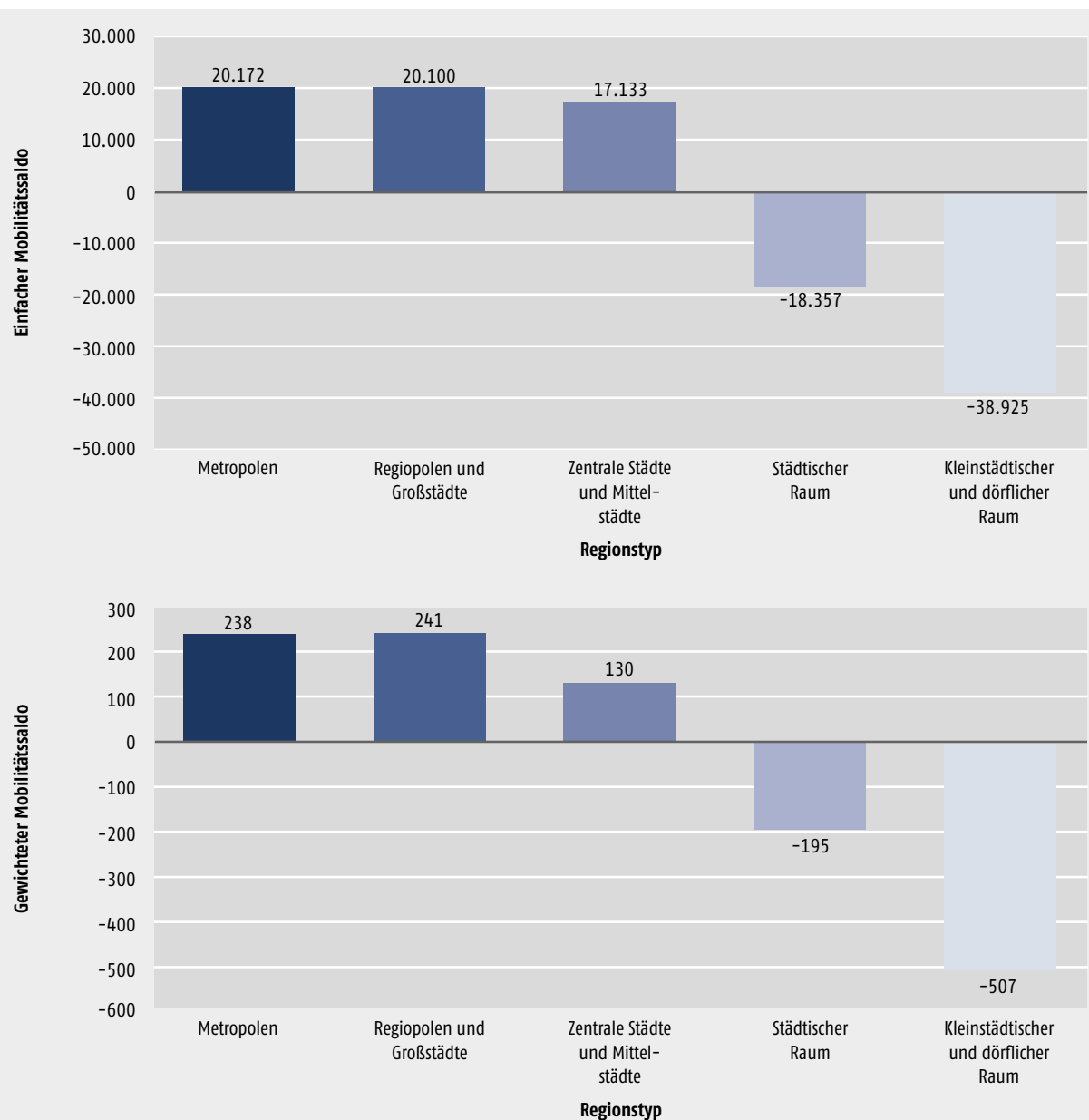
Es zeigt sich ein klares Muster, wo Betriebe von mobilen Auszubildenden profitierten und welche Regionen Auszubildende an andere Bundesländer „abgaben“. Bei rd. 18 % der mobilen Auszubildenden lag die Ausbildungsstätte in einer dörflicheren Region als ihr Wohnort. Bei über 45 % war die Gemeinde der Ausbildungsstätte dagegen städtischer als ihre Wohnortsgemeinde. Gut 36 % der mobilen Auszubildenden waren zwischen Gemeinden desselben Regionstyps mobil. Dies dürfte vor allem mit den herrschenden Möglichkeitsstrukturen zu tun haben: In einer großen Stadt sind mehr Ausbildungsbetriebe ansässig als in einem kleinen Dorf, wodurch in der Stadt auch mehr Ausbildungsplätze in unterschiedlicheren attraktiveren Berufen zu finden sind.

Insgesamt resultiert dieses Mobilitätsverhalten darin, dass größere Städte (Metropolen, Regiopolen und Großstädte sowie zentrale Städte) alle einen deutlich positiven Mobilitätssaldo an Auszubildenden aufweisen, während vor allem kleinere Städte sowie Dörfer negative Mobilitätssalden haben, also mehr junge Menschen mit der Ausbildung die Region verließen als hinzukamen. Dies zeigt sich sowohl im absoluten Mobilitätssaldo als auch in dem in diesem Fall (aufgrund der unterschiedlichen Bevölkerungs- und Auszubildendenverteilungen über die unterschiedlichen Regionstypen) aussagekräftigeren gewichteten Mobilitätssaldo → **Schaubild A5.9-4**. Besonders deutlich wird die prekäre Situation der kleinen Städte und Dörfer, die viele Auszubildende durch Mobilität an andere Gemeinden „verloren“ haben.

Beim Mobilitätsverhalten ist nicht nur relevant, ob der Wohnort der Auszubildenden eine große Stadt ist, ein kleines Dorf oder gänzlich der ländliche Raum, sondern auch, ob es in der Nähe eine große Stadt gibt. Diese fungiert ggf. als Ausbildungszentrum für eine Region und zieht Auszubildende aus dem Umland an (vgl. Schmidt/Uhly 2023). Es ist zu erwarten, dass Gemeinden im näheren Umfeld einer Großstadt Auszubildende an diese „verlieren“, da es dort beispielsweise mehr Ausbildungsplätze in einem breiteren Berufsspektrum bei größeren Betrieben gibt. Auszubildende in Gemeinden ohne ein solches Zentrum in der Nähe haben dagegen tendenziell weniger attraktive Ausbildungsmöglichkeiten in ihren Nachbargemeinden und bleiben für ihre Ausbildung deshalb häufiger bei Ausbildungsbetrieben vor Ort. Dies bestätigt der gewichtete Mobilitätssaldo → **Schaubild A5.9-5**.¹⁷⁵ Während vor allem die beschriebenen Zentren,

174 Für mehr Details zu den Vorteilen der RegioStaR-Typologie im Kontext von Ausbildungsmobilität siehe Schmidt/Uhly 2023.

175 Hier werden die vom Bundesamt für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR) zugeschnittenen Großstadregionen bzw. großstadtrationalen Einzugsgebiete betrachtet (vgl. Milbert 2020).

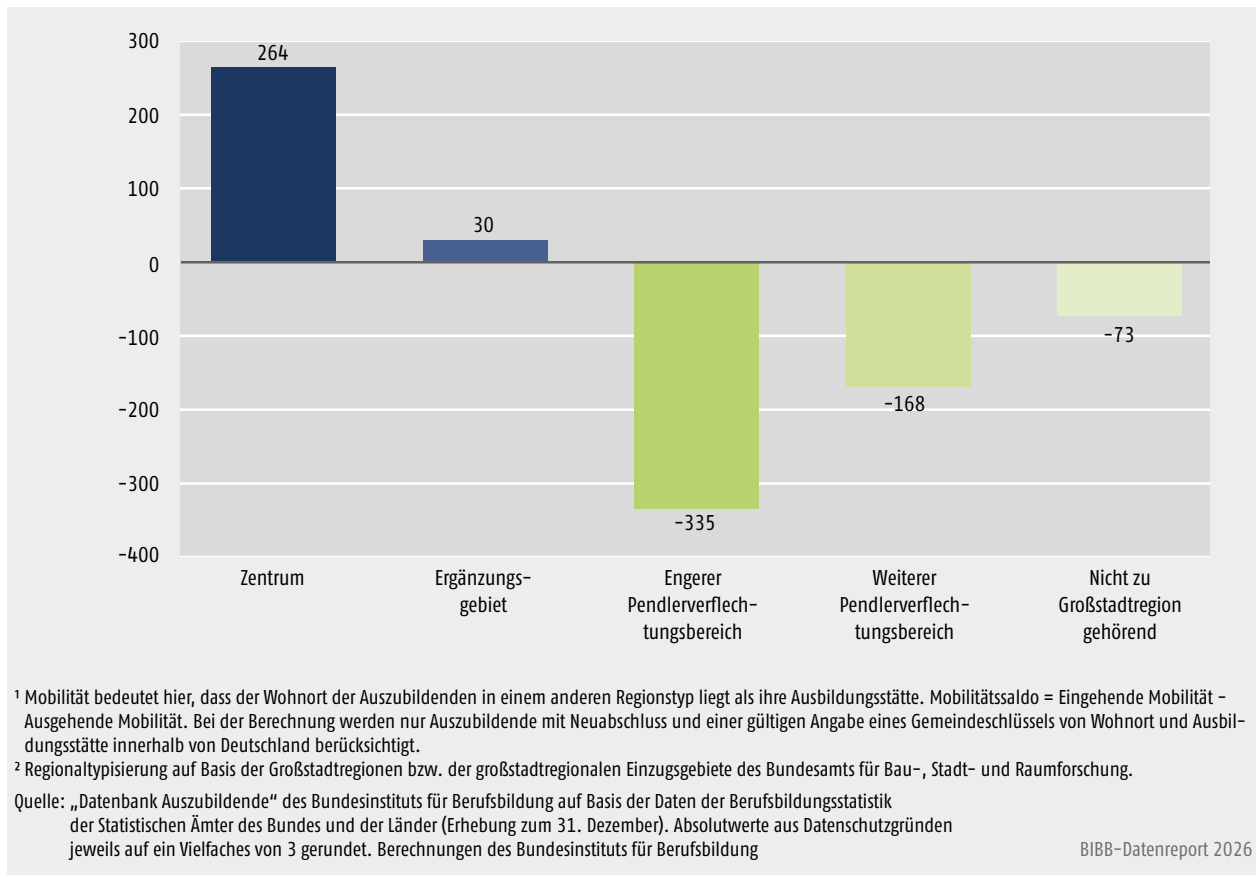
Schaubild A5.9–4: Mobilitätssaldo¹ nach Regionstyp², Berichtsjahr 2024

¹ Mobilität bedeutet hier, dass der Wohnort der Auszubildenden in einem anderen Regionstyp liegt als ihre Ausbildungsstätte. Einfacher Mobilitätssaldo = Eingehende Mobilität – Ausgehende Mobilität. Gewichteter Mobilitätssaldo = (Eingehende Mobilität – Ausgehende Mobilität)/Neuabschlüsse mit Ausbildungsstätte im Regionstyp * 1.000. Bei der Berechnung werden nur Auszubildende mit Neuabschluss und einer gültigen Angabe eines Gemeindeschlüssels von Wohnort und Ausbildungsstätte innerhalb von Deutschland berücksichtigt.

² Regionaltypisierung auf Basis der Regionalstatistischen Raumtypologie (RegioStaR) von BMV und BBSR.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild A5.9-5: Gewichteter Mobilitätssaldo¹ nach Nähe zu großstädtischen Zentren², Berichtsjahr 2024

aber auch ihre unmittelbar zugehörigen Ergänzungsgebiete positive Mobilitätssalden aufweisen, zeigt sich im Umland das erwartete Muster: Gemeinden im engeren Verflechtungsgebiet (also im näheren Umland) von großstädtischen Zentren haben einen deutlich negativeren

gewichteten Mobilitätssaldo als Gemeinden im weiteren Verflechtungsbereich (also im weiter entfernten Umland) oder Gemeinden, bei denen gar kein großstädtisches Zentrum im weiteren Umland zu finden ist.

(Robyn Schmidt)

A 5.10 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung

Nach den gesetzlichen Bestimmungen müssen Ausbilderinnen und Ausbilder im dualen Ausbildungssystem ihre persönliche sowie fachliche Eignung nachweisen, wenn sie für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich sind. Dazu zählen neben fachlichem Wissen und praktischen Fähigkeiten auch berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen. In der Regel erfolgt dieser Nachweis durch eine Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) **E**. Fachkräfte, die lediglich unterstützend in der Ausbildung mitwirken, sind von dieser Pflicht ausgenommen. Die verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbilder werden von den zuständigen Stellen registriert. Während in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die Ausbildungsaufgaben häufig zusätzlich zu anderen Tätigkeiten übernommen werden, setzen große Unternehmen oftmals hauptberufliches Ausbildungspersonal ein. Zur Unterstützung der betrieblichen Ausbildungspraxis – insbesondere im Zuge der fortschreitenden Digitalisierung – stellt das BIBB mit dem Portal www.leando.de eine Plattform für Informationen und Austausch zur Verfügung.

E

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Geltungsbereich (§ 1)¹⁷⁶

Ausbilder und Ausbilderinnen haben für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach dieser Verordnung nachzuweisen. Dies gilt nicht für die Ausbildung im Bereich der Angehörigen der Freien Berufe.

Berufs- und arbeitspädagogische Eignung (§ 2)

Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

Prüfung (§ 4)

Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Im schriftlichen Teil sind fallbezogene Aufgaben aus allen Handlungsfeldern innerhalb von 180 Minuten zu bearbeiten. Der praktische Teil der Prüfung ist in zwei Teile aufgeteilt, bestehend aus der Präsentation einer Ausbildungssituation und einem Fachgespräch mit einer Dauer von insgesamt maximal 30 Minuten. Hierfür wählt der/die Prüfungsteilnehmer/-in eine berufstypische Ausbildungssituation aus.

Historie

Die AEVO wurde 1972 erlassen und 1999 erstmals novelliert. Für den Zeitraum vom 01.08.2003 bis zum 31.07.2009 wurde sie ausgesetzt und nach einer zweiten Novellierung 2009 wieder eingesetzt.

Ausbildereignungsprüfungen¹⁷⁷

Im Jahr 2024 nahmen insgesamt 98.208 Personen aus den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft an Ausbildereignungsprüfungen teil. Von ihnen waren 66.228 Männer und 31.980 Frauen. Erfolgreich bestanden haben 88.041 Personen, was einer Erfolgsquote von 89,6 % entspricht → **Tabelle A5.10-1**. Der Frauenanteil unter den bestandenen Prüfungen lag bei 32,9 %. Im Vergleich zu 2023 verringerte sich die Zahl der abgelegten AEVO-Prüfungen um 243.

Unter den registrierten Ausbilderinnen und Ausbildern waren 27.237 Personen von der AEVO-Prüfung befreit und mussten ihre fachliche Eignung daher nicht nachweisen. 22.545 dieser Personen stammten aus dem Bereich Industrie und Handel.

Meisterprüfungen

Gemäß § 6 Abs. 2 AEVO gelten Personen, die ihre berufs- und arbeitspädagogische Eignung durch eine Meisterprüfung oder eine sonstige Fortbildungsprüfung nach dem BBiG oder der HwO nachgewiesen haben, als befähigt, in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO auszubilden (**vgl. Kapitel B4.2**). Ausbildereignungsprüfungen sind obligatorischer Bestandteil von Meisterprüfungen. Die Daten zur Anzahl der Meisterprüfungen werden seit dem Berichtsjahr 2024 vom Statistischen Bundesamt nicht mehr gesondert ausgewiesen. Sie wurden zuletzt im Datenreport 2025 dargestellt (vgl. Datenreport 2025, Kapitel A5.9).

¹⁷⁶ Siehe http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf

¹⁷⁷ Auch als Teil von Meister-/Fortbildungsprüfungen

Tabelle A5.10-1: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2015 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen

Ausbildungsbereich	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Industrie und Handel	63.699	67.398	67.122	64.932	68.388	54.294	59.928	60.744	63.891	63.894
Handwerk	20.388	21.405	22.035	21.408	21.222	20.409	21.972	22.623	22.077	22.122
Landwirtschaft	606	1.533	573	693	666	735	834	801	759	762
Öffentlicher Dienst	885	1.008	897	1.083	1.017	963	1.131	960	1.131	1.248
Hauswirtschaft	39	18	33	42	39	42	12	9	9	15
Insgesamt	85.617	91.362	90.660	88.158	91.335	76.446	83.880	85.134	87.867	88.041

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2024. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder/-innen

Im Jahr 2024 waren in Deutschland insgesamt 618.411 Ausbilderinnen und Ausbilder in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Hauswirtschaft registriert. Den größten Anteil stellte mit 48,5 % der Bereich Industrie und Handel, gefolgt vom Handwerk mit 31,2 % und den Freien Berufen mit 13,1 %. Auf die Landwirtschaft entfielen

3,8 %, auf den Öffentlichen Dienst 3,0 % und auf die Hauswirtschaft 0,3 %. Gegenüber dem Vorjahr verringerte sich die Gesamtzahl der Ausbilderinnen und Ausbilder um 7.695 → [Tabelle A5.10-2](#).

Die Altersstruktur des Ausbildungspersonals zeigt folgendes Bild: Den größten Anteil stellen die über 50-Jährigen mit 48,1 %. Darauf folgen die 40- bis 49-Jährigen mit 24,8 % und die 30- bis 39-Jährigen mit 21,5 %. Nur 5,6 % des Ausbildungspersonals sind jünger als 30 Jahre. Der

Tabelle A5.10-2: Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2015 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen

Ausbildungsbereich	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Industrie und Handel	287.211	291.891	295.998	303.453	304.788	299.454	296.859	295.749	297.066	299.961
Handwerk	223.719	220.434	207.468	208.380	207.228	199.158	200.571	200.646	197.988	193.005
Landwirtschaft	23.709	23.667	23.853	24.036	24.348	24.045	23.601	23.583	23.733	23.604
Öffentlicher Dienst	19.176	19.503	19.776	19.287	19.008	18.087	18.219	18.924	19.041	18.774
Freie Berufe	90.588	88.785	86.214	86.508	84.936	84.879	86.640	87.357	86.136	81.072
Hauswirtschaft	2.919	2.868	2.769	2.772	2.715	2.274	2.388	2.214	2.139	1.992
Insgesamt	647.322	647.148	636.078	644.436	643.023	627.897	628.281	628.476	626.106	618.411
Frauen	162.534	164.205	163.281	166.608	166.650	163.179	162.975	164.034	165.318	167.349
Männer	484.788	482.943	472.794	477.828	476.370	464.718	465.306	464.439	460.788	451.062

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2024. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Geschlecht: „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „kein Geschlechtseintrag im Geburtenregister“ (die letzten beiden Ausprägungen werden für Veröffentlichungen aufgrund sehr geringer Fallzahlen durch das Statistische Bundesamt für das Berichtsjahr 2024 der Kategorie männlich zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen).

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A5.10-3: Alter des Ausbildungspersonals 2022, 2023 und 2024 nach Geschlecht

Alters- gruppe	Insgesamt						Geschlecht											
	2022		2023		2024		2022				2023				2024			
							männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
29 Jahre und jünger	32.479	5,2	33.518	5,4	34.758	5,6	18.158	3,9	14.321	8,7	18.905	4,1	14.613	8,8	19.431	4,3	15.324	9,2
30 bis 39 Jahre	129.475	20,6	131.020	20,9	133.068	21,5	88.079	19,0	41.396	25,2	89.290	19,4	41.730	25,2	90.315	20,0	42.753	25,5
40 bis 49 Jahre	150.326	23,9	152.219	24,3	153.156	24,8	108.805	23,4	41.521	25,3	109.805	23,8	42.414	25,7	109.173	24,2	43.983	26,3
50 Jahre und älter	316.195	50,3	309.350	49,4	297.429	48,1	249.398	53,7	66.797	40,7	242.789	52,7	66.561	40,3	232.143	51,5	65.289	39,0
Insgesamt	628.475	100,0	626.107	100,0	618.411	100,0	464.440	100,0	164.035	100,0	460.789	100,0	165.318	100,0	451.062	100,0	167.349	100,0

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2024. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Geschlecht: „männlich“, „weiblich“, „divers“ und „kein Geschlechtseintrag im Geburtenregister“ (die letzten beiden Ausprägungen werden für Veröffentlichungen aufgrund sehr geringer Fallzahlen durch das Statistische Bundesamt für das Berichtsjahr 2024 der Kategorie männlich zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen).

BIBB-Datenreport 2026

Frauenanteil liegt insgesamt bei 27,1 %, was 167.349 registrierten Ausbilderinnen entspricht. In den jüngeren Altersgruppen sind vergleichsweise mehr Frauen vertreten, während bei den über 50-Jährigen die Männer dominieren → [Tabelle A5.10-3](#).

(Thomas Neuhaus, Michael Härtel)

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

A 6.1 Schulische Berufsausbildung

A 6.1.1 Grundlagen

Die sogenannte schulische Berufsausbildung¹⁷⁸ umfasst ein sehr heterogenes Feld. Hinter diesem Konstrukt verbergen sich verschiedene Formen von Ausbildungen, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie nicht im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildet werden. Die Mehrheit der schulischen Berufsausbildungen unterliegt der Kultushoheit der Länder und ist dementsprechend landesrechtlich geregelt. Für viele dieser Ausbildungen gelten bundesweite Rahmenvereinbarungen der KMK (vgl. u. a. Kultusministerkonferenz 2024b, 2025a). Neben den landesrechtlich geregelten Ausbildungen gibt es aber auch bundesrechtlich außerhalb von BBiG/HwO geregelte Ausbildungen im Gesundheitswesen (vgl. Kultusministerkonferenz 2024c; → [Tabelle A4.1-1](#)).

Die auf Bundesgesetzen beruhenden Ausbildungsberufe befinden sich in einem starken Wandel. Auf Grundlage des Pflegeberufgesetzes (PflBG), das am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, wurden die bisher separaten Ausbildungen Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in zu einer einheitlichen Ausbildung mit der Berufsbezeichnung „Pflegefachperson, Pflegefachfrau, Pflegefachmann“ zusammengeführt. Der erste Jahrgang hat seine Ausbildung im Schuljahr 2020/2021 begonnen. Erste Absolventinnen und Absolventen haben die Ausbildung im Jahr 2024 abgeschlossen. **E** Im Jahr 2025 ist das Gesetz zur Einführung einer bundeseinheitlichen Pflegefachassistentenausbildung in Kraft getreten. Hierdurch wurde eine bundeseinheitliche Grundlage für die Pflegefachassistentenz geschaffen, die die bisherigen 27 unterschiedlichen landesrechtlich geregelten Ausbildungswege vereinheitlicht. Der erste Jahrgang startet im Jahr 2027.

Auch die Ausbildung zur Hebamme/zum Entbindungspfleger wurde im Rahmen des Hebammenreformgesetzes (HebRefGe), welches ebenfalls am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, reformiert. Die Ausbildung findet seither akademisch im Rahmen eines dualen Studiums statt und nicht wie zuvor an Fachschulen. Weiterhin wurden

für die Ausbildungen zum/zur Anästhesietechnischen Assistenten/Assistentin (ATA) und zum/zur Operationstechnischen Assistenten/Assistentin (OTA) bundesweit einheitliche Regelungen geschaffen. Die Grundlage bildet das Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz (ATA-OTA-G), das am 1. Januar 2022 in Kraft trat. Darüber hinaus wurden die vier Ausbildungen in der medizinisch-technischen Assistenz (MTA) der Fachrichtungen Laboratoriumsanalytik, Radiologie, Funktionsdiagnostik und Veterinärmedizin modernisiert. Das MTA-Reformgesetz trat am 1. Januar 2023 in Kraft. Auch die Ausbildung zum/zur Pharmazeutisch-technischen Assistenten/Assistentin (PTA) wurde im Rahmen des PTA-Reformgesetzes erneuert, welches ebenfalls am 1. Januar 2023 in Kraft trat.

Viele der – bundes- wie landesrechtlich geregelten – Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe) werden sowohl im Betrieb (z. B. Krankenhaus) als auch am Lernort Schule (z. B. Schule des Gesundheitswesens) unterrichtet. Der Begriff „schulisch“ im Zusammenhang mit diesen eher dual strukturierten Bildungsgängen ist daher irreführend, aber trotzdem etabliert. Neben den bundes- und landesrechtlich geregelten schulischen Berufsausbildungen gibt es einige wenige anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, die über Ausnahmeregelungen an Berufsfachschulen ausgebildet werden können.

Vermittelt werden die schulischen Ausbildungen an unterschiedlichen Schularten. Dazu zählen Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens, Fachschulen, Fachakademien, Fachgymnasien und Teilzeit-Berufsschulen.¹⁷⁹ Diese schulartenspezifische Differenzierung ist geschichtlich gewachsen und landesrechtlich kodifiziert.

E

Amtliche Statistiken zur schulischen Berufsausbildung

Die **integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)** bündelt („integriert“) ab dem Berichtsjahr 2005 Daten aus verschiedenen amtlichen Statistiken (Statistik zu Allgemeinbildenden und Beruflichen Schulen, Hochschulstatistik, Personalstandstatistik, Förderstatistik) zu den Bildungsstationen von Jugendlichen. Diese werden in vier Bildungssektoren des Ausbildungsgeschehens systematisiert: Berufsausbildung, Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich), Erwerb der Hochschulreife (Sek II) und Studium ([vgl. Kapitel A4](#)).

¹⁷⁸ Die verwendeten Bezeichnungen für dieses Bildungssegment sind in der Literatur vielfältig: „Schulberufssystem“, „vollzeitschulische Berufsausbildung“, „Schulausbildung“ oder „Schulberufe“.

¹⁷⁹ Eine ausführliche Beschreibung der verschiedenen Schularten findet sich in den Erläuterungen der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2025h).

Für den Sektor „Berufsausbildung“ werden Zahlen zur schulischen und dualen Ausbildung sowie der Beamtenausbildung in sechs Bildungskonten nachgewiesen → **Tabelle A4-1**. Die iABE bietet Zahlen zu Anfängern/Anfängerinnen, Schülern/Schülerinnen (Bestände) und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen nach verschiedenen Merkmalen. Für die Anfänger/-innen liegen z. B. die Merkmale Bundesland, Geschlecht, Staatsangehörigkeit (deutsch/nicht deutsch), Alter und schulische Vorbildung vor. Analysen nach berufsstrukturellen Merkmalen sind nicht möglich (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge c).

Die **Statistik der Beruflichen Schulen** liefert ab dem Berichtsjahr 1992 detaillierte Daten zu den beruflichen Schulen. Die Daten wurden bis zum Schuljahr 2020/2021 vom Statistischen Bundesamt in der Fachserie 11 Reihe 2 „Berufliche Schulen“ veröffentlicht. Ab dem Berichtsjahr 2021/2022 wurde die Fachserie von den beiden sogenannten Statistischen Berichten „Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten“ sowie „Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen“ abgelöst. Neben Zahlen zu den Schülern/Schülerinnen – u. a. im ersten Schuljahrgang – und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen in den unterschiedlichen Schularten finden sich in der Statistik der Beruflichen Schulen auch Daten zu Klassen, Anfängern/Anfängerinnen¹⁸⁰, Lehrkräften und Unterrichtsstunden. So liegen z. B. für die Schüler/-innen nach Schularten folgende Merkmale vor: Schuljahrgang, Berufsbezeichnung, Geschlecht und Bundesland. Zur Klassifikation der Berufe (KldB) wird seit dem Schuljahr 2012/2013 die „KldB 2010“¹⁸¹ genutzt. Erst ab dem Schuljahr 2013/2014 liegen für einige Berufe zeitlich vergleichbare Daten vor (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge a, d, e).

Die **Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA)** ist eine bundesrechtlich geregelte Vollerhebung mit Meldepflicht. Sie liefert ab dem Erhebungsjahr 2020 Daten zur Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau/-person. Meldepflichtig sind die für die Umlagefinanzierung der Ausbildung in der Pflege zuständigen Stellen der Länder. Sie nehmen ihre Meldungen an die Statistischen Landesämter auf Basis der Daten vor, die ihnen von den Schulen und Trägern der praktischen Ausbildung zum Zwecke der Umlagefinanzierung übermittelt wurden. Die PfeA erhebt Einzeldaten jährlich zum Stichtag 31. Dezember für das jeweilige Kalenderjahr.

Sie erhebt Daten zu Ausbildungseintritten¹⁸² nach Berichtsjahr sowie zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31.12. nach den folgenden Merkmalen: Bundesland, Geschlecht, Alter, Ausbildungsumfang (Vollzeit/Teilzeit), Erhalt von Fördermitteln, Prüfungsergebnis und Art der Trägerschaft (öffentlich, privat, freigemeinnützig) (vgl. Statistisches Bundesamt 2025g, 2026b).

Im Rahmen der iABE flossen zunächst die Daten zu den Ausbildungen in den Pflegeberufen auf Basis der Statistik der Beruflichen Schulen in das Konto „Schulische Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen“ (I 05) ein. Mit der Einführung der PfeA liefern einige Bundesländer aus Gründen der Datensparsamkeit für die Statistik der Beruflichen Schulen keine Daten mehr zum/zur Pflegefachmann/-frau/-person. Für diese Länder fließen nun die Eckdaten der PfeA zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31.12. in die iABE ein (siehe **E** in **Kapitel A4**).

Um das Feld der schulischen Berufsausbildung umfassend statistisch zu beschreiben, müssen drei Datenquellen herangezogen werden: Die iABE, die Statistik der Beruflichen Schulen und die Statistik nach der PfeA. Während die iABE Daten zu Anfängerinnen und Anfängern¹⁸³ ausweist, liefert die Statistik der Beruflichen Schulen u. a. Zahlen zu Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahrgang. Die PfeA liefert Daten zu den Ausbildungseintritten pro Berichtsjahr und den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31. Dezember. Es handelt sich hierbei also um unterschiedlich definierte Erhebungseinheiten, die zu unterschiedlichen Stichtagen erhoben werden. Sie können daher nicht direkt miteinander verglichen werden. Zudem werden für die Erhebungseinheiten unterschiedliche Merkmale zur Verfügung gestellt **E**.¹⁸⁴

Die drei Datenquellen weisen jeweils unterschiedliche Stärken und Schwächen auf:

182 Daneben sind auch Schulen und Träger der praktischen Ausbildung Erhebungseinheiten. Auf diese wird hier jedoch nicht eingegangen.

183 In der iABE werden als Anfänger/-innen Bildungsteilnehmer/-innen bezeichnet, die im Berichtsjahr erstmalig in einem Bildungsgang unterrichtet wurden. Es werden auch Bildungsteilnehmer/-innen als Anfänger/-innen gezählt, die direkt in die zweite Jahrgangsstufe eintreten (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011, S. 70). Die Statistik der Beruflichen Schulen nutzt hingegen die Definition der Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang. Der Schuljahrgang kennzeichnet lediglich das klassenspezifische Bildungsniveau. In der PfeA werden Ausbildungseintritte für das gesamte Berichtsjahr erfasst.

184 Im BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A5.1.1, Tabelle A5.1.1-1 wurde anhand der Anfängerdaten exemplarisch gezeigt, wie sich die Konten und Tabellen der beiden Statistiken einander zuordnen lassen. Die Gegenüberstellung zeigt, dass die Daten beider Quellen derzeit nur bedingt miteinander vergleichbar sind.

180 Daten zu den Anfängerinnen/Anfängern liegen nur nach Schularten und nicht nach Berufen vor.

181 Die Berichtsjahre davor werden auf Basis der Klassifikation der Berufe von 1992 ausgewiesen.

- ▶ Die iABE-Daten haben ihren besonderen Mehrwert bei „systemischen“ Betrachtungen. So helfen sie, die Bedeutung der schulischen Berufsausbildung innerhalb des Ausbildungsgeschehens sowie im Vergleich zur dualen Ausbildung nach BBiG/HwO einzuordnen. Darüber hinaus stehen Daten seit dem Berichtsjahr 2005 zur Verfügung, sodass Langzeitbetrachtungen möglich sind. Auf Basis verschiedener Merkmale und Merkmalskombinationen können die Anfänger/-innen in den Bildungskonten beschrieben werden (Geschlecht, Staatsangehörigkeit, schulische Vorbildung und Alter) (vgl. **Kapitel A4**).
- ▶ Die Daten der Statistik der Beruflichen Schulen sind insbesondere notwendig, um die „berufsstrukturelle“ Bedeutung und Entwicklung dieser Berufe nachzuzeichnen. Zeitreihen für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang nach Berufen stehen im Standardlieferprogramm der Fachserie nicht zur Verfügung. Ein zeitlicher Vergleich ist auch deshalb schwierig, weil sich sowohl die Klassifikation der Berufe (KldB) als auch die Tabellen im Zeitverlauf verändert haben und Pflegefachpersonen in der Statistik der Beruflichen Schulen nicht mehr für alle Bundesländer erhoben werden (siehe hierzu auch **Kapitel A4**).¹⁸⁵ Für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang stehen die Merkmale Beruf, Schulart und Geschlecht zur Verfügung.
- ▶ Die PflA stellt vollständige Daten zu Pflegefachpersonen zur Verfügung und schließt damit derzeit die Lücke in der Statistik der Beruflichen Schulen. Sie enthält auch Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31. Dezember. Diese Daten sind gut mit den BBiG-/HwO-Berufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember vergleichbar. Allerdings umfasst sie nicht alle Merkmale der Berufsbildungsstatistik. So wird z. B. die schulische Vorbildung und die Staatsangehörigkeit nicht erhoben.

A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung

Im Folgenden werden die Bedeutung und die Entwicklung der schulischen Berufsausbildung anhand der Daten der iABE skizziert (vgl. Statistisches Bundesamt 2025k, 2026g). Die Darstellung erfolgt differenziert nach den Bildungskonten der iABE → **Schaubild A6.1.2-1**. Nicht berücksichtigt wird die Beamtenausbildung im mittleren Dienst (Konto I 06, 17.275 Anfänger/-innen).¹⁸⁶

¹⁸⁵ Grundsätzlich liegen die Daten der Schulstatistik seit dem Jahr 1992 vor. Bei Zeitreihenvergleichen muss beachtet werden, dass mit dem Schuljahr 2012/2013 eine Umstellung von der KldB 1992 auf die KldB 2010 erfolgte. Erst ab dem Schuljahr 2013/2014 liegen für einige Berufe zeitlich vergleichbare Daten vor.

¹⁸⁶ Die Beamtenausbildung wird in **Kapitel A6.2** gesondert betrachtet.

Insgesamt begannen 232.635 junge Menschen im Jahr 2025 eine sogenannte schulische Berufsausbildung, das entspricht mehr als einem Drittel (35,5 %) aller vollqualifizierenden Berufsausbildungen. Nachfolgend werden die Entwicklungen der schulischen Berufsausbildungen zunächst im Zeitvergleich dargestellt. Anschließend erfolgt eine Beschreibung im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulische Vorbildung.

Entwicklungen im Vergleich zum Vorjahr

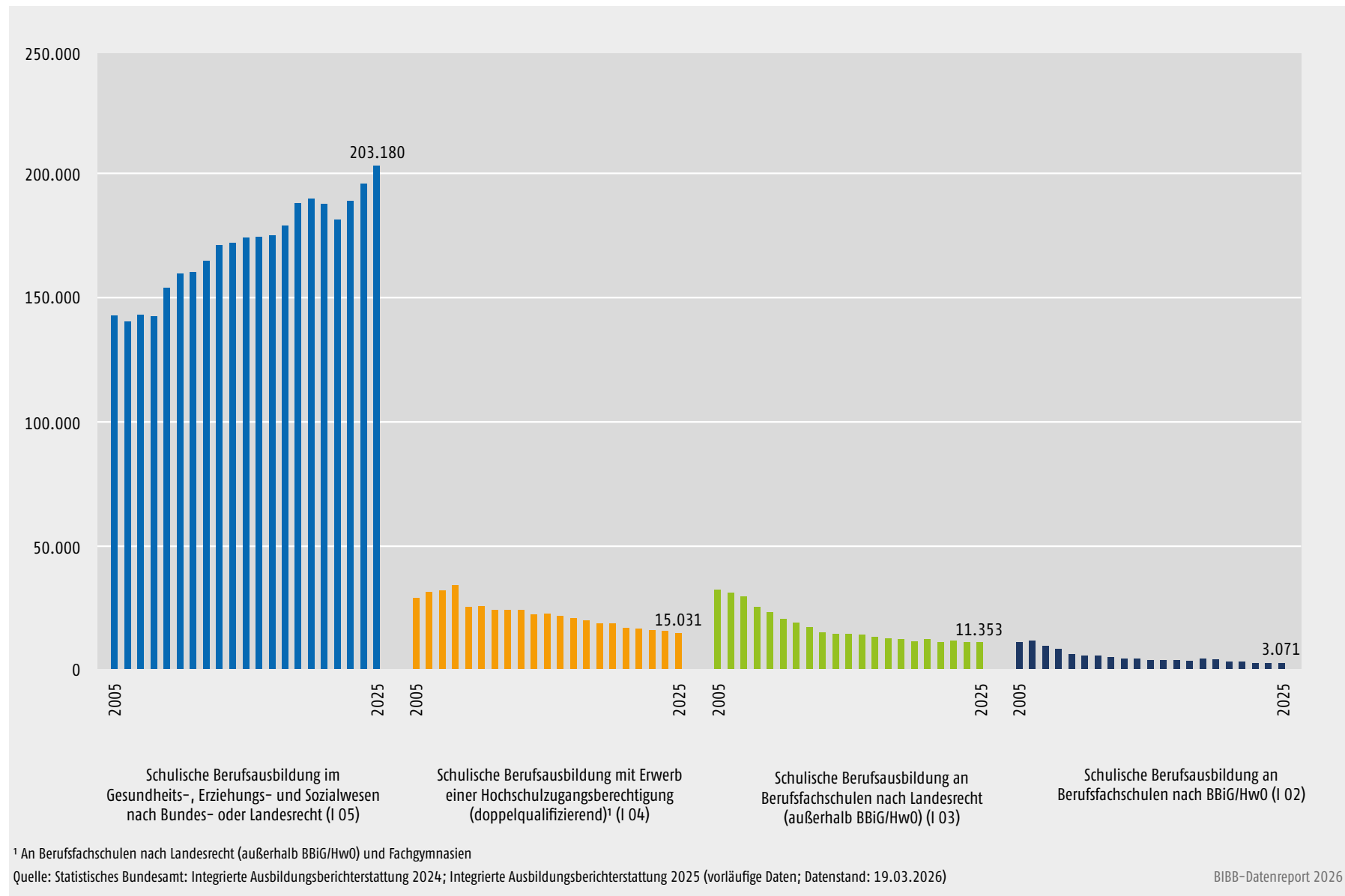
Die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (Konto I 05) stellten mit 203.180 Anfängern/Anfängerinnen im Jahr 2025 das mit Abstand bedeutendste Konto dar. Das GES-Konto umfasste rd. 87 % aller Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl der Anfänger/-innen (+3,8 %). Die doppelqualifizierenden schulischen Berufsausbildungen, in denen neben dem Berufsabschluss auch die Hochschulreife erworben werden kann (Konto I 04), stellten mit 15.031 Anfängern/Anfängerinnen rd. 6 % der Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen. Hier war die Zahl der Anfänger/-innen gegenüber dem Vorjahr rückläufig (-5,7 %). Die schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (Konto I 03) machten mit 11.353 Anfängern/Anfängerinnen rd. 5 % der schulischen Berufsausbildungen aus. Gegenüber dem Vorjahr blieben die Zahlen stabil (+/- 0,0 %). Die schulischen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO (Konto I 02) stellten mit 3.071 lediglich rd. 1 % aller Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen und spielten somit eine vergleichsweise geringe Rolle. Allerdings stiegen hier die Anfängerzahlen gegenüber dem Vorjahr leicht an (+3,1 %).

Entwicklungen seit dem Jahr 2005

Die langfristige Betrachtung aller schulischen Berufsausbildungen (ohne Beamtenausbildungen) seit dem Jahr 2005 zeigt, dass die Zahl der Anfänger/-innen insgesamt gestiegen ist (+7,8 % im Vergleich 2025 zu 2005). Die einzelnen Bildungskonten haben sich jedoch sehr unterschiedlich entwickelt.

Der Bereich der schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen verzeichnete als einziger und dominierender Bereich eine insgesamt deutlich positive Entwicklung (+42,4 %). Dieser Anstieg ist vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs insbesondere im Bereich der Pflege sowie der frühen Bildung zu sehen. Die gestiegenen Anfängerzahlen beruhen hier insbesondere auf der Zunahme im Bereich der Pflegeberufe, aber auch Erzieher/-innen verzeichneten einen bedeutenden Zulauf. Der GES-Bereich scheint von

Schaubild A6.1.2-1: Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2025



der rückläufigen demografischen Entwicklung¹⁸⁷ (vgl. → **Schaubild A4.2-3**) weniger betroffen zu sein als die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder andere schulische Berufsausbildungen. Auch hatte die Pandemie auf die Einmündungen in GES-Berufe scheinbar insgesamt einen geringeren negativen Einfluss als auf die Anfängerzahlen der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO insgesamt.

In den doppelqualifizierenden Bildungsgängen (Konto I 04) sank die Zahl der Anfänger/-innen im Vergleich zum Jahr 2005 (-48,5 %). Bei den Rückgängen der Anfängerzahlen in den doppelqualifizierenden Bildungsgängen fällt der Einbruch ab dem Jahr 2009 ins Auge. Während 2008 noch rd. 34.000 Anfänger/-innen gezählt wurden, waren es ein Jahr später nur noch rd. 26.000. Dies ist insbesondere auf eine Umwidmung der doppelqualifizierenden Bildungsgänge in Baden-Württemberg zurückzuführen: Im Jahr 2008 wurden sie noch im Sektor „Berufsausbildung“ gezählt (als primäres Bildungsziel wird hier noch der Berufsabschluss angegeben); ab dem Jahr 2009 werden sie im Sektor „Erwerb der HZB“ als „Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln“ ausgewiesen (ab diesem Zeitpunkt wurde die HZB als primäres Ziel benannt).

Die Zahl der Anfänger/-innen in Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht (Konto I 03) hat sich im Betrachtungszeitraum um knapp zwei Drittel (-65,1 %) verringert. Über die Gründe für den Rückgang der Anfängerzahlen in den sogenannten Assistentenausbildungen kann nur spekuliert werden. So kann vermutet werden, dass dies auf ihren sogenannten kompensatorischen Charakter zurückzuführen ist. Insbesondere aufgrund des demografischen Wandels gab es einen deutlichen Rückgang der Zahl der Jugendlichen. Hierdurch verbesserten sich zum einen die Chancen der jungen Menschen, einen Ausbildungsplatz im dualen System nach BBiG/HwO zu finden, wodurch weniger kompensatorische Angebote – seien es „Assistentenausbildungen“ oder Maßnahmen des Übergangsbereichs – benötigt wurden. Eine weitere Ursache, die einen Rückgang der „Assistentenausbildung“ verursacht haben könnte, ist der Trend hin zu einer stärkeren allgemeinbildenden Höherqualifizierung, sowohl über doppelqualifizierende Bildungsgänge im Sektor „Berufsausbildung“ als auch über die primär allgemeinbildenden Bildungsgänge im Sektor „Erwerb der HZB“.

Für den ebenso deutlichen Rückgang der Anfängerzahlen in den Ausbildungen an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO (Konto I 02) können ähnliche Gründe vermutet

werden. Diese haben sich seit 2005 ebenfalls deutlich reduziert (-73,2 %). Auffallend ist, dass die Zahlen der Anfänger/-innen in den schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO im Jahr 2019 sprunghaft gestiegen sind. Dies ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes jedoch hauptsächlich auf eine veränderte Zuordnung von Bildungsgängen in Rheinland-Pfalz zurückzuführen.

In **Kapitel A6.1.3** werden die Konten I 03 „Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht“ und I 04 „Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)“¹⁸⁸ für die berufsstrukturellen Analysen unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)“¹⁸⁹ gemeinsam betrachtet, da sie in der Statistik der Beruflichen Schulen nicht getrennt ausgewiesen werden.

Anfänger/-innen nach ausgewählten Merkmalen

In → **Tabelle A6.1.2-1** werden die Konten der schulischen Berufsausbildung anhand der Merkmale Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulische Vorbildung betrachtet. Auf den Vergleich der schulischen Berufsausbildung mit dem dualen System sowie mit anderen Bildungssektoren geht **Kapitel A4** näher ein. Die folgenden Auswertungen zu den Merkmalen Geschlecht und Staatsangehörigkeit basieren auf den vorläufigen Daten der iABE-Schnellmeldung 2025. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung der Anfänger/-innen liegen für das Jahr 2025 noch nicht vor; hier ist das Bezugsjahr jeweils 2024.

Die GES-Ausbildungen sind im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung traditionell stark weiblich geprägt. So lag der Anteil der Anfängerinnen im Jahr 2025 bei 73,8 %. Der Anteil der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit betrug 24,7 %. Gut die Hälfte aller Anfänger/-innen (54 %) verfügte im Jahr 2024 zu Beginn der Ausbildung über einen mittleren Abschluss, rund ein Viertel sogar über die (Fach-)Hochschulreife. Nur rd. 20% aller Anfänger/-innen besaßen einen Hauptschulabschluss (erster Schulabschluss).¹⁹⁰

Der Frauenanteil in den doppelqualifizierenden Ausbildungen (Konto I 04) war mit 47,4% im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung eher gering. Der Anteil ausländischer Jugendlicher lag bei

187 Die Angaben zur demografischen Entwicklung basieren auf der Bevölkerungsfortschreibung für den Zeitraum 2005 bis 2024 (vgl. Statistisches Bundesamt 2026c). Daten für das Berichtsjahr 2025 liegen derzeit noch nicht vor.

188 An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien

189 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

190 Anteile zur schulischen Vorbildung ohne Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt aufgrund fehlender Werte im GES-Konto (siehe **Kapitel A4**). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen.

Tabelle A6.1.2-1: Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung (in %)

Schulische Berufsausbildung		2025		2024				
		Anteil weiblich ³	Anteil nicht deutsch	Ohne Hauptschulabschluss (ohne ersten Schulabschluss)	Mit Hauptschulabschluss (mit erstem Schulabschluss)	Mit mittlerem Abschluss ⁴	Mit (Fach-)Hochschulreife ⁵	o. A./ Sonstige
		in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
I 05	Im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht ¹	73,8	24,7	1	20	54	22	2
I 04	Mit Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (doppelqualifizierend) ²	47,4	21,4	0	0,9	95,6	3,3	0
I 03	An Berufsfachschulen nach Landesrecht außerhalb BBiG/HwO	57,5	22,0	1,4	13,7	66,0	16,3	2,5
I 02	An Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	55,7	22,8	2,5	34,1	46,7	15,5	1,0

Anm.: Vorläufige Daten der iABE 2025. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2025 noch nicht vor.

¹ Anteile schulische Vorbildung ohne Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt aufgrund unvollständiger Daten im GES-Konto (siehe [E](#) zu den Datenhinweisen in [Kapitel A4](#)). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen (farblich gekennzeichnet).

² An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien

³ Personen mit der Signierung des Geschlechts „divers“ bzw. „ohne Angabe“ werden gemäß den Auswertungsmöglichkeiten der Länder dem männlichen oder weiblichen Geschlecht oder den Kategorien „männlich“ und „weiblich“ per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung, mit Erwartungswert von 0,5) zugeordnet.

⁴ Einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife

⁵ Einschließlich fachgebundener Hochschulreife

Quelle: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2024; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2025 (vorläufige Daten; Datenstand: 19.03.2026)

BIBB-Datenreport 2026

21,4 %. Entsprechend dem Bildungsziel verfügten 95,6 % der Anfänger/-innen bereits über einen mittleren Schulabschluss. 3,3 % brachten sogar die (Fach-)Hochschulreife mit. Sie nutzten diese Bildungsgänge demnach in erster Linie zum Erwerb von beruflichen Qualifikationen.

In den schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) (Konto I 03) waren Frauen mit einem Anteil von 57,5 % etwas häufiger vertreten. Der Anteil der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in diesen Bildungsgängen lag bei 22,0 %. Im Hinblick auf die schulische Vorbildung wiesen sie einen vergleichsweise niedrigen Anteil mit Hauptschulabschluss (erster Schulabschluss) auf (13,7 %). Über einen mittleren Abschluss verfügten 66,0 % der Anfänger/-innen, eine Studienberechtigung brachten 16,3 % mit.

Mit einem Frauenanteil von 55,7 % waren die schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO (Konto I 02) eher weiblich geprägt. Der Ausländeranteil betrug in diesen Bildungsgängen 22,8 %. Die Jugendlichen brachten eine vergleichsweise niedrige schulische Vorbildung mit. 34,1 % verfügten über einen Hauptschulabschluss (erster Schulabschluss), 46,7 % über einen mittleren Abschluss.

Nur 15,5 % der Anfänger/-innen hatten eine (Fach-)Hochschulreife.

A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung

Die folgende Darstellung zu den berufsstrukturellen Entwicklungen basiert zum einen auf den Daten der Statistik der Beruflichen Schulen, welche vom Statistischen Bundesamt in der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen“ veröffentlicht werden (ehemals Fachserie 11 Reihe 2; vgl. Statistisches Bundesamt 2025h). Zum anderen fließen in die Darstellung Daten der PflA ein (vgl. Statistisches Bundesamt 2025g). Um eine Einordnung entsprechend dem vorherigen Kapitel zu erleichtern, werden die berufsstrukturellen Betrachtungen anhand der iABE-Systematik vorgenommen. So werden im Kapitel zu den Ausbildungen in GES-Berufen nur die Entwicklungen der bundes- und landesrechtlich geregelten Ausbildungen vorgestellt. Die im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildeten Berufe (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r) werden nicht be-

rücksichtigt. Für die „Assistentenausbildungen“ kann auf Basis der Fachserie nicht wie in der iABE zwischen einfach- (Konto I 03: nur Berufsabschluss) und doppelqualifizierenden (Konto I 04: Berufsabschluss und Hochschulreife) Ausbildungen unterschieden werden. Sie werden daher hier gemeinsam unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)“ geführt.

Im Folgenden steht die Bedeutung und Entwicklung der Berufe in den verschiedenen Bildungskonten im Fokus. Zunächst werden die Schüler/-innen in GES-Berufen im ersten Schuljahrgang bzw. die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Blick genommen. Dargestellt werden die am stärksten besetzten Berufe im Schuljahr 2024/2025¹⁹¹ sowie deren Entwicklung seit dem Schuljahr 2013/2014¹⁹². Für die Betrachtung der Ausbildungen an Berufsfachschulen nach Landesrecht sowie nach BBiG/HwO werden aufgrund ihrer quantitativ geringeren Bedeutung keine berufsstrukturellen Entwicklungen im Zeitverlauf dargestellt.

Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht¹⁹³

Eine Ausbildung in den GES-Berufen^{194,195} erfolgt in der Regel an Schulen des Gesundheitswesens sowie in einigen Ländern zum Teil auch an Teilzeit-Berufsschulen, Berufsfachschulen und Fachschulen. Rund die Hälfte der Schüler/-innen wird in ca. 50 Berufen nach landesrechtlichen Regelungen ausgebildet. Rechtsgrundlage bilden die Schulgesetze der Länder. Für einige dieser Berufe liegen bundesweite Rahmenvereinbarungen der KMK vor (vgl. z. B. Kultusministerkonferenz 2024b, 2024c, 2025a). Diese sollen die Qualität der Abschlüsse durch gemeinsam vereinbarte Kriterien und Bildungsstandards sichern und damit die Voraussetzung für die gegenseitige

Anerkennung in den Ländern schaffen. Darüber hinaus gibt es Berufe¹⁹⁶, die auf bundesrechtlichen Regelungen basieren. Vor der Reform der Pflegeberufe wurden alle bundesrechtlich geregelten Berufe, außer Altenpfleger/-in, vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) geregelt; für den Beruf Altenpfleger/-in war das damalige BMFSFJ (seit 2025 Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend – BMBFSFJ) zuständig. Die neue generalistische Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau/-person unterliegt der Zuständigkeit beider Bundesministerien. Die bundesrechtlichen Bildungsgänge dauern in der Mehrzahl 36 Monate, die landesrechtlichen variieren zwischen zwölf und 36 Monaten (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2026). Insbesondere das Feld der bundesrechtlich geregelten GES-Berufe ist zurzeit durch eine besondere Dynamik mit vielen Neuerungen gekennzeichnet (vgl. Kapitel A6.1.1).

→ **Tabelle A6.1.3-1** weist die absoluten Zahlen (Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang bzw. neu abgeschlossene Ausbildungsverträge) für die am stärksten besetzten Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht des Schuljahres 2024/2025 sowie deren Veränderungen seit dem Schuljahr 2013/2014 aus. Darüber hinaus liefert die Tabelle Informationen über die relative Bedeutung der Berufe innerhalb der GES-Gruppe.

Der Schwerpunkt der Ausbildungen liegt in den Bereichen Pflege und Erziehung. Die mit Abstand bedeutendste Ausbildung im Jahr 2024/2025 war die Ausbildung zur Pflegefachperson mit 59.394 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Mit 35.007 Schülern/Schülerinnen im ersten Schuljahrgang war die Ausbildung zum/zur Erzieher/-in die zweitbedeutendste Ausbildung unter den GES-Berufen. Stark besetzt waren darüber hinaus die Ausbildungen zum/zur Pflegeassistenten/Pflegeassistentin¹⁹⁷ mit 23.042 sowie zum/zur Sozialpädagogischen Assistenten/Assistentin/Kinderpfleger/-in mit 18.075 Schülern/Schülerinnen im ersten Schuljahrgang.

Betrachtet man die stark besetzten GES-Berufe im Hinblick auf den Geschlechteranteil, so zeigt sich fast durch-

191 Für das Schuljahr 2025/2026 liegen noch keine Daten auf Basis der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens“ vor.

192 Das Schuljahr 2013/2014 wurde als Basisjahr gewählt, da ab diesem Jahr verlässliche Daten für die betrachteten Berufe nach der Umstellung von der KldB 1992 auf 2010 vorliegen. Ein Vergleich über die Zeit, insbesondere für die Berufe nach Landesrecht, ist nur eingeschränkt möglich (vgl. Zöllner 2015, S. 159).

193 Ohne Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen nach BBiG/HwO (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r)

194 Die Zuordnung von Berufen unter die Kategorie „GES-Berufe“ ist nicht klar definiert. In diesem Beitrag erfolgt eine Zuordnung der GES-Berufe nach Bundes- und Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) auf Basis der Tabelle 21121-14 „Schüler/-innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen insgesamt und im ersten Schuljahrgang nach Berufsbezeichnung und Geschlecht“ der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens Berufsbezeichnungen“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2025h).

195 Für die bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufe liegt bis heute keine vollständige Datenbasis vor. Darauf hatte bereits Zöllner 2015 verwiesen. Dies liege daran, dass „einige Länder keine Statistik vorhalten, andere Länder die Daten nicht oder nicht vollständig übermitteln“ (Bund-Länder-Arbeitsgruppe Weiterentwicklung der Pflegeberufe 2012, S. 44).

196 Anästhesietechnischer Assistent und Anästhesietechnische Assistentin, Diätassistent/-in, Ergotherapeut/-in, Logopäde/Logopädin, Masseur/-in und Medizinischer Bademeister/Medizinische Bademeisterin, Medizinischer Technologe/Medizinische Technologin für Funktionsdiagnostik, Medizinischer Technologe/Medizinische Technologin für Laboratoriumsanalytik, Medizinischer Technologe/Medizinische Technologin für Radiologie, Notfallsanitäter/-in, Orthoptist/-in, Operationstechnischer Assistent/Operationstechnische Assistentin, Pflegefachmann/Pflegefachfrau, Pharmazeutisch-technischer Assistent/Pharmazeutisch-technische Assistentin, Physiotherapeut/-in, Podologe/Podologin, Medizinischer Technologe/Medizinische Technologin für Veterinärmedizin (vgl. Kultusministerkonferenz 2024c)

197 Das Aggregat umfasst die in der Statistik Berufliche Schulen ausgewiesenen Berufe Altenpflegehelfer/-in, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in, Pflegeassistent/-in und Fachkraft – Pflegeassistentenz.

Tabelle A6.1.3-1: Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht¹, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang bzw. neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Zeitverlauf

	2013/2014 ⁶		2014/2015 ⁷	2015/2016 ⁷	2016/2017 ⁷	2017/2018 ⁸	2018/2019 ⁸	2019/2020 ⁸	2020/2021 ⁹	2021/2022 ⁹	2022/2023 ¹⁰	2023/2024 ¹¹	2024/2025 ¹¹		Veränderung Anteil weiblich (%-Punkte)	Veränderung zu 2013/2014 (in %)	Anteil an GES-Ausbildungen ¹³ (in %)		Veränderung GES-Anteil (%-Punkte)
Berufsbezeichnung	absolut	Anteil weiblich (in %)	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	Anteil weiblich (in %)	2013/2014 (insgesamt: 171.081)			2024/2025 (insgesamt: 195.738)		
Nach Bundesrecht																			
Pflegefachmann/-frau/-person ²									53.610	56.259	52.134	54.360	59.394	72,8				30,3	
Altenpfleger/-in	24.060	77,6	23.313	23.612	24.130	24.310	24.846	27.309											
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	23.689	78,5	23.239	22.911	23.656	23.467	24.108	25.728											
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	2.603	94,2	2.606	2.510	2.643	2.717	2.922	3.081											
Physiotherapeut/-in	7.931	62,9	8.265	8.346	8.176	7.970	7.836	8.799	8.901	9.347	9.071	10.127	10.582	54,7	-8,2	33,4	4,6	5,4	0,8
Ergotherapeut/-in	3.744	88,2	3.670	3.610	3.720	3.645	3.537	4.122	4.362	4.746	4.422	4.809	5.161	87,5	-0,7	37,8	2,2	2,6	0,4
Notfallsanitäter/-in ³			288	1.257	2.244	2.301	2.634	2.772	2.901	2.982	3.082	4.062	4.603	42,8				2,4	
Pharmazeutisch-technische/-r Assistent/-in	3.664	90,1	3.636	3.756	3.747	3.856	3.702	3.936	3.735	3.889	3.719	3.764	3.847	84,9	-5,3	5,0	2,1	2,0	-0,2
Nach Landesrecht																			
Erzieher/-in ⁴	30.299	82,1	30.772	31.655	31.207	32.128	33.282	34.956	39.894	41.104	39.145	37.584	35.007	80,6	-1,5	16	18	17,9	0
Pflegeassistent/-in ⁵	12.803	79,1	13.263	12.890	13.402	13.872	14.867	16.008	14.752	14.752	15.230	19.249	23.042	73,0	-6,1	80,0	8,9	11,8	2,9
Sozialassistent/-in ¹²	17.075	79,0	17.093	17.055	17.320	17.397	17.988	18.582	17.799	18.858	17.947	18.290	14.889	75,4	-3,6		10,0	7,6	
Sozialpädagogische/-r Assistent/-in Kinderpfleger/-in ¹²	12.167	85,0	12.446	12.743	12.446	12.553	13.032	13.497	12.906	11.822	11.952	13.913	18.075	87,0	2,1		7,1	9,2	
Heilerziehungspfleger/-in	5.748	72,7	5.356	5.653	5.588	5.605	5.421	6.471	6.171	6.276	5.735	5.762	5.725	68,5	-4,2	-0,4	3,4	2,9	-0,4

Anm.: Für die farblich gekennzeichneten Werte ist die Aussagekraft eingeschränkt (siehe hierzu die jeweiligen Fußnoten). Für weitere länderspezifische Datenhinweise siehe auch Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge a und b.

¹ Hier werden nur die Schüler/-innen abgebildet, die keine Ausbildung nach BBiG/HwO absolvieren.

² Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Berichtsjahr auf Basis der PflEA-Daten 2023. Die generalistische Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau/-person löst die Ausbildungen Kranken- und Gesundheitspfleger/-in, Altenpfleger/-in und Kinderkranken- und Gesundheitspfleger/-in ab (siehe **E** zu Statistiken).

³ Die dreijährige Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/-in trat am 1. Januar 2014 in Kraft und löste die zweijährige Ausbildung zum/zur Rettungsassistent/-in ab. Daher liegen hier erst ab dem Schuljahr 2014/2015 Daten zu den Schüler/-innen im 1. Schuljahr vor.

⁴ Der sprunghafte Anstieg der Zahlen im Schuljahr 2020/2021 lässt sich maßgeblich darauf zurückführen, dass für Baden-Württemberg erst seit dem Schuljahr 2020/2021 Daten zum/zur Erzieher/-in nach Berufsbezeichnung in der Fachserie bzw. dem Statistischen Bericht ausgewiesen werden. Rechnet man die Daten von Baden-Württemberg heraus und berechnet die Veränderungsrate über die 15 Bundesländer, ergibt sich ein Zuwachs von 2 %.

⁵ Das Aggregat „Pflegeassistent/-in“ umfasst die in der Statistik Berufliche Schulen ausgewiesenen Berufe Altenpflegehelfer/-in, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in, Pflegeassistent/-in und Fachkraft – Pflegeassistenz. Der deutliche Rückgang der Zahlen in den Schuljahren 2020/2021 und 2021/2022 ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes insbesondere durch die fehlenden Angaben für Schleswig-Holstein bedingt.

⁶ Für Baden-Württemberg und das Saarland liegt die Berufsbezeichnung bzw. die Aufteilung nach Berufen nicht immer vor. Für Hessen wurde die Aufteilung nach Geschlecht und Schuljahrgängen für die Schulen des Gesundheitswesens geschätzt.

⁷ Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor, für Bremen zum Teil nur Vorjahresdaten.

⁸ Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

⁹ Für Schleswig-Holstein liegen keine Daten vor. Für das Saarland Vorjahresdaten für die Schulen des Gesundheitswesens. Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

¹⁰ Für das Saarland liegen keine Daten vor. Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

¹¹ Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

¹² In Niedersachsen gab es im Schuljahr 2024/2025 eine veränderte Zuordnung der berufsqualifizierenden Berufsfachschule „Sozialpädagogische/-r Assistent/-in“ vom/von der „Sozialassistenten/-assistentin“ zum/zur „Sozialpädagogische/-r Assistent/-in Kinderpfleger/-in“.

¹³ Summe der Anfänger/-innen aus der integrierten Ausbildungsberichterstattung 2013 bzw. 2024 (GES-Konto I 05)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2024/2025 (Datenstand: 13.11.2025);

Sonderauswertung Statistik Berufliche Schulen, Jahrgänge 2013/2014 bis 2024/2025 (Datenstand: 28.01.2026); Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2024

(Datenstand: 29.07.2025); Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2024 (Datenstand: 06.01.2026)

BBB-Datenreport 2026

gänglich eine starke weibliche Präsenz. Der Frauenanteil variierte im Schuljahr 2024/2025 zwischen 54,7 % in der Ausbildung zum/zur Physiotherapeuten/Physiotherapeutin und 87,5 % zum/zur Ergotherapeuten/Ergotherapeutin. Eine Ausnahme bildete die Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/-in, hier lag der Frauenanteil mit nur 42,8 % deutlich unter dem Durchschnitt. In allen stark besetzten Berufen, mit Ausnahme der/des Sozialpädagogischen Assistentin/Assistenten/Kinderpflegerin/Kinderpflegers, ist der Frauenanteil seit 2013/2014 rückläufig.

Im längerfristigen Zeitvergleich seit dem Schuljahr 2013/2014 zeigt die absolute Zahl der Schüler/-innen im ersten Schuljahr bzw. der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in allen stark besetzten GES-Ausbildungen eine positive Entwicklung. Die am stärksten besetzte Ausbildung nach Landesrecht zum/zur Erzieher/-in verzeichnete im Betrachtungszeitraum einen spürbaren Anstieg. Hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass für Baden-Württemberg erst seit dem Berichtsjahr 2020/2021 Daten zum/zur Erzieher/-in nach Berufsbezeichnung in der Statistik der Beruflichen Schulen vorliegen. Diese fehlten in den Vorjahren des Betrachtungszeitraumes. Berechnet man den Anstieg gegenüber dem Berichtsjahr 2013/2014 ohne Baden-Württemberg, so zeigt sich ein deutlich abgeschwächter Zuwachs von rd. 2 %. Auch die am stärksten besetzte Ausbildung nach Bundesrecht zur Pflegefachperson (bzw. der Vorgängerberufe) zeigte einen merklichen Zuwachs im Betrachtungszeitraum. Genaue prozentuale Veränderungen sind aufgrund des Bruchs in der Zeitreihe durch die veränderte Datenbasis jedoch nicht berechenbar.

Weitere starke Zuwächse der Schülerzahlen verzeichneten die Ausbildungen zum/zur Pflegeassistenten/Pflegeassistentin (+80,0 %), zum/zur Ergotherapeuten/Ergotherapeutin (+37,8 %) und zum/zur Physiotherapeuten/Physiotherapeutin (+33,4 %). Geringere Zuwächse zeigten sich z. B. für die Ausbildungen zum Pharmazeutisch-technischen Assistenten/zur Pharmazeutisch-technischen Assistentin (+5,0 %). Die Ausbildung zum/zur Heilerziehungspfleger/-in zeigt sogar eine leicht rückläufige Entwicklung (-0,4 %). Die Entwicklung der Berufe zum Sozialpädagogischen Assistenten/Kinderpfleger/zur Sozialpädagogischen Assistentin/Kinderpflegerin sowie zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin können aufgrund eines Bruchs in der Datenerfassung nicht berechnet werden.

Die relative Bedeutung der Berufe – also der Anteil an allen GES-Berufen – hat sich seit 2013/2014 nur leicht verändert. Den stärksten Anstieg verzeichnete der Anteil der Ausbildungen zum/zur Pflegeassistenten/Pflegeassistentin (+2,9 Prozentpunkte).

Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)¹⁹⁸

Im Folgenden werden nur die Ausbildungen mit Abschluss nach Landesrecht betrachtet, die nicht zu den oben beschriebenen GES-Berufen zählen. Diese landesrechtlichen Ausbildungen führen meist zum Abschluss „Staatlich geprüfter Assistent/Staatlich geprüfte Assistentin“ (manchmal auch „Staatlich anerkannt“) und werden deshalb häufig als „Assistentenausbildungen“ bezeichnet. In der Regel handelt es sich um Ausbildungen, die sich an Absolventen/Absolventinnen mit einem mittleren Schulabschluss richten. Das Feld ist durch eine Vielzahl unterschiedlicher Ausbildungen gekennzeichnet. Die Bereiche Labortechnik, Kommunikations- und Gestaltungstechnik sowie Sekretariat und Fremdsprachen sind klassische Angebotsfelder (vgl. Kultusministerkonferenz 2025a).

Die genaue Anzahl der Ausbildungsberufe nach Landesrecht ist nicht eindeutig zu identifizieren, da sich die Abschlussbezeichnungen der KMK (vgl. Kultusministerkonferenz 2025a) für die landesrechtlichen Berufsabschlüsse nicht eindeutig in dem Statistischen Bericht (ehemals Fachserie) „Berufliche Schulen“ des Statistischen Bundesamtes wiederfinden (vgl. Zöller 2015, S. 8). Bereinigt man die Liste der landesrechtlich geregelten Ausbildungen aus dem Statistischen Bericht „Berufliche Schulen“ (siehe Tabelle 21121-10) um die GES-Berufe an Berufsfachschulen (siehe Tabelle 21121-14:), bleiben rd. 90 Berufe übrig.

Die Berufsausbildungen sind oft landestypisch ausgelegt und nur im betreffenden Bundesland vertreten. Es gibt jedoch auch Ausbildungen, die in mehreren Ländern gleichermaßen angeboten werden, z. B. die Ausbildung zum staatlich geprüften Biologisch-technischen Assistenten/zur staatlich geprüften Biologisch-technischen Assistentin (in elf von 16 Bundesländern) (vgl. Statistisches Bundesamt 2025h).

In → **Tabelle A6.1.3-2** werden für das Schuljahr 2024/2025 die am stärksten besetzten Berufe ausgewiesen. Die bedeutendsten Ausbildungen unter den landesrechtlich geregelten Ausbildungen sind mit einem Anteil von jeweils rd. 10 % die Ausbildungen zum gestaltungstechnischen Assistenten/zur gestaltungstechnischen Assistentin (2.794 Schülerinnen und Schüler), zum Assistenten/zur Assistentin – Informatik (allgemeine Informatik) (2.655 Schülerinnen und Schüler) sowie zum Kaufmännischen Assistenten/Wirtschaftsassistenten/zur Kaufmännischen Assistentin/Wirtschaftsassistentin – Betriebswirtschaft (2.436 Schülerinnen und Schüler).

198 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

Tabelle A6.1.3-2: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR)¹, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2024/2025

Berufsbezeichnung	Insgesamt ²	Anteil weiblich (in %)	Anteil an LR-Berufen 2024 (in %) ³	Länder (Anzahl)
Gestaltungstechnische/-r Assistent/-in	2.794	68,1	10,2	BE, BB, HB, HH, MV, NI, NW, RP, ST, TH (10)
Assistent/-in – Informatik (allgemeine Informatik)	2.655	10,8	9,7	BE, BY, NI, NW, RP, ST (6)
Kaufmännische/-r Assistent/-in/Wirtschaftsassistent/-in – Betriebswirtschaft	2.436	45,9	8,9	BE, NW, RP, TH (4)
Assistent/-in – Ernährung und Versorgung	1.287	71,4	4,7	BE, NW, RP, TH (4)
Kosmetiker/-in (schulische Ausbildung)	1.282	99,5	4,7	BY, BE, NI, NW (4)
Kaufmännische/-r Assistent/-in/Wirtschaftsassistent/-in – Informationsverarbeitung	1.198	40,6	4,4	BE, HB, HE, NI, NW, ST (6)
Biologisch-technische/-r Assistent/-in	1.093	59,7	4,0	BW, BE, BY, BB, HB, HH, HE, NI, NW, RP, ST, TH (12)
Designer/-in (Ausbildung) – Grafik	946	75,9	3,5	BW, BE, HB, SN (4)
Chemisch-technische/-r Assistent/-in	913	40,2	3,3	BW, BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, TH (9)
Kaufmännische/-r Assistent/-in / Wirtschaftsassistent/-in – Fremdsprachen	822	65,9	3,0	BE, HB, HH, HE, NI, NW (6)

BW = Baden-Württemberg, BY = Bayern, BE = Berlin, BB = Brandenburg, HB = Bremen, HH = Hamburg, HE = Hessen, MV = Mecklenburg-Vorpommern, NI = Niedersachsen, NW = Nordrhein-Westfalen, RP = Rheinland-Pfalz, SN = Sachsen, ST = Sachsen-Anhalt, SH = Schleswig-Holstein, TH = Thüringen

¹ Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.

² Für Schleswig-Holstein liegen keinen Daten nach Berufsbezeichnung vor. Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

³ Summe schulische Ausbildungen nach Landesrecht aus der integrierten Ausbildungsberichterstattung 2024 (Konten I 03 + I 04) = 27.302

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistische Berichte: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2024/2025, Tabelle 21121-10 (Datenstand: 13.11.2025); Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2024 (Datenstand: 06.01.2026)

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A6.1.3-3: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2024/2025

Berufsbezeichnung ¹	Insgesamt	Anteil weiblich (in %)	Anteil an allen schulischen BBiG/HwO-Berufen 2024 ² (in %)	Länder (Anzahl)
Kaufmann/-frau – Büromanagement	679	53,0	12,4	BY, BE (2)
Bankkaufmann/-frau	660	52,3	12,1	BW (1)
Kosmetiker/-in	537	95,3	9,8	BW, NW, SN, ST, TH (5)
Maßschneider/-in	244	78,7	4,5	HE, NW, RP (3)
Industriekaufmann/-frau	200	52,5	3,7	BW (1)
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in – Personenkraftwagentchnik	160	16,9	2,9	BW (1)
Textil- und Modenäher/-in	156	74,4	2,9	BY, BE (2)
Fachinformatiker/-in – Anwendungsentwicklung	132	8,3	2,4	BY (1)
Kaufmann/-frau – Versicherungen und Finanzanlagen	126	52,4	2,3	BW (1)
Anlagenmechaniker/-in – Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	110	13,6	2,0	BY, BE (2)

BW = Baden-Württemberg, BY = Bayern, BE = Berlin, HE = Hessen, NW = Nordrhein-Westfalen, RP = Rheinland-Pfalz, SN = Sachsen, ST = Sachsen-Anhalt, TH = Thüringen

¹ Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

² Summe aller Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang in schulischen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO, 2024 = 5.454

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2024/2025, Tabelle 21121-09 (Datenstand: 13.11.2025)

BIBB-Datenreport 2026

Ausbildungen nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen

Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO wird normalerweise dual, also im Betrieb und in der Teilzeit-Berufsschule, durchgeführt. Darüber hinaus sind im BBiG bzw. in der HwO Ausnahmen geregelt, die eine vollzeitschulische Ausbildung an Berufsfachschulen ermöglichen. Dort werden die Inhalte der Ausbildungen gemäß den anerkannten Ausbildungsrahmenplänen umgesetzt. Eine vollzeitschulische Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen ist nach zwei Regelungen möglich:

1. Gleichstellung von Prüfungszeugnissen (vgl. § 50 Abs. 1 BBiG bzw. § 40 Abs. 1 HwO):
Das an der Berufsfachschule erworbene Prüfungszeugnis wird dem Zeugnis über das Bestehen der Abschluss-/Gesellenprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellt. Die Gleichstellung von Prüfungszeugnissen erfolgt durch eine Rechtsverordnung über das BMWF (ehemals BMWi) oder das sonst zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit dem BMBFSFJ (ehemals BMBF) nach Anhörung des Hauptausschusses des BIBB. Voraussetzung ist, dass die Berufsausbildung und die in der Prüfung nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gleichwertig sind. Die Bewilligung wird befristet erteilt und ist zurzeit für sechs berufsbildende Schulen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2026) in Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz ausgesprochen (vgl. Zöller 2015).
2. Zulassung zur Abschlussprüfung (vgl. § 43 Abs. 2 BBiG):
Die Berufsausbildung wird mit einer externen Abschlussprüfung abgeschlossen, die vor einer Handwerks-/Handelskammer abgelegt wird. Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer in einer berufsbildenden Schule ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Dies ist der Fall, wenn Inhalt, Anforderung und zeitlicher Umfang der jeweiligen Ausbildungsordnung gleichwertig sind sowie die systematische Durchführung und ein angemessener Anteil fachpraktischer Ausbildung gewährleistet werden.

Die Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO ist durch die in → [Tabelle A6.1.3-3](#) dargestellten Berufe geprägt. Die Schüler/-innen in den aufgeführten Berufen repräsentierten rd. 55 % aller Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang 2024/2025. Über 500 Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang verzeichneten die Berufe Kaufmann/-frau – Büromanagement (679), Bankkaufmann/-frau (660) und Kosmetiker/-in (537). Die an-

deren Berufe spielten auf Bundesebene eine vergleichsweise unbedeutende Rolle. So wurde beispielsweise die Ausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau – Versicherungen und Finanzanlagen mit 126 Schülerinnen und Schülern nur an Berufsfachschulen in Baden-Württemberg angeboten. Der Beruf Maßschneider/-in konnte zwar in drei Ländern erlernt werden, insgesamt begannen jedoch nur 244 Schüler/-innen diese Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen.

(Amelie Illiger, Regina Dionisius)

A 6.1.4 Die Ausbildung zur Pflegefachperson

Im Jahr 2017 wurde das Pflegeberufereformgesetz (PflBRefG) verabschiedet, das die Grundlage für eine bundesweit einheitliche Berufsausbildung im Bereich der Pflege schuf. Mit dieser Reform wurden die zuvor getrennten Ausbildungsberufe Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in zusammengeführt. Ziel der Ausbildung zur Pflegefachperson ist es, einen generalistischen Abschluss zu vermitteln, der die Auszubildenden zur Pflege von Menschen aller Altersstufen in sämtlichen Versorgungsbereichen befähigt. Die Ausbildung dauert in Vollzeit in der Regel drei Jahre und ist dualisiert (vgl. [Kapitel A6.1.1](#)). Der schulische Teil wird an Pflegeschulen unterrichtet, während die praktische Ausbildung in Krankenhäusern, in stationären Pflegeeinrichtungen oder ambulant (ambulante Pflegeeinrichtungen/Pflegedienste) stattfindet. Der erste Jahrgang der neuen Ausbildung startete im Jahr 2020.

Alle Auszubildenden beginnen zunächst mit dem im Ausbildungsvertrag festgelegten Berufsziel „Pflegefachperson“, „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen spezialisierte Abschlüsse in der Altenpflege oder der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu erwerben. So können Auszubildende, die von Anfang an den Schwerpunkt der Pflege älterer Menschen haben (etwa, weil sie in einer entsprechenden Einrichtung ihre praktische Ausbildung absolvieren und ihren Vertiefungseinsatz in der Langzeitpflege gewählt haben), vor dem letzten Drittel ihrer Ausbildung ihr Wahlrecht in Anspruch nehmen und entscheiden, ob sie die begonnene generalistische Ausbildung zur Pflegefachperson fortsetzen oder ihre Ausbildung auf einen Abschluss als „Altenpfleger/-in“ ausrichten. In diesem Fall erfolgt die Ausbildung im letzten Drittel speziell in der Pflege älterer Menschen. Der Anteil der abgeschlossenen Prüfungen zu Altenpflegern/-pflegerinnen betrug im aktuellen Berichtsjahr 2024 jedoch nur 0,2 %.

Auszubildende, die von Anfang an den Schwerpunkt auf Pädiatrie gelegt haben, können ebenfalls eine Spezialisierung, hier in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege, wählen. Der Berufsabschluss lautet dann „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in“. Wie im Bereich der Altenpflege wurde auch hier vergleichsweise selten von dem Wahlrecht Gebrauch gemacht; nur rd. 1 % der abgeschlossenen Ausbildungen im Jahr 2024 wurden mit der Berufsbezeichnung Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in beendet.

Die überwiegende Mehrheit von 99 % der Auszubildenden hat im dritten Ausbildungsjahr die generalistische Ausbildung fortgesetzt und den Berufsabschluss „Pflegefachperson“, „Pflegefachfrau“ bzw. „Pflegefachmann“ erworben (vgl. Statistisches Bundesamt 2025g).

Im Rahmen der Pflegeberufereform wurde auf Basis der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PflAFinV) **E** eine Statistik für den Beruf der Pflegefachperson eingeführt. Die Pflegeausbildungsstatistik (PfleA) ist die erste Bundesstatistik, die sich ausschließlich und explizit auf diese Berufsausbildung bezieht. Diese ermöglicht es, ab dem Berichtsjahr 2020 Entwicklungen und Indikatoren zu ausgewählten Merkmalen der Ausbildung zu ermitteln. Die PfleA-Daten sind detaillierter als die Daten der Statistik „Berufliche Schulen“ zu anderen sogenannten schulischen Berufsausbildungen (vgl. Kapitel A6.1.3), aber weniger umfangreich als die der Berufsbildungsstatistik zu den dualen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO (vgl. Kapitel A5).

Es gibt drei Gründe, warum die Ausbildung zur Pflegefachperson besonders relevant ist: Erstens handelt es sich um den am stärksten besetzten Ausbildungsberuf (vgl. Kapitel A4.3, Tabelle A4.3-1). Zweitens steht der Beruf aufgrund seiner systemrelevanten Funktion im Gesundheitswesen und massiver Probleme durch Fachkräftemangel bildungspolitisch im Fokus. Drittens unterscheidet sich die amtliche Datenlage zu diesem Beruf von denen anderer Ausbildungsberufe (vgl. Kapitel A6.1.3). Es soll deshalb an dieser Stelle gesondert über den Beruf berichtet werden.

E

Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA)

Die Pflegeausbildungsstatistik (PfleA) weist seit Januar 2020 Daten zu dem neuen vereinheitlichten Pflegeberuf der Pflegefachperson aus. In der Statistik werden neben dem Geschlecht, Alter und Bundesland auch Daten zum Ausbildungsumfang (Vollzeit/Teilzeit), dem Erhalt von Fördermitteln (§ 81 SGB III und § 16 SGB II), der Ausbil-

dungsvergütung, dem Prüfungsergebnis sowie zur Trägerschaft der Pflegeschulen sowie den Trägern der praktischen Ausbildung erhoben. Die Erhebung erfolgt jährlich zum Stichtag 31. Dezember für das jeweilige Kalenderjahr. Bei den Daten handelt es sich um Einzeldaten (vgl. Statistisches Bundesamt 2025g). Für das Berichtsjahr 2025 liegen derzeit lediglich vorläufige Eckdaten vor (vgl. Statistisches Bundesamt 2026b). Differenzierte, endgültige Daten stehen für die Jahre 2020 bis 2024 zur Verfügung (vgl. Statistisches Bundesamt 2025g).

Die Ausbildung von Pflegefachpersonen ist von essenzieller Bedeutung, um den hohen und zukünftig weiter steigenden Personalbedarf in der Pflege decken zu können. Damit die Pflegefachausbildung diesen Beitrag leisten kann, ist die Beteiligung von drei Akteuren an der Ausbildung unabdingbar: Erstens muss es interessierte Menschen geben, die sich zur Pflegefachperson ausbilden lassen wollen, zweitens werden Schulen benötigt, die eine entsprechende Anzahl an Schulplätzen für dieses Berufsbild bereitstellen und drittens muss es Krankenhäuser, ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen geben, die als Träger der praktischen Ausbildung Ausbildungsplätze anbieten. Ausbildungsinteressierte bzw. Auszubildende, Pflegeschulen sowie ausbildende Einrichtungen stehen in einem wechselseitigen Abhängigkeitsverhältnis. Vor diesem Hintergrund werden nachfolgend Indikatoren vorgestellt, die die drei genannten Akteure in den Blick nehmen, um die Entwicklungen zwischen den Jahren 2020 und 2025 näher zu beleuchten. In den nächsten Abschnitten werden hierzu folgende Größen betrachtet: die Zahl der Auszubildenden und damit die realisierte Beteiligung an der Pflegefachausbildung, also wie viele Menschen tatsächlich in die Ausbildung zur Pflegefachperson eingebunden sind, die Zahl der Pflegeschulen sowie die Zahl der Träger der praktischen Ausbildung, die aktiv ausbilden.

Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (NAA)

Insgesamt wurden in Deutschland im ersten Berichtsjahr 2020 53.610 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und nicht vorzeitig gelöst → Tabelle A6.1.4-1. Im Jahr 2025 wurden nach aktuellen (vorläufigen) Zahlen rd. 64.300 Ausbildungsverträge¹⁹⁹ neu abgeschlossen. Dies ist ein Anstieg von rd. 20 % gegenüber 2020 (vgl. Statistisches Bundesamt 2025g, 2026b).

¹⁹⁹ Die vorläufigen Ergebnisse zu den Auszubildenden und Studierenden in der Pflege zum Stichtag 31. Dezember 2025 werden vom Statistischen Bundesamt nur gerundet veröffentlicht (vgl. Statistisches Bundesamt 2026b).

Tabelle A6.1.4-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zur Pflegefachperson
(Stichtag 31.12.) 2020 bis 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025*	Veränderung 2020 zu 2025 bzw. 2024 in %
Geschlecht							
Weiblich	40.602	42.546	38.625	39.801	43.221	45.800	13%
Männlich	13.008	13.713	13.506	14.559	16.173	18.500	42%
Ausbildungsumfang							
Vollzeit	53.103	55.671	51.588	53.643	58.710	–	11%
Teilzeit	507	591	546	717	684	–	35%
Insgesamt	53.610	56.259	52.134	54.360	59.394	64.300	20%
* Vorläufige Daten für 2025							
Quelle: Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA) 2024, Schnellmeldung der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2025 (Datenstand: 29.07.2025 und 18.03.2026)							
BIBB-Datenreport 2026							

Nach Geschlecht differenziert zeigen sich unterschiedliche Zuwachsraten²⁰⁰ → **Schaubild A6.1.4-1**. Während sich die Zahl der NAA bei Frauen von 2020 zu 2025 um rd. 13 % erhöht hat, stieg der Zahl der NAA bei Männern um rd. 42 %. Entsprechend erhöhte sich in dem traditionell weiblich dominierten Beruf der Anteil männlicher Auszubildender: Wurden im Jahr 2020 nur rd. 24 % der NAA von jungen Männern abgeschlossen, lag der Anteil im Jahr 2025 bei rd. 29 %.

Das Pflegeberufegesetz (PflBG) eröffnet in § 6 die Möglichkeit, die Ausbildung zur Pflegefachperson in Teilzeit zu absolvieren. In dieser Form kann die Ausbildung auf bis zu fünf Jahre verlängert werden. In allen Erhebungsjahren wurde die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung nur in sehr geringem Ausmaß genutzt. Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Teilzeit entsprach jeweils rd. 1 %.

Das durchschnittliche Alter der Personen mit neu geschlossenem Ausbildungsvertrag lag im Jahr 2024 bei 24 Jahren und hat sich damit seit erstmaliger Erfassung in 2020 nur geringfügig verändert.

Unterschiede in den Bundesländern

Zwar wurde die Pflegeausbildung in Deutschland durch das Pflegeberufegesetz bundesweit reformiert und ver-

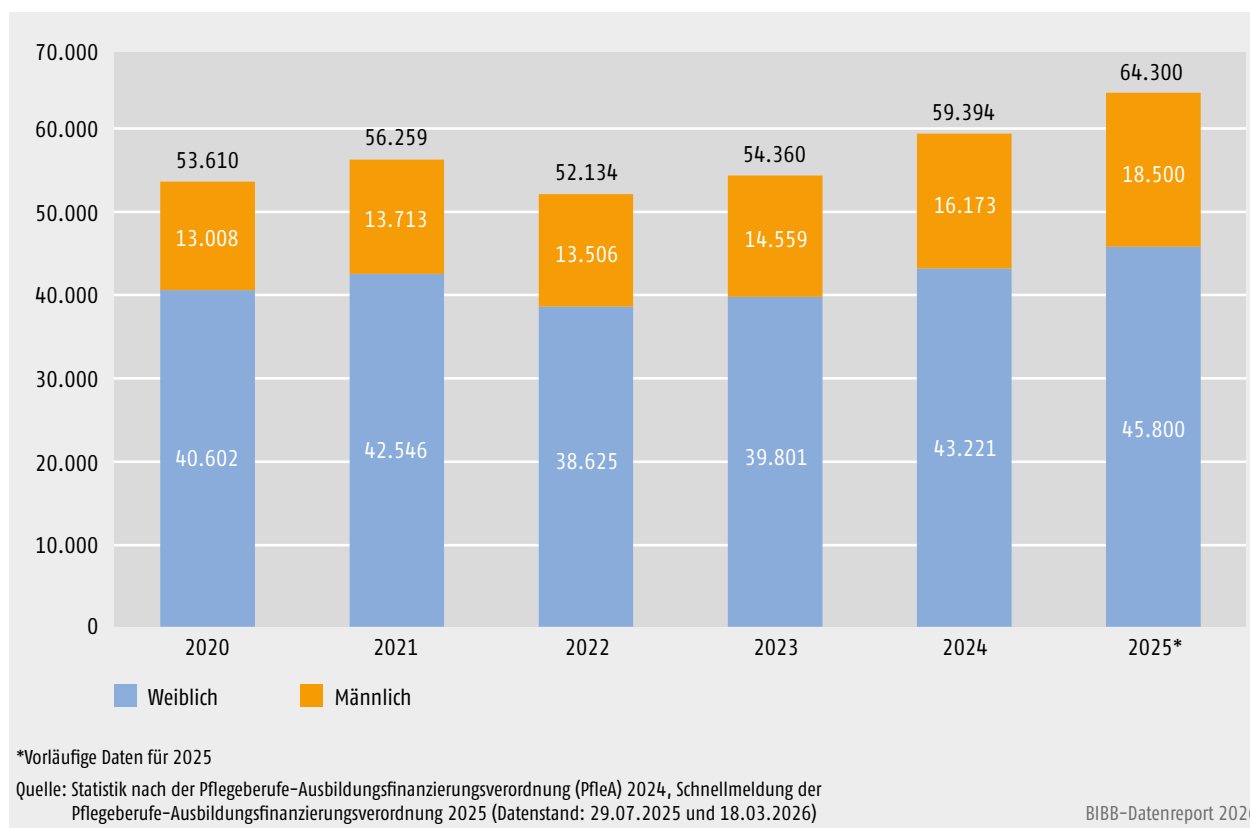
einheitlicht, dennoch bleiben einzelne Bereiche der Umsetzung den Bundesländern überlassen. Zwischen 2020 und 2024 entwickelte sich die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in den Bundesländern unterschiedlich.

Insgesamt verzeichneten nur zwei Bundesländer einen Rückgang der Neuabschlusszahlen, und zwar Mecklenburg-Vorpommern (-16,4 %) und Sachsen-Anhalt (-4,7 %). In allen anderen Bundesländern kam es dagegen zu moderaten bis deutlichen Zuwächsen. Das stärkste Wachstum wies Rheinland-Pfalz mit einem Plus von 28,3 % auf (Statistisches Bundesamt 2025g).

Die unterschiedlichen Entwicklungen bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Bundesländern lassen sich vermutlich auf eine Kombination unterschiedlicher Faktoren zurückführen. Zu den relevanten Rahmenbedingungen zählen insbesondere der demografische Wandel, die regionale Infrastruktur und Bildungskapazitäten, beispielsweise die Krankenhaus- und Schuldichte, die jeweilige Trägerlandschaft sowie regionalwirtschaftliche Bedingungen. So kann z. B. die Ausbildung in Regionen mit großen Klinikverbünden anders organisiert sein als in Ländern mit vielen kleineren Einrichtungen oder freien Trägern. Auch können Förderprogramme und internationale Rekrutierungsstrategien in den einzelnen Bundesländern variieren. Im zeitlichen Vergleich sind zudem mögliche pandemiebedingte Effekte zu berücksichtigen. Niedrige Ausgangswerte im Jahr 2020 können rechnerisch zu stärkeren Zuwächsen in den Folgejahren führen. Neben diesen strukturellen Faktoren verfügen die Länder über bildungs- und organisationspolitische Gestaltungsräume, etwa bei landesrechtlichen Ausführungsgesetzen und Verordnungen, der Umsetzung

200 Da die Fälle des Geschlechts mit der Ausprägung „divers“ und „ohne Angabe“ vom Statistischen Bundesamt zur Wahrung der Geheimhaltung nicht explizit veröffentlicht werden können, erfolgt für die Veröffentlichung der Statistik eine Zuordnung der Merkmalsausprägungen „divers“ und „ohne Angabe“ zu den Kategorien „männlich“ und „weiblich“ per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung, mit Erwartungswert von 0,5) (vgl. Statistisches Bundesamt 2025g).

Schaubild A6.1.4-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zur Pflegefachperson nach Geschlecht (Stichtag 31.12.) 2020 bis 2025



der Rahmenlehr- und Rahmenausbildungspläne oder der Schulentwicklungsplanung. Insgesamt bilden die Länderunterschiede somit ein komplexes Zusammenspiel verschiedener Einflussgrößen ab. Auf Grundlage der vorliegenden Daten lassen sich jedoch keine belastbaren Aussagen zu konkreten Ursachen oder Wirkungszusammenhängen treffen.

Prüfungsergebnisse und Beendigung von Ausbildungsverträgen ohne Abschluss

Seit dem Berichtsjahr 2023 stehen auch vollständige Daten über die im Berichtsjahr beendeten Ausbildungen sowie die Prüfungsergebnisse zur Verfügung. → [Tabelle A6.1.4-2](#) zeigt, dass von den im Jahr 2024 beendeten 63.183 Ausbildungen 37.419 (59,2 %) Ausbildungen erfolgreich abgeschlossen wurden. Nur 1.683 (2,7 %) der Prüfungen wurden endgültig nicht bestanden. Allerdings wurden auch 24.081 (38,1 %) Ausbildungen beendet, ohne dass eine Prüfung abgelegt wurde. Ähnlich wie die Lösungsquote in der Berufsbildungsstatistik wird in der PfleA seit 2024 eine Quote zur „Beendigung von Ausbildungsverträgen ohne Abschluss (in Prozent) (Schichtenmodell)“ (hier kurz: „Beendigungsquote“) **E** ausgegeben, die der sogenannten Vertragslösungsquote

der dualen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO ähnelt, aber nicht eins zu eins mit ihr zu vergleichen ist ([vgl. Kapitel A5.6](#)).

Im Jahr 2024 wurden demnach 33,4 % aller Ausbildungsverträge vorzeitig, also vor erfolgreichem Abschluss bzw. endgültigem Nichtbestehen der Abschlussprüfungen, beendet. Bei der Interpretation dieser Quote ist zu beachten, dass die Beendigungsquote keine reine Abbruchquote darstellt. So kann es zwar sein, dass die Ausbildung ohne Alternative abgebrochen wurde. Darüber hinaus ist es aber beispielsweise auch möglich, dass der Ausbildungsvertrag in einer Einrichtung bzw. Pflegeschule gelöst und mit einem anderen Krankenhaus oder einer anderen Pflegeschule ein neuer Ausbildungsvertrag geschlossen wurde. Auch kann es sein, dass eine andere Ausbildung oder ein Studium aufgenommen wurde. Auffallend ist, dass die Beendigungsquote bei männlichen Auszubildenden mit 38,6 % höher ausfällt als bei weiblichen Auszubildenden (31,5 %).

Tabelle A6.1.4-2: Prüfungsergebnisse sowie Quote der Beendigung von Ausbildungsverträgen ohne Abschluss (in %) 2020 bis 2024

	2020	2021	2022	2023	2024
Prüfungsergebnisse (Insgesamt)	3.681	12.699	18.111	55.413	63.183
Prüfung bestanden			129	33.570	37.419
Prüfung endgültig nicht bestanden				702	1.683
Beendigung der Ausbildung im Berichtsjahr ohne Prüfung	3.681	12.699	17.982	21.141	24.081
Quote der Beendigung von Ausbildungsverträgen ohne Abschluss¹					in %
Insgesamt					33,4
Weiblich					31,5
Männlich					38,6

¹ Daten liegen erst ab dem Jahr 2024 vollständig vor.

Quelle: Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA) 2024 (Datenstand: 29.07.2025)

BIBB-Datenreport 2026

E

Berechnung der Quote „Beendigung von Ausbildungsverträgen ohne Abschluss (Schichtenmodell)“ bzw. kurz: Beendigungsquote

Die Quote ist definiert als der Anteil der ohne Abschluss beendeten Ausbildungsverhältnisse an allen begonnenen Ausbildungsverhältnissen zur Pflegefachperson. Für das Berichtsjahr 2024 betrug der rechnerische Anteil der ohne Abschluss beendeten Ausbildungsverträge an allen begonnenen Ausbildungsverträgen 33,4 %.

Ausbildungsverträge können in jedem Ausbildungsjahr (1., 2., 3.) ohne Abschluss beendet werden, dennoch ist es nicht sinnvoll, diese Zahl in Relation zur Bestandszahl an Auszubildenden zu setzen, denn die meisten Beendigungen der Ausbildung ohne Abschluss erfolgen frühzeitig. Im Gesamtbestand sind daher nur noch diejenigen Auszubildenden der Vorjahre enthalten, deren Ausbildungsverträge eine geringe Wahrscheinlichkeit haben, ohne Abschluss beendet zu werden. Deshalb würde die Berechnung auf Basis von Bestandszahlen den Anteil der ohne Abschluss beendeten Ausbildungsverträge unterschätzen. Stattdessen empfiehlt sich eine Berechnung, die die Beendigungsquoten nach verschiedenen Phasen der Ausbildung (bis Jahresende des Jahres des Ausbildungsbeginns, bis Jahresende des Jahres nach Ausbildungsbeginn usw.) berücksichtigt.

Berechnung ab dem Berichtsjahr 2024 möglich

$$\begin{aligned}
 Q &= \sum_{t=0}^{-3} \frac{\text{BAV ohne Abschluss im Jahr}_{t_0} \text{ mit Beginn im Jahr}_{t_1}}{\text{begonnene AV im Jahr}_{t_1}} \cdot 100 \\
 &= \frac{\text{BAV ohne Abschluss im Jahr}_{t_0} \text{ mit Beginn im Jahr}_{t=0}}{\text{begonnene AV im Jahr}_{t=0}} \cdot 100 \\
 &+ \frac{\text{BAV ohne Abschluss im Jahr}_{t=0} \text{ mit Beginn im Jahr}_{t-1}}{\text{begonnene AV im Jahr}_{t-1}} \cdot 100 \\
 &+ \frac{\text{BAV ohne Abschluss im Jahr}_{t=0} \text{ mit Beginn im Jahr}_{t-2}}{\text{begonnene AV im Jahr}_{t-2}} \cdot 100 \\
 &+ \frac{\text{BAV ohne Abschluss im Jahr}_{t=0} \text{ mit Beginn im Jahr}_{t-3 \text{ oder früher}}}{\text{begonnene AV im Jahr}_{t-3}} \cdot 100
 \end{aligned}$$

BAV: Beendete Ausbildungsverträge; Jahr_{t=0}: aktuelles Berichtsjahr; Jahr_{t-1}: Vorjahr; Jahr_{t-2}: Vorvorjahr; Jahr_{t-3}: Vorvorvorjahr; Ausnahme: Im Zähler werden für die letzte Teilquote auch BAV ohne Abschluss einbezogen, die vor dem Jahr t-3 begonnen haben. Hierbei kann es sich u. a. um Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit handeln, deren

Dauer sich auf bis zu fünf Jahre erstrecken kann, oder um Ausbildungsverhältnisse, die nach einer nicht bestandenen Abschlussprüfung fortgeführt werden.

Die Beendigungsquote kann inhaltlich zu einem Großteil mit dem Konstrukt der vorzeitigen Vertragslösungen verglichen werden. Es muss aber berücksichtigt werden, dass vorzeitige Vertragslösungen hier nicht direkt als eigenständiges Merkmal, sondern indirekt über die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses ohne Prüfung und damit ohne Abschluss erfasst werden. Prinzipiell ist es möglich, die Ausbildung nach Ablauf der regulären Ausbildungsdauer ohne Teilnahme an der Abschlussprüfung und damit ohne vorzeitige Vertragslösung zu beenden, z. B. wenn keine Zulassung zur Prüfung erfolgte.

Träger der praktischen Ausbildung und Pflegeschulen

Die Träger der praktischen Ausbildung sind die Betriebe, die den Ausbildungsvertrag mit den Auszubildenden abschließen. Dies können Krankenhäuser (zur Versorgung zugelassen nach § 108 SGB V, daher keine Reha-Kliniken), stationäre Pflegeeinrichtungen (zur Versorgung zugelassen nach § 71 Abs. 2 und § 72 Abs. 1 SGB XI) oder ambulante Pflegeeinrichtungen (zur Versorgung zugelassen nach § 71 Abs. 1, § 72 Abs. 1 SGB XI und § 37 SGB V) sein. Die Anzahl aller Träger der praktischen Ausbildung hat sich zwischen den Jahren 2021²⁰¹ und 2024 von 15.053 auf 16.543 erhöht (+9,9 %) → [Schaubild A6.1.4-2](#). Während die Zahl der Krankenhäuser um 0,7 % gestiegen ist, stieg die Zahl der stationären Pflegeeinrichtungen um 7,3 % und die der ambulanten Pflegeeinrichtungen um 18,1 %.

Ein Überblick über zentrale Strukturen, Akteurskonstellationen sowie Angebot und Nachfrage in der beruflichen Pflegeausbildung auf Basis der Daten des BIBB-Pflegepanels findet sich in [Kapitel A6.4](#).

Die Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach Art der Trägerschaft der praktischen Ausbildung zeigt ein anderes Bild: Gut die Hälfte aller Neuabschlüsse im Jahr 2024 (30.273) wurde mit Krankenhäusern realisiert. Stationäre Einrichtungen schlossen 34,2 % aller neu abgeschlossenen Verträge ab (21.009). Auf ambulante Pflegeeinrichtung entfielen nur 10,9 % der Neuabschlüsse (6.669). Für rund 2,3 % (1.443) der neu abgeschlossenen Verträge liegt die Art des Trägers nicht vor.

Auch im Zeitverlauf zeigen sich Unterschiede: Während die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Krankenhäusern zwischen den Jahren 2021 und 2024 um 4,7 % stieg, nahm sie in stationären Pflegeeinrichtungen um 15,2 % zu. In ambulanten Einrichtungen, deren Anzahl das stärkste Wachstum verzeichnete, stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hingegen nur um 3,3 %. Diese Zahlen zeigen, dass das Wachstum nicht nur über die Steigerung der Anzahl der Träger, sondern auch über den Ausbau der Ausbildungskapazitäten in den Einrichtungen erreicht werden kann.

Auch die Anzahl der Pflegeschulen hat sich seit dem Jahr 2020 erhöht → [Schaubild A6.1.4-3](#). Im Jahr 2020 wurden 1.267 Pflegeschulen erfasst, im Jahr 2024 lag die Zahl bei 1.320. Das entspricht einem Plus von 4,2 %. Während die Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten Pflegeschulen rückläufig ist (-4,6 %), hat sich die Zahl der privaten (+18,5 %) und freigemeinnützigen Pflegeschulen (+3,7 %) erhöht.

Die Entwicklung der Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge an Pflegeschulen korreliert mit der Entwicklung bei den Einrichtungen. Auch hier zeigt sich zwischen den Jahren 2020 und 2024 ein Rückgang der Neuabschlüsse an überwiegend öffentlich finanzierten Pflegeschulen (-4,3 %), während insbesondere die privaten Pflegeschulen ein Wachstum von rund 32,5 % verzeichnen. Die freigemeinnützigen Pflegeschulen weisen ein etwas geringeres Wachstum von 12,5 % auf.

Förderung der Pflegeausbildung

Im Rahmen der Pflegeausbildung ist eine Förderung der Auszubildenden auf zwei verschiedene Arten möglich:

- Nach § 81 SGB III können Weiterbildungskosten finanziert werden. Im Jahr 2024 erhielten 7,6 % der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag eine entsprechende Förderung.
- Darüber hinaus können Fördermittel nach § 16 SGB II in Verbindung mit § 81 SGB III angefragt werden, die Maßnahmen zur Eingliederung für Arbeitssuchende finanzieren. Diese Fördermittel wurden bislang kaum in Anspruch genommen (weniger als 1 % im Jahr 2023).

Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung für die Ausbildung zur Pflegefachperson liegt im Durchschnitt aller drei Ausbildungsjahre bei 1.466 €. Sie steigt mit jedem Ausbildungsjahr und liegt je nach Tarifvertrag und Träger im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich bei rund 1.376 €, im zweiten Ausbildungsjahr bei 1.457 € und im dritten Ausbildungsjahr bei 1.565 €. Die Höhe variiert je nach

201 Für das Berichtsjahr 2020 lagen noch keine validen Zahlen vor.

Schaubild A6.1.4-2: Anzahl der Träger der praktischen Ausbildung und Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zur Pflegefachperson nach Art des Trägers (Stichtag 31.12.) 2021 bis 2024

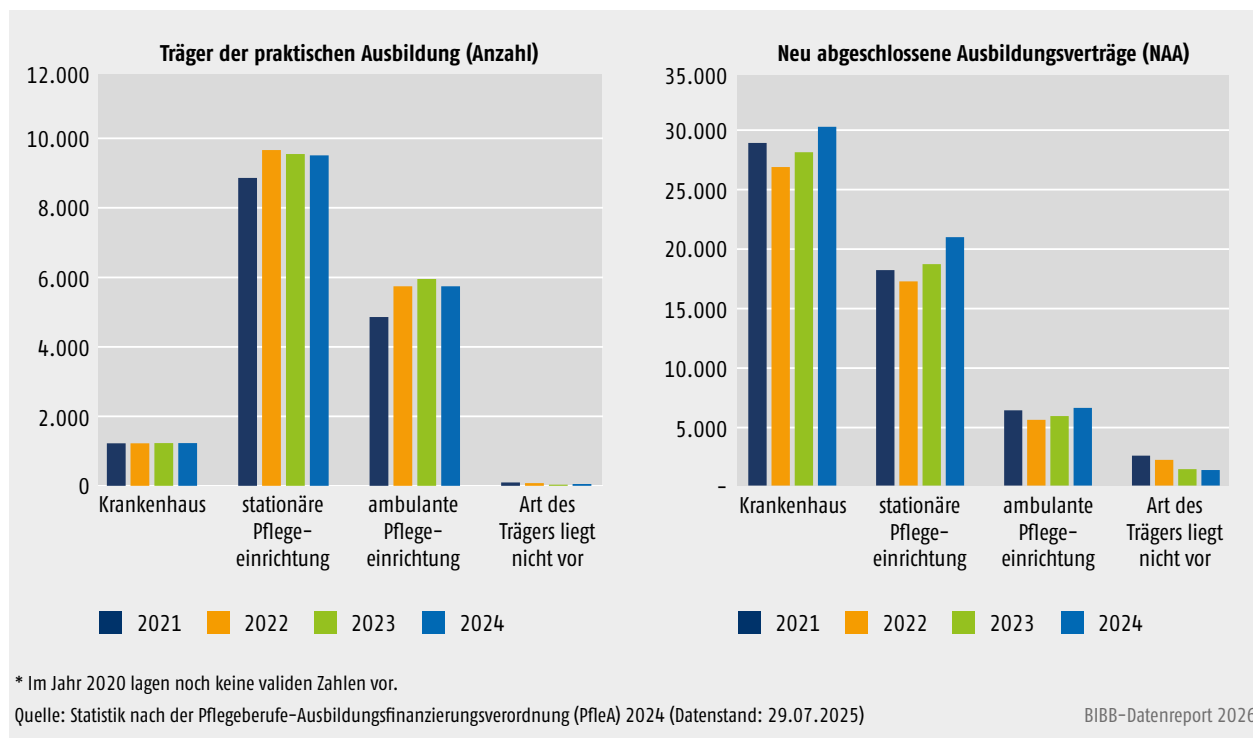
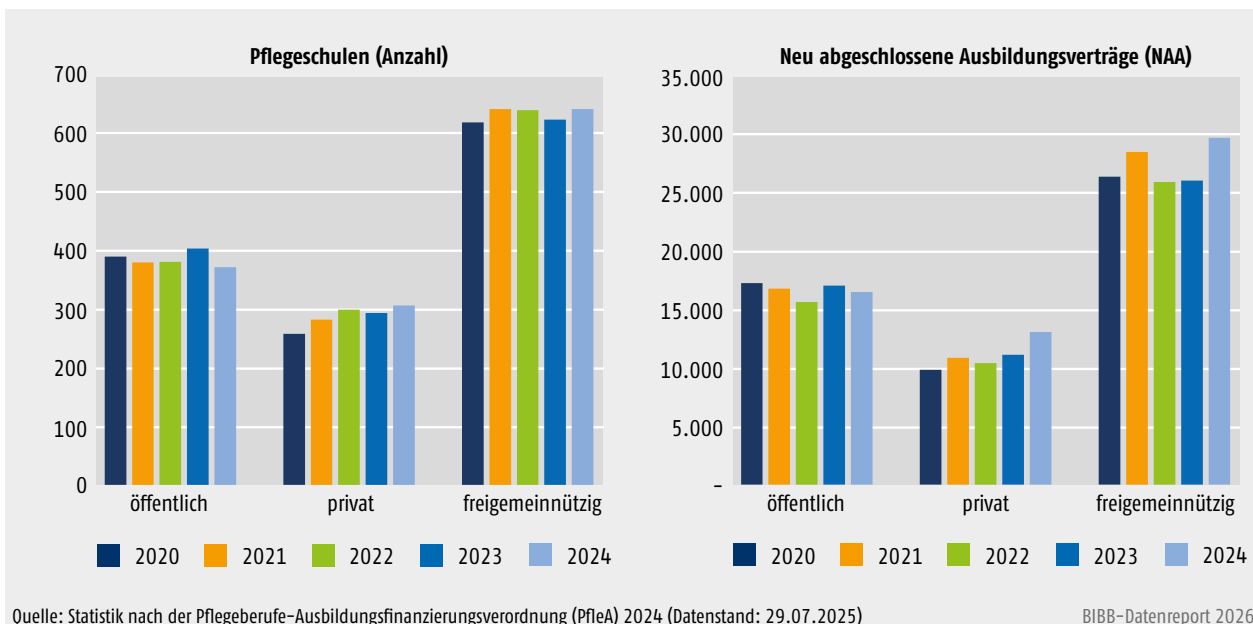


Schaubild A6.1.4-3: Zahl der Pflegeschulen und Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zur Pflegefachperson nach Art der Finanzierung (Stichtag 31.12.) 2020 bis 2024



Bundesland und Träger (Öffentlicher Dienst vs. privat). Damit gehört die Ausbildung zu den am besten bezahlten Berufsausbildungen (vgl. Kapitel A9.1.1).

E

Pflegestudium

Mit dem Pflegeberufegesetz wurde auch ein Pflegestudium zur unmittelbaren Berufsqualifizierung mit erweitertem Ausbildungsziel eingeführt. Die Berufsbezeichnung „Pflegefachperson/Pflegefachfrau/Pflegefachmann“ wird in Verbindung mit dem akademischen Grad (z. B. Bachelor of Science) geführt. Dieses Studium ermöglicht eine tiefere akademische Qualifikation für die Pflegepraxis durch mehr Praxisanteile und erweiterte Kompetenzen, z. B. die Befähigung zur Ausübung von Heilkunde. Durch die mit dem Pflegestudiumstärkungsgesetz eingeführte Ausbildungsvergütung für Studierende soll die Attraktivität der hochschulischen Pflegeausbildung zusätzlich erhöht werden.

Die PflA weist 2024 erstmals Daten zum Pflegestudium aus. Im Jahr 2025 begannen rund 800 Studierende eine hochschulische Pflegeausbildung (vgl. Statistisches Bundesamt 2026b).

(Regina Dionisius, Amelie Illiger)

A 6.2 Ausbildung im Öffentlichen Dienst

Im Öffentlichen Dienst werden nicht nur spezielle Berufe für den Öffentlichen Dienst, sondern beispielsweise auch Berufe, die bei den Industrie- und Handels- oder Handwerkskammern eingetragen sind, und Berufe des Gesundheitswesens ausgebildet. In der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes zählen darüber hinaus auch Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare zum Personal in Ausbildung.

Nach dieser erweiterten Abgrenzung befanden sich nach vorläufigen Ergebnissen am Stichtag 30. Juni 2024 rd. 267.900 Personen in einer Ausbildung im Öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Sozialversicherungsträger und BA sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). 140.600 Personen absolvierten ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis. 24.700 hatten einen Ausbildungsvertrag im Rahmen eines Hochschulstudiums oder im Anschluss an ein solches abgeschlossen, ohne in ein Beamtenverhältnis übernommen zu werden (z. B. Rechtsreferendarinnen und -referendare). Für die übrigen Ausbildungsberufe wurden 102.500 Auszubildende gemeldet. Dabei handelt es sich überwiegend um Ausbildungen nach BBiG sowie um Ausbildungen für Gesundheitsfachberufe und zu Erzieherinnen und Erziehern. Bei den folgenden Ausführungen wird unter dem Begriff „Auszubildende“ nur der zuletzt genannte Personenkreis berücksichtigt. **E**

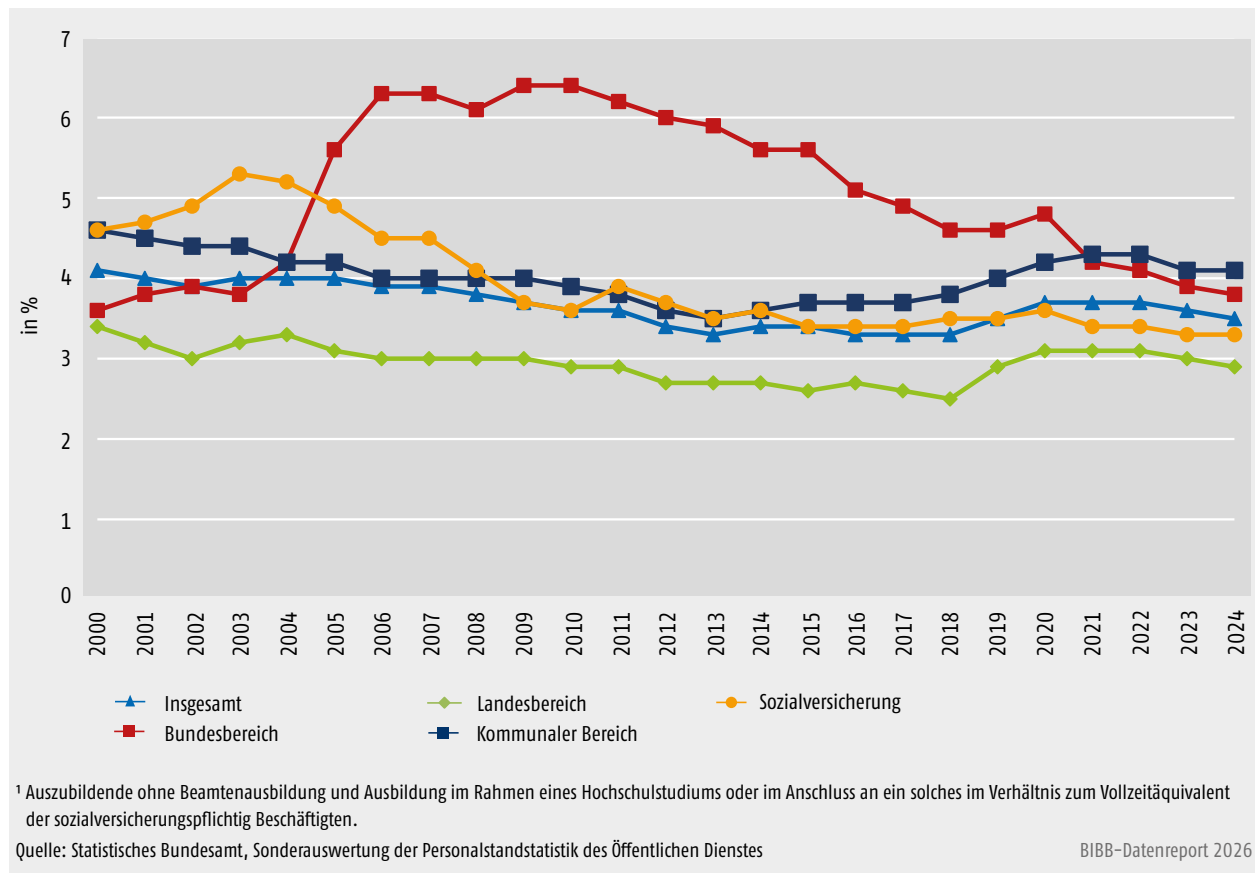
E

Ausbildung im Öffentlichen Dienst

Die Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes ist nicht mit den gemeldeten Zählergebnissen nach Zuständigkeitsbereichen vergleichbar (vgl. Kapitel A5.2), da Ausbildungsverträge, die der Öffentliche Dienst in Ausbildungsberufen von Industrie, Handel oder Handwerk abschließt, diesen Zuständigkeitsbereichen zugerechnet werden.

Hinsichtlich der Ausbildungsquoten ist zu berücksichtigen, dass aufgrund des Erhebungsstichtags der Personalstandstatistik zum 30. Juni die Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes nur unvollständig wiedergegeben wird. Zu diesem Stichtag können bereits ganze Ausbildungsjahrgänge die Ausbildung beendet haben, während neue Ausbildungsjahrgänge erst zu einem späteren Zeitpunkt des Jahres die Ausbildung antreten.

Setzt man die 102.500 Auszubildenden ins Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, erhält man zum

Schaubild A6.2-1: Entwicklung der Ausbildungsquoten¹ im Öffentlichen Dienst 2000 bis 2024 (in %)

Stichtag 30. Juni 2024 eine Ausbildungsquote von 3,5 %. Relativ viele Ausbildungsverhältnisse gab es im Bundesbereich sowie im kommunalen Bereich mit einer Quote von 3,8 % bzw. 4,1 %. Im Landesbereich lag die Quote bei 2,9 % und bei der Sozialversicherung bei 3,3 %.

Insgesamt ist die Ausbildungsquote im Öffentlichen Dienst seit dem Jahr 2000 gesunken → [Schaubild A6.2-1](#). Betrachtet man ihre Entwicklung bis heute, zeigt sich allerdings in den Jahren 2019 und 2020 ein Anstieg. Bis Mitte 2022 blieb sie auf einem stabilen Niveau und bis Mitte 2024 ist sie wieder leicht gesunken. Dabei war die Entwicklung seit 2000 in den einzelnen Beschäftigungsbereichen unterschiedlich. Während bei den Ländern und bei den Kommunen ein Rückgang zu verzeichnen war, hat die Ausbildungsoffensive beim Bund zu einem erheblichen Anstieg der Ausbildungsquote geführt. In den Jahren von 2000 bis 2010 hat sich die Quote hier nahezu verdoppelt und war im Anschluss, mit Ausnahme von 2020, bis 2024 wieder rückläufig. Bei der Sozialversicherung war die Quote in den Jahren 2004 bis 2010 rückläufig. Das lag vor allem an weniger Ausbildungsverhältnissen bei der Kranken- und Rentenversicherung sowie an der gestiegenen Zahl der Beschäftigten bei der

BA in diesem Zeitabschnitt. Danach schwankte sie bis Mitte 2024 nach einem kurzen Anstieg auf 3,9 % im Jahr 2011 zwischen 3,3 % und 3,7 %. Der Rückgang im kommunalen Bereich war nicht zuletzt auf die Ausgliederung kommunaler Krankenhäuser aus dem Öffentlichen Dienst zurückzuführen, da diese einen relativ hohen Ausbildungsanteil aufwiesen. Mitte 2024 befanden sich 27.300 Ausbildungsplätze des Öffentlichen Dienstes in Krankenhäusern, Heilstätten und Hochschulkliniken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Krankenhäuser, die in privater Rechtsform, z. B. als GmbH, betrieben werden, nicht zum Öffentlichen Dienst zählen, selbst wenn sie sich vollständig im Eigentum der öffentlichen Hand befinden. So gab es weitere 31.500 Auszubildende in privatrechtlichen Krankenhäusern und Heilstätten, die mehrheitlich öffentlichen Arbeitgebern gehörten. Der in den letzten Jahren beobachtbare Anstieg der Ausbildungsquote im kommunalen Bereich und im Landesbereich kann durch die vermehrte Ausbildung an Tageseinrichtungen für Kinder bzw. an Hochschulkliniken erklärt werden.

Mit einem Anteil von 64,2 % waren weibliche Auszubildende im Öffentlichen Dienst deutlich in der Mehrheit. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2007 um 3,3 Prozentpunk-

te gestiegen. Davor gab es einen Rückgang, der ebenfalls teilweise auf die Ausgliederung von Krankenhäusern zurückzuführen ist. Im Jahr 2000 hatte der Frauenanteil noch bei 66,5 % gelegen.

Mitte 2024 gab es in den ostdeutschen Ländern einschließlich Berlin 18.400 Ausbildungsplätze des Öffentlichen Dienstes; 84.100 befanden sich im westlichen Bundesgebiet. Damit war die Ausbildungsplatzquote im Osten mit nur 2,7 % deutlich niedriger als im Westen, wo die Quote bei 3,8 % lag.

(Alexandros Altis, Statistisches Bundesamt)

A 6.3 Duales Studium

Duale Studiengänge verbinden die berufliche und die hochschulische Bildung in einem Format, in dem parallel zu den berufspraktischen Kompetenzen zusätzliches wissenschaftlich-theoretisches Wissen vermittelt wird, um ein spezifisches Qualifikationsprofil der Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen zu erreichen. Hierzu werden, verteilt auf mindestens zwei Lernorte, organisatorisch und curricular entweder geregelte berufliche Ausbildungen mit dem Studium verbunden (sogenannte ausbildungsintegrierende duale Studiengänge) oder längere Praxisphasen in das Studium integriert (sogenannte praxisintegrierende duale Studiengänge). In diesem Rahmen kooperieren die Hochschulen mit Praxispartnern (Betriebe oder beispielsweise Pflegeschulen) und greifen dabei auch auf Regelungen und Erfahrungen des Berufsbildungssystems zurück.

Über das Duale Studium wurde auf Grundlage der im Fachportal AusbildungPlus erfassten Daten zuletzt im BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A6.2 berichtet. Eine Aktualisierung der Daten ist für die Ausgabe 2027 vorgesehen.

(Silvia Hofmann)

A 6.4 Die berufliche Pflegeausbildung

Mit der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) im Jahr 2020 wurden die strukturellen Rahmenbedingungen der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildung grundlegend neu gefasst. Vor diesem Hintergrund gewinnt eine kontinuierliche Beobachtung der Ausbildungssituation an Bedeutung. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick über zentrale Strukturen, Akteurskonstellationen sowie Angebot und Nachfrage in der beruflichen Pflegeausbildung auf Basis der Daten des BIBB-Pflegepanels **E**.

E

Das BIBB-Pflegepanel

Das BIBB-Pflegepanel basiert auf bundesweiten jährlichen Panelbefragungen und liefert Daten zur Ausbildungssituation, zu strukturellen Rahmenbedingungen sowie zu ausgewählten Qualitäts- und Entwicklungsaspekten der Pflegebildung. Die Ergebnisse dienen dem gesetzlich vorgesehenen Monitoring nach der Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung (PflAPrV) sowie wissenschaftlichen und politischen Analysen.

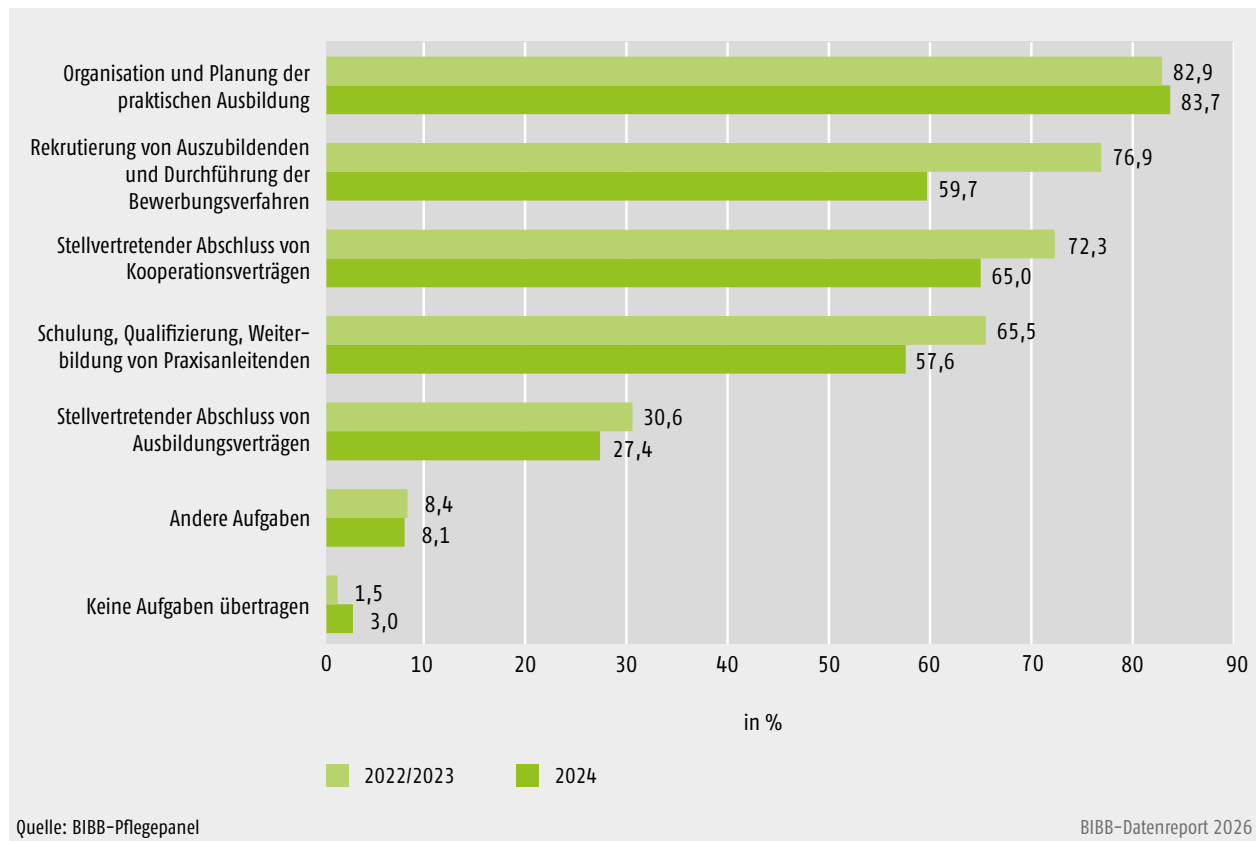
Bislang wurden eine Aufbauenerhebung (W0: Erhebung 2020/2021) und drei reguläre Panelerhebungswellen (W) durchgeführt (Erhebungszeitpunkte: W1: 2022/2023, W2: 2024, W3: 2025) mit über 6.000 Teilnehmenden aus Pflegeeinrichtungen, Pflegeschulen und Hochschulen. Die Angaben von Pflegeeinrichtungen und Pflegeschulen werden seit W2 auf Basis der Pflegeausbildungsstatistik (PflaA) gewichtet und gelten als repräsentativ nach Einrichtungstyp, Einrichtungs- bzw. Pflegeschulgröße und Bundesland. Die Hochschuldaten sind nicht repräsentativ, da das Sample nicht die Gesamtheit der entsprechenden Studiengänge abbildet und es auch keine Randverteilungen zur Gewichtung gibt.

An W2 beteiligten sich 6.276 ausbildende Einrichtungen, 925 Pflegeschulen und 46 Hochschulen. Die Ergebnisse von W3 werden voraussichtlich Ende 2026 veröffentlicht.

Die Ausbildungsstruktur der beruflichen Pflegeausbildung im Überblick

Die Pflegeausbildung weist in zentralen Strukturmerkmalen Gemeinsamkeiten mit dem dualen Berufsbildungssystem auf. Dazu zählen insbesondere die Dualität der Lernorte, der hohe Stellenwert der praktischen Ausbildung sowie der rechtliche Status der Auszubildenden (vgl. Hofrath/Zöller 2020, S. 12). Die zentralen Ausbildungsakteure in der beruflichen Pflegeausbildung sind zum einen Pflegeschulen und zum anderen Pflegeeinrich-

Schaubild A6.4-1: Anteil an Pflegeschulen, denen bestimmte Aufgaben übertragen wurden, 2022/2023 und 2024 (in %, Mehrfachnennung möglich)



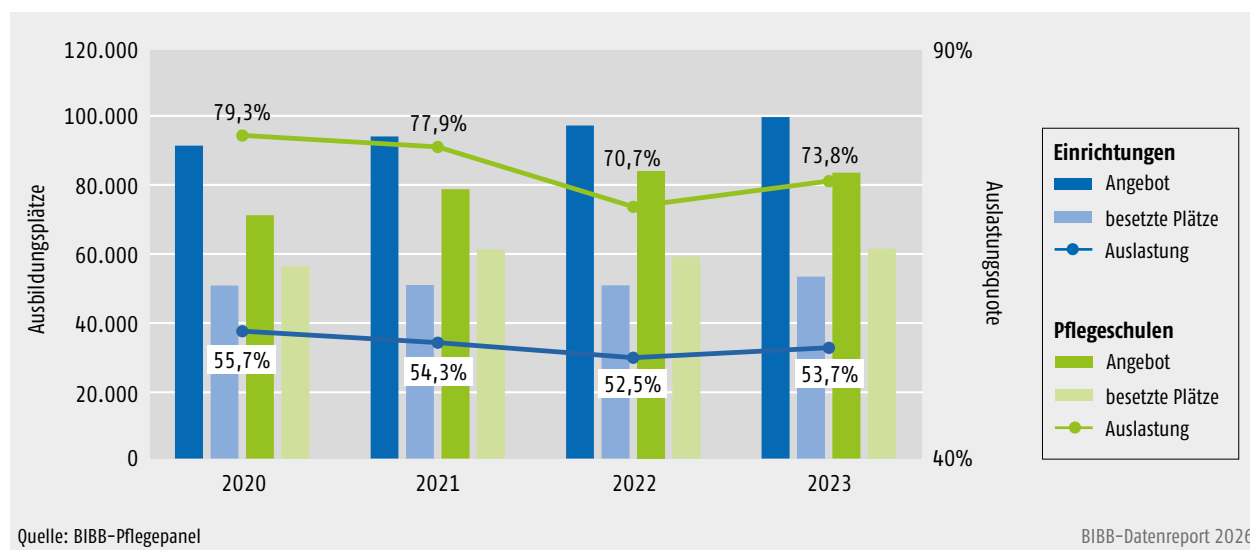
tungen als Träger der praktischen Ausbildung (TdpA), also Krankenhäuser, Einrichtungen der Langzeitpflege (im Folgenden Pflegeheime genannt) sowie ambulante Pflegedienste. Weiterhin werden Teile der praktischen Ausbildung in weiteren Einrichtungen durchgeführt, die mit den TdpA über Kooperationen verbunden sind. Die Pflegeschulen unterliegen, anders als Berufsschulen im dualen System, nicht dem allgemeinen Schulrecht, sondern der Fachaufsicht der zuständigen Gesundheits- oder Sozialministerien der Länder. Auch die Trägerstruktur unterscheidet sich deutlich: Im Jahr 2024 befand sich knapp die Hälfte (49 %) der Pflegeschulen in freige-meinnütziger, 28 % in öffentlicher und mehr als 23 % in privater Trägerschaft.

Das Zusammenwirken von Theorie und Praxis ist in der Pflegeausbildung deutlich enger gefasst als im dualen Berufsbildungssystem. Zwar wird der Ausbildungsvertrag in der Pflege mit dem TdpA geschlossen, die Pflegeschulen übernehmen jedoch neben der theoretischen Ausbildung auch koordinierende Aufgaben im Zusammenwirken der Lernorte (vgl. § 10 Abs. 1 PflBG). Zudem besteht die Möglichkeit, Aufgaben des TdpA auf die Pflegeschulen zu übertragen. In W1 des BIBB-Pflegepanels bestätigten

zum Erhebungszeitpunkt nahezu alle befragten Pflegeschulen (n = 899; Anteil 99 %), dass ihnen entsprechende Aufgaben von einer oder mehreren TdpA übertragen wurden. Pflegeschulen nehmen damit eine zentrale Funktion innerhalb der beruflichen Pflegeausbildung ein (vgl. Klein/Müller 2024, S. 63). Dieses Bild zeigt sich auch in W2, wenngleich – mit Ausnahme eines Aufgabenbereichs – die Anteile geringer ausfallen → [Schaubild A6.4-1](#). Am häufigsten übernehmen Pflegeschulen die Organisation und Planung der praktischen Ausbildung, die Rekrutierung von Auszubildenden, den stellvertretenden Abschluss von Kooperationsverträgen mit weiteren an der Ausbildung beteiligten Einrichtungen sowie die Qualifizierung von Praxisanleitenden. Mit einem vergleichenden Blick auf die Wellen 2022/2023 und 2024 lässt sich feststellen, dass insbesondere die Aufgabe „Rekrutierung von Auszubildenden und Durchführung der Bewerbungsverfahren“ im Vergleich zum Vorjahr deutlich seltener übertragen wurde.

Die generalistische Pflegeausbildung zeichnet sich auch dadurch aus, dass die praktische Ausbildung nicht ausschließlich in der jeweiligen Ausbildungseinrichtung stattfindet. Gemäß den Vorgaben des PflBG umfasst die

Schaubild A6.4-2: Angebot, Nachfrage und Auslastung in Ausbildungseinrichtungen und Pflegeschulen
2020 bis 2023



praktische Ausbildung Pflichteinsätze in den drei allgemeinen Versorgungsbereichen – stationäre Akutpflege, stationäre Langzeitpflege und ambulante Akut- und Langzeitpflege – sowie in speziellen Versorgungsbereichen wie der pädiatrischen und der psychiatrischen Versorgung (vgl. § 7 PflBG). Um sicherzustellen, dass alle Ausbildungsbestandteile durchlaufen werden, lernen die Auszubildenden daher auch in weiteren geeigneten Einrichtungen außerhalb der eigenen Ausbildungseinrichtung. Die jeweiligen TdpA schließen hierfür Kooperationsverträge mit weiteren Einrichtungen zur Durchführung praktischer Ausbildungsanteile ab. Zur gegenseitigen langfristigen Unterstützung haben sich in der Ausbildungspraxis hierfür Ausbildungsverbünde etabliert. Im Jahr 2023 bestand im BIBB-Pflegepanel bei knapp der Hälfte der befragten Pflegeschulen (49 %) und bei rd. 63 % der Ausbildungseinrichtungen ein vertraglicher Zusammenschluss zu einem Ausbildungsverbund.

Angebot und Nachfrage in der beruflichen Pflegeausbildung

Zum 31.12.2024 bestanden bundesweit rd. 59.400 im Berichtsjahr neu abgeschlossene Ausbildungsverhältnisse in der Pflege (vgl. Statistisches Bundesamt 2025g). Insgesamt nahm die Zahl der Neuabschlüsse zwischen 2020 und 2024 um rd. 11 Prozentpunkte zu. Auch die Anzahl der TdpA sowie der Pflegeschulen hat sich zwischen den Jahren 2020 und 2024 erhöht (zur Entwicklung der Neuabschlüsse im dualen System vgl. Kapitel A1.4).

Die hochgerechneten Daten aus dem BIBB-Pflegepanel zeigen, dass sich das Ausbildungsplatzangebot insgesamt

im Zeitraum von 2020 bis 2023 sowohl bei den Pflegeeinrichtungen als auch bei den Pflegeschulen erhöht hat → [Schaubild A6.4-2](#). Es lässt sich aber auch beobachten, dass sowohl Pflegeschulen als auch ausbildende Pflegeeinrichtungen seit 2020 ihr Ausbildungsplatzangebot nicht vollständig decken konnten. Bei der Interpretation des Zeitverlaufs ist zu beachten, dass methodische Änderungen im BIBB-Pflegepanel die Vergleichbarkeit insbesondere der frühen Jahre einschränken.²⁰² Es lassen sich dennoch die nachfolgenden Trends beobachten.

Über alle berichteten Jahre hinweg wurden in den Ausbildungseinrichtungen und Pflegeschulen mehr Ausbildungsplätze angeboten als besetzt werden konnten. Im Jahr 2023 lag das Angebot unter Pflegeeinrichtungen hochgerechnet bei rd. 100.000 Ausbildungsplätzen. Dies entspricht im Durchschnitt knapp 5,5 Ausbildungsplätzen pro Einrichtung. Neu eingestellt wurden im Jahr 2023 bundesweit hochgerechnet rd. 53.500 Auszubildende, die auch zum Jahresende noch unter Vertrag waren.²⁰³ Die Auslastung des Angebotes unter den Pflegeeinrichtungen, gemessen als Verhältnis zwischen

202 Ab W2 wurden folgende Umstellungen vorgenommen, die bei der Interpretation der Veränderungen im Zeitverlauf zu berücksichtigen sind:

1) Etablierung eines Gewichtung- und Hochrechnungsverfahrens inkl. rückwirkender Anwendung auf die W1-Ergebnisse, 2) Umstellung der Feldphase und damit Änderung des Bezugszeitraums auf das jeweils vorangegangene Kalenderjahr (W1 jahresüberlappende Erhebung), 3) Änderung im Konstrukt „Besetzte Ausbildungsplätze“ durch separate Erfassung der bereits wieder gelösten Verträge (vgl. Müller/Caspers 2025, S. 63ff.).

203 Die Werte weichen geringfügig von der Pfla ab, was bei hochgerechneten Erhebungsdaten erwartbar ist. Für 2023 weist die amtliche Statistik 54.360 zum 31.12. bestehende Neuverträge aus; die hochgerechneten Daten liegen mit einer Abweichung von unter zwei Prozent sehr nahe daran.

Ausbildungsplatzangebot und neu eingestellten Auszubildenden, die zum Stichtag 31.12.2023 noch unter Vertrag waren, lag im Jahr 2023 bei knapp 54 %.

Pflegeschulen stellten im Jahr 2023 insgesamt gut 83.000 Ausbildungsplätze bereit. Aufgrund struktureller Rahmenbedingungen, etwa feste Klassengrößen und begrenzte Lehrkapazitäten, dürften sie in der Ausbildungsplanung weniger flexibel sein als die Pflegeeinrichtungen. Mehr als 70 % der angebotenen Schulplätze entfielen auf Schulen in privater oder freigemeinnütziger Trägerschaft. Die Auslastung der Pflegeschulen lag im Jahr 2023 bei 74 % und damit deutlich über der der Pflegeeinrichtungen²⁰⁴.

Die Ausbildungsbereitschaft ist bei den Einrichtungen merklich vorhanden, wie am Ausbau der Ausbildungskapazitäten im Zeitverlauf sichtbar wird. Am deutlichsten ist dies mit einem Zuwachs von knapp 10 Prozentpunkten bei den Pflegeheimen zu beobachten. Krankenhäuser und Pflegeheime stellten den Großteil der Ausbildungsplätze bereit (2023: jeweils rd. 42.000 Plätze), die tatsächliche Auslastung wich jedoch erheblich voneinander ab. Während Krankenhäuser ihre Ausbildungsplätze vergleichsweise häufig besetzen konnten (2023: 68 % Auslastung), blieben insbesondere in Pflegeheimen (2023: 46 % Auslastung) und noch stärker in ambulanten Pflegediensten zahlreiche Plätze unbesetzt: Weniger als 40 % der angebotenen Ausbildungsplätze in Pflegediensten wurden 2023 belegt. Über alle Einrichtungen hinweg konnte im Jahr 2023 nur gut ein Drittel alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen. Die Befunde verweisen auf strukturelle Passungsprobleme zwischen Ausbildungsangebot und Nachfrage, die je nach Einrichtungstyp unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

Die bestehenden Besetzungsprobleme sind aus Sicht der Einrichtungen primär auf eine unzureichende Bewerberlage zurückzuführen → **Schaubild A6.4-3**. Knapp vier von fünf Einrichtungen mit unausgelastetem Ausbildungsangebot nannten im Jahr 2023 eine zu geringe Zahl an Bewerbenden als Hauptursache. Krankenhäuser waren hiervon etwas seltener betroffen; sie führten Besetzungsprobleme häufiger auf eine mangelnde Eignung der Bewerbenden und darauf zurück, dass Bewerbende sich kurzfristig gegen die Aufnahme der Ausbildung entschieden. Auch bürokratische Hürden stellten bei der Gewinnung von Auszubildenden aus dem Ausland ein relevantes Hemmnis dar: Rund 40 % aller Einrichtungen mit Besetzungsproblemen bewerteten diese als bedeutsam.

Zusammenfassung

Die Ergebnisse des BIBB-Pflegepanels zeigen, dass die Ausbildungsbereitschaft in der beruflichen Pflegeausbildung grundsätzlich vorhanden ist, das Ausbildungsangebot jedoch zunehmend an strukturelle Grenzen stößt. Trotz eines insgesamt gestiegenen Angebots an Ausbildungsplätzen konnten diese insbesondere in Pflegeheimen und Pflegediensten vielfach nicht vollständig besetzt werden. Die Befunde verweisen damit weniger auf einen generellen Mangel an Ausbildungsplätzen als vielmehr auf anhaltende Besetzungsprobleme. Insgesamt wird deutlich, dass diese Besetzungsprobleme nicht auf einen einzelnen Faktor zurückgeführt werden können, sondern durch das Zusammenspiel struktureller, organisatorischer und bewerberbezogener Faktoren geprägt sind.

(Claudia Hofrath, Marion Thiele, Normann Müller, Anne Caspers)

²⁰⁴ Die Abweichung ist, sofern sie nicht methodisch bedingt oder statistisch erklärbar ist, zum einen auf das insgesamt geringere schulische Platzangebot und zum anderen darauf zurückzuführen, dass in der Pflegeschulbefragung auch im selben Kalenderjahr bereits gelöste Ausbildungsverträge miteingetragen sind. Eine entsprechende Bereinigung ist dort im Gegensatz zu den Einrichtungsdaten nicht möglich.

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA

Die Zahl der Auszubildenden in Betrieben in Deutschland ist im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die Beteiligung der Wirtschaft an der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat damit insgesamt zugenommen. Gleichzeitig ist jedoch der Bestand an Ausbildungsbetrieben gegenüber dem Vorjahr erneut gesunken. Auch der Gesamtbestand an Betrieben, unabhängig davon, ob sie ausbilden oder nicht, hat im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr leicht abgenommen, während der Gesamtbestand an Beschäftigten wiederum leicht gestiegen ist. Allerdings fallen diese Entwicklungen zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweigen und Bundesländern teilweise sehr unterschiedlich aus. Im kleinstbetrieblichen Bereich gibt es wie schon in den vergangenen Jahren einen deutlichen Rückgang der Ausbildungsbeteiligung, während Großbetriebe ihre Ausbildungsaktivität ausbauen.

E

Definitionen und Indikatoren zur Messung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Zu den **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildende, die kranken-, renten- oder pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die der Arbeitgeber Beitragsanteile zu entrichten hat.

Als **Auszubildende** zählen alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung, die der BA über die Personengruppenschlüssel 102, 121, 122, 141 und 144 gemeldet wurden. Dies sind in der Regel Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis den Bestimmungen des BBiG/der HwO unterliegt oder die eine Berufsausbildung auf unter Bundesflagge fahrenden Seeschiffen der Kauffahrteischiffahrt absolvieren. Aufgrund relativ weit gefasster Zuordnungskriterien fallen darunter u. a. auch Auszubildende im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen, deren Ausbildung nicht durch BBiG/HwO geregelt ist. Dies führt dazu, dass der Bestand an Auszubildenden auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik in der Regel höher ausfällt als in der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (vgl. Kapitel A5.1), da hier zum

Auszubildendenbestand nur die Personen zählen, die zum Stichtag 31. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis mit einem Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO stehen. Diese Unterschiede haben sich in den letzten Jahren verstärkt, da insbesondere im Gesundheitswesen der Bestand an Auszubildenden angestiegen ist (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023a).

Die **Ausbildungsbetriebsquote** misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird nicht zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsberechtigung differenziert.

Die **Ausbildungsquote** bezeichnet den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildender.

Die Statistik der BA hat am 28. August 2014 eine **Revision der Beschäftigungsstatistik** und damit auch der **Betriebsstatistik** rückwirkend bis zum Jahr 1999 durchgeführt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014a).²⁰⁵ Die Revision ist das Ergebnis einer modernisierten Datenaufbereitung mit genaueren Ergebnissen und zusätzlichen Inhalten für diese Statistik und beinhaltet u. a. eine umfassendere Abgrenzung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie eine verbesserte Zuordnung zur Beschäftigungsart.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Deutschland

Nach Daten der Beschäftigungsstatistik der BA **E** gab es im Jahr 2024 bundesweit rd. 2,1 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenverhältnis **E**. Davon beteiligten sich rd. 396.800 Betriebe an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Wie bereits in den Jahren zuvor ist die Gesamtzahl der Ausbildungsbetriebe 2024 erneut gesunken. Im Vergleich zum Vorjahr gab es rd. 6.000 (-1,5 %) Ausbildungsbetriebe weniger. Auch der Gesamtbestand der Betriebe ging zurück und fiel 2024 um rd. 21.800 (-1,0 %) geringer aus als im Jahr 2023. Da die Anzahl der Ausbildungsbetriebe etwas stärker sank als die Anzahl der Betriebe insgesamt, gab auch die Ausbildungsbetriebsquote **E** gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte nach und lag im Jahr 2024 bei 18,7 % → **Tabelle A7.1-1**. Im Jahr 2024 setzte sich somit die Entwicklung der vergangenen Jahre fort: Sowohl die Anzahl der Ausbildungsbetriebe als auch der relative Anteil der

²⁰⁵ Zur Revision der Beschäftigungsstatistik und zu den Folgen für Berechnungen zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A4.10.1.

Tabelle A7.1-1: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2023 und 2024 in Deutschland

Betriebsgrößenklassen	Betriebe				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquote			
	2007	2023	2024	2023 bis 2024	2007	2023	2024	2023 bis 2024	2007	2023	2024	2023 bis 2024
	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	1.287.579	1.238.706	1.219.654	-1,5	152.354	69.368	66.724	-3,8	11,8	5,6	5,5	-0,1
5 bis 9 Beschäftigte	346.210	381.339	378.672	-0,7	122.903	90.149	88.139	-2,2	35,5	23,6	23,3	-0,4
Kleinstbetriebe	1.633.789	1.620.045	1.598.326	-1,3	275.257	159.517	154.863	-2,9	16,8	9,8	9,7	-0,2
10 bis 19 Beschäftigte	189.054	238.617	238.237	-0,2	84.599	87.414	86.076	-1,5	44,7	36,6	36,1	-0,5
20 bis 49 Beschäftigte	123.463	165.202	165.162	0,0	66.680	78.967	78.512	-0,6	54,0	47,8	47,5	-0,3
Kleinbetriebe	312.517	403.819	403.399	-0,1	151.279	166.381	164.588	-1,1	48,4	41,2	40,8	-0,4
50 bis 99 Beschäftigte	46.869	60.529	60.606	0,1	30.575	36.977	37.058	0,2	65,2	61,1	61,1	0,1
100 bis 249 Beschäftigte	28.605	36.076	36.228	0,4	21.155	25.386	25.620	0,9	74,0	70,4	70,7	0,4
Mittlere Betriebe	75.474	96.605	96.834	0,2	51.730	62.363	62.678	0,5	68,5	64,6	64,7	0,2
Kleine/mittlere Betriebe insgesamt	2.021.780	2.120.469	2.098.559	-1,0	478.266	388.261	382.129	-1,6	23,7	18,3	18,2	-0,1
250 bis 499 Beschäftigte	8.661	10.994	11.054	0,5	7.146	8.714	8.752	0,4	82,5	79,3	79,2	-0,1
500 und mehr Beschäftigte	5.070	6.821	6.920	1,5	4.478	5.858	5.936	1,3	88,3	85,9	85,8	-0,1
Großbetriebe	13.731	17.815	17.974	0,9	11.624	14.572	14.688	0,8	84,7	81,8	81,7	-0,1
Insgesamt	2.035.511	2.138.284	2.116.533	-1,0	489.890	402.833	396.817	-1,5	24,1	18,8	18,7	-0,1

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben nahmen kontinuierlich ab. Zuletzt ist auch die Anzahl der Betriebe insgesamt rückläufig → [Schaubild A7.1-1](#).

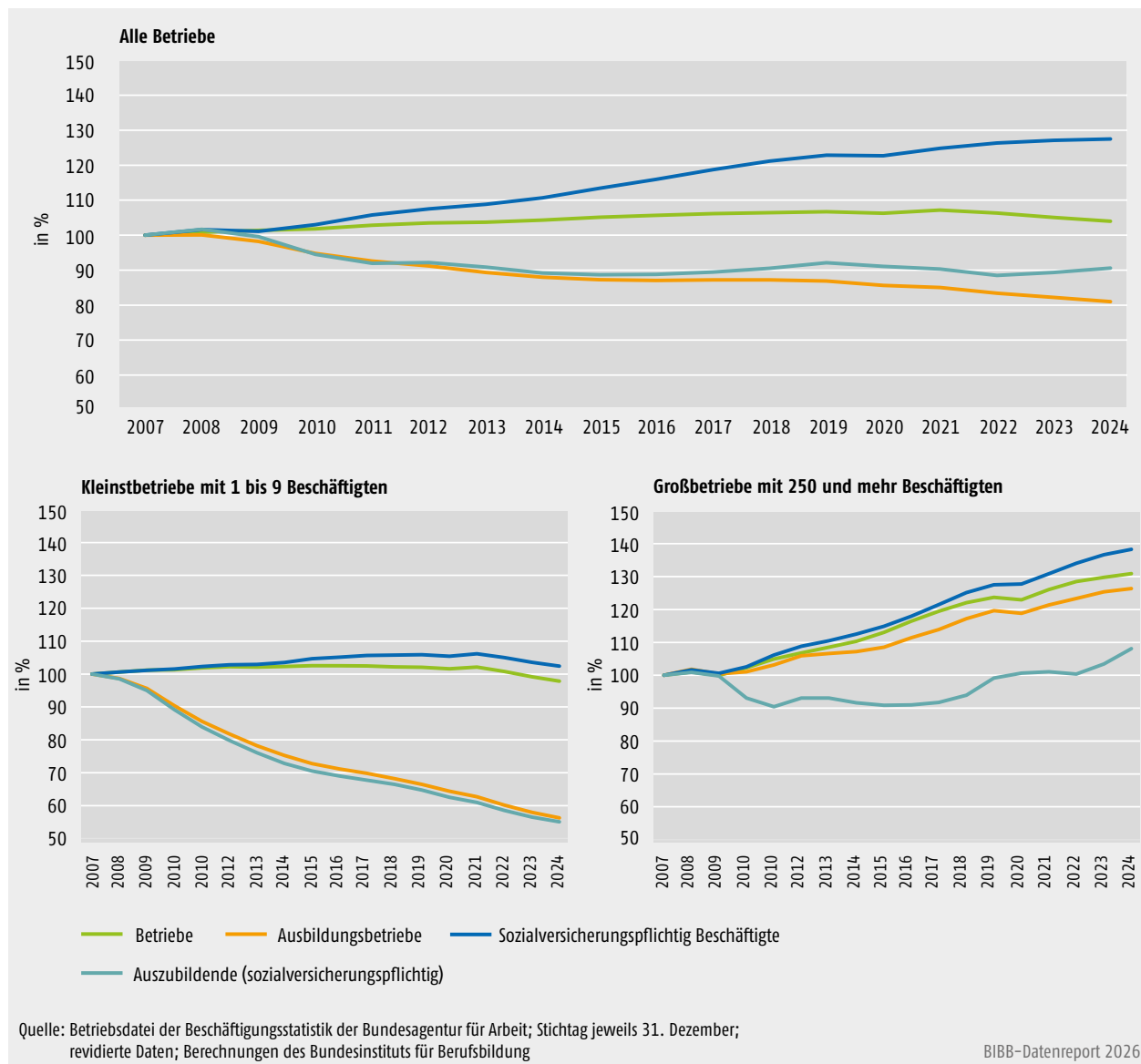
Die Ausbildungsquote **E** lag bei 4,6 % gegenüber 4,5 % im Vorjahr. Bundesweit gab es im Jahr 2024 rd. 22.000 Auszubildende mehr als im Vorjahr (+1,4 %). Gleichzeitig erhöhte sich auch der Gesamtbestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich der Auszubildenden) um rd. 102.900 auf 35,0 Mio. (+0,3 %) → [Tabelle A7.1-2](#). Im Zeitverlauf hat sich der kontinuierliche Anstieg der Beschäftigtenzahlen fortgesetzt. Bei der Zahl der Auszubildenden ist nach dem Anstieg im Jahr 2023 auch für 2024 ein Anstieg zu verzeichnen.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Im Jahr 2024 hat sich die Entwicklung des Vorjahres gefestigt, die auf die zunehmende strukturelle Verlagerung der Beschäftigung und des Ausbildungsgeschehens vom kleinstbetrieblichen auf den großbetrieblichen Bereich

hinweist. Dies lässt sich daran festmachen, dass sowohl die Anzahl der Beschäftigten insgesamt als auch der Auszubildenden ansteigt, während gleichzeitig der Bestand an Betrieben sowie Ausbildungsbetrieben sinkt → [Schaubild A7.1-1](#). Der Vergleich der Ausbildungsbetriebsbestände nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht dementsprechend, dass die Entwicklung sowohl der Betriebs- als auch der Beschäftigtenbestände in den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen konträr zueinander verlaufen. In mittleren Betrieben ab 50 Beschäftigten und insbesondere bei Großbetrieben gab es sowohl bei den Betriebs- als auch den Beschäftigtenbeständen erneut deutliche Zuwächse. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben unter 20 Beschäftigten sind die Bestandszahlen dagegen gesunken. Vergleichbar zu den Entwicklungen der Vorjahre nahm vor allem die Zahl der Kleinst- und Kleinbetriebe mit Ausbildungsbeteiligung ab. Bei Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten gab es im Jahr 2024 2,9 % weniger Ausbildungsbetriebe als im Vorjahr und bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten gab es ein Minus von 1,1 % → [Tabelle A7.1-1](#), → [Schaubild A7.1-2](#). Parallel dazu sind auch die Bestände an Kleinst- und Kleinbetrieben um -1,3 % bzw. -0,1 % gesunken. Jedoch war der

Schaubild A7.1-1: Entwicklung der Betriebs-, Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen 2007 bis 2024, gesamt und nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen (in %, 2007 = 100%)



Rückgang der Ausbildungsbetriebe in diesen Betriebsgruppen stärker, sodass auch die Ausbildungsbetriebsquote bei Kleinst- und Kleinbetrieben gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken ist (-0,2 Prozentpunkte bzw. -0,4 Prozentpunkte).

Bei mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten haben sich die Bestandszahlen der Ausbildungsbetriebe und der Betriebe insgesamt dagegen positiv entwickelt (+0,5 % bzw. +0,2 %). Die Ausbildungsbetriebsquote ist hier um 0,2 Prozentpunkte gestiegen. Bei Großbetrieben ab 250 Beschäftigten stieg die Anzahl der Betriebe insgesamt um 0,9 % und die Anzahl der Ausbildungsbetriebe um 0,8 %. Die Ausbildungsbetriebsquote fiel deshalb mit

81,7 % etwas niedriger aus (-0,1 Prozentpunkte) als im Vorjahr.

Die Ausbildungsquote hat sich über alle Betriebsgrößenklassen hinweg gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. Allerdings haben sich sowohl die Bestandszahlen der Gesamtbeschäftigten als auch die der Auszubildenden je nach Betriebsgröße unterschiedlich entwickelt. Im kleinstbetrieblichen Bereich ist die Anzahl der Auszubildenden von 215.100 auf rd. 209.500 (-2,6 %) gesunken → [Tabelle A7.1-2](#). In Großbetrieben mit 250 bis zu 499 Beschäftigten gab es dagegen einen Anstieg von rd. 515.400 auf rd. 538.600 (+4,5 %). Parallel dazu ist auch die Gesamtbeschäftigtenzahl im kleinstbetrieblichen

Tabelle A7.1-2: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2023 und 2024 in Deutschland

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte				Auszubildende				Ausbildungsquote			
	2007	2023	2024	2023 bis 2024	2007	2023	2024	2023 bis 2024	2007	2023	2024	2023 bis 2024
	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	2.459.157	2.372.458	2.336.335	-1,5	180.883	80.343	77.396	-3,7	7,4	3,4	3,3	-0,1
5 bis 9 Beschäftigte	2.256.110	2.509.540	2.493.084	-0,7	199.591	134.727	132.097	-2,0	8,8	5,4	5,3	-0,1
Kleinstbetriebe	4.715.267	4.881.998	4.829.419	-1,1	380.474	215.070	209.493	-2,6	8,1	4,4	4,3	-0,1
10 bis 19 Beschäftigte	2.534.591	3.220.217	3.215.627	-0,1	196.531	177.317	175.138	-1,2	7,8	5,5	5,4	-0,1
20 bis 49 Beschäftigte	3.748.393	5.010.768	5.008.285	0,0	248.470	250.081	248.310	-0,7	6,6	5,0	5,0	0,0
Kleinbetriebe	6.282.984	8.230.985	8.223.912	-0,1	445.001	427.398	423.448	-0,9	7,1	5,2	5,1	0,0
50 bis 99 Beschäftigte	3.241.608	4.188.031	4.192.691	0,1	194.831	196.525	199.243	1,4	6,0	4,7	4,8	0,1
100 bis 249 Beschäftigte	4.327.987	5.452.990	5.468.406	0,3	255.781	231.112	236.796	2,5	5,9	4,2	4,3	0,1
Mittlere Betriebe	7.569.595	9.641.021	9.661.097	0,2	450.612	427.637	436.039	2,0	6,0	4,4	4,5	0,1
Kleine/mittlere Betriebe insgesamt	18.567.846	22.754.004	22.714.428	-0,2	1.276.087	1.070.105	1.068.980	-0,1	6,9	4,7	4,7	0,0
250 bis 499 Beschäftigte	2.975.000	3.793.449	3.802.740	0,2	183.254	155.908	159.235	2,1	6,2	4,1	4,2	0,1
500 und mehr Beschäftigte	5.922.466	8.367.985	8.501.207	1,6	314.993	359.521	379.344	5,5	5,3	4,3	4,5	0,2
Großbetriebe	8.897.466	12.161.434	12.303.947	1,2	498.247	515.429	538.579	4,5	5,6	4,2	4,4	0,1
Insgesamt	27.465.312	34.915.438	35.018.375	0,3	1.774.334	1.585.534	1.607.559	1,4	6,5	4,5	4,6	0,0

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember;
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Bereich gesunken (-1,1 %) und bei Großbetrieben angestiegen (+1,2 %). Im längeren Zeitverlauf → [Schaubild A7.1-3](#) ist ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsquote zu verzeichnen, der besonders bei Kleinstbetrieben sehr stark ausfällt.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich das Ausbildungsgeschehen immer mehr auf mittlere und Großbetriebe zulasten der Ausbildungsbeteiligung in Kleinst- und Kleinbetrieben verlagert. Wie bereits im Jahr 2023 ist auch im Jahr 2024 die Gesamtzahl der Auszubildenden gestiegen, während die Zahl der aktiv an der Ausbildung beteiligten Betriebe gesunken ist.

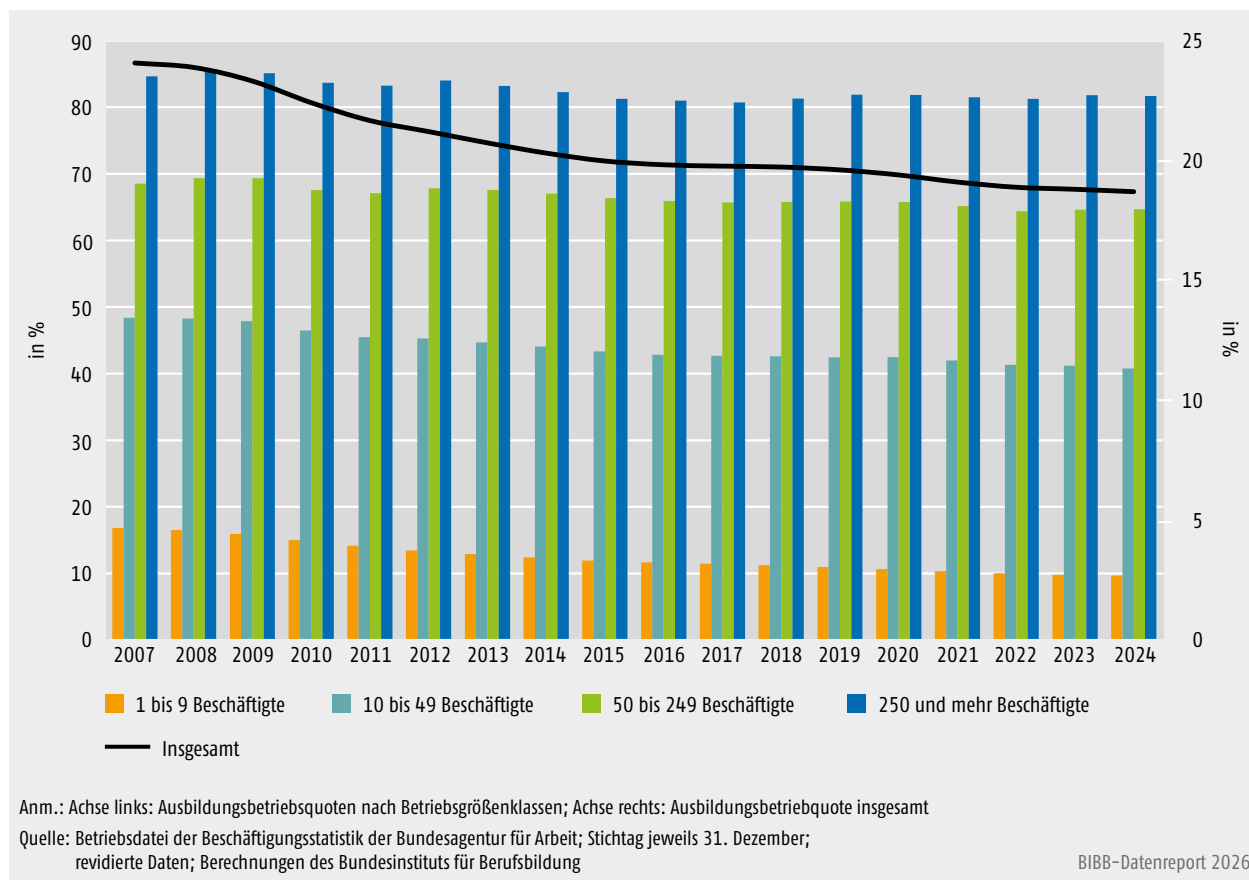
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Bundesgebiet und Bundesländern

Beim Vergleich zwischen den Bundesländern in Ost- und Westdeutschland gibt es auch im weiteren Zeitverlauf deutliche Niveauunterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung. Im Westen bildete knapp jeder fünfte Betrieb aus (19,6 %) – im Osten weniger als jeder siebte (15,2 %). In den vergangenen Jahren ist die Ausbildungsbeteili-

gung, gemessen an der Ausbildungsbetriebsquote, im Westen allerdings zurückgegangen während sie im Osten zulegte. Insgesamt setzte sich diese gegenläufige Entwicklung bei der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung auch im Jahr 2024 fort. Die Ausbildungsbetriebsquote im Westen verringerte sich im Vergleich zum Vorjahr leicht, während sie im Osten etwas anstieg. Die Bestandszahlen für Betriebe und Ausbildungsbetriebe sind jedoch sowohl in West als auch Ost zurückgegangen. In Westdeutschland sank im Jahr 2024 sowohl der Bestand der Betriebe (-0,9 %) als auch der Bestand der Ausbildungsbetriebe (-1,7 %) → [Tabelle A7.1-3 Internet](#). Auch in Ostdeutschland sank die Gesamtzahl der Betriebe (-1,6 %), und – wenn auch weniger stark – die Zahl der Ausbildungsbetriebe (-0,3 %) → [Tabelle A7.1-5 Internet](#).

Bei den Beschäftigten- und Ausbildungsbeständen ist in Westdeutschland für das Jahr 2024 jeweils ein Zuwachs von 0,4 % und 1,2 % zu verzeichnen → [Tabelle A7.1-4 Internet](#). Die Zahl der Auszubildenden hat damit stärker zugelegt als die Gesamtbeschäftigtenzahlen. Auch in Ostdeutschland gab es einen Zuwachs bei der Zahl der Auszubildenden. Mit +2,6 % hat der Bestand an Auszu-

Schaubild A7.1-2: Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgröße, Deutschland 2007 bis 2024 (in %)



bildenden in Ostdeutschland stärker zugenommen als in Westdeutschland. Die Zahl der Beschäftigten insgesamt war im Osten dagegen leicht rückläufig (-0,2 %) → [Tabelle A7.1-6 Internet](#).

Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland spiegeln sich auch beim Vergleich der Ausbildungsbetriebsquoten nach Bundesländern wider. In allen westlichen Bundesländern ist die Ausbildungsbetriebsquote im Jahr 2024 leicht gesunken oder unverändert geblieben, während sie in den östlichen Bundesländern leicht zulegte oder unverändert geblieben ist. Insgesamt lag die durchschnittliche Ausbildungsbetriebsquote in den westlichen Bundesländern aber um 4,4 Prozentpunkte über der Ausbildungsbetriebsquote der östlichen Bundesländer.

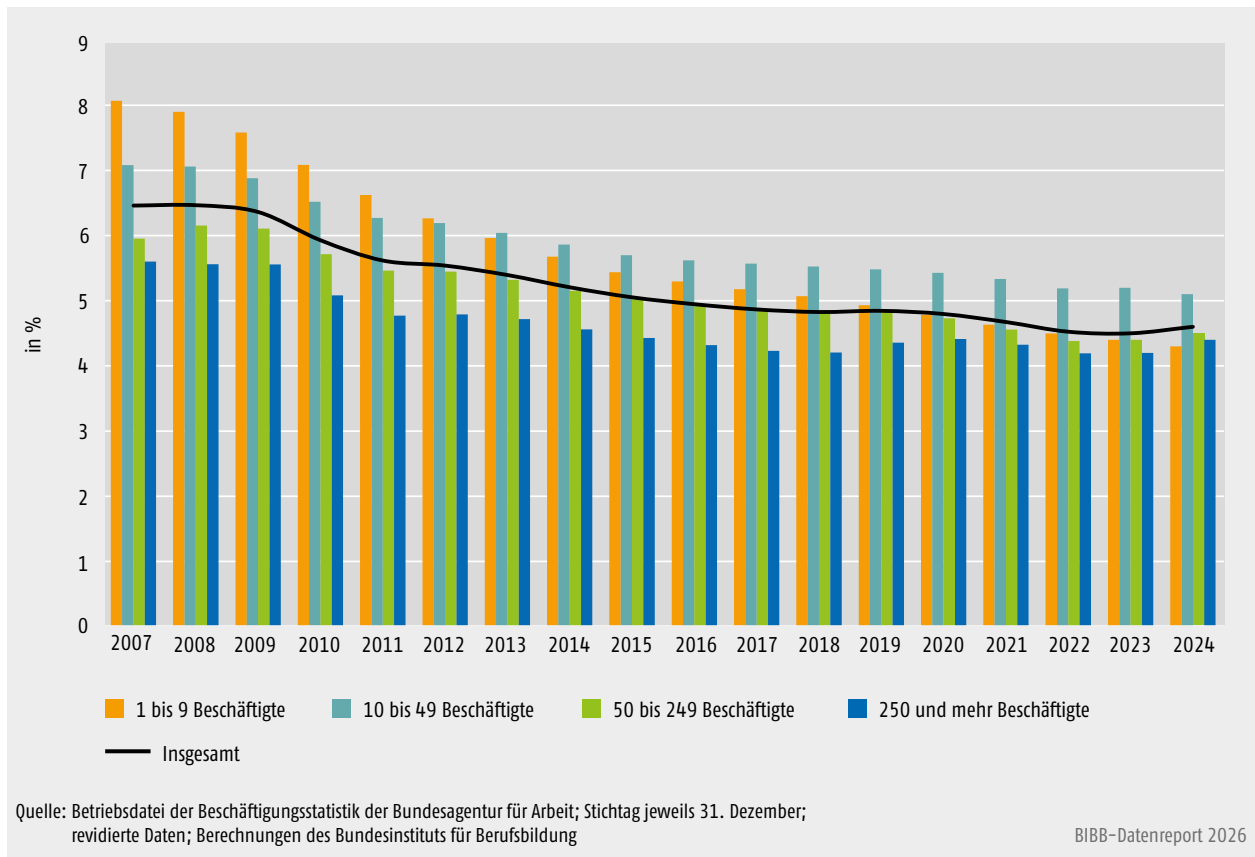
Die Anzahl der Betriebe mit einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist sowohl in den westlichen als auch in den östlichen Bundesländern gesunken. Ähnliches gilt für die Zahl der Ausbildungsbetriebe. In den östlichen Bundesländern fielen die Rückgänge jedoch insgesamt etwas geringer aus. In Sachsen-Anhalt gab es sogar einen leichten Anstieg → [Tabelle A7.1-7 Internet](#).

Bei den Beschäftigtenbeständen fallen die Differenzen zwischen den Bundesländern relativ gering aus → [Tabelle A7.1-8 Internet](#). Die Zahl der Auszubildenden hat sich sowohl in den östlichen als auch den westlichen Bundesländern im Vergleich zum Vorjahr positiv entwickelt (mit Ausnahme von Schleswig-Holstein). In den östlichen Bundesländern fiel der Zuwachs jedoch insgesamt höher aus. Die Zahl der Beschäftigten ist dagegen vor allem in den westlichen Bundesländern angestiegen, während der Zuwachs in den östlichen Bundesländern entweder geringer war oder sogar ein Rückgang zu verzeichnen ist.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen

Das Ausbildungsgeschehen hat sich auch in einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich entwickelt → [Tabelle A7.1-9 Internet](#). Die Anzahl der Ausbildungsbetriebe ist im Vergleich zum Vorjahr besonders stark in den Bereichen Forschung und Entwicklung (-5,3 %), Metall- und Elektrogewerbe (-4,1 %), Chemie und Pharmazie (-3,9 %) sowie im Bereich Herstellung sonstiger Güter (Nahrung, Papier, Holz etc.) (-3,9 %) gesunken. Zu-

Schaubild A7.1-3: Ausbildungsquoten nach Betriebsgröße, Deutschland 2007 bis 2024 (in %)



wächse bei der Anzahl der Ausbildungsbetriebe verzeichnen dagegen die Wirtschaftszweige Beherbergung und Gastronomie (+2,9 %) und Energie-/Wasserversorgung (+2,7 %). Die Veränderungen beim Bestand der Ausbildungsbetriebe erfolgte überwiegend parallel zur Entwicklung der Betriebsbestände insgesamt. Die Ausbildungsbetriebsquote hat sich daher nur geringfügig verändert. Ausnahmen hiervon sind die Wirtschaftszweige Chemie und Pharmazie sowie Forschung und Entwicklung. Mit einem Minus von 0,6 bzw. 0,5 Prozentpunkten sank die Ausbildungsbetriebsquote hier besonders stark.

Auch bei der Entwicklung der Auszubildendenbestände gab es Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Den größten Anstieg bei der Zahl der Auszubildenden gab es im Jahr 2024 im Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe (+6,5 %) → [Tabelle A7.1-10 Internet](#). Wie bereits in den vergangenen drei Jahren hielt hier die positive Entwicklung der Bestandszahlen an, nachdem es im Zuge der Coronapandemie in den Jahren 2020 und 2021 massive Rückgänge gegeben hatte. Des Weiteren hat der Bestand an Auszubildenden besonders im Bereich der Energie- und Wasserversorgung und der pflegerischen

Dienstleistungen²⁰⁶ zugenommen (6,4 % bzw. 5,2 %). Deutlich abgenommen hat dagegen der Bestand an Auszubildenden in den Wirtschaftszweigen Forschung und Entwicklung, Einzelhandel und Tankstellen sowie Information und Kommunikation (-3,2 % bis -4,5 %). Da sich die Beschäftigtenzahlen weitestgehend entsprechend den Auszubildendenzahlen entwickelten, zeigen sich bei den Ausbildungsquoten nur geringe Veränderungen.

Die Entwicklung der Bestandszahlen nach Wirtschaftszweigen auf Bundesebene gelten in der Gesamtbetrachtung auch für Westdeutschland und Ostdeutschland. Da sich das Ausbildungsgeschehen in Ostdeutschland aber insgesamt im Jahr 2024 positiver entwickelte, gibt es hier in einzelnen Wirtschaftszweigen stärkere Anstiege bzw. geringere Rückgänge beim Bestand der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden → [Tabelle A7.1-11 Internet bis Tabelle A7.1-14 Internet](#).

(Sabine Mohr)

²⁰⁶ Bei den Zahlen zu pflegerischen und medizinischen Dienstleistungen sowie zu Erziehung und Unterricht ist zu berücksichtigen, dass die Daten der BA nicht nur Auszubildende umfassen, deren Ausbildungsverhältnis den Bestimmungen des BBiG/der HwO unterliegt, sondern auch Auszubildende im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen, deren Ausbildung nicht durch BBiG/HwO geregelt ist (vgl. [E](#)).

A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben

Das betriebliche Bildungsverhalten steht seit 1995 im Mittelpunkt der Zusammenarbeit zwischen BIBB und IAB, hier insbesondere im Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung“. Dabei werden anhand gemeinsam erarbeiteter Indikatoren die betrieblichen Bildungsaktivitäten analysiert (vgl. z. B. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A4.10.2; BIBB-Datenreport 2020; 2022; 2024 jeweils Kapitel A7.2). Mit den Daten des IAB-Betriebspanels **E** können Aussagen darüber getroffen werden, wie viele Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, also ausbildungsberechtigt sind, wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden, und wie viele der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden (vgl. **Kapitel A10.1.1**). Grundlage für die hier vorgestellten Ergebnisse ist eine Expertise²⁰⁷ des IAB, die diese Indikatoren und weitere Fragen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten deutscher Betriebe diskutiert. Die Ergebnisse werden nachstehend nach Regionen (Ost-/Westdeutschland²⁰⁸) und Betriebsgrößenklassen getrennt dargestellt; die Expertise bietet zusätzlich nach Wirtschaftszweigen getrennte Auswertungen.

E

IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine Erhebung, deren Grundgesamtheit die Betriebsdatei der BA darstellt. In ihr sind alle Betriebe in Deutschland erfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Hier von ausgehend verwendet die Erhebung den Betrieb als Untersuchungseinheit, also die örtliche Einheit, in der die konkreten Tätigkeiten eines Unternehmens durchgeführt werden. Das IAB-Betriebspanel wird als jährliche Panelerhebung (Stichtag: 30.06.) durchgeführt; derzeit gehen die Angaben von rd. 15.000 Betrieben ein. Die Rücklaufquoten liegen je nach Welle zwischen 63 % und 73 %. Inhaltlich ist das IAB-Betriebspanel eine Mehrthemenbefragung. Während die Angaben zur Ausbildung jährlich erhoben werden, stehen die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung erst seit 2007 jährlich zur Verfügung, zuvor wurden sie alle zwei Jahre erhoben. Alle Angaben basieren auf der Hochrechnung von Stichprobendaten. Somit kann die wahre Zahl von der ausgewiesenen abweichen, kleine Veränderungen sollten daher nur mit Vorsicht interpretiert

werden. Zudem sind manche Zellen der Tabellen mit einem Asterisk (*) versehen, was darauf hinweist, dass die Anzahl der hinter den Angaben stehenden befragten Betriebe für eine inhaltliche Interpretation zu gering ist. Weitere Hinweise zur Datengrundlage finden sich bei Ellguth/Kohaut/Möller (2014; 2017).

Ausbildungsberechtigung

Damit sich ein Betrieb in der Ausbildung engagieren kann, muss er die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür erfüllen. Danach ist ein Betrieb ausbildungsberechtigt **E**, wenn die „Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht [...]“ (§ 27, Abs. 1 BBiG). Zudem müssen sowohl der Arbeitgeber (u. a. zum Abschluss von Ausbildungsverträgen) als auch der Ausbilder/die Ausbilderin befähigt bzw. geeignet sein, die Berufsausbildung inhaltlich und strukturell durchführen zu können (vgl. § 28 Abs. 1, 2 BBiG). Ein Betrieb kann die Ausbildungsberechtigung allein erlangen oder auch im Verbund mit anderen Betrieben oder überbetrieblichen Einrichtungen zur Ausbildung berechtigt sein (vgl. § 10 Abs. 5 BBiG).

Bis zum Jahr 2023 hat das IAB-Betriebspanel differenzierte Informationen dazu erhoben, ob ein Betrieb allein oder im Verbund ausbildungsberechtigt ist. Diese Untergliederung wurde mit der Erhebungswelle 2024 aufgegeben, sodass die Betriebe ab diesem Jahr nur noch befragt werden, ob sie die gesetzlichen Ausbildungsvoraussetzungen erfüllen oder nicht.

E

Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität

Der Indikator **Ausbildungsberechtigung** zeigt an, ob die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllt sind. Im IAB-Betriebspanel werden die Betriebe danach gefragt, ob sie die Voraussetzungen zur Berufsausbildung nach den Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HWO), nach den Regelungen für Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen bzw. für sozialpflegerische oder sozialpädagogische Berufe oder nach den Regelungen für Beamtenanwärter/-innen erfüllen.

Der Indikator **Ausbildungsaktivität (bei Berechtigung)** bildet den Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ab, die gemäß einer Kombination verschiedener Szenarien als

207 Die Expertise ist unter www.bibb.de/datenreport einsehbar.

208 Seit der Welle 2007 wird Berlin vollständig zu Ostdeutschland gezählt, zuvor wurde Westberlin Westdeutschland und Ostberlin Ostdeutschland zugeordnet.

Tabelle A7.2-1: Ausbildungsberechtigung 2005 bis 2024 (in %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024 ¹
Westdeutschland																				
Keine Berechtigung	40	40	40	39	40	39	40	41	43	43	44	45	45	44	44	46	47	47	48	48
Berechtigung im Verbund	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	–
Berechtigung	57	57	57	58	58	58	57	57	55	55	55	53	52	54	54	51	51	51	50	52
Ostdeutschland																				
Keine Berechtigung	49	50	51	48	49	48	48	47	48	48	51	50	53	51	52	53	56	53	54	54
Berechtigung im Verbund	5	4	4	4	4	4	5	6	5	6	4	4	5	5	5	6	5	5	4	–
Berechtigung	47	47	46	49	48	49	49	49	49	47	47	47	44	46	45	43	41	43	42	46
Bundesgebiet																				
Keine Berechtigung	42	42	43	41	42	41	42	42	44	44	45	46	47	46	46	48	48	48	49	49
Berechtigung im Verbund	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	–
Berechtigung	55	55	55	56	56	56	56	55	54	53	53	52	51	52	52	50	49	49	48	51

Anm.: Ausbildungsberechtigung: Anteil der zur Ausbildung berechtigten, im Verbund berechtigten oder nicht berechtigten Betriebe an allen Betrieben. Da es sich um Mehrfachantworten handelt, kann die Summe der Angaben zur Berechtigung über 100% liegen.
¹ Ab dem Jahr 2024 wurde die Fragestellung verändert und nicht mehr separat nach der Ausbildungsvoraussetzung im Verbund gefragt.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 bis 2024, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2026

ausbildungsaktiv bezeichnet werden können. Die tatsächliche Ermittlung erfolgt nach der Befragung der Betriebe anhand unterschiedlicher Kriterien, wie etwa dem Bestand an Auszubildenden, der Zahl der Neuzugänge und Abgänge im laufenden Ausbildungsjahr u. v. m. (siehe IAB-Expertise).

Insgesamt erfüllten 51 % der Betriebe in Deutschland im Jahr 2024 die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung, wohingegen dies auf 49 % nicht zutraf → [Tabelle A7.2-1](#). Der Anteil der nicht zur Ausbildung berechtigten Betriebe ist im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben, doch hat er sich im Zeitverlauf erhöht. So lag der Anteil der Betriebe, die nicht die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen, im Jahr 2005 bei nur 42 %. Die Ausbildungsbasis, also der Anteil der zur Ausbildung grundsätzlich zur Verfügung stehenden Betriebe, hat sich im Zeitverlauf folglich verringert.

In Westdeutschland waren 2024 anteilig mehr Betriebe zur Ausbildung berechtigt als in Ostdeutschland (52 % vs. 46 %). Im längerfristigen Vergleich ist zu erkennen, dass der Anteil der Betriebe, die nicht die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllen, in West-

deutschland stärker angestiegen ist als in Ostdeutschland.

Große Betriebe verfügen sehr viel häufiger über eine Ausbildungsberechtigung als kleine Betriebe → [Tabelle A7.2-2](#). Waren im Jahr 2024 41 % aller Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten zur Ausbildung berechtigt, traf dies von den Großbetrieben auf 94 % zu. Im längerfristigen Vergleich fällt auf, dass der Anteil der nicht zur Ausbildung berechtigten Betriebe insbesondere im kleinbetrieblichen Segment gestiegen ist, wohingegen er im mittel- und großbetrieblichen Segment mehr oder weniger unverändert geblieben ist. Differenziert nach Ost- und Westdeutschland zeigt sich zudem, dass im Westen in jeder Größenklasse der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe höher ist als im Osten. Der geringere Anteil an ausbildungsberechtigten Betrieben in Ostdeutschland ist folglich nicht nur auf den höheren Anteil an Klein(st)betrieben in Ostdeutschland zurückzuführen → [Tabelle A7.2-3 Internet](#).

Ausbildungsaktivität (bei Berechtigung)

Die bis hier dargestellten Angaben zur Ausbildungsberechtigung ermöglichen Aussagen zur Ausbildungsbasis, nicht aber zur tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung der

Tabelle A7.2-2: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße, Bundesgebiet 2005 bis 2024 (in %)

A7

Bundesgebiet		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024¹
1 bis 9 Beschäftigte	Keine Berechtigung	48	48	49	49	49	49	50	50	52	52	54	55	57	55	55	57	59	58	59	59
	Berechtigung im Verbund	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	–
	Berechtigung	49	50	48	49	49	49	48	47	46	45	45	43	41	43	43	41	39	40	39	41
10 bis 49 Beschäftigte	Keine Berechtigung	28	29	28	25	28	26	26	26	27	28	29	30	29	29	31	31	31	34	35	35
	Berechtigung im Verbund	6	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	6	6	5	5	–
	Berechtigung	68	68	69	71	70	71	71	70	70	69	68	68	67	68	66	65	65	63	61	65
50 bis 499 Beschäftigte	Keine Berechtigung	14	14	14	13	13	12	12	12	14	13	14	14	14	13	13	13	13	14	14	16
	Berechtigung im Verbund	8	9	9	8	8	9	7	8	7	9	8	7	7	8	8	10	9	7	7	–
	Berechtigung	81	80	80	82	82	82	83	83	82	82	82	82	82	83	83	82	82	82	81	84
500+ Beschäftigte	Keine Berechtigung	3	3*	3*	4*	3	3	4*	3*	3*	4*	5*	3*	7	4*	5*	3*	4*	4*	7*	6*
	Berechtigung im Verbund	11	13	11	11	9	11	8	8	9	10	10	12	9	8	9	10	7	10	8	–
	Berechtigung	92	91	93	92	93	91	93	94	93	92	92	92	90	92	91	93	93	92	88	94

Anm.: Ausbildungsberechtigung bis 2023: Anteil der zur Ausbildung berechtigten, im Verbund berechtigten oder nicht berechtigten Betriebe an allen Betrieben. Da es sich um Mehrfachantworten handelt, kann die Summe der Angaben zur Berechtigung über 100% liegen.
*= weniger als 30 Fälle (beteiligt)
¹ Ab dem Jahr 2024 wurde die Fragestellung verändert und nicht mehr separat nach der Ausbildungsvoraussetzung im Verbund gefragt.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 bis 2024, hochgerechnete Angaben BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A7.2-4: Ausbildungsaktivität nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2005 bis 2024 (in %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Westdeutschland																				
1 bis 9 Beschäftigte	43	42	42	43	43	43	44	41	42	40	40	39	42	40	42	43	39	45	42	39
10 bis 49 Beschäftigte	70	69	70	71	73	72	70	69	69	67	67	67	65	68	70	68	71	71	76	72
50 bis 499 Beschäftigte	87	87	87	86	87	86	86	87	85	84	85	87	87	87	85	88	89	89	91	88
500+ Beschäftigte	95	93	95	95	97	96	97	95	95	98	96	96	96	96	98	95	94	94	98	98
Insgesamt	54	53	54	55	55	55	56	54	55	53	53	54	55	55	56	57	56	59	60	57
Ostdeutschland																				
1 bis 9 Beschäftigte	37	35	39	38	33	31	30	30	29	32	27	35	35	31	39	36	38	39	36	35
10 bis 49 Beschäftigte	77	73	71	73	72	68	67	66	62	64	65	63	67	67	70	68	72	73	74	73
50 bis 499 Beschäftigte	89	89	87	90	88	87	87	87	85	83	82	84	84	82	89	88	87	85	87	85
500+ Beschäftigte	97	96	95	97	98	100	98	98	96	93	100	89	98	95	86	91	81	100	94	99
Insgesamt	50	49	51	51	48	46	44	44	43	45	43	48	49	48	54	51	54	54	54	53
Bundesgebiet																				
1 bis 9 Beschäftigte	42	41	41	42	41	41	42	38	40	38	37	38	40	39	41	42	39	44	41	39
10 bis 49 Beschäftigte	71	70	70	71	72	71	69	68	68	67	67	66	65	68	70	68	71	71	76	72
50 bis 499 Beschäftigte	87	87	87	87	87	86	87	87	85	84	85	87	86	86	86	88	88	88	90	88
500+ Beschäftigte	95	94	95	96	97	96	97	96	95	97	97	95	96	96	96	95	92	95	98	98
Insgesamt	53	52	53	54	54	54	54	52	53	52	51	52	54	53	56	56	56	58	59	56

Anm.: Ausbildungsaktivität: Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben
Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 bis 2024, hochgerechnete Angaben BIBB-Datenreport 2026

Betriebe. Um diese Beteiligung genauer zu erfassen, wird mit der Ausbildungsaktivität im Folgenden ein weiterer Indikator betrachtet, der den Anteil der ausbildenden Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben wiedergibt. Um die Ausbildungsaktivität **E** abzubilden, wurde aufgrund des Erhebungsstichtages des IAB-Betriebspanels (30.06.), der zwischen den Ausbildungsjahren liegt, eine sehr weitgehende Definition gewählt. Nach dieser Definition bildete im Jahr 2024 mehr als die Hälfte (56 %) aller ausbildungsberechtigten Betriebe auch tatsächlich aus. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil ausbildender Betriebe leicht gesunken. Über den gesamten Beobachtungszeitraum hinweg war er jedoch – abgesehen von kleineren Schwankungen in einzelnen Jahren – vergleichsweise stabil → **Tabelle A7.2-4**.

In Westdeutschland waren im Jahr 2024 mit einem Anteil von 57 % mehr ausbildungsberechtigte Betriebe tatsächlich ausbildungsaktiv als in Ostdeutschland (53 %). Gegenüber dem Vorjahr ist der Anteil ausbildender Betriebe in Westdeutschland leicht gesunken, wohingegen er in Ostdeutschland mehr oder weniger unverändert geblieben ist. In der längerfristigen Betrachtung fällt auf, dass die Ausbildungsaktivität der Betriebe in Ostdeutschland im Zeitraum von 2005 bis 2015 um 7 Prozentpunkte gefallen ist, bevor sie sodann wieder anstieg. In Westdeutschland bewegte sich die Ausbildungsaktivität im Zeitverlauf hingegen auf einem relativ stabilen Niveau.

Differenziert nach Größenklassen zeigt sich, dass die Ausbildungsaktivität mit der Beschäftigtenzahl ansteigt: So bildeten im Jahr 2024 39 % der ausbildungsberech-

tigten Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten aus, aber 98 % der Großbetriebe mit 500 und mehr Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen. Bei der Interpretation dieses Befundes ist allerdings zu beachten, dass kleine Betriebe wichtige Gründe haben, nicht jedes Jahr auszubilden. So ist besonders die Orientierung am betrieblichen Fachkräftebedarf – ein wesentlicher Anlass für die Ausbildung – in kleineren Betrieben ein Grund dafür, nicht jährlich, sondern nur in gewissen Zeiträumen auszubilden. Hinzu kommt, dass kleinere Betriebe stärker als größere von Besetzungsproblemen im Bereich der Ausbildung betroffen sind (vgl. Fitzenberger/Leber/Schwengler 2025). Finden kleine Betriebe keine (geeigneten) Bewerber/-innen, kann dies ebenfalls ein Grund dafür sein, dass sie nicht ausbilden, auch wenn sie dies eigentlich gerne getan hätten.

Zieht man zusätzlich zur Betriebsgröße die Region als Kriterium hinzu, so sind Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland vor allem im Segment der Kleinstbetriebe zu erkennen. So bildeten im Jahr 2024 39 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe in Westdeutschland aus, aber nur 35 % in Ostdeutschland. In der längerfristigen Betrachtung ist festzustellen, dass der oben beschriebene Rückgang der Ausbildungsaktivität in Ostdeutschland zwischen den Jahren 2005 und 2015 ausschließlich auf die Entwicklung im kleinst- und kleinbetrieblichen Segment zurückzuführen ist.

(Ute Leber, Barbara Schwengler, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Die betriebliche Ausbildung spielt traditionell eine wichtige Rolle bei der Deckung des Fachkräftebedarfs von Betrieben und Unternehmen in Deutschland. Seit Jahren sinkt jedoch die Zahl der Betriebe, die selbst ausbilden. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bildeten Ende 2024 von den insgesamt 2,1 Mio. Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nur noch 396.800 Betriebe Jugendliche und junge Erwachsene aus. Damit lag der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben bei 18,7 % und ging gegenüber dem Vorjahr erneut zurück (vgl. Kapitel A7.1).

In diesem Kurzbeitrag wird auf Grundlage des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung **E** die betriebliche Ausbildungsbeteiligung im Ausbildungsjahr²⁰⁹ 2024/2025 untersucht. Dafür werden folgende Indikatoren differenziert nach betrieblichen Strukturmerkmalen berichtet:

- ▶ Anteil der Betriebe, die Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO angeboten haben,
- ▶ Anteil der Betriebe, die Ausbildungsverträge nach BBiG/HwO neu abgeschlossen haben,
- ▶ Anteil der Betriebe, in denen mindestens eine Ausbildungsstelle nach BBiG/HwO unbesetzt geblieben ist.

Bei allen drei Indikatoren wird nur die Ausbildung in einem nach BBiG/HwO anerkannten Ausbildungsberuf berücksichtigt. Ausgenommen davon sind folglich Ausbildungsstellen in Ausbildungsberufen des Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesens mit Ausbildungsregelungen außerhalb des BBiG/der HwO.

E

BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)

Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung, mit der repräsentative Längs- und Querschnittsdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen in Deutschland erhoben werden. Die Auswahl der Betriebe erfolgt über eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Betriebe

²⁰⁹ Die im BIBB-Qualifizierungspanel erhobenen Indikatoren beziehen sich auf das Angebot an Ausbildungsstellen, die Neueinstellungen und die unbesetzten Ausbildungsstellen für das jeweilige Ausbildungsjahr. Im Fall von Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2024/2025 sind dies beispielsweise die Ausbildungsstellen, die zum 1. August 2024 (oder später) ange-treten worden sind.

mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Im Jahr 2025 haben rd. 4.000 Betriebe an der Befragung teilgenommen. Die Erhebung wird in der Regel als computergestütztes persönliches Interview (CAPI) durchgeführt. Alternativ zur Befragung vor Ort im Betrieb haben Betriebe seit der Coronapandemie die Möglichkeit, per telefonischem Interview oder per computergestütztem Webinterview (CAWI) an der Befragung teilzunehmen. Aktuelle Informationen zum BIBB-Qualifizierungspanel und weiterführende Informationen zur Konzeption sind unter <https://www.qualifizierungspanel.de> abrufbar.

Weitere Auswertungen auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels zur Verbreitung betrieblicher KI-Nutzung finden sich in Kapitel C5.5.

Bedarf der Wirtschaft an selbst ausgebildeten Fachkräften

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels hat im Ausbildungsjahr 2024/2025 knapp jeder fünfte (19 %) der insgesamt 2,1 Mio. Betriebe in Deutschland Ausbildungsstellen für Jugendliche und junge Erwachsene angeboten → Tabelle A7.3-1. Dabei gibt es zwischen einzelnen Betriebsgruppen deutliche Unterschiede, was sich insbesondere anhand der Unterscheidung nach der Betriebsgröße zeigt. Mit zunehmender Betriebsgröße steigt auch der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsstellen anbieten. Knapp drei von vier Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten haben zuletzt Ausbildungsstellen angeboten, bei Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten war es weniger als jeder sechste Betrieb.

Der Vergleich zwischen Wirtschaftszweigen **E** zeigt, dass im Verarbeitenden Gewerbe, in der Bauwirtschaft und im Bereich Handel- und Reparaturgewerbe ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Betriebe Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften aufweist und entsprechende Ausbildungsstellen angeboten hat. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Betrieben mit Ausbildungsangebot lässt sich zudem für Betriebe mit einer Mitgliedschaft in der Handwerkskammer feststellen.

Eher niedrig ist dagegen der Anteil an Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten im Primärsektor und bei den unternehmensnahen sowie personenbezogenen Dienstleistungen. Schließlich zeigen sich Unterschiede beim Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland: In den westlichen Bundesländern bietet ein höherer Anteil an Betrieben Ausbildungsstellen an als in den östlichen Bundesländern.

Tabelle A7.3-1: Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2024/2025 (in %)

	Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot (2024/2025)	Betriebe mit Neueinstellungen (2024/2025)		Betriebe mit (teilweise) unbesetzten Ausbildungsstellen (2024/2025)	
	Anteil an allen Betrieben (in %)	Anteil an allen Betrieben (in %)	Anteil an Betrieben mit Ausbildungsstellenangebot (in %)	Anteil an allen Betrieben (in %)	Anteil an Betrieben mit Ausbildungsstellenangebot (in %)
Betriebsgrößenklasse					
1 bis 19 Beschäftigte	15	6	39	8	53
20 bis 99 Beschäftigte	39	26	66	18	46
100 bis 199 Beschäftigte	57	47	82	22	38
200 und mehr Beschäftigte	73	68	93	33	45
Wirtschaftszweige					
Primärsektor	9	5	56	4	39
Verarbeitendes Gewerbe	24	13	56	14	58
Bauwirtschaft	30	16	53	14	48
Handels-, Reparaturgewerbe	25	12	48	14	59
Unternehmensnahe Dienstleistungen	13	7	50	5	41
Personenbezogene Dienstleistungen	14	7	46	9	66
Medizinische und pflegerische Dienstleistungen	16	7	42	4	28
Öffentliche Dienstleistungen	18	9	51	7	40
Betriebsstandort					
Westdeutschland	19	10	51	9	49
Ostdeutschland	17	7	43	10	60
Nachrichtlich: Kammerzugehörigkeit					
Industrie-, Handelskammer	18	9	50	10	55
Handwerkskammer	31	15	49	17	56
Sonstige Kammer insgesamt	15	8	53	5	32
Keine Kammer	11	5	44	4	38
Insgesamt	19	9	50	9	51

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2025, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2026

E**Klassifikation der Wirtschaftszweige im BIBB-Qualifizierungspanel**

- ▶ **Primärsektor** (Land-, Forstwirtschaft, Bergbau, Energie-, Wasserversorgung, Abfallwirtschaft),
- ▶ **Verarbeitendes Gewerbe** (Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, Elektro-, Metallgewerbe, Maschinen-, Fahrzeugbau, Herstellung sonstiger Güter wie Holz, Papier, Nahrungsmittel, Textilien),
- ▶ **Bauwirtschaft** (Hoch- und Tiefbau, vorbereitende Baustellenarbeiten, -installation),
- ▶ **Handel und Reparatur** (Kfz-Handel, Groß- und Einzelhandel, Reparaturgewerbe),
- ▶ **Unternehmensnahe Dienstleistungen** (finanz-, rechts- und wohnungswirtschaftliche Dienstleistungen, Forschung/Entwicklung, Architektur-, Ingenieurbüros, Werbung/Marktforschung, Leiharbeit, Reise-, Sicherheitsgewerbe),
- ▶ **Personenbezogene Dienstleistungen** (Beherbergungs-, Gastronomiegewerbe, Informations-, Kommunikationsgewerbe, Verkehrs-, Lagergewerbe, Friseurgewerbe, sonstige personenbezogene Dienstleistungen),
- ▶ **Medizinische und pflegerische Dienstleistungen** (Gesundheits-, Sozialwesen, Arztpraxen, Kliniken, Heime),
- ▶ **Öffentliche Dienstleistungen** (Öffentliche Verwaltung, Erziehung, Unterricht, Verbände, Interessenvertretungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter).

Erfolg und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

Seit Jahren zeigt sich, dass Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen unterschiedlich erfolgreich sind. Ausgehend von der Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland haben 9 % zum Ausbildungsjahr 2024/2025 Auszubildende neu eingestellt. Betrachtet man nur Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot, konnte jeder zweite Betrieb (50 %) wenigstens ein Ausbildungsstellenangebot erfolgreich besetzen. Der Anteil der Betriebe, die zuletzt nur einen Teil oder gar keine der angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten, lag bei 51 %.

Einzelne Betriebsgruppen sind bei der Rekrutierung für eine Ausbildung unterschiedlich erfolgreich. Der Anteil der Betriebe, die wenigstens ein Ausbildungsstellenangebot erfolgreich besetzen können, ist unter Großbetrieben höher und geht mit abnehmender Betriebsgröße zurück. Mit einem Anteil von 93 % konnten fast alle Großbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot mindestens eine der angebotenen Ausbildungsstellen neu besetzen. Im Gegensatz dazu waren nur 39 % der Kleinbetriebe bei

der Besetzung von mindestens einer angebotenen Ausbildungsstelle erfolgreich. Gleichzeitig blieb bei 53 % der Kleinbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot mindestens ein Ausbildungsstellenangebot unbesetzt. In allen anderen Betriebsgrößenklassen fiel dieser Anteil zwar geringer aus, allerdings ist mit 45 % auch fast jeder zweite Großbetrieb von Rekrutierungsproblemen betroffen und konnte die angebotenen Stellen gar nicht oder nur teilweise besetzen.

Auch zwischen den Wirtschaftszweigen zeigen sich Unterschiede. Bei Betrieben der Personenbezogenen Dienstleistungen, des Handels- und Reparaturgewerbes und im Verarbeitenden Gewerbe blieben bei einem überdurchschnittlich hohen Anteil der Betriebe alle oder ein Teil der angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt. Medizinische und pflegerische Dienstleistungsbetriebe haben dagegen den niedrigsten Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen. Hier ist zu berücksichtigen, dass in diesem Wirtschaftszweig in größerem Umfang in Ausbildungsberufen ausgebildet wird, die nicht über BBiG/HwO geregelt (z. B. Pflegeberufe) und deshalb bei den vorliegenden Daten nicht erfasst sind.

Die Unterscheidung nach Kammerbereich zeigt, dass Handwerksbetriebe ähnlich stark von Besetzungsschwierigkeiten betroffen sind wie Betriebe mit einer Zugehörigkeit zur Industrie- und Handelskammer. Mit einem Anteil von 56 % bzw. 55 % blieb in mehr als jedem zweiten Betrieb mit Ausbildungsstellenangebot mindestens eine angebotene Ausbildungsstelle unbesetzt, bei Betrieben sonstiger Kammern, z. B. Freie Berufe, war dagegen nur etwa jeder dritte Betrieb (32 %) von Besetzungsproblemen betroffen.

Insgesamt bekräftigen die Auswertungen die Trends der letzten Jahre. Betriebe halten weiterhin daran fest, ihren Fachkräftebedarf über die eigene Ausbildung im Betrieb zu decken, indem sie ein entsprechendes Angebot an Ausbildungsstellen bereitstellen. Im Vergleich zum Ausbildungsjahr 2023/2024 ist der Anteil der Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot allerdings leicht zurückgegangen (2023/2024: 21 %; 2024/2025: 19 %). Die Suche nach Auszubildenden bleibt jedoch schwierig und führt in vielen Fällen nicht zum Erfolg. Obwohl alle Betriebsgruppen von Rekrutierungsschwierigkeiten betroffen sind, gilt dies in besonderer Weise für Kleinst- und Kleinbetriebe mit der Konsequenz, dass die Ausbildungsbeteiligung in diesem Bereich immer stärker zurückgeht.

(Sabine Mohr)

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen

A 8.1 Informationen zur BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024

Die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 ist deutschlandweit eine einzigartige Datenquelle, die es ermöglicht, den Übergang in Ausbildung differenziert zu untersuchen und hierbei auch bildungspolitisch relevante Zielgruppen wie z. B. Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund oder auch unversorgte Ausbildungsstellenbewerber bzw. -bewerberinnen zu betrachten. Die schriftlich-postalische Befragung wird bereits seit über 30 Jahren in regelmäßigen Abständen nach Abschluss des Ausbildungsvermittlungsjahres der BA vom BIBB und der BA durchgeführt, 2024 kam das IAB als Kooperationspartner hinzu. Die Bewerberstudie liefert repräsentative Informationen zu Merkmalen, Suchstrategien und Verbleiben von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen und schafft damit Transparenz für die Nachfrageseite am Ausbildungsstellenmarkt.

Die jüngste Befragung wurde Ende 2024 bis Anfang 2025 durchgeführt.²¹⁰ Schwerpunktmäßig wurde das Thema (schulische) Berufsorientierung untersucht. Erste Ergebnisse wurden im BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A8.1 dargestellt.

Weitergehende Analysen zur Berufsorientierung zeigen einen Zusammenhang zwischen der Bewertung schulischer Berufsorientierungsangebote durch die Bewerberinnen und Bewerber und ihrem Übergang in Ausbildung oder Studium: Wurden Angebote als hilfreich und unterstützend wahrgenommen, z. B. weil die Jugendlichen ermutigt wurden, ihren Stärken zu vertrauen, befinden sie sich häufiger in Ausbildung. Dieser Zusammenhang besteht auch unter Berücksichtigung von Schulabschluss, Alter und Wohnort. Auch Bewerberinnen und Bewerber, die nach eigener Einschätzung keine Berufsorientierung benötigten, weil sie bereits klare berufliche Ziele hatten, sind überdurchschnittlich häufig in Ausbildung. Selten gelingt der Übergang hingegen denjenigen, die die Angebote als bevormundend oder druckausübend erlebt haben (vgl. Ertl u. a. 2025).

Für nachschulische Maßnahmen zeigt sich, dass der erfolgreiche Abschluss einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) sowie einer Einstiegsqualifizierung (EQ) die Wahrscheinlichkeit einer Einmündung in eine berufliche Ausbildung erhöht. Der Abbruch einer EQ wirkt sich hingegen deutlich negativ auf die Einmündungschancen aus. Für schulische Maßnahmen des Übergangsbereichs (Berufsvorbereitungs-, Berufseinstiegs-, Berufsorientierungs- und Berufsgrundbildungsjahr) lässt sich dagegen kein signifikanter Einfluss auf den Übergang in Ausbildung feststellen (vgl. Weller/Hüls 2026).

Mit der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 werden erstmals die Befragungsdaten mit Sozialdaten aus dem operativen Geschäft der BA verknüpft. Daraus ergeben sich vielfältige, bisher nicht dagewesene Analysemöglichkeiten. Aktuell wird beispielsweise untersucht, wie sich der Sozialleistungsbezug auf den Übergang in Ausbildung auswirkt. Perspektivisch wird der weitere berufliche Werdegang der Befragungsteilnehmenden analysiert werden können.²¹¹ Damit gewinnt die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie weiter an Bedeutung als zentrale Datengrundlage für differenzierte Analysen zu Übergängen in Ausbildung und Erwerbstätigkeit sowie für evidenzbasierte Politikberatung. Weitere Informationen sind unter <https://www.bibb.de/de/199187.php> abrufbar.

Die nächste reguläre BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie ist für 2027 geplant.

(Verena Eberhard, Julia Gei)

²¹⁰ Aktuell ist geplant, die Studie in einem dreijährigen Turnus durchzuführen.

²¹¹ Nur bei denjenigen Bewerbern und Bewerberinnen, die einverstanden mit der Verknüpfung ihrer Befragungsdaten mit den Sozialdaten der BA sind, erfolgt die Zuspiegelung der administrativen Daten zu den Befragungsdaten.

A8.2 Berufliche Erwartungen Jugendlicher mit Fokus auf unterschiedliche Cluster von Berufen mit Fachkräftemangel – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Der Fachkräftemangel in Deutschland hat sich in den vergangenen Jahren zu einer zentralen gesellschaftlichen und ökonomischen Herausforderung entwickelt. Prognosen deuten darauf hin, dass sich dieser Trend infolge demografischer Entwicklungen, des technologischen Wandels und struktureller Veränderungen am Arbeitsmarkt künftig noch verschärfen wird (vgl. Zika u. a. 2024). Der Fachkräftemangel ist dabei ein vielschichtiges Phänomen, das sowohl einen quantitativen Mangel an verfügbaren Fachkräften als auch Passungsprobleme bei der Besetzung offener Stellen umfasst (vgl. Burstedde u. a. 2020; Maier/Steeg/Zika 2023).

Berufe unterscheiden hinsichtlich verschiedener Merkmale, die sie für junge Menschen in unterschiedlichem Maße attraktiv machen (vgl. Wicht u. a. 2024). Dazu gehören u. a. Lohn- und Aufstiegschancen, Aufgabenprofile und Arbeitsplatzsicherheit. Diese Merkmale werden jedoch nicht objektiv wahrgenommen, sondern vor dem Hintergrund individueller Sozialisationsprozesse, Erfahrungen und Wertvorstellungen bewertet.

Im Hinblick darauf werden im Folgenden zwei Fragen untersucht:

- (1) Lassen sich unterschiedliche Cluster von Berufen mit Fachkräftemangel identifizieren?
- (2) Welche individuellen Merkmale junger Menschen sind prädiktiv für die Entscheidung für oder gegen bestimmte Berufscluster?

Als Datenbasis dienen zum einen verschiedene berufsstrukturelle Indikatoren **E** und zum anderen die Individualdaten des Nationalen Bildungspanel (National Educational Panel Study, NEPS **E**), das umfassende Informationen zu beruflichen Erwartungen, Kompetenzen sowie Berufsinteressen und -werten bereitstellt.

E

Berufsstrukturelle Indikatoren und Bildung der Berufscluster

Die verwendeten berufsstrukturellen Indikatoren stammen aus verschiedenen Datenquellen und dienen der Abbildung der Heterogenität von Berufen mit Fachkräftemangel. Zur Operationalisierung des **Fachkräftemangels** wurden zwei Variablen herangezogen:

- (1) Die quantitative **Fachkräftelücke** gibt die Anzahl der offenen Stellen an, für die keine passend qualifizierten Arbeitslosen verfügbar sind (vgl. Burstedde u. a. 2020).
- (2) Die **adjustierten Suchdauern** informieren über berufliche Passungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt. Sie geben die durchschnittliche Anzahl der Tage an, die benötigt werden, um eine ausgeschriebene Stelle mit einer geeigneten Person zu besetzen (Maier/Steeg/Zika 2023, S. 176).

Ergänzend wurden weitere zentrale Berufsmerkmale berücksichtigt: die Medianlöhne (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025e), die Tätigkeitsprofile (Job Tasks; vgl. Dengler/Matthes/Paulus 2014) sowie die berufsspezifischen Frauenanteile, die der IW-Fachkräftedatenbank auf Basis von Sonderauswertungen der Bundesagentur für Arbeit entnommen wurden (vgl. Quispe u. a. 2025; Bundesagentur für Arbeit 2024). Zusätzlich wurde aus der IW-Fachkräftedatenbank die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Beruf als Kontrollvariable herangezogen; ebenfalls in die Analysen einbezogen wurde das jeweilige Anforderungsniveau. Die verwendeten Indikatoren liegen überwiegend auf 3-Steller-Ebene der KldB-2010 vor; sofern verfügbar, wurden zusätzlich die Anforderungsniveaus (5-Steller der KldB-2010) berücksichtigt. Aufgrund unterschiedlicher Datenverfügbarkeiten stammen die verwendeten Indikatoren aus unterschiedlichen Jahren (eine Übersicht bietet → **Tabelle A8.2-1**).

Auf Basis dieser berufsstrukturellen Indikatoren wurden mittels einer latenten Klassenanalyse (Latent Class Analysis, LCA; vgl. Lazarsfeld/Henry 1968) vier Cluster von Berufen mit Fachkräftemangel identifiziert. → **Tabelle A8.2-1** zeigt die Verteilung der berufsstrukturellen Indikatoren für die einzelnen Berufscluster.

E

Datenbasis und Operationalisierung der Individualdaten

Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS; vgl. Blossfeld/Roßbach 2019). Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (IfBi, Bamberg) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk durchgeführt. Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung über den gesamten Lebensverlauf hinweg. Weitere Informationen sind unter <https://www.lifbi.de/> und bei Blossfeld/Roßbach 2019 zu finden. Die hier genutzte NEPS-Teilstudie (Startkohorte 4: „Schule und Ausbildung“) umfasst ca. 16.000 Schülerinnen und Schüler, die im Herbst 2010 die neunte Klasse einer allgemeinbildenden Schule in Deutschland besucht haben und fortan (halb-)jährlich befragt wurden (vgl. NEPS-Netzwerk 2025).

Um zu ermitteln, welche individuellen Merkmale mit der Erwartung verbunden sind, bestimmte Berufe mit Fachkräftemangel anzustreben, wurden die Ergebnisse der latenten Klassenanalyse **E** an die NEPS-Daten herangespielt:

- ▶ Die **Berufserwartungen** der Jugendlichen wurden im NEPS mit der Frage: „Denke einmal an alles, was du gerade weißt. Welchen Beruf wirst du wohl später tatsächlich haben?“ erfasst; dabei wurde die letzte Angabe vor dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule verwendet.
- ▶ Für die **abhängige Variable** wurde die Zuordnung zu einem der vier identifizierten Berufscluster auf der 3-Steller-Ebene der KldB-2010 an die Berufserwartungen herangespielt.

Die zentralen **unabhängigen Variablen** umfassen verschiedene kognitive und nicht kognitive Merkmale der befragten Jugendlichen:

- ▶ Die Messungen der **kognitiven Kompetenzen** basieren auf standardisierten Tests in den Bereichen Mathematik, Lesen und Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) (vgl. Weinert u. a. 2019). Zudem wurden die Jugendlichen nach ihren **Selbstkonzepten** in Mathematik und Deutsch befragt. Es wurde jeweils die letzte verfügbare Angabe vor dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule verwendet.
- ▶ Zu den **nicht kognitiven Merkmalen** zählen zum einen **berufliche Interessen** in sechs Dimensionen (realistisch, investigativ, künstlerisch, sozial, unternehmerisch, konventionell; vgl. Wohlkinger u. a. 2019); auch hier wurde jeweils die letzte verfügbare Angabe vor dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule verwendet.
- ▶ Zum anderen wurden **berufliche Wertvorstellungen** (Meaning of Work; vgl. Wohlkinger u. a. 2019)

einbezogen, die in sechs Dimensionen erfasst wurden (expressiv, komfortbezogen, wirtschaftlich, autonomiebezogen, sozial, lernbezogen); diese Angaben stammen aus der dritten Erhebungswelle aus dem Jahr 2011.

Die Analysestichprobe umfasst 6.047 Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen mit vollständigen Angaben zu den relevanten Variablen. In die verwendeten multinomialen Logit-Modelle wurden zusätzlich folgende Kontrollvariablen aufgenommen: Geschlecht, Migrationsgeschichte, höchste besuchte Schulform sowie ein Indikator für den zeitlichen Abstand zwischen der letzten Erhebung der Berufserwartung und dem Verlassen der Schule. Aufgrund der Nutzung von Angaben aus unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten wurden keine Querschnittsgewichte verwendet.

In einem ersten Schritt wurden auf Basis verschiedener berufsstruktureller Indikatoren vier Berufscluster identifiziert, die sich durch ein unterschiedliches Ausmaß des Fachkräftemangels auszeichnen. → **Tabelle A8.2-1** zeigt die Verteilungen der Indikatoren über die einzelnen Cluster. Am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sind die Cluster 1 bis 3. So sind jeweils über die Hälfte der zugeordneten Berufe durch eine mittlere bis große Fachkräftelücke gekennzeichnet. Zudem weisen diese Cluster überdurchschnittliche berufliche Passungsprobleme (adjustierte Suchdauern) auf. Cluster 4 ist hingegen tendenziell durch Berufe mit einem unterdurchschnittlichen Fachkräftemangel geprägt, sowohl hinsichtlich der quantitativen Fachkräftelücke als auch der adjustierten Suchdauern.

Die identifizierten Berufscluster unterscheiden sich zudem hinsichtlich der beruflichen Tätigkeitsprofile, des Frauenanteils sowie der Medianlöhne der zugeordneten Berufe. Cluster 1 zeichnet sich vorwiegend durch manuelle Routinetätigkeiten, einen hohen Anteil männlich dominierter Berufe sowie durchschnittliche Medianlöhne aus. Hierzu zählen insbesondere fertigungs(technische) Berufe, z.B. im Metall- und Maschinenbau. In Cluster 2 überwiegen manuelle Nichtrounetätigkeiten, die mit unterdurchschnittlichen Löhnen und einem relativ geringen Frauenanteil verbunden sind. Beispielhaft sind hier Berufe im Land-, Forst- und Gartenbau, in der Altenpflege sowie in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik zu nennen. Cluster 3 ist geprägt durch analytische Nichtrounet- und kognitive Routinetätigkeiten sowie durch überdurchschnittliche Medianlöhne. Die meisten Berufe sind im IT- und MINT-Bereich, in der Mechatronik und Elektrotechnik sowie in der Steuerberatung angesiedelt. Die Berufe in Cluster 4 erfordern vor allem interaktive und analytische Nichtrounetätigkeiten und sind mit einem

Tabelle A8.2-1: Verteilungen berufsstruktureller Indikatoren, differenziert nach Berufsclustern
(Mittelwerte/Anteilswerte)

	Cluster 1	Cluster 2	Cluster 3	Cluster 4	Gesamt
Fachkräftelücke (FKL, 2018)					
Keine FKL (0 bis p50) ¹	0,35	0,36	0,44	0,56	0,42
Mittlere FKL (p50 bis p75) ¹	0,43	0,25	0,24	0,27	0,28
Große FKL (p75+) ¹	0,22	0,39	0,32	0,17	0,33
Adjustierte Suchdauern (2018, in Tagen)	82,51	80,44	80,27	72,14	79,17
Berufliche Tätigkeiten (2012)					
Manuelle Routine	0,56	0,1	0,03	0,01	0,14
Manuelle Nichtroutine	0,17	0,56	0,07	0,06	0,21
Analytische Nichtroutine	0,09	0,16	0,47	0,36	0,3
Kognitive Routine	0,17	0,12	0,37	0,19	0,24
Interaktive Nichtroutine	0,01	0,06	0,06	0,38	0,11
Medianlöhne (2018, in Euro)	3.612	3.012	4.156	3.625	3.634
Frauenanteil (2013)	0,19	0,35	0,4	0,59	0,38
N (Berufe)	70	94	138	72	374
Anmerkungen:					
¹ Abkürzungen: p50 = 50-Prozent-Quartil; p75 = 75-Prozent-Quartil					
Werte, die nah am Gesamtmittelwert liegen, sind grau markiert. Auffällige Abweichungen sind farblich markiert (blau = nach oben; grün = nach unten).					
Weitere Indikatoren, die aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht dargestellt werden: Anforderungsniveau der Berufe, Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter im Beruf.					
Quelle: Einbezogene Datenquellen siehe E „Berufsstrukturelle Indikatoren und Bildung der Berufscluster“;					
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung					
BIBB-Datenreport 2026					

überdurchschnittlich hohen Frauenanteil verbunden. Es handelt sich vor allem um Berufe im Gesundheitsbereich (Ernährungsberatung, Medizin), in Erziehung und Lehramt sowie in Verkauf und Werbung.

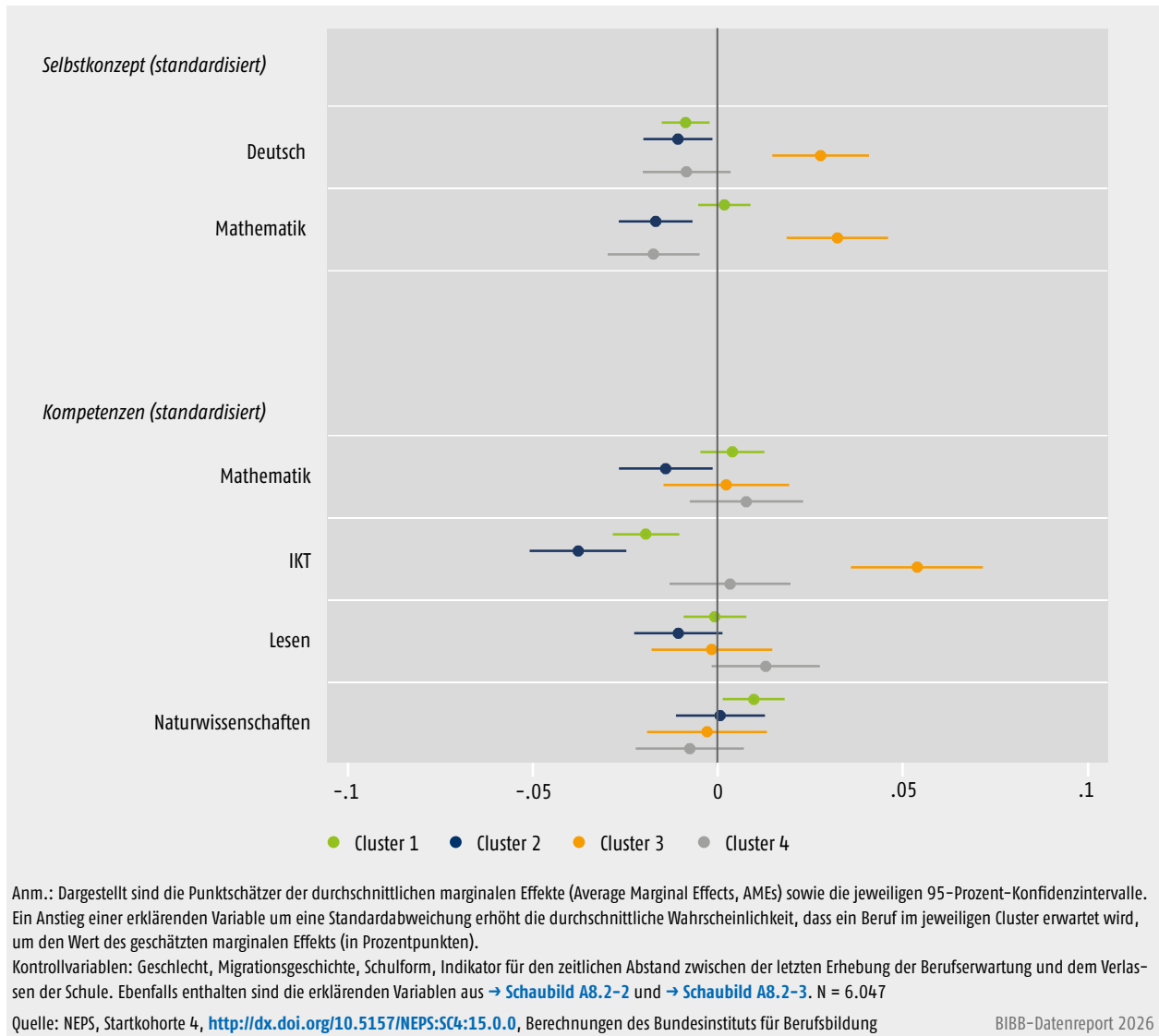
In einem zweiten Schritt wurde anhand der Individualdaten des NEPS untersucht, welche kognitiven und nicht kognitiven Eigenschaften vorhersagen können, welches der identifizierten Berufscluster junge Menschen am Ende der Schulzeit tendenziell anstreben. → **Schaubild A8.2-1** zeigt zunächst die Ergebnisse für die kognitiven Kompetenzen bzw. Selbstkonzepte junger Menschen. Am deutlichsten lässt sich die Entscheidung für das analytisch-kognitiv geprägte Cluster 3 vorhersagen: Ein hohes Selbstkonzept in Deutsch und Mathematik sowie ausgeprägte IKT-Kompetenzen gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, Berufe dieses Clusters anzustreben. Für das überwiegend durch manuelle Tätigkeiten geprägte Cluster 1 zeigt sich ein positiver Zusammenhang mit naturwissenschaftlichen Kompetenzen.

Jenseits kognitiver Kompetenzen können auch nicht kognitive Merkmale für die Berufserwartung bedeutsam

sein. → **Schaubild A8.2-2** zeigt die Ergebnisse zu den beruflichen Interessen. Stark ausgeprägte realistische Interessen gehen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einher, eines der beiden durch manuelle Tätigkeitsprofile geprägten Cluster (Cluster 1 und 2) anzustreben. Zudem sind soziale Interessen bedeutsam für die Wahrscheinlichkeit, Cluster 2 und 4 zu erwarten. Im Fall des analytisch-kognitiv geprägten Clusters 3 ist der Zusammenhang mit sozialen Interessen hingegen deutlich negativ, wohingegen investigative Interessen positiv mit der Wahrscheinlichkeit assoziiert sind, diese Berufe anzustreben.

Ein ähnliches Differenzierungsmuster zeigt sich bei den beruflichen Wertvorstellungen → **Schaubild A8.2-3**. Besonders wirtschaftliche und komfortbezogene Aspekte stehen in Zusammenhang mit der Clusterwahl. So gehen diese Wertdimensionen mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit einher, Berufe des Clusters 2 anzustreben. Offenbar werden diese Berufe von jungen Menschen häufiger mit geringerer Vergütung und ungünstigeren Arbeitsbedingungen assoziiert und entsprechend eher gemieden. Im Fall von Cluster 4 zeigt sich diesbezüglich

Schaubild A8.2-1: **Prädiktoren der Wahrscheinlichkeit für die Wahl der identifizierten Berufscluster mit Fachkräftemangel, kognitive Merkmale (AMEs)**

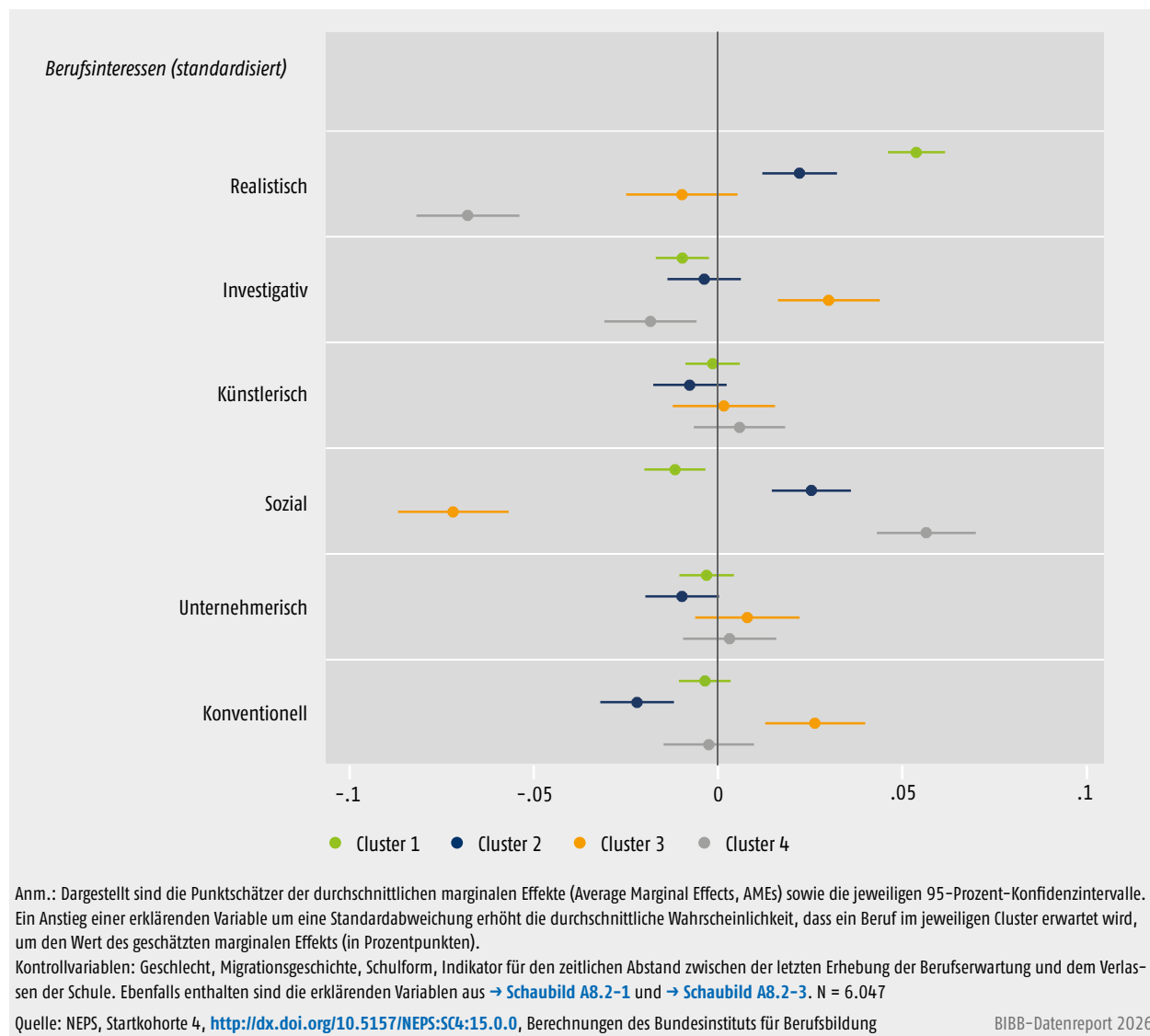


ein umgekehrtes Bild. Hier geht eine höhere Bedeutung wirtschaftlicher und komfortbezogener Aspekte mit einer *höheren* Wahrscheinlichkeit einher, Berufe dieses Clusters anzustreben. Entsprechend scheinen diese Berufe aus Sicht junger Menschen häufiger mit guter Bezahlung und vergleichsweise günstigen Arbeitsbedingungen assoziiert zu werden. Überdies hängen auch soziale Berufswerte mit der Wahl bestimmter Berufscluster zusammen. Ähnlich wie bei den sozialen Interessen strebten junge Menschen mit hohen sozialen Berufswerten häufiger Berufe der Cluster 2 und 4 an, während Berufe des Clusters 3 eher gemieden werden.

Fazit

Der vorliegende Beitrag zeigt erstens, dass sich Berufe mit Fachkräftemangel zu unterschiedlichen Berufsclustern zusammenfassen lassen, die sich sowohl hinsichtlich der quantitativen Fachkräftelücke als auch hinsichtlich beruflicher Passungsprobleme (gemessen an adjustierten Suchdauern) deutlich unterscheiden. Darüber hinaus variieren die Cluster entlang zentraler berufsstruktureller Indikatoren. Am relevantesten sind die beruflichen Tätigkeitsprofile, die Medianlöhne und der Geschlechteranteil in den jeweiligen Berufen. Zweitens liefern die Analysen der NEPS-Daten Hinweise darauf, dass bestimmte individuelle Merkmale junger Menschen mit der Erwartung zusammenhängen, später einen Beruf aus einem bestimmten Cluster zu ergreifen. Neben schulischen Selbst-

Schaubild A8.2-2: **Prädiktoren der Wahrscheinlichkeit für die Wahl der identifizierten Berufscluster mit Fachkräftemangel, Berufsinteressen (AMEs)**

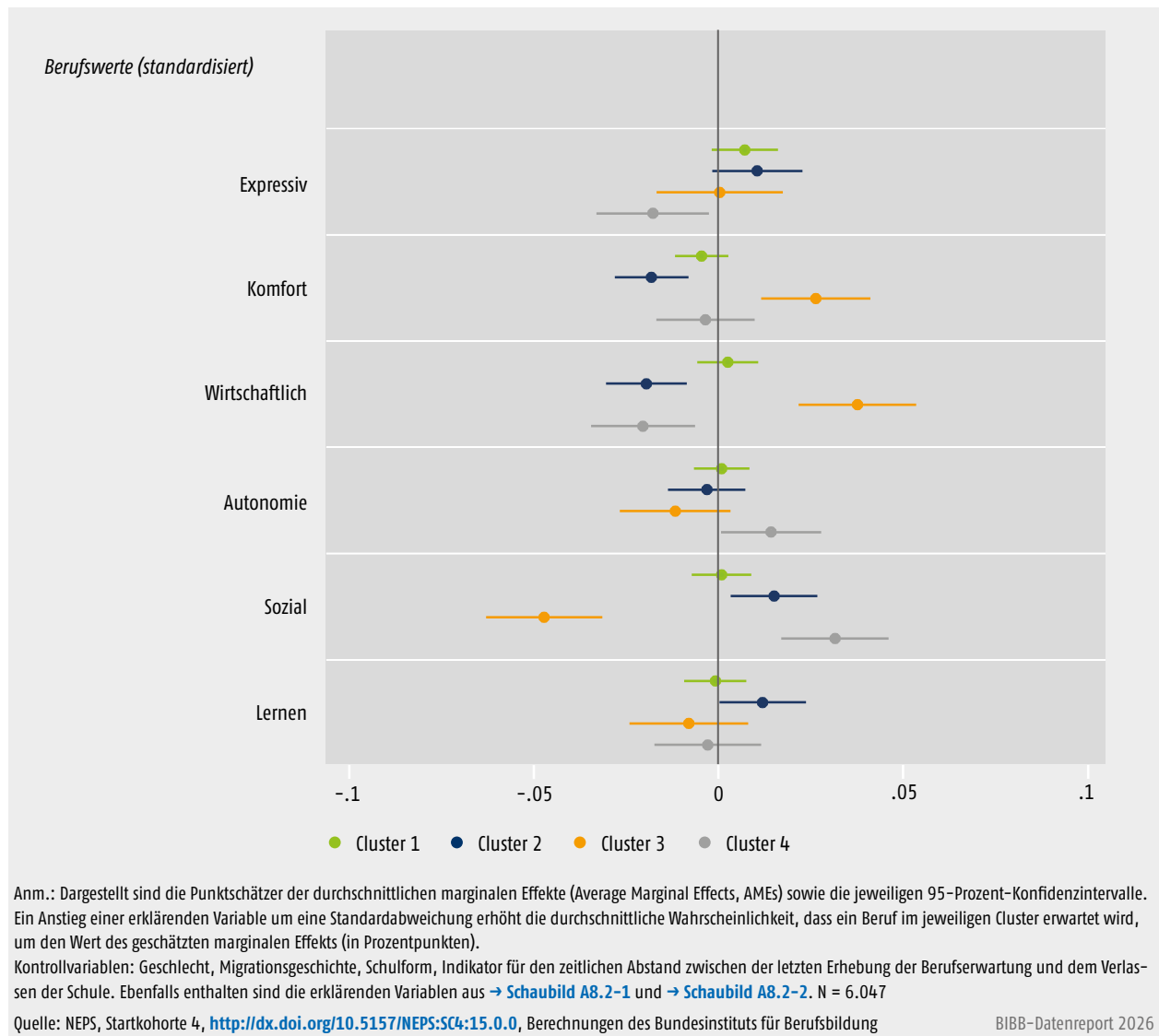


konzepten und IKT-Kompetenzen erweisen sich insbesondere nicht kognitive Kompetenzen als bedeutsam. Dazu zählen vor allem realistische und soziale Berufsinteressen sowie wirtschaftliche und komfortbezogene Berufswerte, die die Wahrscheinlichkeit beeinflussen, bestimmte Berufscluster anzustreben oder zu meiden.

Aus diesen Befunden ergeben sich mehrere Ansatzpunkte für die Berufsbildungspraxis, um dem Fachkräftemangel zu begegnen: Neben Maßnahmen zur breiteren Erfas-

sung und gezielten Ansprache unterschiedlicher Interessen- und Wertprofile erscheint es sinnvoll, kognitive Selbstkonzepte gezielt zu stärken und damit über die Förderung formaler Kompetenzen hinauszugehen. Darüber hinaus können Verbesserungen zentraler Arbeitsbedingungen – insbesondere in Bezug auf Entlohnung und physische Belastungen – ebenso zur Attraktivitätssteigerung von Berufen beitragen wie eine stärker zielgruppenorientierte Gestaltung und Kommunikation von Ausbildungsangeboten.

Schaubild A8.2-3: **Prädiktoren der Wahrscheinlichkeit für die Wahl der identifizierten Berufscluster mit Fachkräftemangel, Berufswerte (AMEs)**



(Matthias Siembab; Alexandra Wicht)

A8.3 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Student Life Cycle Panels

Das Student Life Cycle Panel (SLC)²¹² des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) begleitet Studienberechtigte sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen mittels Längsschnitterhebungen auf ihren Bildungswegen bis in den Arbeitsmarkt. Im Fokus stehen hierbei Bildungsentscheidungen und -verläufe sowie Erwerbseinstiege, Erwerbsverläufe und Bildungserträge.

Studienberechtigte Schulabsolventen und -absolventinnen werden im SLC jeweils ein halbes Jahr vor Erwerb sowie ein halbes Jahr nach Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung und anschließend im Zweijahresabstand u. a. zu ihren Tätigkeiten sowie ihren Plänen und Motiven bezüglich ihres nachschulischen Werdegangs befragt. Auf dieser Datenbasis kann die Veränderung von Berufs-, Studien- und Ausbildungsplänen sowie deren Realisierung im Zeitverlauf analysiert werden.

Die Ergebnisse aus der SLC-Vorgängerstudie „Studienberechtigtenpanel“ wurden für die Kohorte 2012 im BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A3.3, für die Kohorte 2015 im BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.4 und für die Kohorte 2018 im BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A8.4, dargestellt. Erste Ergebnisse aus der SLC-Studie 2022 zu den Qualifizierungsabsichten und zur beruflichen Orientierung von Studienberechtigten wurden im BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A8.4 veröffentlicht. Eine Aktualisierung der Ergebnisse ist für die Ausgabe 2030 geplant.

In der Reihe „DZHW Brief“ ist 2025 ein ausführlicherer Beitrag zum Thema der beruflichen Orientierung von Studienberechtigten erschienen (siehe Ohlendorf u. a. 2025).

(Heike Spangenberg, Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH)

²¹² Siehe <https://slc.dzhw.eu/>

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung

A 9.1 Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Ausbildung

Auszubildende in dualen Ausbildungsberufen nach BBiG bzw. HwO haben gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb einen rechtlichen Anspruch auf eine angemessene und mindestens jährlich ansteigende Vergütung (§ 17 BBiG). Diese Vergütung soll die Auszubildenden und die (zum Unterhalt verpflichteten) Eltern bei den Lebenshaltungskosten unterstützen, die Auszubildenden für ihre während der Ausbildung im Betrieb geleistete produktive Arbeit entlohnen und die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten (vgl. Lakies/Malottke 2021, S. 298f.). Ein Teil der Vergütung kann auch als Sachleistung (z. B. für Verpflegung und Unterkunft) gezahlt werden; mindestens 25 % der Vergütung müssen aber in Form einer Geldleistung erfolgen. Die Höhe der Ausbildungsvergütung und deren Aufteilung auf Geld- und Sachleistungen wird im Ausbildungsvertrag festgelegt (§ 11 BBiG). Sie kann im Laufe der Ausbildung, z. B. bei Abschluss eines neuen Tarifvertrages, angepasst werden.

Für die Betriebe stellen die Ausbildungsvergütungen den größten Kostenfaktor bei der Durchführung der Ausbildung dar. Auf die Personalkosten der Auszubildenden (Bruttoausbildungsvergütungen sowie gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen) entfielen nach den Daten der siebten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung zur betrieblichen Ausbildung für das Ausbildungsjahr 2022/2023 durchschnittlich 60 % der betrieblichen Bruttoausbildungskosten (vgl. Kapitel A9.2; Schönfeld 2026; Wenzelmann u. a. 2025). Die Ausbildungsvergütung ist somit für die Auszubildenden und die ausbildenden Betriebe eine wichtige Kenngröße.

Für die Messung von Durchschnitt und Entwicklungen von Ausbildungsvergütungen bieten sich verschiedene Datenquellen und Methodiken an. In Kapitel A9.1.1 werden auf Basis von rd. 500 Tarifvereinbarungen für verschiedene Segmente des Ausbildungsmarktes die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen zum Stand 1. Oktober 2025 und deren Entwicklung dargestellt. Die Kapitel A9.1.2 und A9.1.3 nutzen die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (vgl. Kapitel A5.1). Sie enthält die bei Vertragsabschluss vereinbarten monatlichen Bruttovergütungen je Ausbildungsvertrag und Ausbildungsjahr. Mithilfe dieser Daten werden jeweils für die Berichtsjahre

2023 und 2024 in Kapitel A9.1.2 die durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Vergütungen bei neu abgeschlossenen Verträgen dargestellt sowie in Kapitel A9.1.3 die Anteile an Verträgen, die eine Vergütung in Höhe der jeweils gültigen Mindestausbildungsvergütung vorsehen. Die Methodiken der Berechnungen werden im jeweiligen Kapitel erläutert.

Beide Vorgehensweisen haben spezifische Vor- und Nachteile. Die berechneten Werte sind aus verschiedenen Gründen nicht unmittelbar vergleichbar. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur in tarifgebundenen Betrieben und stellen dort eine untere Vergütungsgrenze dar. Die Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen lässt keine Aussagen zur Gesamtheit aller Auszubildenden zu. Die Daten sind relativ aktuell, da sie jeweils zum Stand 1. Oktober eines Jahres berechnet werden. Insbesondere die Entwicklung der tariflichen Vergütungen kann auf Basis dieser Daten zeitnah dokumentiert werden.

In der Berufsbildungsstatistik gibt es hingegen eine gewisse zeitliche Verzögerung. Für diesen Datenreport liegen z. B. Daten mit Stand 31. Dezember 2024 vor. Erhoben werden die vereinbarten Ausbildungsvergütungen aller neu abgeschlossenen Verträge. Nachträgliche Anpassungen der Vergütungen müssen vom Betrieb nicht an die zuständigen Kammern bzw. Stellen übermittelt werden. Daher erfolgt auch bei Erhöhungen im Verlauf der Ausbildung keine Anpassung in der Berufsbildungsstatistik. Somit kann die Berufsbildungsstatistik keine Aussagen zur tatsächlichen Vergütung der Auszubildenden am jeweiligen Stichtag machen, sondern lediglich zur vereinbarten Vergütung bei Vertragsabschluss. Dies dürfte im ersten Ausbildungsjahr nur geringe Abweichungen zur Folge haben. Mit den Ausbildungsjahren dürften die Abweichungen jedoch zunehmen und zu einer Unterschätzung der tatsächlich gezahlten Vergütungen führen. Dennoch bieten die seit 2020 in der Berufsbildungsstatistik enthaltenen Informationen eine qualitativ hochwertige und in Deutschland einzigartige Grundlage für die Berichterstattung zu den Ausbildungsvergütungen im dualen System.

A 9.1.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Tarifliche Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen

Tarifvereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen werden zwischen den Tarifpartnern (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) in der

Regel für einzelne Branchen in bestimmten Regionen²¹³ vereinbart. Daneben gibt es auch Vereinbarungen auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmentarifverträge). Der Geltungsbereich einer Tarifvereinbarung wird als Tarifbereich bezeichnet. Üblicherweise wird in den Vereinbarungen nicht zwischen Ausbildungsberufen unterschieden.²¹⁴ Innerhalb einer Branche hängt die Vergütungshöhe also nicht davon ab, welchen Beruf die Auszubildenden lernen. Sofern keine bundesweit gültigen Tarifverträge vorliegen, bestehen jedoch regionale Vergütungsunterschiede, z. B. zwischen West- und Ostdeutschland oder Bundesländern. Auch zwischen den Branchen bestehen beträchtliche Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Die Vergütung kann also in einem Beruf stark variieren, je nachdem, welcher Branche der Ausbildungsbetrieb angehört und in welcher Region er sich befindet. Tarifgebundene Betriebe²¹⁵ müssen ihren Auszubildenden mindestens die in ihrem Tarifbereich vereinbarten Beträge zahlen; niedrigere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge aber möglich.

Ausbildungsbetriebe sind nach dem BBiG (§ 17) zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung verpflichtet. Die untere Grenze wird durch die Mindestausbildungsvergütung (§ 17 BBiG) festgelegt (vgl. **Kapitel A9.1.3**; zu den aktuellen Vergütungssätzen und dem Verfahren ihrer jährlichen Anpassung siehe <https://www.bibb.de/de/199658.php>). Tarifliche Vereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen gelten grundsätzlich als angemessen, weil sie von Tarifvertragsparteien ausgehandelt wurden und daher davon auszugehen ist, dass die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt wurden (vgl. Lakies/Malottke 2021, S. 299).²¹⁶ Sieht ein Tarifvertrag eine Ausbildungs-

vergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vor, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem richten. Auch nach Ablauf eines Tarifvertrags gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird (§ 17 BBiG).²¹⁷ Im BBiG ebenfalls festgelegt wurde, dass nicht tarifgebundene Betriebe die für ihre Branche und Region vereinbarten tariflichen Ausbildungsvergütungen um maximal 20 % unterschreiten dürfen, allerdings höchstens bis zur Grenze, die die Mindestausbildungsvergütung vorgibt.²¹⁸ Da sich nicht tarifgebundene Betriebe häufig freiwillig an den tariflichen Beträgen orientieren, haben tarifliche Regelungen einen großen Einfluss auf die tatsächliche Höhe der Ausbildungsvergütungen.

Datenbasis und Methodik der BIBB-Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Das BIBB beobachtet und analysiert seit 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Seit 1992 liegen Daten für die ostdeutschen Bundesländer vor. Grundlage der Auswertungen sind die geltenden Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen in rd. 500 Tarifbereichen Deutschlands. Jährlich zum Stand 1. Oktober werden die aktuellen Angaben zu den Vergütungssätzen vom BMAS aus dem dort geführten Tarifregister zusammengestellt und durch vom BIBB recherchierte Verträge ergänzt, die noch nicht beim Tarifregister gemeldet wurden, aber bereits gültig sind. Diese Tarifdaten werden der Berufsbildungsstatistik (vgl. **Kapitel A5.1**) zugespielt. Unter Nutzung der in ihr enthaltenen Informationen zum Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebs, zum Ausbildungsberuf und zur Region wird jedem Ausbildungsverhältnis bzw. jeder/jedem Auszubildenden in der Berufsbildungsstatistik ein Tarifvertrag zugeordnet, der theoretisch Gültigkeit besitzen könnte.²¹⁹ Für die Auswertungen für das Jahr 2025 konnten 81 % der Auszubildenden ein Tarifvertrag und die darin ent-

213 Es gibt insbesondere im Handwerk sowie im Dienstleistungssektor Bereiche, in denen die Ausbildungsvergütungen nicht in allen, sondern nur in einzelnen Regionen tariflich geregelt sind oder in denen keine tariflichen Vereinbarungen zu Ausbildungsvergütungen geschlossen werden.

214 In wenigen Tarifbereichen erfolgt eine Differenzierung nach Berufsgruppen, wobei der Tarifvertrag in diesen Fällen meist zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen unterscheidet, z. B. im Bauhauptgewerbe.

215 Eine Tarifbindung liegt in der Regel dann vor, wenn der Betrieb dem tarifschließenden Arbeitgeberverband einer Branche angehört oder wenn für den Betrieb ein Firmentarifvertrag abgeschlossen wurde. In eher seltenen Fällen werden Tarifvereinbarungen in einer Branche durch das BMAS für allgemeinverbindlich erklärt, dann gelten die tariflichen Regelungen, ohne Ausnahme, für alle Betriebe des betreffenden Bereichs. Rein rechtlich müssen auch die Auszubildenden Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft sein, d. h., es muss eine beiderseitige Gebundenheit an den Tarifvertrag vorliegen. In der Praxis spielt allerdings die Gewerkschaftszugehörigkeit der Auszubildenden keine Rolle, da Betriebe bei ihren Vergütungszahlungen in der Regel Nichtmitglieder nicht schlechter stellen als Mitglieder.

216 In Einzelfällen kann eine tarifvertragliche Regelung unangemessen sein, insbesondere bei einem geringen Organisationsgrad der Gewerkschaft, wie er z. B. bei christlichen Gewerkschaften gegeben ist. Diese werden bei den BIBB-Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht berücksichtigt, da ihnen von Gerichten in mehreren Fällen die Tariffähigkeit ab-erkannt wurde.

217 In der Praxis ist diese Regel allerdings von geringer Bedeutung. In lediglich 15 der für die Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen verwendeten Tarifvereinbarungen lagen die vereinbarten Vergütungen in zumindest einem Ausbildungsjahr unterhalb der für 2025 geltenden Mindestausbildungsvergütung. Zu beachten ist, dass sich die Mindestausbildungsvergütung für den einzelnen Auszubildenden nach dem Jahr des Ausbildungsbeginns richtet.

218 Gibt es in der Region keine tarifvertragliche Regelung, sind branchenübliche Sätze des Wirtschaftszweigs zugrunde zu legen bzw. Empfehlungen der zuständigen Kammern (vgl. Lakies/Malottke 2021, S. 302).

219 Beispiel: Eine Auszubildende ist in einem Betrieb in Hessen im Wirtschaftszweig „Herstellung von chemischen Erzeugnissen“ beschäftigt. Daher bekommt sie den Tarifvertrag der chemischen Industrie Hessen zugeordnet, unabhängig davon, welchen Beruf sie erlernt. Die Information, ob in dem Ausbildungsbetrieb tatsächlich ein Tarifvertrag gültig ist, liegt in der Berufsbildungsstatistik nicht vor. Für detaillierte Informationen zur Zuordnung siehe Schönfeld/Wenzelmann 2026; Wenzelmann/Schönfeld 2020.

haltenen Ausbildungsvergütungen zugewiesen werden. Für die verbliebenen Fälle liegt entweder tatsächlich kein Tarifvertrag vor²²⁰ oder er ist nicht in der BMAS-Liste und den zusätzlich recherchierten Tarifverträgen enthalten.

Die Berufsbildungsstatistik enthält keine Information über die Tarifbindung des ausbildenden Betriebs. Daher wird tendenziell zu vielen Auszubildenden ein Tarifvertrag zugewiesen. Da nicht alle Tarifverträge einbezogen werden können, kann es aber auch Branchen geben, in denen mehr Auszubildende in tarifgebundenen Betrieben ausgebildet werden, als durch das praktizierte Verfahren identifiziert werden konnten. Um diese Unterschiede auszugleichen, werden in die Berechnung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen Daten zum Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben differenziert nach Branchen und Ost- und Westdeutschland aus dem IAB-Betriebspanel einbezogen. Insgesamt galt 2024²²¹ für 24 % der Betriebe in Deutschland ein Branchen- oder Haustarifvertrag; 49 % der Beschäftigten arbeiteten in diesen Betrieben. In Westdeutschland waren 25 % der Betriebe tarifgebunden, in Ostdeutschland 17 %. Die entsprechenden Anteile der Beschäftigten lagen bei 50 % in Westdeutschland und 42 % in Ostdeutschland (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2025).

Bei der Ermittlung der Gesamtdurchschnittswerte werden grundsätzlich alle Ausbildungsberufe einbezogen, die nach BBiG/HwO im dualen System der Berufsausbildung, d. h. in Betrieb und Berufsschule, ausgebildet werden und für die Tarifinformationen vorliegen.²²² Durchschnittswerte können nach verschiedenen Merkmalen wie Beruf, Region, Ausbildungsjahr oder Ausbildungsbereich berechnet werden. Alle diese Werte stellen aber immer eine Schätzung dar, da keine Informationen vorliegen, wie viele Auszubildende eines Berufs von den einzelnen Tarifverträgen tatsächlich betroffen sind. Die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen können im individuellen Fall erheblich vom tariflichen Durchschnittswert des betreffenden Berufs abweichen (vgl. zur Methodik der Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen Wenzelmann/Schönfeld 2020).

220 So gibt es für einige stark besetzte Ausbildungsberufe (z. B. Rechtsanwaltsfachangestellte/-r, Steuerfachangestellte/-r, Zahntechniker/-in) oder Dienstleistungsbereiche (z. B. Werbebranche) derzeit keine tariflichen Vereinbarungen zu Ausbildungsvergütungen.

221 Daten für 2025 lagen zum Berechnungszeitpunkt noch nicht vor.

222 Nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse, die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert werden (z. B. außerbetriebliche Ausbildung). Für diese Ausbildungsverhältnisse werden die gezahlten Ausbildungsvergütungen in den Programmrichtlinien bzw. im Gesetz festgelegt. Sie liegen in der Regel niedriger als die tariflichen Sätze. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse in Berufen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO.

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025

2025 lag die durchschnittliche tarifliche Bruttoausbildungsvergütung in nach BBiG/HwO geregelten Ausbildungsberufen bei 1.209 € pro Monat (vgl. Schönfeld/Wenzelmann 2026)²²³ → **Tabelle A9.1.1-1**. Sie erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr deutlich um 6,7 %. Dies war der höchste Zuwachs seit 1992, als erstmals Daten für das gesamte Bundesgebiet vorlagen. Bereits 2024 wurde mit 6,3 % ein Anstieg in ähnlicher Dimension gemessen. Die Zuwachsraten der vergangenen beiden Jahre waren außergewöhnlich hoch und wurden in den Jahren zwischen 2015 und 2023 mit Werten zwischen 2,5 % (2021) und 4,2 % (2022) nicht annähernd erreicht (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A.9.1.1). Sie führten dazu, dass die realen Lohnverluste der letzten Jahre, insbesondere zwischen 2021 und 2023, im Durchschnitt ausgeglichen werden konnten.

Über Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen entscheiden die Tarifpartner zumeist im Rahmen der allgemeinen Tarifverhandlungen zu den Löhnen und Gehältern der Beschäftigten. Daher erfolgen die Tarifabschlüsse zu den Ausbildungsvergütungen oft in ähnlicher Relation, Abweichungen sind aber möglich, da die Tarifpartner auch die Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt im Blick haben. So wurden in einigen Branchen in den vergangenen Jahren überdurchschnittliche Zuwächse vereinbart, um die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen und Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen entgegenzuwirken. Seit 2015 stiegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen – bei nicht deckungsgleichen Betrachtungszeiträumen²²⁴ – mit Ausnahme des Jahres 2023 stets stärker an als die Tariflöhne, die Differenz lag zumeist jedoch nur bei etwa einem Prozentpunkt. 2025 verzeichneten die Tariflöhne allerdings mit 2,6 % ein wesentlich geringeres Wachstum als die Ausbildungsvergütungen (vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung 2025). Dies lag u. a. daran, dass die steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämien 2025 nicht mehr wie in den Vorjahren genutzt werden konnten. Diese Einmalzahlungen flossen in die Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts zu den Tariflöhnen ein, bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen wurden sie jedoch nicht berücksichtigt. Zudem mussten in den

223 Bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen handelt es sich um Bruttobeträge, für die Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Gegebenenfalls erfolgt auch ein Lohnsteuerabzug, wenn der Grundfreibetrag mit dem Gesamteinkommen (Ausbildungsvergütung und sonstige Einkünfte) überschritten ist. Zu den sonstigen Einkünften zählen z. B. tarifliche und freiwillige Sozialleistungen, von denen fast 90 % der Auszubildenden profitierten wie Auswertungen mit den Daten der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 zeigen (vgl. Kapitel A9.2; Schönfeld 2026).

224 Die Anstiege der tariflichen Ausbildungsvergütungen werden nicht von Januar bis Dezember des jeweiligen Jahres berechnet, sondern jeweils vom 1. Oktober des Vorjahres bis zum 1. Oktober des aktuellen Jahres.

Tarifverhandlungen die schwierige wirtschaftliche Lage, insbesondere in manchen Industriebereichen wie der Autoindustrie, berücksichtigt werden.

Wie sich die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen zum Stand 1. Oktober 2025 nach verschiedenen Merkmalen unterscheiden, wird nachfolgend dargestellt, beginnend mit Unterschieden nach Ausbildungsberufen.²²⁵ In 74 der 174 Berufe, für die Auswertungen möglich sind, lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen unterhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts von 1.209 €. Weniger als 1.000 € pro Monat erhielten Auszubildende in 15 Berufen. Zehn dieser Berufe gehörten zum Handwerk, u. a. die Berufe Tischler/-in (981 €) und Maler/-in und Lackierer/-in (985 €), drei Berufe zu Industrie und Handel und je ein Beruf zu den Freien Berufen und der Landwirtschaft. Mit deutlichem Abstand die niedrigste tarifliche Vergütung wurde wie im Vorjahr mit 727 € für den Handwerksberuf Friseur/-in ermittelt.²²⁶ In den meisten dieser 15 Berufe erhöhten sich die Vergütungen von 2024 auf 2025 unterdurchschnittlich. Zuwächse oberhalb des gesamtdeutschen Anstiegs von 6,7 % verzeichneten lediglich die Berufe Parkettleger/-in (7,0 %) und Bodenleger/-in (7,7 %), in acht Berufen lagen die Anstiege unterhalb von 3,0 %.

Zum oberen Vergütungsbereich mit Durchschnittswerten von 1.300 € und mehr gehörten 47 Berufe. Der größte Ausbildungsbereich Industrie und Handel war mit 29 Berufen vertreten. Elf der zwölf Berufe aus dem Öffentlichen Dienst befanden sich ebenfalls in dieser Gruppe. Dazu kamen fünf Handwerksberufe, die nach den Tarifen des Bauhauptgewerbes bezahlt werden wie Maurer/-in (1.332 €) oder Zimmerer/-Zimmerin (1.343 €). Die insgesamt höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen wurden in den beiden

landwirtschaftlichen Berufen Milchwirtschaftliche/-r Laborant/-in (1.403 €) und Milchtechnologe/-technologin (1.463 €) sowie im Beruf Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen (1.404 €) gezahlt. Hohe tarifliche Ausbildungsvergütungen gab es demnach in allen Ausbildungsbereichen mit Ausnahme der Freien Berufe und der Hauswirtschaft. In den meisten Berufen des oberen Vergütungsbereichs profitierten die Auszubildenden von überdurchschnittlichen Vergütungsanstiegen. In 33 dieser 47 Berufe lag der Zuwachs oberhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts, in 20 Berufen bei 9,0 % oder mehr. Dies betraf vor allem Berufe, die zu einem großen Teil im Bereich der Metall- und Elektroindustrie ausgebildet werden wie Werkzeugmechaniker/-in (1.304 €, +9,9 %) oder Industriemechaniker/-in (1.318 €, +9,6 %). Keine oder nur geringe Veränderungen gab es 2025 hingegen in den fünf Handwerksberufen aus dem Bauhauptgewerbe, da hier die nächsten Tarifierhöhungen erst für den April 2026 vereinbart waren.

Für die in Industrie und Handel ausgebildeten Berufe zeigte sich 2025 ein hohes Vergütungsniveau. Lediglich in 29 der 104 Berufe, für die Auswertungen möglich sind, wurde der bundesdeutsche Gesamtdurchschnittswert von 1.209 € unterschritten. Unterhalb von 1.000 € lagen dabei nur die Berufe Tourismuskaufmann/-frau (Kaufmann/-frau für Privat- und Geschäftsreisen; 918 €), Bauzeichner/-in (942 €) und Technische/-r Systemplaner/-in (977 €).

Im Handwerk war die Bandbreite bei der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen auch 2025 wie seit vielen Jahren besonders groß: So erhielten Auszubildende in den bereits erwähnten Berufen, die nach den Tarifen des Bauhauptgewerbes entlohnt werden, hohe Ausbildungsvergütungen. In anderen Bauberufen, die über eigene Tarifverträge verfügen, wie Maler/-in und Lackierer/-in oder Tischler/-in, lagen die Vergütungen hingegen eher im unteren Bereich. Auch in einigen Berufen aus dem Bereich der persönlichen Dienstleistungen bzw. der nicht medizinischen Gesundheitsberufe wie Friseur/-in, Augenoptiker/-in oder Orthopädieschuhmacher/-in waren die Verdienstmöglichkeiten während der Ausbildung eher schlecht.

Die Auszubildenden im Öffentlichen Dienst profitierten von einem hohen Vergütungsniveau. Die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen übertrafen in den zwölf Berufen, die ausgewertet wurden, deutlich den gesamtdeutschen Durchschnittswert von 1.209 €. Die geringste Vergütung wurde mit 1.296 € im Beruf Justizfachangestellte/-r ermittelt, die höchste mit 1.339 € für die Berufe Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen und Umwelttechnologe/-technologin für Abwasserbewirtschaftung. Insgesamt bewegten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen also in einem engen

225 Vgl. hierzu die Gesamtübersichten nach Berufen unter <https://www.bibb.de/de/12209.php>. Die Tabellen informieren über die durchschnittlichen monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Ausbildungsjahren und im Durchschnitt über die gesamte Ausbildungsdauer für stärker besetzte Berufe, differenziert nach Gesamtdeutschland sowie Ost- und Westdeutschland. Um die berücksichtigten Berufe über die Jahre möglichst konstant zu halten, werden Berufe bei abnehmenden Auszubildendenzahlen erst dann gelöscht, wenn über mehrere Jahre deutlich weniger als 300 Auszubildende ausgebildet werden. Neu aufgenommen werden Berufe bei einer Besetzungstärke von 500 Auszubildenden. Für Ost- und Westdeutschland werden durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütungen ausgewiesen, wenn es im jeweiligen Landesteil mindestens 150 Auszubildende im betreffenden Beruf gibt und einer ausreichenden Zahl von Auszubildenden Tarifverträge zugeordnet werden konnten, die auch Auswertungen nach Ausbildungsjahren zulassen. 2025 liegen Durchschnittswerte für 173 Berufe in Westdeutschland und 112 Berufe in Ostdeutschland vor.

226 In einigen westdeutschen Bundesländern wurden zuletzt zwischen 2019 und 2021 Tarifvereinbarungen geschlossen, deren Tarifvergütungen mittlerweile unterhalb der Mindestausbildungsvergütung liegen. Sie können aber von tarifgebundenen Betrieben noch angewendet werden. Für Ostdeutschland konnten keine tariflichen Vereinbarungen berücksichtigt werden.

Korridor, da sich die beiden wichtigsten Tarifverträge für die Länder bzw. den Bund und die Kommunen nur um etwa 50 € zugunsten des Tarifvertrags von Bund und Kommunen unterschieden. Abstufungen zwischen den Berufen ergeben sich daher aus der unterschiedlichen Verteilung der Auszubildenden auf Bund, Kommunen und Länder oder die Ausbildungsjahre.

Ein eher niedriges Vergütungs-niveau wies der Ausbildungsbereich der Freien Berufe²²⁷ auf. In den vier Berufen, für die tarifliche Ausbildungsvergütungen berechnet werden können, wurde der bundesdeutsche Gesamtdurchschnittswert deutlich unterschritten. In den Berufen Medizinische/-r Fachangestellte/-r (1.117 €) und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (1.109 €) waren die ermittelten Werte aber wesentlich höher als in den Berufen Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r (1.014 €) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (925 €). In der Landwirtschaft zeigten sich 2025 relativ große Vergütungsunterschiede. In fünf der neun Berufe lagen die Vergütungsdurchschnitte mit Werten zwischen 990 € (Fachkraft Agrarservice) und 1.136 € (Winzer/-in) erheblich unterhalb des bundesdeutschen Gesamtdurchschnittswerts. In den anderen vier Berufen erhielten die Auszubildenden zwischen 1.230 € (Gärtner/-in) und 1.463 € (Milchtechnologe/-technologin).²²⁸

Im zweiten Jahr in Folge unterschieden sich die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in Ost- und Westdeutschland²²⁹ kaum noch. Mit 1.213 € waren die ostdeutschen Vergütungen 2025 leicht höher als die westdeutschen Vergütungen mit 1.208 € → **Tabelle A9.1.1-1**. Im Jahr 1992, zu Beginn der Zeitreihe, wurden in Ostdeutschland lediglich 68 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (vgl. Beicht 2011). Über die Jahre haben sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen in vielen Branchen angeglichen bzw. es wurden für ganz Deutschland gültige Tarifvereinbarungen geschlossen. Dies trifft z. B. auf das Bäcker-, Dachdecker- oder Gerüstbauerhandwerk, die private Versicherungswirtschaft, das private Bankgewerbe oder Medizinische und Tiermedizinische Fachangestellte zu. In anderen Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie, dem Einzelhandel oder dem Hotel- und Gaststättengewerbe gibt es jedoch Tarifvereinbarungen auf Länder- oder regionaler Ebene. Aber auch hier haben sich die Tarifvergütungen über die Jahre angeglichen. In einigen Tarifbereichen, die ein vergleichsweise geringes Vergütungs-niveau aufweisen, liegen in Ostdeutschland derzeit keine Vereinbarungen zu Ausbildungsvergütungen vor. Die dort ausgebildeten Berufe fließen daher nicht in die Durchschnittsberechnung

ein. Dies betrifft beispielsweise das Friseurhandwerk, den Bereich der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder Zahnmedizinische Fachangestellte.

Für 111 Berufe liegen Daten für Ost- und Westdeutschland vor. Wie im Gesamtdurchschnitt waren auch auf Berufsebene in vielen Berufen die Unterschiede relativ gering. In 48 Berufen machte die Ost-West-Differenz weniger als 2 % aus. Kaum Unterschiede gab es – neben den erwähnten Branchen mit bundeseinheitlichen Tarifvereinbarungen – z. B. in Berufen wie Immobilienkaufmann/-frau, Landwirt/-in, Chemielaborant/-in oder Mechatroniker/-in. In 35 Berufen bestand jedoch auch ein größeres Gefälle von 5 % oder mehr zulasten der ostdeutschen Auszubildenden. Dies betraf z. B. Auszubildende in Berufen aus dem Bauhauptgewerbe wie Zimmerer/-Zimmerin, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in oder Maurer/-in. Hier galten letztmals noch zwei getrennte Tarifvereinbarungen für Ost- und Westdeutschland, die zum 1. April 2026 in einen bundesweit gültigen Tarifvertrag überführt wurden. Die ostdeutschen Vergütungen waren zwischen 5 % und 8 % niedriger als im Westen. Auch in anderen Branchen mit vielen regionalen Tarifvereinbarungen zeigten sich Differenzen. In Berufen des Einzelhandels wie Verkäufer/-in oder Kaufmann/-frau im Einzelhandel, in Hotel- und Gastgewerbeberufen wie Koch/Köchin oder Hotelfachmann/-frau sowie in Handwerksberufen wie Kraftfahrzeugmechatroniker/-in oder Tischler/-in machten die Abstände zulasten des Ostens zwischen 6 % und 8 % aus.

Im Ausbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes wurden 2025 mit 1.329 € im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre die insgesamt höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen gezahlt → **Tabelle A9.1.1-1**. Oberhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts von 1.209 € lagen ebenfalls die Hauswirtschaft mit 1.295 € und Industrie und Handel mit 1.266 €, knapp darunter die Landwirtschaft mit 1.188 €. Die niedrigsten Vergütungen verzeichneten das Handwerk (1.093 €) und die Freien Berufe (1.098 €). Die Anstiege fielen mit Werten zwischen 7,0 % in den Freien Berufen und 8,4 % in der Hauswirtschaft in vier Ausbildungsbereichen überdurchschnittlich aus. Lediglich für Auszubildende in der Landwirtschaft (5,7 %) und im Handwerk (4,5 %) erhöhten sich im Durchschnitt die Vergütungen unterdurchschnittlich. In vier der fünf Ausbildungsbereiche, für die Auswertungen möglich sind, gab es 2025 zwischen Ost- und Westdeutschland geringe Unterschiede von weniger als 20 € bzw. 2 %.²³⁰ Etwas größer war der Abstand in Industrie und Handel. Hier wurden in Westdeutschland im Durchschnitt 1.270 € gezahlt, im Osten 1.232 €. Die Differenz zugunsten des Westens war mit 3,1 % in etwa so hoch wie 2024 (2,9 %).

227 In den Berufen Rechtsanwaltsfachangestellte/-r und Steuerfachangestellte/-r werden keine tariflichen Vereinbarungen geschlossen.

228 Im Ausbildungsbereich Hauswirtschaft wird nur der Beruf Hauswirtschaftler/-in ausgebildet.

229 Westdeutschland mit Berlin

230 Wegen zu geringer Besetzungstärke keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft in Ostdeutschland

Tabelle A9.1.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2024 nach verschiedenen Merkmalen

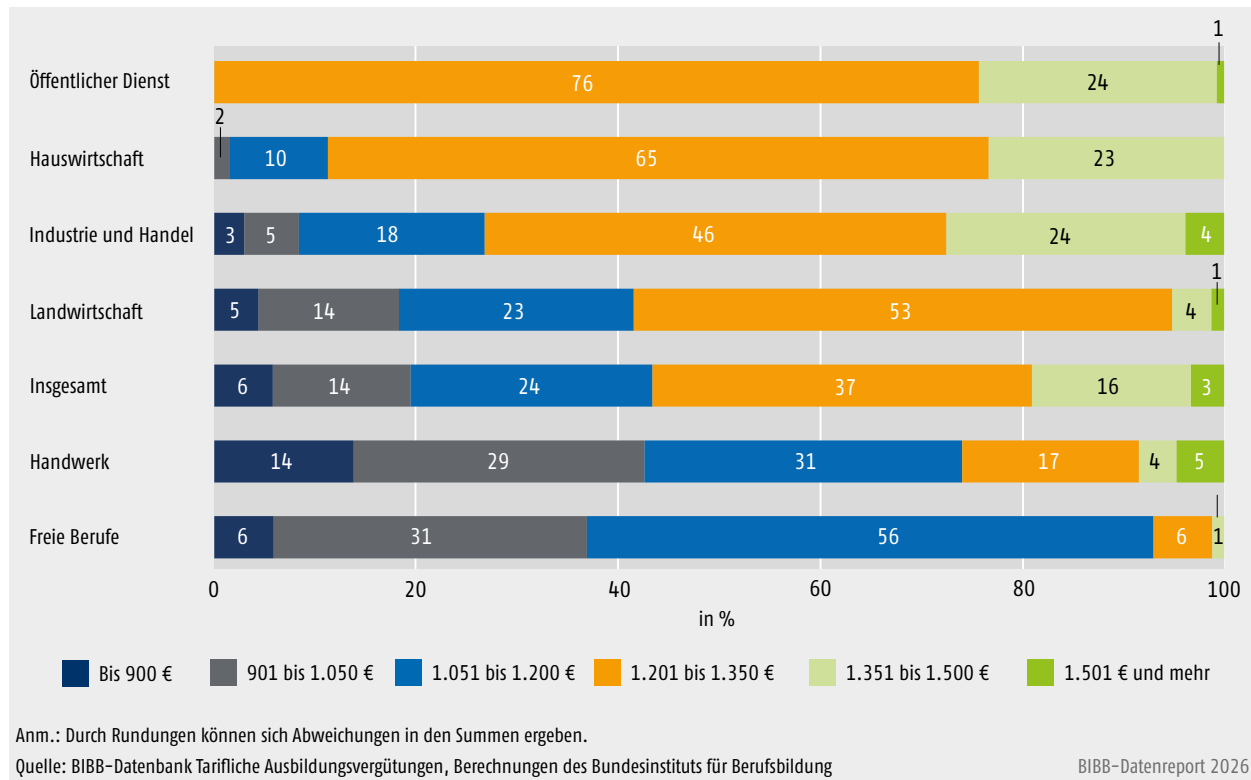
Merkmale	Insgesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Tarifliche Ausbil- dungsvergütung 2025	Anstieg im Vergleich zu 2024	Tarifliche Ausbil- dungsvergütung 2025	Anstieg im Vergleich zu 2024	Tarifliche Ausbil- dungsvergütung 2025	Anstieg im Vergleich zu 2024
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	1.266	7,2	1.270	7,3	1.232	7,0
Handwerk	1.093	4,5	1.091	4,3	1.110	5,9
Landwirtschaft	1.188	5,7	1.188	5,7	1.189	5,6
Öffentlicher Dienst	1.329	7,7	1.328	7,9	1.335	6,9
Freie Berufe	1.098	7,0	1.099	7,0	1.082	8,3
Hauswirtschaft	1.295	8,4	1.295	8,4	*	*
Geschlecht						
Frauen	1.193	6,9	1.192	6,9	1.209	7,3
Männer	1.217	6,6	1.218	6,6	1.216	6,8
Ausbildungsjahr						
1. Ausbildungsjahr	1.117	7,2	1.117	7,2	1.124	7,4
2. Ausbildungsjahr	1.201	6,9	1.200	7,0	1.206	6,9
3. Ausbildungsjahr	1.297	6,1	1.296	6,1	1.308	6,3
4. Ausbildungsjahr	1.339	6,7	1.337	6,6	1.370	8,6
Insgesamt	1.209	6,7	1.208	6,6	1.213	6,9
* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungstärke						
Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung					BIBB-Datenreport 2026	

In Tarifverträgen werden grundsätzlich keine unterschiedlichen Ausbildungsvergütungen je nach Geschlecht vereinbart. In der Durchschnittsberechnung über alle Ausbildungsberufe hinweg zeigten sich daher 2025 auch nur geringe Unterschiede. So erhielten männliche Auszubildende mit 1.217 € im Durchschnitt leicht höhere Ausbildungsvergütungen als weibliche Auszubildende mit 1.193 € → [Tabelle A9.1.1-1](#). Die Differenz zugunsten der Männer betrug 2,0 % und reduzierte sich im Vergleich zu 2024 um 0,3 Prozentpunkte. In Ostdeutschland waren die Abstände mit 0,6 % geringer als im Westen mit 2,2 %. Im Handwerk zeigen sich seit vielen Jahren die größten Unterschiede nach dem Geschlecht. 2025 erhielten die männlichen Auszubildenden im Durchschnitt 1.109 €, weibliche Auszubildende 1.006 €. Die Differenz betrug somit 10,2 %, reduzierte sich aber im Vergleich zum Vorjahr um fast 2 Prozentpunkte. In der Landwirtschaft, im Öffentlichen Dienst und in den Freien Berufen lagen die Vergütungen für Frauen und Männer bei Abständen zwischen 0,6 % zugunsten der Männer und 0,3 % zugunsten der Frauen fast gleichauf. In etwa dem gesamtdeutschen Durchschnittswert entsprach die Differenz mit 2,2 % in Industrie und Handel. Sie vergrößerte sich im Vergleich zum Vorjahr um etwa einen Prozentpunkt. Männliche Auszubildende konnten im Durchschnitt mit 1.275 € rechnen, weibliche Auszubildende mit 1.247 €.

Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte zwischen den Geschlechtern spiegeln die gewählten Berufe wider. So werden in vielen Berufen mit einem hohen Vergütungsniveau meist deutlich mehr Männer als Frauen ausgebildet. So lag der Männeranteil in 34 der 47 Berufe mit tariflichen Ausbildungsvergütungen oberhalb von 1.300 € bei 70 % oder mehr. Zu dieser Gruppe gehörten z. B. Bauberufe wie Zimmerer/Zimmerin oder Maurer/-in und Industrieberufe wie Industrie- oder Werkzeugmechaniker/-in. Jedoch gab es nur sieben Berufe, in denen der Frauenanteil diese Marke erreichte. Insgesamt erhielten 34 % der Männer eine tarifliche Ausbildungsvergütung oberhalb von 1.300 €, bei den Frauen 30 %.

In den 15 Berufen mit niedrigen Vergütungen unterhalb von 1.000 € war das Bild hingegen gemischt. Hier gab es sowohl Berufe mit hohen Frauenanteilen wie Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r oder Augenoptiker/-in, aber ebenso Berufe mit hohen Männeranteilen wie Tischler/-in oder Maler/-in und Lackierer/-in. Im Beruf Friseur/-in, in dem von allen untersuchten Berufen die niedrigsten tariflichen Ausbildungsvergütungen gezahlt wurden, lag der Frauenanteil bei 66 %. Für 13 % der Männer lag die tarifliche Ausbildungsvergütung unterhalb von 1.000 €, der entsprechende Wert für Frauen war mit 18 % rd. 5 Prozentpunkte höher.

Schaubild A9.1.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungsklassen und Ausbildungsbereichen 2025 (Anteil in %)



Bei allen bisher genannten Beträgen handelt es sich jeweils um die durchschnittlichen tariflichen Vergütungen während der gesamten in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer der Berufe. Gesetzlich festgelegt ist eine mit den Ausbildungsjahren ansteigende Ausbildungsvergütung (§ 17 BBiG). Im ersten Ausbildungsjahr erhielten die Auszubildenden im Durchschnitt 1.117 €, im zweiten Ausbildungsjahr 1.201 € und im dritten Ausbildungsjahr 1.297 € → [Tabelle A9.1.1-1](#). Die tariflichen Vergütungen stiegen vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr bzw. vom zweiten zum dritten Ausbildungsjahr jeweils um etwa 8 % an. Der Vergütungsdurchschnitt von 1.339 € für das vierte Ausbildungsjahr basiert ausschließlich auf den relativ wenigen Berufen mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer und ist daher nicht unmittelbar mit den Werten der anderen Ausbildungsjahre vergleichbar.

2025 erhielten insgesamt rd. 56 % der Auszubildenden, die in einem tarifgebundenen Betrieb lernten, eine Ausbildungsvergütung von mehr als 1.200 €, bei etwa einem Fünftel lag sie oberhalb von 1.350 € → [Schaubild A9.1.1-1](#). 24 % der Auszubildenden lagen im Vergütungsbereich zwischen 1.051 € und 1.200 €. Über monatliche Einnahmen von höchstens 1.050 € verfügten etwa ein Fünftel der Auszubildenden.

Im Ausbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes verdienen alle Auszubildende im Durchschnitt mehr als 1.200 €, rd. ein Viertel mehr als 1.350 €. In Industrie und Handel war der Anteil der Auszubildenden mit Vergütungen von mehr als 1.350 € mit 28 % noch etwas höher. Allerdings war hier die Spannweite wesentlich größer, da ein ähnlich hoher Anteil der Auszubildenden auch im Bereich unterhalb von 1.200 € lag. Auch in der Hauswirtschaft (88 %) und in der Landwirtschaft (58 %) erhielt die Mehrheit der Auszubildenden eine Vergütung von mehr als 1.200 €. Ein niedrigeres Vergütungsniveau für den überwiegenden Teil der Auszubildenden wiesen hingegen das Handwerk und die Freien Berufe auf. Im Handwerk konnte lediglich etwa ein Viertel der Auszubildenden mit einer tariflichen Ausbildungsvergütung von mehr als 1.200 € rechnen, in den Freien Berufen etwa 7 %. Entsprechend war der Anteil der Auszubildenden mit Vergütungen unterhalb von 1.050 € in diesen beiden Ausbildungsbereichen besonders hoch. In den Freien Berufen traf dies auf 37 % der Auszubildenden zu, im Handwerk auf 43 %. In den anderen Ausbildungsbereichen war mit rd. 19 % nur noch in der Landwirtschaft ein größerer Teil der Auszubildenden betroffen.

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann)

A 9.1.2 Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen in der Berufsbildungsstatistik

Mit dem Berichtsjahr 2020 wurden in der Berufsbildungsstatistik (vgl. Kapitel A5.1) erstmals die bei neu abgeschlossenen Verträgen vereinbarten Ausbildungsvergütungen erhoben. Konkret handelt es sich dabei um die „bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages vereinbarte monatliche Bruttovergütung für jedes Ausbildungsjahr“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2021, S. 14). Sie ist in vollen Euro zu melden, wobei Beträge bis unter 0,50 € abzurunden sowie von 0,50 € an aufzurunden sind. Die nach § 17 Absatz 6 im Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung vertraglich vereinbarten anrechenbaren Sachbezugswerte nach § 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung für Verpflegung, Unterkunft und Wohnung sind einzubeziehen. Anpassungen der Ausbildungsvergütung, die nach dem Vertragsabschluss erfolgen, müssen nicht gemeldet werden. Insofern gibt die gemeldete Ausbildungsvergütung nicht zwingend die tatsächlich ausgezahlte Vergütung wieder (vgl. Kapitel A9.1).

Bei der Betrachtung der Vergütungsdaten werden alle Ausbildungsverhältnisse einbezogen, die nach BBiG/HwO im dualen System der Berufsausbildung, d. h. in Betrieb und Berufsschule, erfolgen und im jeweiligen Berichtsjahr neu abgeschlossen wurden. Nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse, die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanziert werden (z. B. außerbetriebliche Ausbildungen), da bei diesen in den überwiegenden Fällen die Ausbildungsvergütungen nicht gemeldet werden. Ebenfalls ausgeschlossen sind Ausbildungsverhältnisse, die in Teilzeit erfolgen, oder für die keine Vergütungsangaben vorliegen. Zudem werden nur Ausbildungsvergütungen berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.

Ausbildungsvergütungen 2024

Im gesamtdeutschen Durchschnitt lag die vertraglich vereinbarte Vergütung bei neu abgeschlossenen Verträgen im ersten Ausbildungsjahr²³¹ im Berichtsjahr 2024 bei 992 € pro Monat → Tabelle A9.1.2-1.²³² Die höchste durchschnittliche Vergütung erhielten Auszubildende im Öffentlichen Dienst; mit 1.175 € lag sie im ersten Ausbildungsjahr rd. 300 € höher als im Handwerk, wo im Schnitt 876 € pro Monat gezahlt wurden. In den Ausbildungsbereichen Hauswirtschaft, Industrie und Handel,

Landwirtschaft sowie den Freien Berufen bewegte sich die durchschnittliche Vergütung im ersten Ausbildungsjahr zwischen 968 € (Landwirtschaft) und 1.056 € (Hauswirtschaft). Frauen erhielten im gesamtdeutschen Durchschnitt eine geringfügig höhere Vergütung als Männer (Frauen: 994 €; Männer: 991 €).

Für den weiteren Verlauf wurden mit den Auszubildenden, die 2024 ihre Ausbildung begannen, vertraglich eine Vergütung in Höhe von durchschnittlich 1.077 € für das zweite, 1.170 € für das dritte sowie 1.199 € für das vierte Ausbildungsjahr²³³ vereinbart. Wie bereits erwähnt, können die tatsächlich gezahlten Vergütungen jedoch höher ausfallen.

Im Jahr 2024 stieg die vertraglich vereinbarte Vergütung bei neu abgeschlossenen Verträgen für das erste Ausbildungsjahr im Vergleich zu 2023 um 6,2 %. Das war der stärkste Anstieg seit Erhebung der bei neu abgeschlossenen Verträgen vereinbarten Ausbildungsvergütungen im Jahr 2020. Betrachtet man die Zuwächse getrennt nach Ausbildungsbereichen, ergeben sich deutliche Unterschiede: Den größten Anstieg verzeichnete der Bereich Hauswirtschaft mit einem Plus von 10,5 %. Nach zuvor niedrigen Anstiegen von 1,6 % bis 2,1 % verzeichnete der Öffentliche Dienst mit einem Zuwachs von 9,3 % den zweithöchsten Anstieg im Jahr 2024. Auch in den Bereichen Handwerk und Landwirtschaft fielen die Zuwächse mit 7,4 % bzw. 7,3 % überdurchschnittlich aus. Unterdurchschnittliche Zuwächse gab es hingegen in den Bereichen Industrie und Handel und den Freien Berufen (5,8 % bzw. 5,4 %).

Hohe Zuwachsraten zeigen sich auch bei den bei Vertragsabschluss vertraglich festgelegten Vergütungen für die weiteren Ausbildungsjahre: Auszubildende, die 2024 ihre Ausbildung begannen, erhielten für das zweite Ausbildungsjahr eine im Vergleich zu 2023 um durchschnittlich 5,7 % höhere Vergütung, im dritten Ausbildungsjahr eine um durchschnittlich 5,4 % höhere Vergütung sowie im vierten Ausbildungsjahr eine um durchschnittlich 6,0 % höhere Vergütung.

Betrachtet man die Vergütungen getrennt für Ost- und Westdeutschland, ergeben sich deutliche Unterschiede → Tabelle A9.1.2-2. Im Berichtsjahr 2024 lag die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung bei neu abgeschlossenen Verträgen in Westdeutschland im ersten Ausbildungsjahr bei durchschnittlich 999 € pro Monat. In Ostdeutschland war sie mit 956 € um 43 € niedriger und erreichte damit 96 % der westdeutschen Vergütungshöhe. Im Vergleich zu den Vorjahren haben sich die

231 Zur Berechnung des Ausbildungsjahres in der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly 2021.

232 Alle berechneten Durchschnittswerte geben das arithmetische Mittel der jeweiligen Teilmenge der Grundgesamtheit an.

233 Das vierte Ausbildungsjahr gibt es nur in dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie im Handwerk und ist daher nur bedingt mit den anderen Ausbildungsjahren vergleichbar.

Tabelle A9.1.2-1: Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2023 und 2024
(monatliche Bruttobeträge in €)

Merkmale	Deutschland				
	2023		2024		
	Ausbildungs- vergütung in €	zugrunde liegende Neuabschlüsse	Ausbildungs- vergütung in €	zugrunde liegende Neuabschlüsse	Veränderung der durchschnittlichen Vergütung zu 2023 in %
1. Ausbildungsjahr					
Insgesamt	934	386.004	992	381.906	6,2
Ausbildungsbereich					
Industrie und Handel	976	231.153	1.033	226.374	5,8
Handwerk	816	95.430	876	97.014	7,4
Landwirtschaft	902	7.548	968	7.458	7,3
Öffentlicher Dienst	1.075	13.650	1.175	14.103	9,3
Freie Berufe	934	37.956	984	36.693	5,4
Hauswirtschaft	956	267	1.056	261	10,5
Geschlecht					
Frauen	937	140.274	994	137.988	6,1
Männer	932	245.730	991	243.915	6,3
Weitere Ausbildungsjahre					
2. Ausbildungsjahr	1.019	436.662	1.077	430.902	5,7
3. Ausbildungsjahr	1.110	415.341	1.170	409.005	5,4
4. Ausbildungsjahr	1.131	116.400	1.199	116.799	6,0
Anm.: Die Grundgesamtheit bilden die Neuabschlüsse der Berichtsjahre 2023 bzw. 2024. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.					
Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2023 und 2024. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt.					
					BIBB-Datenreport 2026

Ost-West-Vergütungshöhen somit weiter angenähert. Unterschiede zwischen den Regionen zeigten sich in ähnlicher Größenordnung in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel (ebenfalls 96 %) und Handwerk (93 %). Etwas größer blieb der Unterschied in der Landwirtschaft. In Ostdeutschland wurde dort im ersten Ausbildungsjahr 87 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (Westdeutschland 1.004 €; Ostdeutschland 871 €). Im Öffentlichen Dienst hingegen, in dem fast ausschließlich nach Tarif vergütet wird, erhielten Auszubildende in Ostdeutschland erstmals seit Beginn der Datenerhebung eine im Durchschnitt höhere Vergütung als in Westdeutschland (Ostdeutschland 1.185 €; Westdeutschland 1.173 €). Auch in den Freien Berufen blieb der Abstand gering. Hier wurden 98 % der westdeut-

schon Vergütungshöhe erreicht (Westdeutschland 987 €; Ostdeutschland 968 €).

Bei der Differenzierung nach Geschlecht blieben die zuvor beobachteten Unterschiede bestehen: Während in den westdeutschen Bundesländern im Berichtsjahr 2024 Frauen und Männer im ersten Ausbildungsjahr nahezu gleich viel verdienten (Frauen 998 €; Männer 999 €), erhielten Frauen (966 €) in den ostdeutschen Bundesländern durchschnittlich eine etwas höhere Vergütung als Männer (951 €).

Insgesamt näherten sich die Vergütungen in Ost- und Westdeutschland mit dem Berichtsjahr 2024 weiter an. Dies zeigt sich sowohl bei Betrachtung der einzelnen

Tabelle A9.1.2-2: Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2023 und 2024 (monatliche Bruttobeträge in €), West- und Ostdeutschland

Merkmale	Westdeutschland					Ostdeutschland				
	2023		2024			2023		2024		
	Ausbildungs- vergütung in €	zugrunde liegende Neuab- schlüsse	Ausbildungs- vergütung in €	zugrunde liegende Neuab- schlüsse	Veränderung der durch- schnittlichen Vergütung zu 2022 in %	Ausbildungs- vergütung in €	zugrunde liegende Neuab- schlüsse	Ausbildungs- vergütung in €	zugrunde liegende Neuab- schlüsse	Veränderung der durch- schnittlichen Vergütung zu 2023 in %
1. Ausbildungsjahr										
Insgesamt	942	325.299	999	320.808	6,1	894	60.705	956	61.095	6,9
Ausbildungsbereich										
Industrie und Handel	984	194.937	1.039	190.158	5,6	934	36.213	998	36.216	6,9
Handwerk	825	80.178	886	81.708	7,4	766	15.252	823	15.306	7,4
Landwirtschaft	930	5.517	1.004	5.424	8,0	827	2.031	871	2.034	5,3
Öffentlicher Dienst	1.076	10.734	1.173	11.289	9,0	1.068	2.916	1.185	2.814	11,0
Freie Berufe	936	33.678	987	31.998	5,4	916	4.278	968	4.698	5,7
Hauswirtschaft	970	254	1.082	232	11,5	*	*	*	*	*
Geschlecht										
Frauen	943	119.484	998	117.069	5,8	907	20.790	966	20.919	6,5
Männer	941	205.815	999	203.739	6,2	887	39.915	951	40.176	7,2
Weitere Ausbildungsjahre										
2. Ausbildungsjahr	1.026	371.007	1.084	364.992	5,7	979	65.655	1.042	65.910	6,4
3. Ausbildungsjahr	1.117	354.594	1.177	348.135	5,4	1.067	60.744	1.131	60.870	6,0
4. Ausbildungsjahr	1.142	99.843	1.210	99.924	6,0	1.065	16.557	1.131	16.878	6,2
* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke (weniger als 100 Beobachtungen) Anm.: Die Grundgesamtheit bilden die Neuabschlüsse der Berichtsjahre 2023 bzw. 2024. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden. Ostdeutschland inklusive Berlin. Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2023 und 2024. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt.										

BIBB-Datenreport 2026

Ausbildungsjahre als auch der einzelnen Ausbildungsbe-
reiche. Mit Ausnahme der Landwirtschaft haben sich die
Vergütungen in allen Bereichen weiter angenähert. Im
Öffentlichen Dienst lag die durchschnittliche Vergütung
im Osten sogar erstmals höher als im Westen.

(Michael Dörsam)

A 9.1.3 Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung

Mit dem Inkrafttreten der Novelle des BBiG zum 1. Januar 2020 wurden neben der Erhebung der Ausbildungsvergütung in der Berufsbildungsstatistik auch Untergrenzen für die Vergütung von Auszubildenden im dualen System festgelegt. Auszubildende, die ihre Ausbildung zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 begonnen haben, hatten einen Anspruch auf mindestens 515 €

im ersten Ausbildungsjahr. Diese Untergrenze erhöhte sich in den folgenden Jahren schrittweise und lag 2024 bei 649 €. ²³⁴ Darüber hinaus legt das Gesetz fest, dass der Anspruch im Vergleich zum ersten Ausbildungsjahr mit Fortschreiten der Ausbildung steigt: um 18 % im zweiten, um 35 % im dritten und um 40 % im vierten Ausbildungsjahr. Tarifvertragliche Regelungen sind von der Mindestausbildungsvergütung (MAV) ausgenommen. Sieht ein Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung unterhalb der MAV vor, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem Tarifvertrag richten.

Tabelle A9.1.3-1: Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2024 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) sowie Veränderung zu 2023 (in Prozentpunkten)

Merkmale	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland ²		
	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV in %	Veränderung zu 2023 in Prozentpunkten ¹	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV in %	Veränderung zu 2023 in Prozentpunkten ¹	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV in %	Veränderung zu 2023 in Prozentpunkten ¹
1. Ausbildungsjahr									
Insgesamt	381.906	3,0	0,1	320.808	2,4	0,0	61.095	6,0	0,2
Ausbildungsbereich									
Industrie und Handel	226.374	1,7	0,0	190.158	1,6	0,1	36.216	2,8	-0,2
Handwerk	97.014	7,1	0,1	81.708	5,3	-0,2	15.306	16,8	1,4
Landwirtschaft	7.458	2,6	-0,3	5.424	3,0	0,1	2.034	1,5	-1,4
Öffentlicher Dienst	14.103	0,0	0,0	11.289	0,0	0,0	2.814	0,1	0,1
Freie Berufe	36.693	0,5	0,0	31.998	0,4	-0,1	4.698	1,3	0,8
Hauswirtschaft	261	3,8	-6,7	232	3,4	-3,6	*	*	*
Geschlecht									
Frauen	137.988	3,6	0,0	117.069	3,1	0,0	20.919	6,6	0,3
Männer	243.915	2,6	0,1	203.739	2,0	0,1	40.176	5,7	0,2
Weitere Ausbildungsjahre									
2. Ausbildungsjahr	430.902	3,3	-0,1	364.992	2,6	-0,1	65.910	7,4	0,0
3. Ausbildungsjahr	409.005	4,2	-0,3	348.135	3,1	-0,2	60.870	10,4	-0,8
4. Ausbildungsjahr	116.799	3,6	-0,8	99.924	2,0	-0,5	16.878	13,7	-3,3

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke (weniger als 100 Beobachtungen)

¹ Die berichteten Prozentpunktänderungen zu 2023 können aufgrund von Rundungen leicht von der Veränderung, berechnet auf Basis der berichteten Anteile in den Tabellen A9.1.3-1 und A9.1.3-2, abweichen.

² Ostdeutschland inklusive Berlin

Anm.: Die Grundgesamtheit bilden die Neuabschlüsse des Berichtsjahres 2023 bzw. 2024. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2023 und 2024.

Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt.

BIBB-Datenreport 2026

²³⁴ Für kommende Jahre wird die Untergrenze jährlich neu festgelegt und berechnet sich anhand der Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in den vorangegangenen Jahren. Im Jahr 2025 lag sie bei 682 € und für 2026 wurden 724 € festgelegt.

Tabelle A9.1.3-2: Neuabschlüsse 2023 und 2024 mit Vergütungsangabe für das erste Ausbildungsjahr und Anteil der Verträge mit vereinbarter Vergütung in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) nach Bundesland

Bundesland	2023		2024		
	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe von 620 € in %	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe von 649 € in %	Veränderung zu 2023 in Prozentpunkten
Baden Württemberg	51.423	1,4	50.868	0,9	-0,5
Bayern	68.511	1,7	68.493	1,8	0,1
Nordrhein Westfalen	88.389	2,3	85.515	2,2	-0,1
Rheinland-Pfalz	19.020	2,5	18.468	2,6	0,1
Hessen	28.434	2,9	28.224	3,1	0,2
Niedersachsen	38.142	3,0	38.448	3,3	0,3
Berlin	11.484	3,0	11.715	3,1	0,1
Schleswig-Holstein	13.521	3,4	13.656	3,5	0,1
Hamburg	9.288	3,6	8.637	3,9	0,2
Bremen	4.203	5,1	4.083	6,3	1,2
Saarland	4.515	5,2	4.461	6,0	0,7
Sachsen-Anhalt	8.757	5,9	8.613	6,2	0,3
Sachsen	16.419	6,1	16.485	6,9	0,8
Brandenburg	8.616	6,6	8.808	6,5	-0,1
Thüringen	8.358	6,7	8.577	6,9	0,1
Mecklenburg-Vorpommern	6.924	7,7	6.852	7,5	-0,3

Anm.: Die Grundgesamtheit bilden die neu abgeschlossenen und im 1. Ausbildungsjahr befindlichen Verträge der Berichtsjahre 2023 und 2024. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2023 und 2024. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. BIBB-Datenreport 2026

Nachdem in [Kapitel A9.1.2](#) die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen bei Vertragsabschluss in Deutschland im Jahr 2024 berichtet wurden, werden in diesem Kapitel die Anteile der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV präsentiert. Die Datengrundlage ist die Berufsbildungsstatistik. Betrachtet werden alle Vertragsverhältnisse nach BBiG/HwO, die im jeweiligen Berichtsjahr neu abgeschlossen wurden, nicht mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanziert werden, in Vollzeit erfolgen und für die gültige Vergütungsangaben vorliegen. Zudem werden nur Ausbildungsvergütungen berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.

Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung im Berichtsjahr 2024

Im Berichtsjahr 2024 wurde bei insgesamt 3,0 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung exakt in Höhe der MAV von 649 € vereinbart → [Tabelle A9.1.3-1](#). Dieser Anteil fiel für das zweite (3,3 %), dritte (4,2 %) und vierte (3,6 %) Ausbildungsjahr etwas höher aus.

Betrachtet man die Anteile getrennt nach Ausbildungsbe-reichen, sind z. T. erhebliche Unterschiede festzustellen. Während es im Öffentlichen Dienst nahezu keine Ver-tragsverhältnisse gab, in denen für das erste Ausbildungs-jahr eine Vergütung in Höhe der MAV festgelegt wurde, lag der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe

der MAV im Handwerk bei 7,1 %. Auch im Bereich Hauswirtschaft lag der Anteil mit 3,8 % über dem Gesamtdurchschnitt. Die Anteile in den Bereichen Industrie und Handel (1,7 %), Landwirtschaft (2,6 %) sowie in den Freien Berufen (0,5 %) lagen neben dem Öffentlichen Dienst unter dem Gesamtdurchschnitt. Betrachtet man den Anteil getrennt nach Geschlecht, ist festzustellen, dass sich Frauen – wie in den Vorjahren – insgesamt häufiger als Männer in Vertragsverhältnissen befanden, in denen für das erste Ausbildungsjahr exakt die MAV vereinbart wurde (Frauen 3,6 %; Männer 2,6 %).

Erhebliche Unterschiede zeigen sich auch weiterhin bei getrennter Betrachtung von Ost- und Westdeutschland. Während der Anteil der Ausbildungsverhältnisse mit einer für das erste Ausbildungsjahr vereinbarten Vergütung in Höhe der MAV in Westdeutschland bei 2,4 % lag, betrug er in Ostdeutschland 6,0 %. Auffällig ist auch, dass in Westdeutschland der Anteil der Ausbildungsverhältnisse, bei denen für den weiteren Ausbildungsverlauf Vergütungen in Höhe der MAV festgelegt wurden, nur relativ gering von diesem Anteil im ersten Ausbildungsjahr abwich (2,6 % im zweiten, 3,1 % im dritten und 2,0 % im vierten Ausbildungsjahr), wohingegen der Anteil in Ostdeutschland mit 7,4 % im zweiten, 10,4 % im dritten und 13,7 % im vierten Ausbildungsjahr mit dem Ausbildungsverlauf deutlich anstieg.

Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland war der Anteil an Verträgen mit einer Vergütung in Höhe der MAV im Handwerk am größten. Mit 16,8 % war dieser Anteil in Ostdeutschland im Berichtsjahr 2024 allerdings mehr als dreimal so hoch wie in Westdeutschland (5,3 %). Fast doppelt so hoch war der Anteil auch im Bereich Industrie und Handel (Ost: 2,8 %; West: 1,6 %). Umgekehrt verhielt es sich mit dem Bereich Landwirtschaft: Hier lag der Anteil in Westdeutschland bei 3,0 %, während er in Ostdeutschland von 2,9 % auf 1,5 % gesunken ist. Letzteres dürfte auf einen neuen Tarifaabschluss in den ostdeutschen Bundesländern zurückzuführen sein, welcher zum 01.01.2024 in Kraft trat.

Der Befund, dass Frauen sich im Berichtsjahr 2024 insgesamt häufiger als Männer in Ausbildungsverhältnissen befanden, in denen für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe der MAV vereinbart wurde, wird vor allem durch Ausbildungsverhältnisse in Westdeutschland getrieben: dort waren Frauen deutlich häufiger in einem Ausbildungsverhältnis mit einer Vergütung in Höhe der MAV als Männer (Frauen: 3,1 %; Männer 2,0 %). Das Niveau lag in Ostdeutschland zwar insgesamt deutlich höher, die Differenz zwischen den Geschlechtern war jedoch geringer (Frauen 6,6 %; Männer 5,7 %).

Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich auch noch einmal bei getrennter Betrachtung nach Bundesländern: Wie in den Berichtsjahren zuvor wiesen auch im Berichtsjahr 2024 alle westdeutschen Bundesländer eine niedrigere Quote an Verträgen mit einer Vergütung in Höhe der MAV auf als die ostdeutschen Bundesländer → [Tabelle A9.1.3-2](#). Am niedrigsten war die Quote erneut in Baden-Württemberg, wo sie um 0,5 Prozentpunkte auf 0,9 % sank. Damit war Baden-Württemberg das erste Bundesland, das einen Anteil von unter einem Prozent aufwies. Die höchsten Anteile hatten weiterhin Brandenburg (6,5 %), Thüringen (6,9 %) und Mecklenburg-Vorpommern (7,5 %). Den höchsten Zuwachs an Verträgen mit einer Vergütung in Höhe der MAV gab es in Bremen. Dort stieg der Anteil zum zweiten Mal in Folge signifikant auf nun 6,3 %.

(Michael Dörsam)

A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023

Die betriebliche Berufsausbildung ist ein wichtiger Pfeiler des deutschen Bildungssystems und von großer Bedeutung für die Sicherung des Fachkräftebedarfs der Betriebe. Ein erheblicher Teil der Jugendlichen nutzt sie für den Einstieg in den Arbeitsmarkt, auch wenn die absoluten Zahlen in den letzten Jahren zurückgegangen sind (vgl. Kapitel A1.1). Die Durchführung einer qualitativ hochwertigen Ausbildung ist mit Kosten für die Betriebe verbunden, denen aber verschiedene Nutzenkomponenten gegenüberstehen. Bereits während der Ausbildung erwirtschaften die Auszubildenden durch ihren produktiven Arbeitseinsatz Erträge. Mittel- und langfristig können Betriebe bei Übernahme ihrer Auszubildenden weiteren Nutzen generieren, z. B. durch die Einsparung von Kosten, die bei einer Rekrutierung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt anfallen würden. Insbesondere in Regionen oder Branchen mit akutem oder erwartetem Fachkräftemangel reduziert die eigene Ausbildung die Abhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt, Ausfallkosten durch nicht besetzte Fachkräftestellen können vermieden werden (vgl. für einen Gesamtüberblick über verschiedene Nutzendimensionen der Ausbildung Wenzelmann/Schönfeld 2025). Davon ausgehend, dass sich Betriebe bei ihren Entscheidungen ökonomisch-rationaal verhalten, sollten sie nur dann ausbilden, wenn der Nutzen der Ausbildung die erwarteten Kosten übersteigt. Das BIBB hat seit 1980 in insgesamt sieben repräsentativen Betriebsbefragungen das Kosten-Nutzen-Verhältnis der betrieblichen Ausbildung untersucht, zuletzt für das Ausbildungsjahr 2022/2023 **E**. Die Ergebnisse dieser Erhebung werden nachfolgend dargestellt (vgl. Wenzelmann u. a. 2025).

E

Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2022/2023 (BIBB-Cost-Benefit-Survey/BIBB-CBS 2022/2023)

In bisher sieben Erhebungen (für die Jahre 1980, 1991, 2000, 2007 und die Ausbildungsjahre 2012/2013, 2017/2018 und 2022/2023) ermittelte das BIBB die Kosten und den Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe. Das grundlegende Konzept zur Kosten-Nutzen-Messung wurde in den 1970er-Jahren von der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung entworfen und auch erstmals eingesetzt (vgl. Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung 1974). In den BIBB-Erhebungen

wurde dieses Kostenmodell weiterentwickelt, durch neue Fragestellungen ergänzt und die Befragungsmethoden an die technischen Möglichkeiten angepasst (vgl. zur Methodik Wenzelmann/Schönfeld 2025).

In der Erhebung 2022/2023 wurden Personal- und Ausbildungsverantwortliche in 3.207 ausbildenden Betrieben und 1.026 nicht ausbildenden Betrieben aller Branchen und Betriebsgrößenklassen befragt. Erstmals wurde ein Methodenmix verwendet: In 992 Ausbildungs- und 208 Nichtausbildungsbetrieben wurden persönliche Interviews (vor Ort oder telefonisch) geführt, 2.215 Ausbildungs- und 818 Nichtausbildungsbetriebe füllten einen identischen Onlinefragebogen aus. Die Stichprobe wurde aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gezogen, in der alle Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten sind. Als Vollerhebung entspricht sie in hervorragender Weise den Anforderungen der Repräsentativität, welche für die Validität der zu erhebenden Daten von entscheidender Bedeutung ist. Mittels iterativ bestimmter, stichprobenneutraler Gewichte wurden für Deutschland repräsentative Ergebnisse berechnet.

Bruttokosten, Erträge und Nettokosten der Ausbildung

Die Ausbildungskosten und -erträge wurden in den Betrieben in detaillierter Form für jeweils einen bestimmten Ausbildungsberuf im dualen System, der nach den Regeln des BBiG bzw. der HwO ausgebildet wird, erfasst. Bildete ein Ausbildungsbetrieb in mehreren Berufen aus, wurde der Beruf zufällig ausgewählt. Die Kostenwerte wurden jeweils für einen Auszubildenden/eine Auszubildende im Ausbildungsjahr 2022/2023 berechnet. Insgesamt lagen Angaben für 10.797 Auszubildende aus 3.207 Ausbildungsbetrieben vor. Um für Deutschland repräsentative Ergebnisse zu erhalten, wurde für jede/-n Auszubildende/-n (maximal jedoch zehn Auszubildende pro Betrieb und Ausbildungsjahr) ein Gewicht entsprechend der Randverteilung der Auszubildenden nach Ausbildungsjahr, Betriebsgrößenklasse, Region und Ausbildungsbereich bestimmt. Alle nachfolgend dargestellten Werte sind Durchschnittswerte, für die eine hohe Varianz zwischen den Betrieben zu beobachten ist.

Im Ausbildungsjahr 2022/2023 lagen die durchschnittlichen Bruttokosten **E** bei 26.210 € pro Auszubildender/Auszubildendem und Jahr → **Tabelle A9.2-1**. Mit einem Anteil von 60 % und 15.808 € entfielen auf die Personalkosten der Auszubildenden der größte Teil der Bruttokosten (vgl. Kapitel A9.1 zur Höhe der Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Ausbildung).

Die Personalkosten des Ausbildungspersonals hatten mit 6.471 € einen Anteil von 25 %. Für Anlage- und Sachkosten gab ein Ausbildungsbetrieb im Durchschnitt 1.148 € pro Auszubildende/-n aus (4 %). An sonstigen Kosten entstanden ihm 2.783 € (11 %).

E

Bruttokosten der Ausbildung

Die Bruttokosten umfassen alle Sach- und Personalkosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufbringt. Es werden vier Kostenarten unterschieden:

- ▶ Personalkosten der Auszubildenden: Bruttoausbildungsvergütungen der Auszubildenden zuzüglich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen.
- ▶ Personalkosten des Ausbildungspersonals: Bei internem Ausbildungspersonal wird der Bruttolohn zuzüglich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen entsprechend dem Zeitaufwand für Ausbildungsaufgaben berücksichtigt. Zeiten, in denen das Ausbildungspersonal ausbildet, aber nicht in der Produktivität bei der Ausübung seiner eigentlichen Aufgaben eingeschränkt ist, werden nicht in die Berechnung einbezogen. Bei externem Ausbildungspersonal werden die Kosten für Honorare, Spesen, Reisen und Übernachtungen erfasst.
- ▶ Anlage- und Sachkosten: Anschaffungskosten für die Werkzeug- und Geräteausstattung der Auszubildenden, Kosten für die Lehrwerkstatt und den innerbetrieblichen Unterricht und Kosten für Verbrauchsmaterialien, die für Übungszwecke verwendet werden.
- ▶ Sonstige Kosten: Kammergebühren, Kosten für Lehr- und Lernmaterialien, für Berufs- und Schutzkleidung, für externe Kurse, für die Ausbildungsverwaltung und die Rekrutierung der Auszubildenden.

Um die Varianz zwischen den Betrieben zu veranschaulichen, werden nachfolgend die Kostenwerte jeweils differenziert nach Regionen, Ausbildungsbereichen und Betriebsgrößenklassen dargestellt. In Westdeutschland waren die Bruttokosten im Ausbildungsjahr 2022/2023 etwa 1.300 € höher als in Ostdeutschland.²³⁵ Auch bei drei der vier Kostenarten ergaben sich für die westdeutschen Betriebe höhere Werte. Lediglich die sonstigen Kosten waren in Ostdeutschland rd. 500 € höher. Die Unterschiede, insbesondere bei den Personalkosten für die Auszubildenden und das Ausbildungspersonal, lassen sich zum Teil durch das unterschiedliche Lohnniveau erklären. In Westdeutschland waren die Löhne und Ausbildungsvergütungen etwa 10 % höher als im Osten.

Im Öffentlichen Dienst mit 28.115 € und in Industrie und Handel mit 27.801 € waren die Bruttokosten deutlich höher als in den anderen Ausbildungsbereichen.²³⁶ In der Landwirtschaft und in den Freien Berufen lagen sie bei etwa 25.000 €, im Handwerk waren sie mit 23.314 € am niedrigsten. Bei den Personalkosten der Auszubildenden zeigte sich die gleiche Reihenfolge. Auch hier lag der Öffentliche Dienst weit vorne, im Handwerk waren sie rd. ein Viertel niedriger. Die höchsten Personalkosten für das Ausbildungspersonal ergaben sich mit 7.071 € in den Freien Berufen, die niedrigsten mit 5.546 € im Öffentlichen Dienst. Anlage- und Sachkosten fielen vor allem im Handwerk und in Industrie und Handel an, in den anderen Ausbildungsbereichen waren sie mit Anteilen zwischen 1 % und 2 % kaum von Bedeutung. Bei den sonstigen Kosten lag wieder der Öffentliche Dienst mit knapp 4.000 € vorne. Hier wurde insbesondere in Lehrgänge oder andere Ausbildungsphasen in externen Einrichtungen wie überbetrieblichen Bildungsstätten oder Bildungseinrichtungen der Kammern oder anderer Träger investiert.

In größeren Betrieben ab 50 Beschäftigten waren die Bruttokosten mit Werten um 27.000 € rd. 2.000 € höher als in kleineren Betrieben. Die Personalkosten der Auszubildenden stiegen mit der Betriebsgröße an. In Großbetrieben mit 500 und mehr Beschäftigten waren sie rd. ein Drittel höher als in Kleinstbetrieben. Die Auszubildenden in Großbetrieben profitierten neben dem insgesamt höheren Niveau der Ausbildungsvergütungen zusätzlich von überdurchschnittlichen tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen. Die Personalkosten des Ausbildungspersonals pro Auszubildende/-n waren hingegen in Kleinstbetrieben am höchsten. Während die Löhne im Durchschnitt mit der Betriebsgröße anstiegen, nahm die durchschnittliche Stundenzahl pro Auszubildender/Auszubildendem, in denen das Ausbildungspersonal mit Ausbildungsaufgaben befasst war, mit der Betriebsgröße ab.

Learning by Doing ist eines der Grundprinzipien der dualen Ausbildung. Die Auszubildenden lernen, indem sie (unter Anleitung) Tätigkeiten verrichten, die sie später in ihrem Beruf beherrschen müssen. Dadurch sind sie bereits während der Ausbildung produktiv tätig und erstellen Produkte und Dienstleistungen, die für den Betrieb monetär verwertbar sind. Diese Erträge **E** beliefen sich im Ausbildungsjahr 2022/2023 auf 18.124 € pro Auszubildender/Auszubildendem → [Tabelle A9.2-2](#). 39 % der Erträge (7.045 €) wurden durch einfache Tätigkeiten am Arbeitsplatz erwirtschaftet, 59 % (10.651 €) durch Fachkräftetätigkeiten. In der Lehrwerkstatt, in der etwas weniger als ein Fünftel der Auszubildenden ausgebildet wurde, entstand ein durchschnittlicher Ertrag in

235 Einschließlich Berlin

236 Keine Auswertungen für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft aufgrund zu geringer Fallzahlen

Tabelle A9.2-1: Aufteilung der Bruttokosten nach Kostenarten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach verschiedenen Merkmalen (in € und % der Bruttokosten)

A9

Merkmale	Bruttokosten in €	Personalkosten der Auszubildenden		Personalkosten des Ausbildungspersonals		Anlage- und Sachkosten		Sonstige Kosten		Unge- wichtete Fallzahl
		in €	in % der Brutto- kosten	in €	in % der Brutto- kosten	in €	in % der Brutto- kosten	in €	in % der Brutto- kosten	
Insgesamt	26.210	15.808	60	6.471	25	1.148	4	2.783	11	10.797
Region										
Westdeutschland	26.397	15.963	60	6.513	25	1.210	5	2.711	10	8.918
Ostdeutschland	25.136	14.914	59	6.230	25	793	3	3.199	13	1.879
Ausbildungsbereich*										
Industrie und Handel	27.801	16.734	60	6.829	25	1.423	5	2.815	10	6.047
Handwerk	23.314	13.858	59	5.672	24	1.018	4	2.766	12	2.339
Landwirtschaft	25.376	15.662	62	6.402	25	521	2	2.791	11	282
Freie Berufe	24.948	15.372	62	7.071	28	299	1	2.207	9	959
Öffentlicher Dienst	28.115	18.009	64	5.546	20	520	2	4.041	14	1.167
Betriebsgrößenklasse										
1-9 Beschäftigte	25.241	13.425	53	8.646	34	643	3	2.528	10	1.183
10-49 Beschäftigte	24.763	14.691	59	6.788	27	684	3	2.599	10	2.650
50-499 Beschäftigte	27.021	16.361	61	6.846	25	1.047	4	2.766	10	3.402
500 und mehr Be- schäftigte	27.268	17.794	65	4.064	15	2.209	8	3.201	12	3.562
Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe nicht immer 100 %.										
* Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.										
Quelle: BIBB-CBS 2022/2023										

BIBB-Datenreport 2026

Höhe von 174 € (1 %). Etwa jeder zehnte Betrieb erhielt 2022/2023 zumindest für einen Teil seiner Auszubildenden Zuschüsse aus Förderprogrammen von Bund, Ländern, dem Europäischen Sozialfonds, der BA oder Berufs- oder Branchenverbänden. Sie machten mit durchschnittlich 254 € ebenfalls etwa 1 % der Erträge aus.

Die Gesamterträge waren in Westdeutschland rd. 700 € höher als in Ostdeutschland. Bei den Erträgen durch einfache Tätigkeiten lag jedoch der Osten vorne (+1.045 €), bei den Erträgen durch Fachkräftetätigkeiten der Westen (+2.262 €). Neben den zuvor bereits angesprochenen Lohnunterschieden haben hier die Zeiten, in denen die Auszubildenden am Arbeitsplatz produktiv tätig waren, großen Einfluss. Diese unterschieden sich bei den Gesamtwerten nur wenig, allerdings wurden die Auszubildenden im Westen mit 67 Tagen zu 58 Tagen im Osten deutlich häufiger für Fachkräftetätigkeiten eingesetzt.

Einfache Tätigkeiten übten sie im Osten an 45 Tagen aus, im Westen an 37 Tagen.

In den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Landwirtschaft und Freie Berufe lagen die Erträge mit Werten zwischen 19.269 € und 19.390 € in etwa auf einem Niveau. Deutlich geringer fielen sie mit unter 16.000 € im Handwerk und im Öffentlichen Dienst aus. In diesen beiden Ausbildungsbereichen verrichteten die Auszubildenden insgesamt wesentlich seltener produktive Tätigkeiten. Lag der Gesamtdurchschnitt über alle Betriebe bei 104 Tagen, wurden im Handwerk 96 Tage und im Öffentlichen Dienst 91 Tage gemessen. Mit 57 Tagen (Handwerk) bzw. 58 Tagen (Öffentlicher Dienst) waren auch die Zeiten für Fachkräftetätigkeiten unterdurchschnittlich (65 Tage). In der Landwirtschaft wurden mehr als die Hälfte der Gesamterträge durch einfache Tätigkeiten erbracht, auch im Handwerk war

der entsprechende Anteil mit 45 % überdurchschnittlich. In den Freien Berufen hingegen entfiel auf die Erträge durch Fachkräftetätigkeiten mit 66 % ein besonders hoher Anteil.

In größeren Betrieben ab 50 Beschäftigten erwirtschafteten die Auszubildenden im Durchschnitt Erträge von mehr als 18.400 €. In Kleinstbetrieben mit knapp unter 17.000 € und in Kleinbetrieben mit 17.403 € ergaben sich geringere Erträge. Die Verteilung auf die verschiedenen Ertragsarten war in den Betriebsgrößenklassen recht ähnlich. Mit Anteilen zwischen 57 % und 62 % gab es bei den Erträgen durch Fachkräftetätigkeiten nur geringe Unterschiede und auch bei den Erträgen durch einfache Tätigkeiten war die Spannweite mit Anteilen zwischen 35 % und 42 % nur wenig größer.

Die Ausbildungserträge senken die Kostenbelastung für die Betriebe und werden daher von den Bruttokosten abgezogen. Die so ermittelten Nettokosten **E** geben die

tatsächlichen Investitionen in die Ausbildung wieder. Im Ausbildungsjahr 2022/2023 investierte ein Betrieb durchschnittlich 8.086 € pro Auszubildende/-n → **Schaubild A9.2-1**. 69 % der Bruttokosten wurden durch die Erträge gedeckt.

Die Nettokosten streuten breit über die befragten Betriebe hinweg. 26 % der Auszubildenden erwirtschafteten bereits während der Ausbildung Nettoerträge für ihren Betrieb, d. h., die Erträge aus den produktiven Leistungen waren höher als die Bruttokosten. Für 16 % der Auszubildenden wurden erhebliche Investitionen von mehr als 20.000 € getätigt.

In Westdeutschland waren die Nettokosten im Durchschnitt etwa 7 % höher als in Ostdeutschland. Mit Abstand die höchsten Nettokosten mit knapp über 12.000 € fielen im Öffentlichen Dienst an, in der Landwirtschaft und in den Freien Berufen waren sie etwa halb so hoch. In Industrie und Handel lagen die Nettokosten rd. 400 €

Tabelle A9.2-2: Aufteilung der Erträge nach Ertragsarten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach verschiedenen Merkmalen (in € und % der Erträge)

Merkmale	Erträge in €	Erträge durch einfache Tätigkeiten		Erträge durch Fachkräftetätigkeiten		Erträge in der Lehrwerkstatt		Mittel aus Förderprogrammen		Unge- wichtete Fallzahl
		in €	in % der Erträge	in €	in % der Erträge	in €	in % der Erträge	in €	in % der Erträge	
Insgesamt	18.124	7.045	39	10.651	59	174	1	254	1	10.797
Region										
Westdeutschland	18.230	6.890	38	10.986	60	141	1	212	1	8.918
Ostdeutschland	17.516	7.935	45	8.724	50	364	2	494	3	1.879
Ausbildungsbereich*										
Industrie und Handel	19.290	7.038	36	11.808	61	188	1	256	1	6.047
Handwerk	15.580	7.061	45	7.967	51	230	1	323	2	2.339
Landwirtschaft	19.390	10.298	53	8.890	46	2	0	201	1	282
Freie Berufe	19.269	6.398	33	12.715	66	21	0	135	1	959
Öffentlicher Dienst	15.995	6.276	39	9.674	60	31	0	14	0	1.167
Betriebsgrößenklasse										
1-9 Beschäftigte	16.978	6.226	37	10.297	61	32	0	422	2	1.183
10-49 Beschäftigte	17.403	7.270	42	9.864	57	41	0	227	1	2.650
50-499 Beschäftigte	18.916	7.555	40	10.886	58	136	1	339	2	3.402
500 und mehr Beschäftigte	18.433	6.450	35	11.454	62	492	3	37	0	3.562

Aufgrund von Rundungen ergibt die Summe nicht immer 100 %.

* Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

BIBB-Datenreport 2026

über dem gesamtdeutschen Durchschnitt, im Handwerk rd. 350 € darunter. Für Großbetriebe wurden mit 8.835 € die höchsten Nettokosten ermittelt, in Kleinst- und Mittelbetrieben waren sie 6 % bzw. 8 % niedriger. Mit 7.360 € investierten Kleinbetriebe pro Auszubildender/Auszubildendem im Durchschnitt am wenigsten.

E

Erträge der Ausbildung

Die Erträge am Arbeitsplatz und in der Lehrwerkstatt werden mittels des Äquivalenzprinzips errechnet, d. h., die Erträge entsprechen den Lohnkosten, die einem Betrieb entstehen würden, wenn die Tätigkeiten der Auszubildenden von normalen Beschäftigten durchgeführt worden wären. Es werden die folgenden Ertragsarten unterschieden:

- ▶ Erträge durch einfache produktive Tätigkeiten, die keine besonderen Voraussetzungen erfordern und ersatzweise auch von un- und angelernten Arbeitskräften durchgeführt werden können. Die Zeiten, die für diese Aufgaben aufgewendet werden, werden mit den durchschnittlichen Lohnkosten für Un- und Angelernte im Betrieb bewertet.
- ▶ Erträge durch Fachkräftetätigkeiten, die normalerweise von Fachkräften durchgeführt werden. Die Zeiteile werden mit Fachkräftelöhnen bewertet. Da die Auszubildenden diese Tätigkeiten unter Umständen noch nicht auf dem Niveau einer ausgebildeten Fachkraft ausführen können, wird zusätzlich der Leistungsgrad im Vergleich zu einer durchschnittlichen Fachkraft im Ausbildungsberuf im Betrieb berücksichtigt. Beträgt der Leistungsgrad z. B. 50 %, werden von jeder Stunde nur 30 Minuten in die Bewertung einbezogen.
- ▶ Erträge in der Lehrwerkstatt: Dort ausgeführte Tätigkeiten, durch die für den Betrieb verwertbare Produkte und Dienstleistungen erstellt werden, werden mit Fachkräftelöhnen unter Berücksichtigung des Leistungsgrads der Auszubildenden bei der Ausübung von Fachkräftetätigkeiten bewertet.
- ▶ Zuschüsse aus Förderprogrammen von Bund, Ländern, dem Europäischen Sozialfonds, der Bundesagentur für Arbeit oder einer Umlagefinanzierung von Berufs- oder Branchenverbänden werden ebenfalls zu den Erträgen der Ausbildung gerechnet.

Nettokosten der Ausbildung

Die Nettokosten sind die Differenz aus den Bruttokosten und den Erträgen. Ein Nettonutzen ergibt sich, wenn die Erträge höher als die Bruttokosten sind.

gesetzlich vorgeschriebenen Anstieg der Ausbildungsvergütungen, zum anderen nimmt die Produktivität und das Leistungsvermögen der Auszubildenden zu und die Lern- und Übungszeiten verringern sich. Die Ausbildungsdauer in den nach dem BBiG/der HwO geregelten Ausbildungsberufen hängt von der Zeit ab, die für die Einübung der beruflichen Fähigkeiten bis zu ihrer sicheren Beherrschung im Arbeitsprozess im jeweiligen Beruf als erforderlich angesehen wird.²³⁷ Nachfolgend werden die durchschnittlichen Bruttokosten, Erträge und Nettokosten in den einzelnen Ausbildungsjahren für drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe²³⁸ dargestellt → **Tabelle A9.2-3**.

In den dreijährigen Ausbildungsberufen unterschieden sich die Bruttokosten in den Ausbildungsjahren nur wenig voneinander, im zweiten Ausbildungsjahr waren sie am niedrigsten. Die Personalkosten der Auszubildenden stiegen vom ersten zum dritten Ausbildungsjahr um rd. 20 %, die Personalkosten des Ausbildungspersonals reduzierten sich um etwa 30 %. Die Erträge erhöhten sich stark, wobei der Zuwachs vom zweiten zum dritten Ausbildungsjahr (+28 %) noch etwas stärker ausfiel als vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr (+22 %). Dies ist auf den starken Anstieg bei den Erträgen durch Fachkräftetätigkeiten zurückzuführen. Lagen sie im ersten Ausbildungsjahr bei 5.686 €, waren sie mit 18.019 € im dritten Ausbildungsjahr mehr als dreimal so hoch. Die Nettokosten verringerten sich von 11.818 € im ersten Ausbildungsjahr auf 3.534 € im dritten Ausbildungsjahr.

Mit 27.384 € (1. Ausbildungsjahr) und 26.592 € (2. Ausbildungsjahr) waren die Bruttokosten in den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen²³⁹ in den ersten beiden Ausbildungsjahren etwa gleich hoch wie in den dreijährigen Berufen. Im dritten Ausbildungsjahr waren die Bruttokosten in den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen rd. 1.500 € niedriger als in dreijährigen Berufen. Die Bruttokosten verringerten sich in den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen über die Ausbildungsjahre leicht. Die Erträge waren hingegen in allen Ausbildungsjahren deutlich niedriger als in den dreijährigen Berufen, stiegen aber ebenfalls über die Ausbildungsjahre stark an, z. B. vom zweiten zum dritten Ausbildungsjahr um 38 %. Wie in den dreijährigen Ausbildungsberufen betraf dies vor allem die Erträge durch Fachkräftetätigkeiten, die sich von 2.549 € im ersten Ausbildungsjahr auf 13.971 €

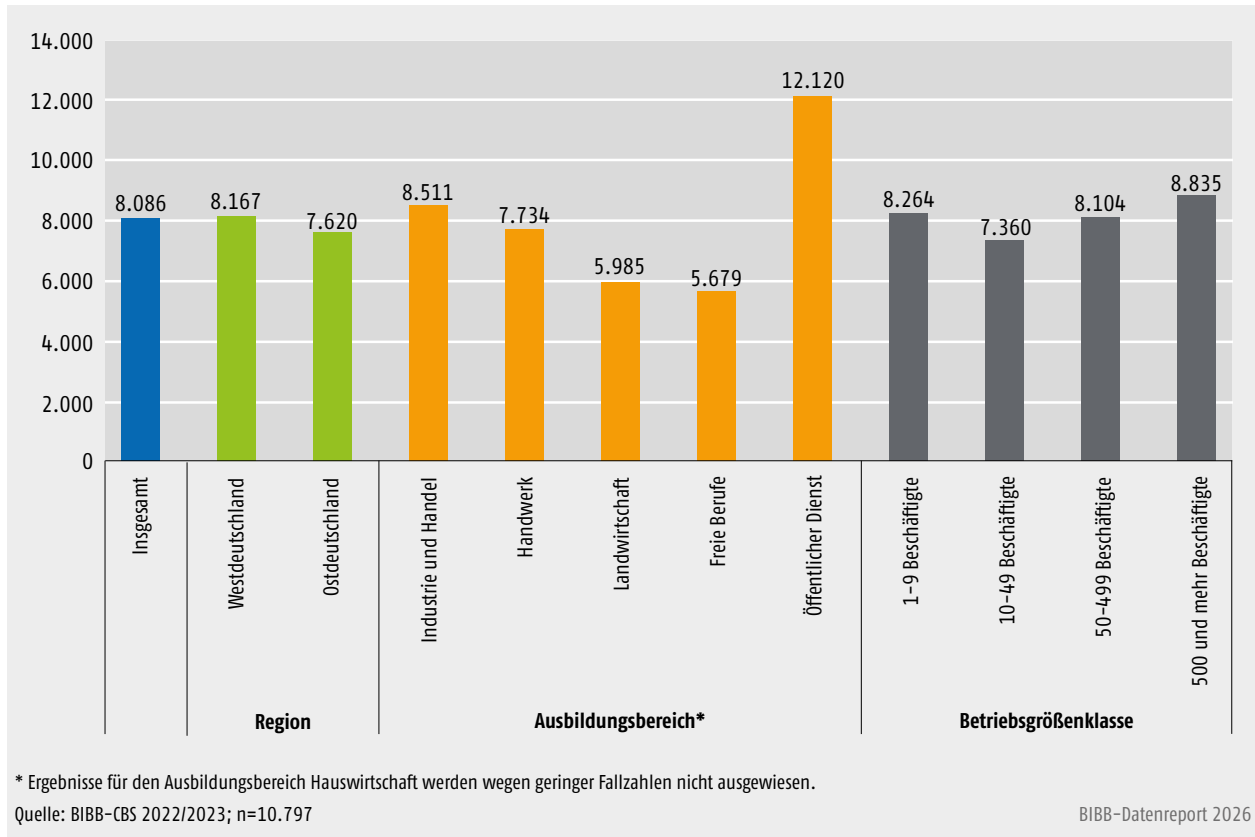
237 Für leistungsstärkere Auszubildende oder Auszubildende mit Vorqualifizierung besteht die Möglichkeit, die Ausbildung zu verkürzen. Für die Kostenberechnungen wird jeweils die in den Ausbildungsordnungen festgelegte Ausbildungsdauer je Beruf zugrunde gelegt.

238 Die zweijährigen Berufe können aufgrund geringer Fallzahlen nicht ausgewertet werden.

239 Da das vierte Ausbildungsjahr nur ein halbes Jahr dauert, können die Werte nicht direkt mit den Werten der anderen Jahre verglichen werden. Auch die Vergleichbarkeit des Gesamtwertes über alle Ausbildungsjahre im Vergleich zu Ausbildungsberufen mit kürzerer Ausbildungsdauer ist eingeschränkt.

Im Verlauf der Ausbildung verändern sich die Höhen der Kosten und Erträge. Dies liegt zum einen an dem

Schaubild A9.2-1: Nettokosten pro Auszubildender/Auszubildendem im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach verschiedenen Merkmalen (in €)



BIBB-Datenreport 2026

im dritten Ausbildungsjahr erhöhten. Die Nettokosten waren in den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen in allen Ausbildungsjahren höher als in den dreijährigen Berufen. Die dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufe gehören fast ausschließlich zu den MINT-Berufen (vgl. [Kapitel A5.4](#)). In diesen Berufen erfolgt die Ausbildung oft außerhalb des Arbeitsprozesses, z. B. in Lehrwerkstätten. Mit Nettokosten in Höhe von 13.692 € war die Ausbildung in Betrieben mit Lehrwerkstätten im Durchschnitt fast doppelt so teuer wie in Betrieben ohne Lehrwerkstatt (6.855 €). Zugleich werden die Auszubildenden in dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen auch seltener mit produktiven Tätigkeiten beauftragt. Insbesondere Fachkräftetätigkeiten verrichteten sie deutlich seltener, z. B. im ersten Ausbildungsjahr an 37 Tagen im Vergleich zu 54 Tagen in dreijährigen Ausbildungsberufen. Auch der Leistungsgrad der Auszubildenden bei den Fachkräftetätigkeiten in Relation zu einer ausgebildeten Fachkraft war in den dreieinhalbjährigen Berufen in den ersten beiden Ausbildungsjahren vergleichsweise niedrig. Auszubildende in diesen Ausbildungsberufen müssen zunächst in größerem Maße als in Berufen mit kürzerer Ausbildungsdauer den Umgang mit Materialien und Maschinen lernen, bevor sie produktiv eingesetzt werden

können. Im letzten Ausbildungsjahr erreichten sie aber einen gleich hohen Leistungsgrad bei der Ausübung der Fachkräftetätigkeiten wie Auszubildende in dreijährigen Ausbildungsberufen.

Nutzen der betrieblichen Ausbildung nach Abschluss der Ausbildung

Bisher wurden die Kosten und Erträge betrachtet, die während der Ausbildungszeit angefallen sind. Betriebe können jedoch auch nach Abschluss der Ausbildung von dieser profitieren, wenn sie ihre Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen als Fachkräfte weiterbeschäftigen. Durch die Übernahme entfällt die Suche auf dem Arbeitsmarkt nach neuen Fachkräften und die Durchführung von Weiterbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen, um diese in den Betrieb zu integrieren. Zusätzlich reduziert sich die Abhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt, was insbesondere in Regionen oder Branchen mit angespannten Fachkräftemärkten von Bedeutung ist. Das Risiko von Ausfallkosten durch nicht besetzte Fachkräftestellen sowie das Fehlbesetzungsrisiko sinkt (vgl. für einen Überblick zu den verschiedenen Nutzenkomponenten Wenzelmann/Schönfeld 2025).

Tabelle A9.2-3: **Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildender/Auszubildendem nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsdauer im Ausbildungsjahr 2022/2023 (in €)**

	Ausbildungsjahr	Bruttokosten	Erträge	Nettokosten	Ungewichtete Fallzahl
Dreijährige Ausbildungsberufe	1. Ausbildungsjahr	27.250	15.433	11.818	2.860
	2. Ausbildungsjahr	26.339	18.764	7.575	2.825
	3. Ausbildungsjahr	27.623	24.089	3.534	2.548
	Insgesamt	27.062	19.292	7.770	8.233
Dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe	1. Ausbildungsjahr	27.384	12.018	15.366	712
	2. Ausbildungsjahr	26.592	14.977	11.615	692
	3. Ausbildungsjahr	26.135	20.614	5.521	624
	4. Ausbildungsjahr*	15.475	11.928	3.547	425
	Insgesamt	23.890	14.864	9.026	2.453

* Zu beachten ist, dass das 4. Ausbildungsjahr lediglich ein halbes Jahr dauert.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

BIBB-Datenreport 2026

Den bisherigen Auswertungen zu den Ausbildungskosten und -erträgen liegt ein Gewichtungsmo-
dell zugrunde, das von der Zahl der Auszubildenden ausgeht. Alle nachfolgenden Berechnungen zum Nutzen der Ausbildung nach Abschluss der Ausbildung, zur Übernahme-
strategie und zum Verbleib der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen im Ausbildungsbetrieb erfolgen auf
Betriebsebene. Für die Gewichtung wurden die Randverteilungen der Betriebe (und nicht der Auszubildenden)
nach Betriebsgrößenklassen, Regionen, Wirtschaftszweigen und der Ausbildungstätigkeit genutzt.

Die Rekrutierung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt ist in den meisten Fällen mit Kosten verbunden. Die Höhe dieser Personalgewinnungskosten **E** wurde ebenfalls in der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 ermittelt. Für die Personalgewinnung einer neuen Fachkraft entstanden den Betrieben im Durchschnitt Kosten in Höhe von 13.689 € → **Tabelle A9.2-4**. Dies entsprach knapp 59 % der durchschnittlichen Gesamtnettokosten einer dreijährigen Ausbildung. In etwa 50 % der Betriebe lagen die Personalgewinnungskosten allerdings bei weniger als 5.700 €. Rund 12 % der Personalgewinnungskosten entfielen auf das Bewerbungsverfahren. Über die Hälfte der Gesamtkosten wurden durch Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit verursacht. Dabei waren die Personalkosten durch informelles Training mit rd. 6.500 € der Haupttreiber. Hierunter fallen die Arbeitsausfallkosten der Beschäftigten, die die neue Fachkraft durch informelles Training einarbeiteten und daher nicht ihre eigentlichen Aufgaben im Betrieb wahrnehmen konnten. Kosten für Weiterbildungskurse, die die neue Fachkraft besuchte, machten etwa 1.200 €

aus. Ein Drittel der gesamten Personalgewinnungskosten (4.468 €) entstanden durch Leistungs- und Lohnunterschiede während der Einarbeitungszeit. Hier wird berücksichtigt, dass die neue Fachkraft in der Regel zunächst noch nicht den vollen Leistungsgrad im Vergleich zu einer schon länger im Betrieb tätigen Fachkraft erreicht, da ihr z. B. betriebspezifisches Wissen (über Maschinen, Kunden/Kundinnen oder Produkte) fehlt.

E

Personalgewinnungskosten

Die Berechnung der Personalgewinnungskosten erfolgt auf Betriebsebene. Ermittelt werden die Kosten für die Rekrutierung der zuletzt eingestellten Fachkraft in einem bestimmten Beruf.²⁴⁰ Angaben liegen aus 2.668 Betrieben vor, die seit 2020 mindestens eine Fachkraft vom externen Arbeitsmarkt eingestellt haben.

Die Personalgewinnungskosten setzen sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Kosten für das Bewerbungsverfahren (Inserierungskosten, Personalkosten für das Bewerbungsverfahren, Kosten für externe Beratung),
- Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit (direkte Kosten für Weiterbildungskurse, Arbeitsausfallkosten)

²⁴⁰ Bei den Ausbildungsbetrieben ist dies der Ausbildungsberuf, für den auch die Kosten der Ausbildung erhoben wurden, bei den Nichtausbildungsbetrieben der ausgeübte Ausbildungsberuf der zuletzt eingestellten Fachkraft.

Tabelle A9.2-4: Personalgewinnungskosten für eine neue Fachkraft nach Region und Betriebsgrößenklassen und Kostenarten (in €)

	Insgesamt	Region		Betriebsgrößenklasse			
		Westdeutsch-land	Ostdeutsch-land	1 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 499 Beschäftigte	500 und mehr Beschäftigte
Kosten des Bewerbungsverfahrens, davon:	1.577	1.691	1.094	947	2.720	2.651	3.081
Insrierungskosten	656	715	407	361	1.153	1.287	1.414
Personalkosten Bewerbungs-verfahren	507	505	518	402	647	859	830
Kosten für externe Beratung	414	472	169	185	919	506	837
Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit, davon:	7.643	7.584	7.895	7.169	7.856	10.368	13.646
Kosten der Weiterbildungskurse	701	740	537	899	315	433	656
Arbeitsausfallkosten durch Weiterbildungskurse	494	505	444	555	359	440	763
Personalkosten durch informelles Training	6.448	6.338	6.914	5.715	7.182	9.495	12.227
Kosten durch Minderleistung in der Einarbeitungszeit	4.468	4.413	4.702	4.229	4.613	5.898	4.658
Personalgewinnungskosten insgesamt	13.689	13.688	13.691	12.345	15.189	18.917	21.386
Ungewichtete Fallzahl	2.668	2.138	530	697	1.101	647	223

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

BIBB-Datenreport 2026

durch Weiterbildungskurse, Personalkosten durch informelles Training²⁴¹),

- Kosten durch Minderleistung in der Einarbeitungszeit (Leistungs- und Lohnunterschiede zwischen einer neu eingestellten Fachkraft und einer durchschnittlichen Fachkraft im Betrieb auf einer vergleichbaren Arbeitsstelle).

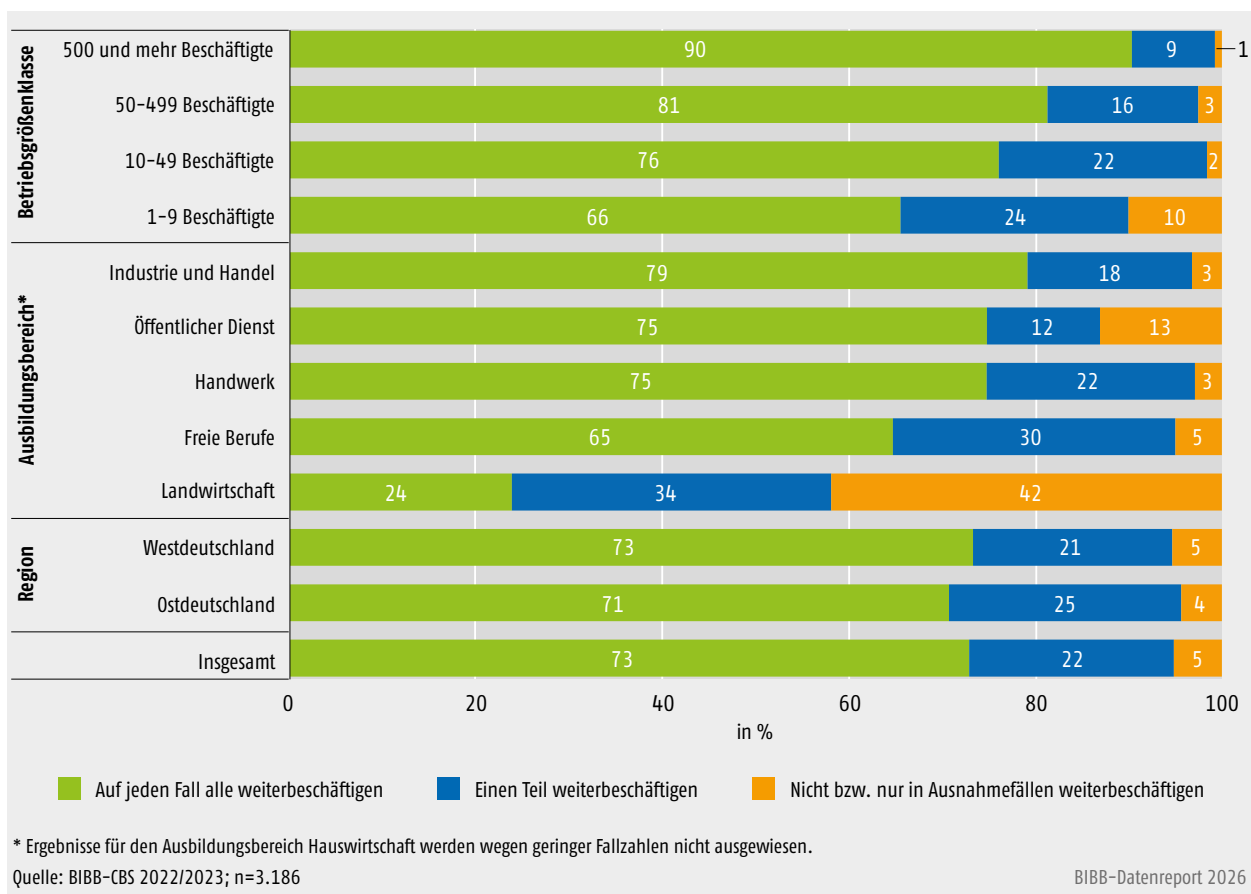
In der Gesamtsumme unterschieden sich die Personalgewinnungskosten im Durchschnitt in West- und Ostdeutschland nicht voneinander → **Tabelle A9.2-4**. Betrachtet man die drei Hauptkostenuntergruppen, waren die Bewerbungskosten im Westen rd. 600 € höher als im Osten, die Kosten für die Weiterbildung und die Minderleistung jeweils etwa 300 € niedriger. Wesentlich größere Unterschiede zeigten sich nach Betriebsgrößenklassen. Die Gesamtkosten stiegen mit der Betriebsgröße an. Mit 21.386 € waren sie in Großbetrieben etwa 9.000 € höher

als in Kleinstbetrieben. Für das Bewerbungsverfahren wendeten Kleinstbetriebe rd. 950 € auf, die Durchschnitt in den größeren Betrieben lagen mit Werten zwischen 2.651 € in mittleren Betrieben und 3.081 € in Großbetrieben relativ nahe beieinander. Die Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit stiegen wie die Gesamtpersonalgewinnungskosten mit der Betriebsgröße an. Während sich die Kosten für Weiterbildungskurse (direkte Kosten + Arbeitsausfallkosten) in Groß- und Kleinstbetrieben kaum voneinander unterschieden, waren die Personalkosten für informelles Training mit 12.227 € in Großbetrieben mehr als doppelt so hoch wie in Kleinstbetrieben (5.715 €) und machten auch anteilmäßig mit 57 % einen wesentlich größeren Teil der Gesamtpersonalgewinnungskosten aus. In kleineren Betrieben lagen die entsprechenden Anteile zwischen 46 % und 50 %. Mit 5.898 € wurden die höchsten Kosten durch Minderleistung in der Einarbeitungszeit in mittleren Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten ermittelt, die niedrigsten in Kleinstbetrieben mit 4.229 €. In Großbetrieben spielten diese Kosten mit einem Anteil von 22 % eine vergleichsweise geringe Rolle.

Die Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ist wie zu Anfang dieses Unterkapitels aufgeführt, mit einer Reihe von Vorteilen verbunden und stellt einen

241 Die Personalkosten durch informelles Lernen berücksichtigen den Zeitaufwand der Beschäftigten im Betrieb für die Einarbeitung der neuen Fachkraft. Dabei wurden nur die Zeiten erfasst, in denen die Beschäftigten ihren eigentlichen Tätigkeiten nicht nachgehen konnten, d. h., sie erbrachten während der Einarbeitung keine produktiven Leistungen für den Betrieb.

Schaubild A9.2-2: Strategie der Ausbildungsbetriebe mit Blick auf die Übernahme der Auszubildenden nach verschiedenen Merkmalen (Anteil in %)



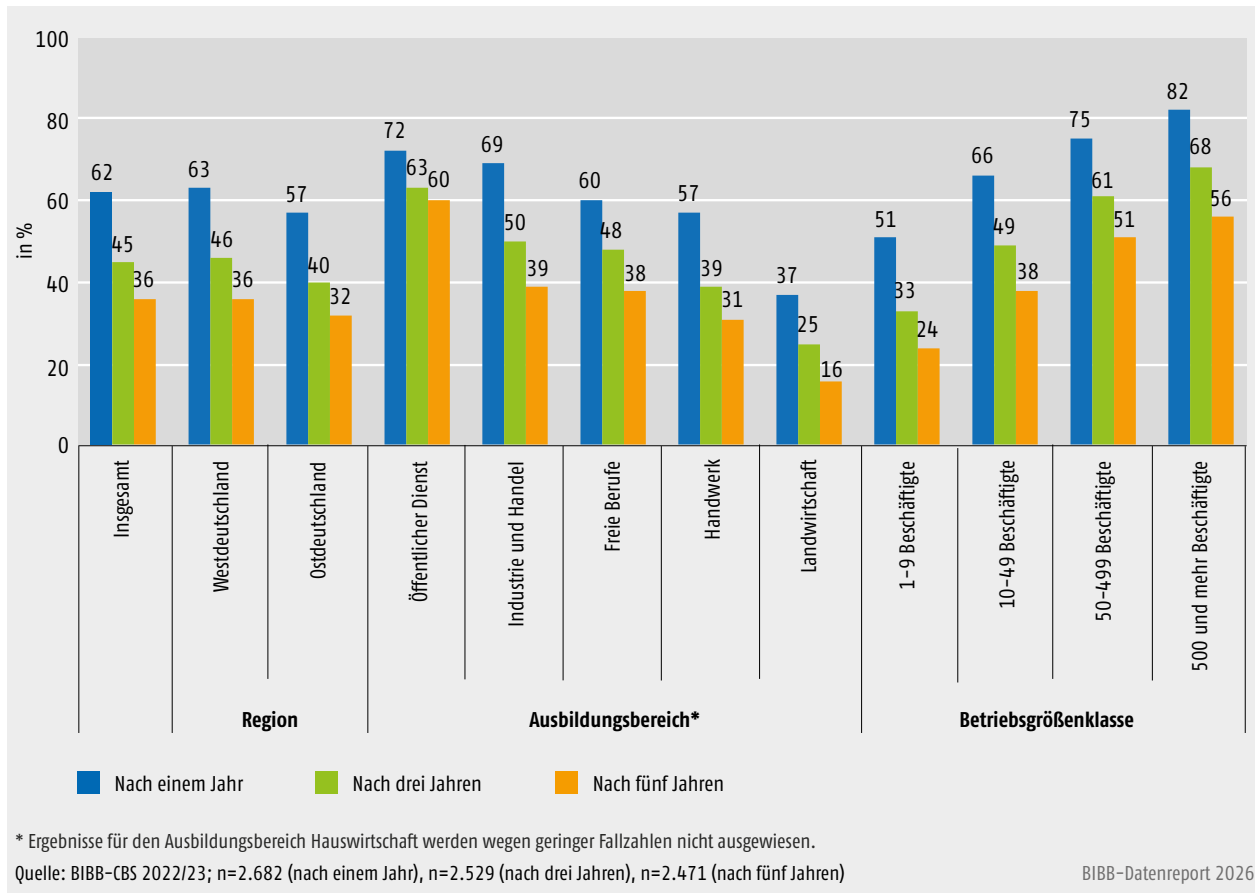
wichtigen Teil des Ausbildungsnutzens der Betriebe dar. Fragt man die Ausbildungsbetriebe direkt nach ihrer Übernahmestrategie, planten fast drei Viertel möglichst alle Auszubildenden weiterzubeschäftigen und 22 % zumindest einen Teil → **Schaubild A9.2-2**. Zwischen Ost- und Westdeutschland unterschied sich das Übernahmeinteresse nur wenig. In drei der fünf Ausbildungsbereiche, für die Auswertungen möglich sind, bestand ein überdurchschnittliches Interesse an der Übernahme möglichst aller Auszubildenden. Die höchsten Werte wurden mit 79 % in Industrie und Handel gemessen, knapp gefolgt vom Öffentlichen Dienst und dem Handwerk mit jeweils 75 %. Etwas niedriger war der Anteil mit 65 % in den Freien Berufen. Ein konträres Bild ergab sich hingegen für die Landwirtschaft. Hier wollte lediglich ein Viertel der Betriebe möglichst alle Auszubildenden weiter in ihrem Betrieb beschäftigen, 42 % jedoch die Ausgebildeten nur in Ausnahmefällen übernehmen. Mit der Betriebsgröße stieg das Übernahmeinteresse an. Neun von zehn Großbetrieben verfolgten das Ziel, alle Auszubildenden weiterzubeschäftigen. In Kleinstbetrieben war der entsprechende Anteil mit 66 % deutlich niedriger. Hier dürften der geringere Fachkräfte(ersatz)bedarf

sowie das höhere Abwanderungsrisiko eine Rolle spielen, dass kleinere Betriebe bereits in ihrer Ausbildungsstrategie einkalkulieren.

Auch wenn die Mehrzahl der Betriebe ihre Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen halten möchte, ist eine Übernahme nicht immer möglich. So können aufseiten der Ausgebildeten konkurrierende Angebote anderer Betriebe, die Aufnahme eines Studiums oder andere berufliche Pläne eine Weiterbeschäftigung verhindern. Auf betrieblicher Seite können Veränderungen der Rahmenbedingungen (z. B. ein geringerer Fachkräftebedarf aufgrund einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage) dazu führen, dass von einer Weiterbeschäftigung abgesehen wird. Inwieweit es den Ausbildungsbetrieben gelingt, ihre Absolventen/Absolventinnen im Betrieb zu halten, zeigen Daten zu ihrem Verbleib im Ausbildungsbetrieb nach einem, drei bzw. fünf Jahren.

Über alle Betriebe hinweg waren nach einem Jahr noch 62 % der selbst Ausgebildeten in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt. Über die Jahre reduzierte sich der Anteil auf 45 % (drei Jahre) bzw. 36 % (fünf Jahre)

Schaubild A9.2-3: Anteil der selbst Ausgebildeten, die im Durchschnitt ein, drei bzw. fünf Jahre nach Ausbildungsende noch im Ausbildungsbetrieb waren, nach verschiedenen Merkmalen (in %)



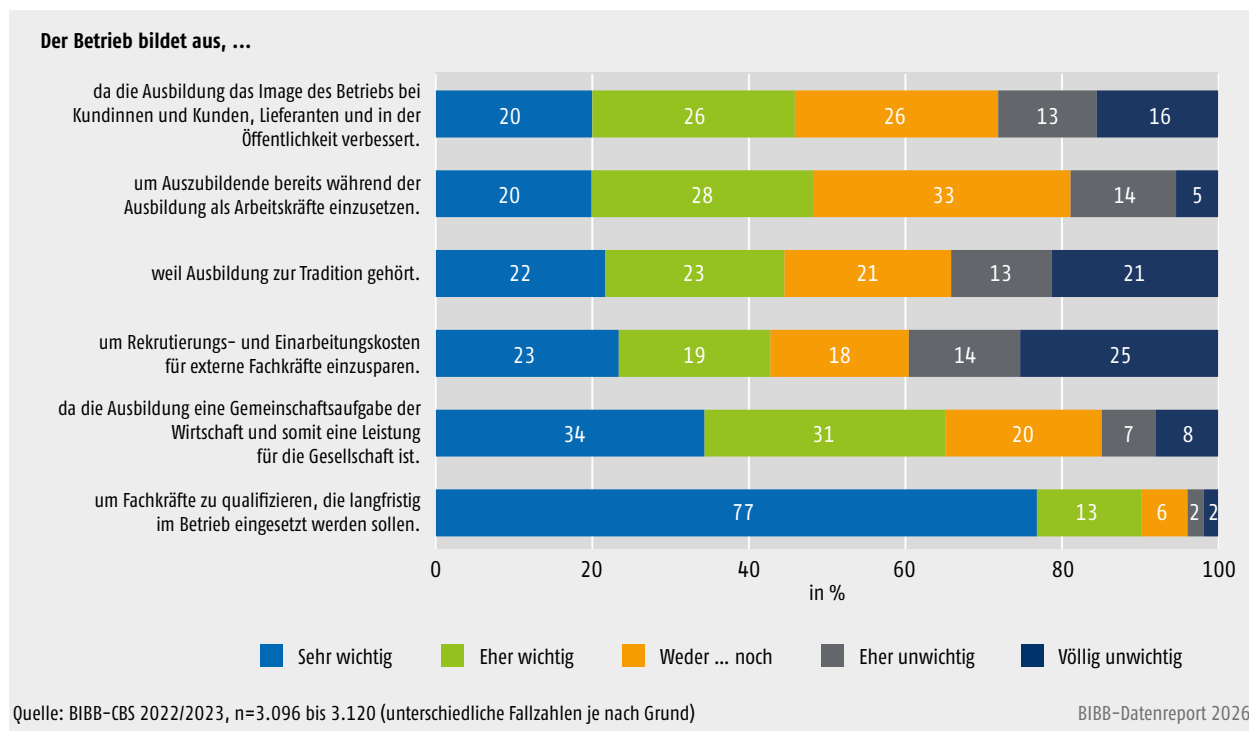
BIBB-Datenreport 2026

→ **Schaubild A9.2-3.** In Westdeutschland wurden zu allen drei Zeitpunkten höhere Verbleibsquoten als in Ostdeutschland ermittelt. Im Öffentlichen Dienst waren nach einem Jahr 72 % der ehemaligen Auszubildenden in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt, selbst nach fünf Jahren traf dies noch auf 60 % zu. Damit lagen die Verbleibsquoten weit höher als in den anderen Ausbildungsbereichen. In Industrie und Handel waren nach fünf Jahren noch 39 % der ehemaligen Auszubildenden in ihrem Ausbildungsbetrieb, in den Freien Berufen 38 % und im Handwerk 31 %. Mit Abstand die niedrigsten Quoten ergaben sich in der Landwirtschaft. Bereits nach einem Jahr arbeiteten lediglich 37 % der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen noch in ihrem Ausbildungsbetrieb, nach drei Jahren ein Viertel und nach fünf Jahren 16 %. Diese Zahlen bestätigen die Daten zur betrieblichen Übernahmestrategie, wo die Landwirtschaft ebenfalls die niedrigsten Werte aufwies. Die Verbleibsquoten nahmen mit der Betriebsgröße zu. In Kleinstbetrieben war jede/-r zweite Ausbildungsabsolvent/-absolventin nach einem Jahr noch im ausbildenden Betrieb beschäftigt, in Großbetrieben acht von zehn. Durch ausscheidende Beschäftigte verringerten sich die Quoten über die Jahre,

dennoch waren in Großbetrieben nach fünf Jahren im Durchschnitt noch 56 % der selbst Ausgebildeten im Betrieb. In den Kleinstbetrieben traf dies auf knapp jede/-n vierte/-n ehemalige/-n Auszubildende/-n zu.

Ein Blick auf verschiedene Gründe, die für eine eigene betriebliche Ausbildung sprechen, zeigt die große Bedeutung der Fachkräftegewinnung deutlich → **Schaubild A9.2-4.** 77 % der Ausbildungsbetriebe gaben an, dass die Qualifizierung von Fachkräften, die langfristig im Betrieb eingesetzt werden sollen, für sie ein sehr wichtiger Ausbildungsgrund war. Keine oder nur eine geringe Bedeutung hatte dieser Ausbildungsgrund lediglich für rd. 4 % der Ausbildungsbetriebe. Die Ausbildung ermöglicht es den Betrieben, die Auszubildenden über einen längeren Zeitraum kennenzulernen. Somit können sie bei einer Übernahme davon ausgehen, dass diese den Anforderungen des Betriebs gerecht werden. Die Betriebe können zudem bereits während der Ausbildung betriebspezifische Kenntnisse und Kompetenzen, die über die in der Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte hinausgehen, vermitteln. Die Ausbildung als Investition in die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist für viele Betriebe beson-

Schaubild A9.2-4: Wichtigkeit von Gründen für die eigene Ausbildung (in %)



ders wichtig, da der Fachkräftemangel sich in den letzten Jahren in vielen Regionen und Branchen zugespitzt hat, wie die Daten der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung zeigen: 71 % der Ausbildungsbetriebe beurteilten die Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt ihrer Region als schlecht (29 %) bzw. sehr schlecht (42 %).

Gegenüber dem Ziel der Fachkräftesicherung blieben die weiteren abgefragten Ausbildungsgründe in ihrer Bedeutung deutlich zurück. Knapp zwei Drittel der Betriebe verwiesen auf die Ausbildung als Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und somit eine Leistung für die Gesellschaft als einen sehr wichtigen bzw. eher wichtigen Grund. Bei der Ausbildungsentscheidung berücksichtigten diese Betriebe also nicht nur Kosten- und Nutzenabwägungen, sondern hatten auch die gesellschaftliche Verantwortung im Blick. Für etwas weniger als die Hälfte der Betriebe spielte der produktive Einsatz der Auszubildenden als Arbeitskräfte bereits während der Ausbildung eine sehr wichtige (20 %) bzw. eine eher wichtige Rolle (28 %). Wie zuvor gezeigt, ist die Fachkräftegewinnung über den Arbeitsmarkt mit hohen Personalgewinnungskosten verbunden. Die Einsparung dieser Kosten war für 42 % der Betriebe ein sehr wichtiger (23 %) oder eher wichtiger Grund (19 %) für die eigene Ausbildung.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 eine hohe Bereitschaft der Betriebe, in die Ausbildung zu investieren. Diesen Investitionen stehen eine Reihe von mittel- und langfristig

wirkenden Vorteilen gegenüber, die sich insbesondere durch die Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ergeben. Die Ausbildung trägt so zur Sicherung des betrieblichen Fachkräftebedarfs bei und senkt die Abhängigkeit vom Angebot auf dem externen Arbeitsmarkt. Ausfallkosten und Fehlbesetzungen können minimiert werden. Eine Bestenauswahl ist möglich. Hohe Kosten, die bei der Rekrutierung und Einarbeitung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt anfallen, können eingespart werden. Die Aussagen der Betriebe zu den Ausbildungsgründen und der Übernahmestrategie bestätigen, dass die Fachkräftegewinnung das zentrale Motiv für die eigene Ausbildung war. Auf die Frage, wie zufrieden die Betriebe mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der eigenen Ausbildung waren, äußerten sich die meisten Betriebe positiv. 60 % waren sehr zufrieden oder eher zufrieden, nur 9 % eher unzufrieden bzw. völlig unzufrieden. Nach Ausbildungsbereichen wiesen die höchsten Zufriedenheitswerte die Betriebe im Öffentlichen Dienst (69 % sehr zufrieden bzw. eher zufrieden) auf, für die zugleich die höchsten Nettokosten ermittelt wurden. Unterdurchschnittliche Werte ergaben sich im Handwerk (49 %), aber auch hier zeigten sich nur 14 % der Betriebe eher unzufrieden bzw. völlig unzufrieden. Die Zufriedenheit stieg mit der Betriebsgröße an. In Kleinstbetrieben stuften sich 57 % als sehr zufrieden bzw. eher zufrieden ein, in Großbetrieben 81 %.

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann)

A 9.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung

Ausgaben der öffentlichen Haushalte für die berufliche Ausbildung können mithilfe verschiedener Statistiken und den öffentlichen Haushaltsplänen/-rechnungen abgeschätzt werden. Hierunter fallen alle Aufwendungen, welche verursachungsgerecht in Zusammenhang mit der Entwicklung, Verbesserung, Durchführung und Förderung von Ausbildungsgängen nach § 1 Abs. 1 und 2 BBiG stehen. Eine Dokumentation der Ausgaben der öffentlichen Haushalte für die berufliche Ausbildung für den Zeitraum 2001 bis 2023 findet sich zuletzt im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A9.3. Eine Aktualisierung der Daten und Fortschreibung der Zeitreihe ist für die Datenreport-Ausgabe 2027 geplant.

(Normann Müller)

A 9.4 Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung

Bund, Länder und EU fördern die berufliche Ausbildung mit einer Reihe unterschiedlicher Initiativen und Maßnahmen. Die Fachstelle *überaus* stellt diese verschiedenen Aktivitäten auf ihrem Fachkräfteportal www.ueberaus.de dar.

Die in diesem Beitrag beschriebenen Daten zu den im SGB II und SGB III geregelten Instrumenten und Maßnahmen sind den Statistiken der BA zu ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten entnommen ([vgl. Kapitel A9.4.1](#)). Da sich diese auf Kalenderjahre beziehen, für die Meldefristen gelten, liegen die Daten noch nicht für 2025, sondern nur zu den vorherigen Jahren vor **E**.

Grundlage der Datenbasis für die Förderinitiativen und -programme von Bund und Ländern (ohne Instrumente des SGB; [vgl. Kapitel A9.4.2](#) und [A9.4.3](#)) ist eine inhaltliche Auswertung von Förderrichtlinien und Programmbeschreibungen der fördergebenden Ministerien hinsichtlich Anliegen, Angeboten und Adressaten, die die Fachstelle *überaus* kontinuierlich durchführt.

Die Basis für die Datenbank zu den schulischen Bildungsgängen der Länder ([vgl. Kapitel A9.4.4](#)) bildet die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE, Sektor II – Integration in Ausbildung). Auf dieser Grundlage, ergänzt um eigene Rechercheergebnisse, bietet die Fachstelle *überaus* eine Übersicht an, in der die Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich (Schule – Beruf) recherchiert werden können.

Um die unterschiedlichen Angebote am Übergang Schule – Beruf für Jugendliche und junge Erwachsene zu strukturieren und besser aufeinander abzustimmen, sind zudem in den letzten Jahren auf kommunaler Ebene vielerorts Jugendberufsagenturen entstanden. Bundesweit bestehen 369 Jugendberufsagenturen in 360 Kreisen und kreisfreien Städten (Stand: Mai 2026). Durch die rechtskreis- und fachübergreifende Zusammenarbeit kann für junge Menschen vor Ort eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um den Übergang Schule – Beruf entstehen. Auf diese Weise werden die vielfältigen Angebote gebündelt und dadurch Zugänge erleichtert sowie eine individuellere Beratung und Begleitung „wie aus einer Hand“ möglich. Auf Bundesebene wird die Arbeit und der Ausbau dieser fach- und rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnisse durch die vom BMAS im BIBB

eingerrichtete „Servicestelle Jugendberufsagenturen“ unterstützt.²⁴²

Darüber hinaus werden strukturelle Verbesserungen zur Koordinierung und Bündelung von Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene in sogenannten Bund-Länder-Vereinbarungen im Rahmen der Initiative „Bildungsketten“ geregelt. Ein Überblick über bestehende Bund-Länder-BA-Vereinbarungen findet sich auf der Webseite der Initiative.²⁴³

E

Daten

Die Daten zu den Regelinstrumenten (vgl. Kapitel A9.4.1) entstammen den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit.²⁴⁴

Die gewonnenen Informationen zu Förderprogrammen und -initiativen (vgl. Kapitel A9.4.2 und A9.4.3) stehen der Fachöffentlichkeit in der Programmdatenbank der BIBB-Fachstelle *überaus* für eigene Recherchen zur Verfügung (www.ueberaus.de/wwws/programme). Da es aufgrund der starken Heterogenität der Maßnahmen kein allgemeingültiges Verständnis davon gibt, was als Förderprogramm gilt, werden auf dem Portal auch die inhaltlichen Abgrenzungen näher erläutert, aufgrund welcher Kriterien Förderaktivitäten in den Datenbestand des Portals aufgenommen werden²⁴⁵. Die statistischen Auswertungen in diesem Kapitel entsprechen dem Datenbestand der Fachstelle *überaus* an aktuellen Förderaktivitäten zum Zeitpunkt Dezember 2025.

Zu den schulischen Bildungsgängen (vgl. Kapitel A9.4.4) stellt die BIBB-Fachstelle *überaus* ebenfalls eine Online-datenbank zur Verfügung: www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge.

Die Maßnahmen für junge Menschen im Übergang Schule – Beruf umfassen verschiedene Handlungsfelder:

Berufsorientierung

Eine frühzeitige, an den Potenzialen und Interessen der Einzelnen ausgerichtete Berufsorientierung ist ein wichtiger Baustein für einen gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf. Berufsorientierung ist ein Prozess, der zwei Seiten betrifft: Auf der einen Seite stehen die Jugendlichen, die sich selbst orientieren, ihre eigenen Interessen, Kompetenzen und Ziele kennenlernen, um reflektierte Entscheidungen zu treffen. Auf der anderen Seite gibt es die Anforderungen der Arbeitswelt, auf die hin junge Menschen orientiert und vorbereitet werden sollen. Angebote der Berufsorientierung unterstützen junge Menschen, diesen Prozess erfolgreich zu meistern und schaffen Gelegenheiten des Ausprobierens und Kennenlernens. Die einzelnen Bausteine der Berufsorientierung sollten konzeptionell verbunden sein und möglichst aufeinander aufbauen. So setzen Verfahren der Kompetenzfeststellung bereits ab der 7. Klasse an und schaffen für die Jugendlichen erste Gelegenheiten, eigene Stärken zu entdecken und zu erleben. Zeigt sich dabei bei einzelnen Schülerinnen und Schülern Förderbedarf, sollten ihre Ergebnisse Anhaltspunkte für eine individuelle Förderung im Anschluss liefern. Praktika in Betrieben oder Werkstatttage in Berufsbildungsstätten ermöglichen den Jugendlichen, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen und Erfahrungen im Hinblick auf die eigene Persönlichkeit, den Umgang mit Aufgaben bei der praktischen Arbeit sowie ihre individuellen Ziele zu reflektieren. Angebote zur Berufsorientierung werden bisher von verschiedenen Fördergebern finanziert; vom Bund (z. B. BMAS, BA, BMBFSFJ, BMBF [bis Mai 2025]), von den Ländern (z. B. Kultusministerien, teilweise mit ESF-Mitteln kofinanziert) oder in kommunaler Verantwortung (z. B. Ausbildungsmessen), in Beratungsstellen vor Ort (z. B. den Jugendberufsagenturen) sowie von verschiedenen kommunalen Angeboten der Jugendhilfe. Zudem existieren zahlreiche digitale Angebote und Onlineportale, die den Prozess der Berufsorientierung unterstützen sollen (siehe z. B. www.planet-beruf.de, www.berufenavi.de).

Hilfen beim Übergang

Zahlreiche Maßnahmen sollen junge Menschen an den kritischen Übergängen absichern und Anschlüsse gewährleisten, um Bildungsketten bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss sicherzustellen. Vor allem junge Menschen mit ungünstigen Startchancen oder besonderem Förderbedarf müssen in ihren Bildungs- und Erwerbsbiografien viele Schwellen und Hürden überwinden. Auch Hilfen in diesem Bereich werden von ganz unterschiedlichen Seiten finanziert, so z. B. über Landesprogramme zur Verbesserung der kommunalen Koordinierung oder Instrumente des Sozialrechts wie der Berufseinstiegsbegleitung. Zudem werden gemäß den

²⁴² Die Servicestelle Jugendberufsagenturen ist eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und angesiedelt im Bundesinstitut für Berufsbildung. Sie informiert, unterstützt und berät rund um das Thema rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit am Übergang Schule – Beruf. Mehr Informationen unter <https://www.servicestelle-jba.de>.

²⁴³ Siehe www.bildungsketten.de/de/246.php

²⁴⁴ Die Statistiken der BA zu den Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen finden sich auch auf folgender Webseite: <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente-Nav>

²⁴⁵ Vgl. <https://www.ueberaus.de/kriterien-datenbank>

Vorschriften des SGB VIII Angebote der Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII) umgesetzt. Eine zentrale Anlaufstelle für die Unterstützung der jungen Menschen beim Übergang bieten die Jugendberufsagenturen vor Ort.

Mit der Initiative „JUGEND STÄRKEN“ unterstützt das BMBFSFJ die Integration von jungen Menschen mit schlechteren Startchancen in Schule, Beruf und Gesellschaft. Die Initiative umfasst die Programme „JUGEND STÄRKEN: Brücken in die Eigenständigkeit“, „Respekt Coaches“ und die „Jugendmigrationsdienste“. Das neue Programm „JUGEND STÄRKEN: Brücken in die Eigenständigkeit“ unterstützt Kommunen dabei, Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene an der Schwelle zur Selbstständigkeit mit besonderem Unterstützungsbedarf zu initiieren. Die örtliche Jugendhilfe steuert und koordiniert das Vorhaben. Sie arbeitet rechtskreisübergreifend mit freien Jugendhilfeträgern, Jobcentern, Agenturen für Arbeit und weiteren Kooperationspartnern zusammen.

Um das Leistungsangebot des SGB II an der Schnittstelle zur Jugendhilfe zu ergänzen, wurde 2016 mit dem § 16 h SGB II ein Instrument zur Förderung von schwer erreichbaren jungen Menschen eingeführt. Hierüber sollen insbesondere junge Menschen, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht mehr erreicht werden, gezielt angesprochen werden, um sie auf den Weg in Bildungsprozesse, Regelangebote der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit zu führen. Dabei bieten Jugendberufsagenturen als Form der Zusammenarbeit der Leistungsträger des Sozialgesetzbuches eine gute Voraussetzung für die notwendige Abstimmung über die Planung und Einbindung der Maßnahmen in das Gesamtangebot.

Berufs(ausbildungs)vorbereitung

Die Berufs(ausbildungs)vorbereitung (vgl. § 68ff. BBiG) umfasst qualifizierende Angebote für junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt, aber auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt keine Stelle gefunden haben. Sie vermittelt Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit und soll an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranführen. Die Berufs(ausbildungs)vorbereitung wird von unterschiedlichen Trägern angeboten:

- ▶ als berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA (Grundlage: SGB III), die bei Trägern stattfindet, aber auch betriebliche Phasen integriert,
- ▶ in Form von Aktivierungshilfen für Jüngere als niedrigschwelliges Angebot, finanziert durch die BA, zur Heranführung und Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem,
- ▶ als Einstiegsqualifizierung in Betrieben, finanziert durch die BA,
- ▶ als schulische Berufsvorbereitung in berufsbildenden Schulen auf Grundlage der Schulgesetze der Länder und je nach Bundesland unterschiedlich ausgestaltet,
- ▶ als ergänzende Angebote der Jugendhilfe (SGB VIII), z. B. in Jugendwerkstätten.

Berufsausbildung

Die Angebote zur Ausbildungsbegleitung und Unterstützung während der Berufsausbildung adressieren auf unterschiedliche Weise die jungen Erwachsenen, die Betriebe und das ausbildende Personal sowie die berufsbildenden Schulen und deren Lehrkräfte. Das wichtigste Ziel ist die Hinführung zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss bzw. zur Absolvierung einer regulären Ausbildung. Häufig kommt als weiterer Partner eine Bildungsorganisation als unterstützende Ressource hinzu. Zu den bundesweiten Angeboten bei der Förderung der Ausbildung gehörten in der Vergangenheit die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung (AsA). Im Jahr 2021 wurden diese beiden Instrumente zur Assitierten Ausbildung flexibel (AsA flex, §§ 74-75a SGB III) zusammengeführt, wobei Elemente von abH und AsA weiter angewendet werden.

Zum Angebotsspektrum gehört auch die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE, in integrativer und kooperativer Form), die im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (AWBG) neu geregelt wurde: Förderberechtigte haben seit dem 1. August 2024 einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung. Die Zielgruppe der Förderberechtigten wurde im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (AWBG) um junge Menschen erweitert, die in einer Region wohnen, in der die Agenturen für Arbeit eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsplätzen festgestellt haben. Neben diesen bundesweiten Instrumenten gibt es Angebote und Programme auf Landes- bzw. kommunaler Ebene, z. B. zur Vermeidung von Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüchen²⁴⁶. So begleiten im Programm VerAplus ehrenamtliche Betreuerinnen und Betreuer Personen, bei denen die Ausbildung vom Abbruch bedroht ist. Auf Landesebene bietet beispielsweise das hessische Programm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule – QuaBB“²⁴⁷ eine Begleitung durch professionelle Fachkräfte.

Nachqualifizierung

Nachqualifizierungsangebote und -programme wenden sich an junge Erwachsene, die bereits über Arbeitserfah-

246 Vgl. Programmdatenbank der Fachstelle überaus: www.ueberaus.de/wwws/programme.php

247 Vgl. Praxisbericht der Fachstelle überaus: <https://www.ueberaus.de/wwws/praxisbericht-quabb.php>

rung verfügen, aber noch keinen Berufsabschluss erworben haben. Qualifizierung und Beschäftigung werden dabei kombiniert. Ein modularer Aufbau ermöglicht dabei differenzierte und individuell ausgerichtete Qualifizierungswege. Je nach gesetzlicher Grundlage können sie in Betrieben, bei Bildungsträgern oder in Einrichtungen der öffentlichen Hand stattfinden. Über die Möglichkeit der Externenprüfung (vgl. [Kapitel B3.4](#)) können junge Menschen, die über berufliche Qualifikationen verfügen, zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung geführt werden.

Mit § 16i SGB II sollen die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt durch öffentlich geförderte Beschäftigung für „arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte“ verbessert werden. Das Ziel ist ein mittel- bis langfristiger Übergang in eine reguläre Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

A9.4.1 Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch

Die bundesweiten Instrumente sind im Sozialgesetzbuch geregelt und werden im Auftrag der BA bzw. Jobcenter an Bildungsorganisationen zur Durchführung vergeben. Die nachfolgenden Darstellungen basieren auf Zahlen der Förderstatistik der BA → [Schaubild A9.4.1-1](#).

Berufsorientierung und Berufswahlbegleitung

Berufsorientierende Angebote finden in unterschiedlichen Kontexten statt. Neben den Regelungen im SGB III existieren eigene Konzepte und Angebote der Länder sowie eine flächendeckende Unterstützung durch das Berufsorientierungsprogramm des Bundes (vgl. [Kapitel A.9.4.2](#)).

Berufsorientierung (§ 33 SGB III)

Die BA bietet im Rahmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung eine Reihe von Leistungen zur Berufsorientierung an (§ 33 SGB III). Dazu gehören unter anderem Informations- und Vortragsveranstaltungen, Workshops zu Berufswahlthemen sowie eine Reihe von Medienangeboten. Die vorrangigen Adressaten und Adressatinnen sind Schüler/-innen sowie alle Ausbildungssuchenden.

Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48 SGB III)

Ergänzend zur Pflichtaufgabe der BA, die im § 33 SGB III geregelt ist, findet sich im § 48 SGB III die Möglichkeit zusätzlicher Berufsorientierungsangebote, die von Berufsbildungseinrichtungen und sonstigen Maßnahmenträgern an den allgemeinbildenden Schulen für verschiedene Adressaten angeboten werden. Dazu zählen Schüler/-innen im Allgemeinen; es werden aber auch Maßnahmen mit dem Fokus auf ganz bestimmte Förderbedarfe bezuschusst. Zu den Kernelementen dieser Maßnahmen gehören umfassende Informationen zu Berufsfeldern, Interessenerkundung, Eignungsfeststellung und Kompetenzfeststellung, Strategien zur Berufswahl- und Entscheidungsfindung, Hilfen zur Selbsteinschätzung von Neigungen und Fähigkeiten, Realisierungsstrategien sowie sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung. Der Zuschuss an die antragstellenden Maßnahmenträger umfasst bis zu 50 % der förderfähigen Kosten. Im Jahr 2025 hat die BA 72.380.667 € bei der Zweckbestimmung „Zuschüsse für Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung für Schüler/-innen an allgemeinbildenden Schulen“ ausgegeben. Im Jahr 2022 waren es 77.409.966 €, im Jahr 2021 waren es 59.311.350 €.

Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter

Berufsorientierung	Berufs- und Ausbildungsvorbereitung	Berufsausbildung	Nachqualifizierung
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB, BvB-Reha, BvB-Pro) Einstiegsqualifizierung (EQ) Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ)	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE-integrativ, BaE-kooperativ) Assistierte Ausbildung (AsA-flex)	Arbeitsgelegenheiten
Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) – länderbezogen			
Quelle: Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung			
BIBB-Datenreport 2026			

Berufseinstiegsbegleitung (§ 49 SGB III)

Die Berufseinstiegsbegleitung ist eine Maßnahme, die bildungsgefährdeten Schülerinnen und Schülern eine individuelle Unterstützung bei der beruflichen Orientierung bietet. Jugendliche können vom Besuch der Vorabgangsklasse bis zum ersten halben Jahr in einem Berufsausbildungsverhältnis individuell beraten und unterstützt werden. Damit sollen das Erreichen eines Schulabschlusses, eine fundierte Berufswahlentscheidung und die Aufnahme sowie die Fortsetzung eines Berufsausbildungsverhältnisses positiv beeinflusst werden. Seit dem 01.04.2012 ist die Berufseinstiegsbegleitung als Regelinstrument der BA im § 49 SGB III verankert. Seit dem Auslaufen der Finanzierung durch den Europäischen Sozialfonds im Jahr 2020 steht das Instrument nur noch mit einer Kofinanzierung durch Dritte zur Verfügung, vorzugsweise durch die Bundesländer selbst. In den folgenden Ländern sind relevante Zahlen von Teilnehmenden in den Maßnahmen zu beobachten, teilweise sogar steigend: Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Thüringen. In allen anderen Bundesländern sind keine relevanten Einstiege mehr zu verzeichnen bzw. läuft diese Maßnahme aus. Nachdem die Teilnehmendenzahl der Berufseinstiegsbegleitung von 2010 (rd. 24.000) an bis zum Jahr 2018 (rd. 66.000) deutlich gestiegen war, sank diese aus den genannten Gründen seither stetig auf 26.041 (2024). Rund 57 % der Teilnehmenden im Jahr 2024 waren männlich und rd. 68 % der Begleitung fand an Hauptschulen bzw. für Hauptschüler/-innen statt sowie weitere 15 % für Schüler/-innen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten. Im Jahr 2024 gab es 16.399 Austritte, davon befanden sich sechs Monate nach Austritt 37,7 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, 28,5 % in Ausbildung und 8,3 % in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)

Die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ) richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 25 Jahren, die Schwierigkeiten haben, die Anforderungen an eine erfolgreiche Integration in Arbeit oder Ausbildung zu erfüllen oder Sozialleistungen nach SGB II zu beantragen oder anzunehmen. Die Maßnahmendauer orientiert sich am jeweiligen individuellen Bedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Am Ende der Förderung sollen konkrete Anschlussperspektiven bestehen, möglichst über Zielvereinbarungen, in denen verbindliche weitere Schritte festgehalten werden. Die Hinführung zur Beteiligung an Bildungsprozessen, in Regelangebote der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit ist dabei handlungsleitend. Aufgrund der Gestaltung dieses Angebots ist es hilfreich, den Blick auf die

Eintritte in die Maßnahme zu richten. Die Zahl derer, die eine Maßnahme aufgenommen haben, lag im Jahr 2022 bei 9.135 Teilnehmenden, im Jahr 2023 bei 9.547 und sank im Jahr 2024 auf 8.703. Der Jahresdurchschnitt (Bestand) lag 2024 bei 3.747 Teilnehmenden. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden lag bei 57 %. Rund 38 % der Teilnehmer/-innen hatten einen Hauptschulabschluss, rd. 33 % verfügten nicht über einen Hauptschulabschluss und 18 % hatten einen mittleren Schulabschluss. Ein kleiner Teil von rd. 5,4 % verfügte über die Hochschulreife. Von den 8.976 kumulierten Austritten im Jahr 2024 waren 19,0 % nach sechs Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt; 4,4 % befanden sich in einer Ausbildung und 14,6 % in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

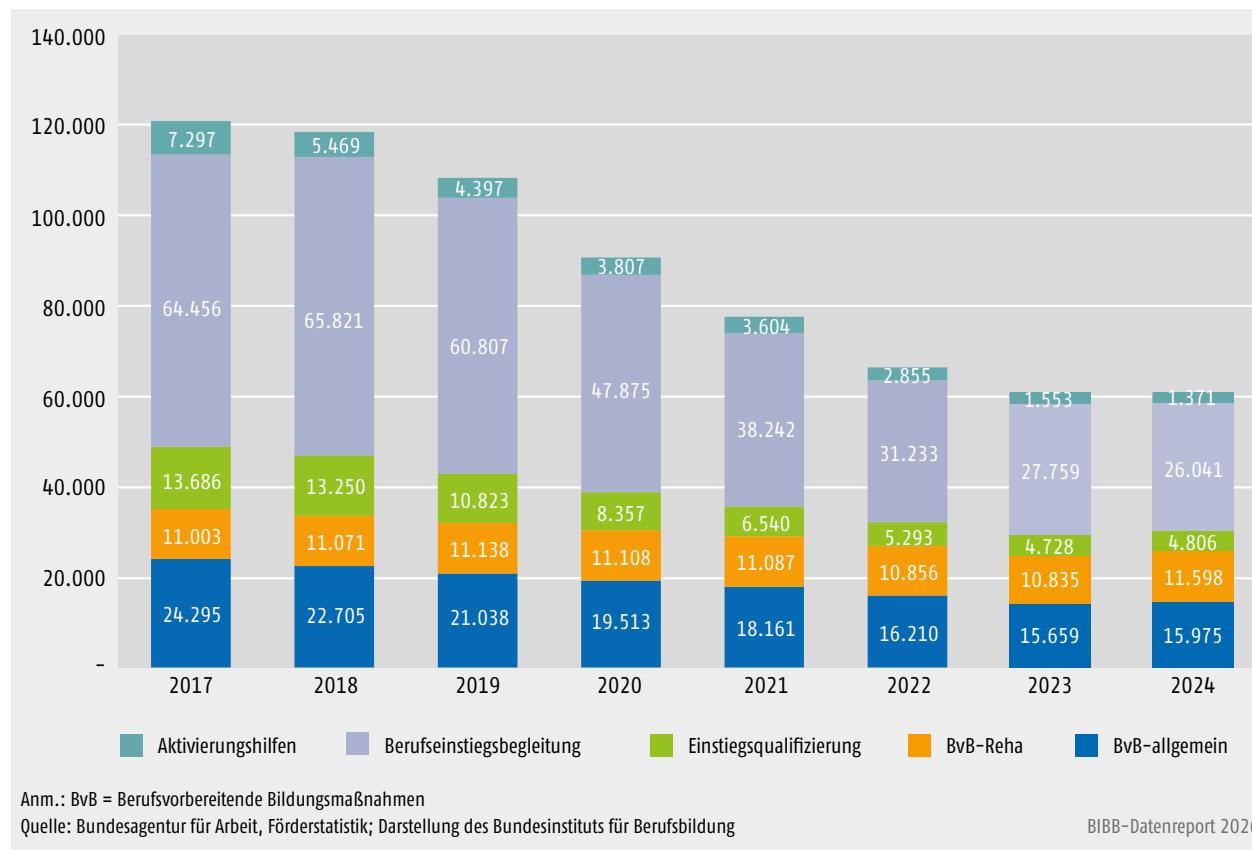
Berufsvorbereitung

Seit 2010 waren die Zahlen berufsvorbereitender Maßnahmen der BA deutlich zurückgegangen. Im Berichtsjahr 2024 stiegen sie in allen Maßnahmen erstmals wieder an → [Schaubild A9.4.1-2](#). In der allgemeinen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) nach § 51 SGB III nahm die Teilnehmendenzahl wieder leicht zu, in der Sonderform BvB-Reha blieb die Teilnehmendenzahl über die Jahre nahezu konstant und stieg im Jahr 2024 deutlich an. Bei den Aktivierungshilfen sank die Zahl der Teilnehmenden im Jahr 2024, nachdem sie von 2016 bis 2018 vor allem aufgrund der Eintritte junger Flüchtlinge zugenommen hatte. Bei der Einstiegsqualifizierung stieg sie dagegen leicht.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) (§ 51 SGB III)

Mit den BvB wird die Eingliederung in Ausbildung angestrebt. Sofern dieses Ziel nicht erreicht werden kann, ist die Aufnahme einer Beschäftigung intendiert. Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben und ohne berufliche Erstausbildung sind. Des Weiteren gehören insbesondere junge Menschen dazu, die noch nicht über die erforderliche „Ausbildungsreife“ oder Berufseignung verfügen oder deren Vermittelbarkeit am Ausbildungsmarkt durch die weitere Förderung verbessert werden kann. Die maximale individuelle Förderdauer beträgt aktuell in der Regel bis zu elf Monate, kann aber in begründeten Fällen verlängert werden. Ausnahmen können junge Menschen mit Behinderung sein, aber auch junge Menschen, die innerhalb der BvB ausschließlich an einer Übergangsqualifizierung teilnehmen. Das Fachkonzept der BvB ist neu konzipiert worden und seit 2023 wird sie nach dem neuen Fachkonzept umgesetzt. Zu den Neuerungen zählt, dass nun auch explizit schulische Ausbildungsgänge als Ziel der Berufsvorbereitung genannt werden und dass die Maßnahmen künftig in ein umfas-

Schaubild A9.4.1-2: **Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2017 bis 2024 (Jahresdurchschnittsbestand)**



sendes „Förderportfolio am Übergang Schule – Beruf“ eingebunden werden. Die Möglichkeit der Teilnahme in Teilzeit wurde erweitert, die Förderung der digitalen Kompetenzen wurde ausgebaut und die Regelförderdauer auf zwölf Monate verlängert. Zugleich entfällt die Altersbeschränkung auf unter 25-Jährige.

Nachdem im Jahr 2010 noch mehr als 50.000 Teilnehmende im Rahmen der BvB allgemein gefördert worden waren, ging der Jahresdurchschnittsbestand (JD-Bestand) stetig zurück. Im Jahr 2024 stieg sie leicht auf 15.975 Teilnehmende (2023: 15.659). Rund 40,3 % der Teilnehmenden hatten einen Hauptschulabschluss, gut ein Drittel die Mittlere Reife (34,7 %). Der Anteil derer, die nicht über einen (Haupt-)Schulabschluss verfügten, lag bei 18,6 %. Der Anteil der Teilnehmerinnen ist leicht gesunken auf 38,0 %. Im Jahr 2024 gab es aus der allgemeinen BvB 27.697 kumulierte Austritte, von denen nach sechs Monaten 35,4 % in Ausbildung und zusätzliche 12,5 % in sonstige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mündeten. Die Teilnehmendenzahl an rehaspezifischer BvB (nach § 117 SGB III) blieb in den letzten Jahren relativ konstant bei rd. 11.000 Teilnehmern und Teilnehmerinnen im Jahresdurchschnitt, im

Jahr 2024 ist sie auf 11.598 gestiegen. Die Zahl junger Menschen mit Behinderung, die an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, kann allerdings höher liegen, denn auch diese Jugendlichen können an einer allgemeinen BvB teilnehmen, wenn mit dieser Leistung eine „Teilhabe am Arbeitsleben“ erreicht wird. Selbst die Bereitstellung bzw. Gewährung individueller rehaspezifischer Leistungen schließt eine Teilnahme an einer allgemeinen BvB im Einzelfall nicht aus. Im Jahr 2024 gab es aus der rehaspezifischen BvB 14.985 Austritte, nach sechs Monaten waren rd. 56,1 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, aber nur ein geringer Teil in regulärer Ausbildung (8,7 %), hingegen 42,4 % in Reha-Ausbildungen. Eine Sonderform der BvB bildet der produktionsorientierte Ansatz, der seit 2013 durchgeführt wird, zunächst mit nur 172 Teilnehmenden (2013). Nach einem zwischenzeitlichen Hoch im Jahr 2016 von über 1.000 Personen sank die Zahl wieder und betrug im Jahr 2024 nur noch 412 Teilnehmende im Jahresdurchschnitt. Im Rahmen der BvB haben im Jahr 2024 3.235 Personen den Hauptschulabschluss nachträglich erworben. Diese Zahl war in den fünf Jahren zuvor mit leichten Schwankungen trotz sinkender Teilnehmendenzahlen an der Maßnahme relativ konstant geblieben, im Jahr 2023

ist sie um 2,7 % angestiegen und im Jahr 2024 wieder deutlich gesunken (12,2 %).

Aktivierungshilfen für Jüngere (§ 45 SGB III)

Im Vorfeld einer Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung richten sich Aktivierungshilfen an Jugendliche, die aufgrund von Hemmnissen insbesondere in den Bereichen Motivation/Einstellungen, Schlüsselkompetenzen und soziale Kompetenzen für eine Förderung im Rahmen BvB (noch) nicht in Betracht kommen. Die Zielgruppe sind junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, über keine berufliche Erstausbildung verfügen und wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne diese Förderung nicht bzw. noch nicht eingegliedert werden können. Ziel ist, diese jungen Menschen für eine berufliche Qualifizierung zu motivieren und sie zu stabilisieren. Personen mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) können auch über die Arbeitsagentur oder das Jobcenter an den Maßnahmen zur Aktivierungshilfe teilnehmen. Nachdem die Zahl der Eintritte in die Aktivierungshilfen im Jahr 2016 und 2017 aufgrund des Zugangs junger Geflüchteter in die Maßnahmen stieg (Anstieg bis über 14.000), sank sie im Jahr 2024 mit 3.775 auf den niedrigsten Wert seit Bestehen der Maßnahme.

Der Jahresdurchschnittsbestand lag bei den Aktivierungshilfen 2024 bei 1.371 Personen. Von den 3.766 Austritten im Jahr 2024 befanden sich 24,6 % nach sechs Monaten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (9,4 % in Ausbildung und 14,6 % in anderer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung).

Einstiegsqualifizierung (EQ) (§ 54a, 115 Nr. 2 SGB III)

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) soll jungen Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven ein „Türöffner“ in eine betriebliche Berufsausbildung sein. Eine EQ dauert sechs bis zwölf Monate und dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit.

Im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (AWBG) sind zum 1. April 2024 neue Regelungen bei der Einstiegsqualifizierung in Kraft getreten. Sie kann nun in Teilzeit absolviert werden und die Mindestdauer wurde von sechs auf vier Monate verkürzt. So können mehr Jugendliche und Betriebe die Einstiegsqualifizierung nutzen, beispielsweise auch mehr Menschen mit Behinderungen.

Die Inhalte einer EQ orientieren sich an den Inhalten eines anerkannten Ausbildungsberufes. Zur Zielgruppe

gehören nicht vollzeitschulpflichtige junge Menschen unter 25 Jahren:

- ▶ Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach dem 30. September eines Jahres noch nicht in Ausbildung vermittelt sind,
- ▶ junge Menschen, die noch nicht in vollem Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen,
- ▶ Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche.

Der Jahresdurchschnittsbestand ist 2024 mit 4.806 leicht angestiegen (2023: 4.728), lag aber weiter deutlich unter dem der Vorjahre. Im Jahr 2019 lag die Teilnehmendenzahl mehr als doppelt so hoch. Die Eintritte lagen – auch durch den Zugang junger Geflüchteter – in den Jahren 2016 bis 2018 deutlich über 20.000, sanken 2023 auf rd. 7.906 und stiegen 2024 wieder auf 8.644 an. Wie in den vergangenen Jahren waren 2024 mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden männlich (66,8 %). Der Anteil derer, die über einen Hauptschulabschluss verfügten, lag bei 46,5 %, über die Mittlere Reife verfügten 28,8 % und 13,3 % hatten keinen Hauptschulabschluss. Im Jahr 2024 gab es 8.224 Austritte aus der EQ, wobei sechs Monate nach Austritt mehr als zwei Drittel (68,8 %) in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung waren; mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (55,6 %) hatte eine Ausbildung aufgenommen.

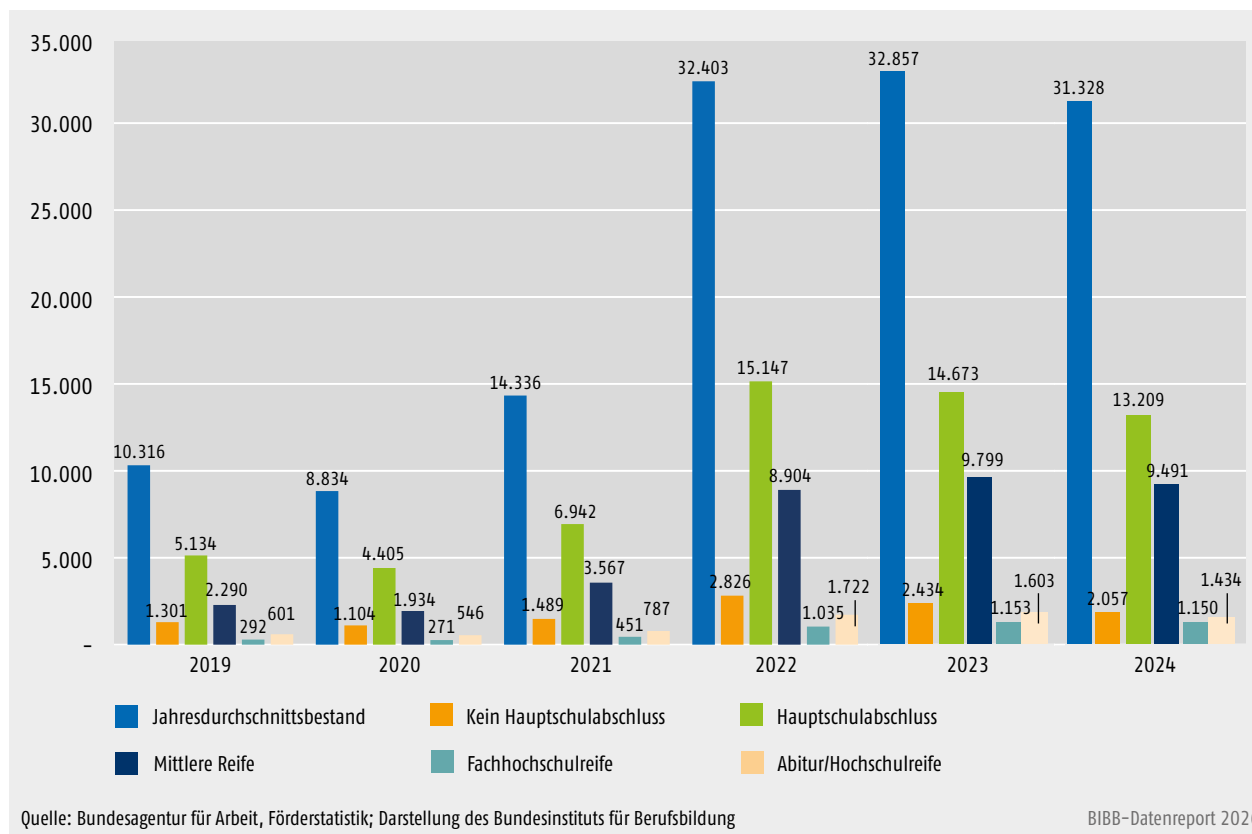
Ausbildungsförderung und -begleitung

Die Maßnahmen zur Ausbildungsförderung bzw. -begleitung fokussieren in den letzten Jahren stärker die Begleitung der Ausbildung im Regelbetrieb. Während die Zahl der BaE kontinuierlich abnahm, stieg die Teilnehmendenzahl in der Assitierten Ausbildung (AsA) konstant. Im Jahr 2021 wurde dieses Instrument mit den abH zum neuen Instrument AsA-flex zusammengelegt und in den §§ 74-75a SGB III geregelt. Seit Oktober 2021 werden keine Teilnehmenden in abH mehr geführt. Wie Berichte aus der Praxis zeigen, ist die Ausgestaltung und Qualität der Maßnahmen in den Regionen durchaus unterschiedlich, auch wenn die Maßnahmen formal über Fachkonzepte standardisiert sind.

Assistierte Ausbildung (AsA flex) (§§ 74–75a SGB III)

Seit Mai 2015 wird das Modell der AsA von der BA als Dienstleistung ausgeschrieben. Hier bieten Bildungsorganisationen Dienstleistungen für Auszubildende und Betriebe an, um verstärkt die Regelausbildung im Betrieb für leistungsschwächere oder beeinträchtigte Jugend-

Schaubild A9.4.1-3: Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2019 bis 2024 nach Schulabschluss



liche zu ermöglichen. Die AsA besteht aus einer ausbildungsvorbereitenden Phase, die zur Aufnahme einer Ausbildung führen soll, und einer ausbildungsbegleitenden Phase. Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurde im Jahr 2021 mit den §§ 74ff. SGB III die Rechtsgrundlage für die neue Assistierte Ausbildung (AsA flex) geschaffen, in der die Leistungen der bisherigen Assistierten Ausbildung mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen zusammengeführt wurden.

Im Jahr 2015 lag die Zahl der Teilnehmenden der AsA nach § 130 SGB III bei vergleichsweise geringen 1.045. Bis zum Jahr 2018 stieg sie auf 10.770 Teilnehmende. Nach einem starken Anstieg im Jahr 2022 auf 32.403 gab es im Jahr 2023 einen weiteren moderaten Anstieg auf 32.857 Teilnehmende. Im Jahr 2024 sank die Zahl wieder auf 31.328. Hier macht sich immer noch die Zusammenlegung mit den abH bemerkbar, wenngleich die Teilnehmendenzahl bei den abH noch nicht erreicht wurde → [Schaubild A9.4.1-3](#).

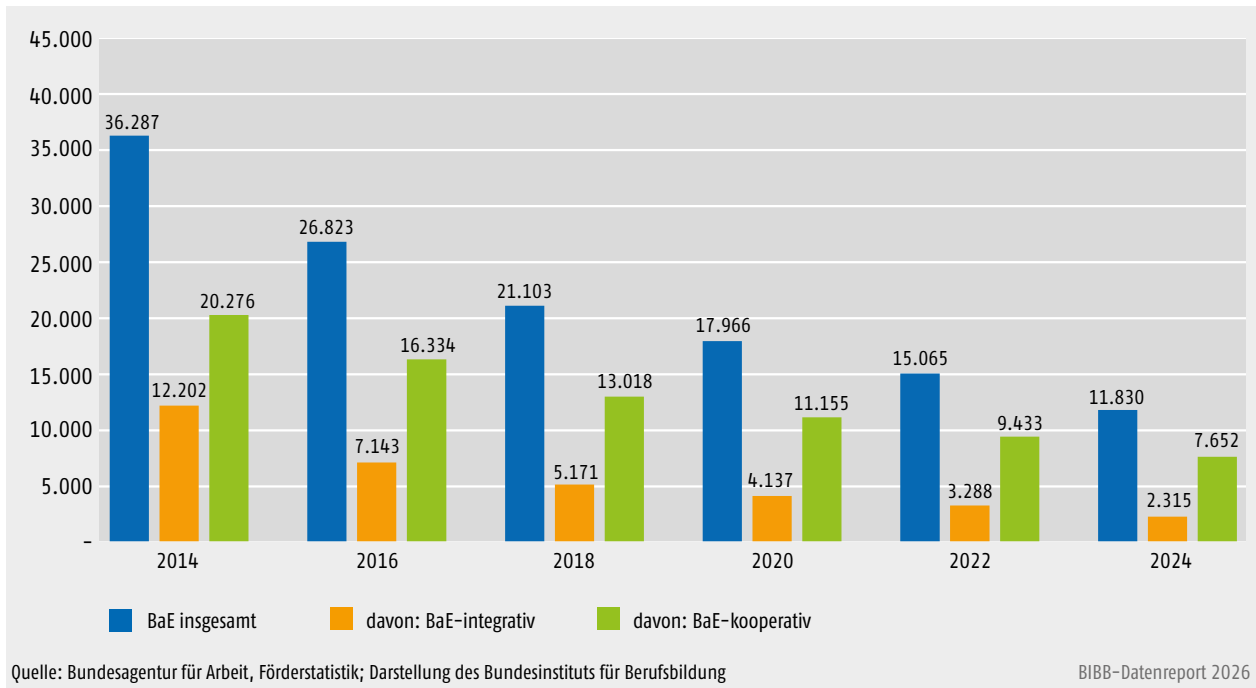
Die Eintritte stiegen 2024 stark auf 48.099 (2023: 31.209), sodass in den nächsten Jahren mit höheren Teilnehmendenzahlen zu rechnen ist. Von den 44.754 Aus-

tritten im Jahr 2024 waren nach sechs Monaten 85,8 % in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und davon 53,9 % in Ausbildung. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden lag 2024 bei 69,8 %. 42,2 % verfügten über einen Hauptschulabschluss, 30,3 % über die Mittlere Reife, 8,2 % über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss und 6,6 % hatten keinen Hauptschulabschluss.

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III)

Benachteiligten Jugendlichen, die auch mithilfe von Fördermaßnahmen nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, kann durch die außerbetriebliche Berufsausbildung ein Ausbildungsabschluss ermöglicht werden. Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist, können ihre Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzen. Ein Fall der vorzeitigen Vertragslösung kann z. B. Folge einer Insolvenz oder die Stilllegung bzw. Schließung des ausbildenden Betriebes sein. Die Teilnehmendenzahl ist im Jahresdurchschnitt in den BaE-Maßnahmen deutlich zurückgegangen und lag niedriger als je zuvor. Auch die Eintritte in die Maßnahme sind im Jahr 2024 weiter rückläufig.

Schaubild A9.4.1-4: **Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell 2014 bis 2024**



Die BaE wird in zwei Modellen durchgeführt, dem integrativen Modell, bei der sowohl die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung dem Bildungsträger obliegt, und dem kooperativen Modell, bei dem die fachpraktische Unterweisung in einem Kooperationsbetrieb stattfindet. In beiden Fällen wird ein frühzeitiger Übergang in eine reguläre betriebliche Ausbildung angestrebt. Gelingt der Übergang nicht, wird die Ausbildung bis zum Abschluss außerbetrieblich fortgeführt.

Wie in den Jahren zuvor setzte sich im Berichtsjahr 2024 die deutliche Abnahme der Teilnehmenden in außerbetrieblicher Ausbildung weiter fort. Der Bestand ist beim kooperativen Modell auf 7.652 (2019: 11.685) und beim integrativen Modell auf 2.315 Personen (2019: 4.497) gesunken. Die Erwartung, dass die Teilnehmendenzahl durch die Neuregelung der BaE als Element der Ausbildungsgarantie (August 2024) wieder ansteigen wird, ist bisher noch nicht erfüllt worden. Förderberechtigte haben seither einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung. Die Zielgruppe der Förderberechtigten wurde dabei erweitert → [Schaubild A9.4.1-4](#). Der Anteil der männlichen Teilnehmenden der BaE betrug im Jahr 2024 rd. 66 %. Rund 49,8 % der Teilnehmenden verfügten über einen Hauptschulabschluss, 31,2 % besaßen die Mittlere Reife und 6,3 % die Hochschulreife, wohingegen 10,8 % nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten. Die Zahl der Austritte aus BaE lag 2024 insgesamt bei 8.184. Nach sechs Monaten

waren 59,6 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (BaE-kooperativ: 61,2 %, BaE-integrativ: 57,1 %).

Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)

Arbeitsgelegenheiten sind Tätigkeiten, die Arbeitssuchende bei einem externen Träger ausüben, um Beschäftigungsfähigkeit zu erlangen oder wiederzuerlangen. Arbeitsgelegenheiten haben Nachrang hinter Leistungen, die der Vermittlung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt dienen. Die Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten müssen wettbewerbsneutral sein und einem öffentlichen Zweck dienen. Die Teilnehmenden dieser Angebote erhalten zusätzlich zu ihrem Arbeitslosengeld II eine Mehraufwandsentschädigung. In den letzten Jahren ließ sich ein rückläufiger Trend bei der Anzahl von neuen Antragstellungen im Bereich der unter 25-Jährigen beobachten. Im Jahr 2013 lag der Bestand an Teilnehmenden (Jahresdurchschnitt) noch bei über hunderttausend (111.428), dieser sank stetig bis 2020 auf 59.413. Im Jahr 2024 war nun ein weiterer deutlicher Rückgang auf 43.722 Teilnehmende zu verzeichnen.

Fazit

Insgesamt gingen die Zahlen der Teilnehmenden in den meisten Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch gegenüber dem Vorjahr zurück. Bei den BvB und der EQ sind die Zahlen hingegen nach kontinuierlichen Rückgängen

in den Vorjahren erstmals wieder leicht gestiegen. Die Teilnehmenden waren überwiegend männlich, bei einigen Maßnahmen wie AsA und EQ war der Anteil der männlichen Teilnehmenden sogar doppelt so hoch wie der Anteil der weiblichen.

Zum 1. August 2024 war mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Weiterbildungsgesetz) bei der BaE nach § 76 SGB III der Kreis der Förderberechtigten erweitert worden: So können nun unter anderem junge Menschen, die hinreichende Bewerbungsbemühungen nachweisen oder die in Regionen mit einer erheblichen Unterversorgung an Ausbildungsplätzen wohnen, gefördert werden. Förderberechtigte haben nun zudem einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung. Wegen dieser Änderungen war ein zumindest leichter Anstieg der Teilnehmendenzahl bei der BaE erwartet worden. Diese Erwartung hat sich jedoch noch nicht erfüllt. Der Rückgang hat sich im Vergleich mit den Vorjahren aber leicht verringert. Ob die BaE als Bestandteil der Ausbildungsgarantie künftig Zuwächse verzeichnen kann, werden die statistischen Auswertungen des Datenreports 2027 zeigen.

(Michael Gräf)

A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

Im Dezember 2025 umfasste der Datenbestand der Fachstelle *überaus* insgesamt 36 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung²⁴⁸. Über viele Jahre hinweg war dieser Datenbestand höher, hat sich jedoch seit 2023 auf einem niedrigen Niveau stabilisiert. Nach einem Höchststand von 54 Förderprogrammen im Jahr 2016 zeigte sich seit 2017 ein Rückgang, der 2024 mit 35 Bundesprogrammen einen Tiefpunkt erreichte. Die vollständige Entwicklung der Programmzahlen für Bundes- sowie Landesprogramme ist in → [Schaubild A9.4.2-1](#) dargestellt.

Wie in den Vorjahren konzentrierten sich die geförderten Bundesprogramme auch im Jahr 2025 zu einem überwiegenden Teil (67 %) auf das Handlungsfeld der „Berufsausbildung“ → [Schaubild A9.4.2-2](#). In den Handlungsfeldern „Berufsorientierung“ und „Berufsvorbereitung“ zeigten sich mit einem leichten Anstieg jeweils von 20 % im Jahr 2024 auf 22 % im Jahr 2025 geringe Veränderungen gegenüber dem Vorjahr. Etwa ein Drittel der Bundesprogramme widmete sich dem Handlungsfeld „Übergangsmanagement“ (33 %). Die „Nachqualifizierung“ konnte im Berichtsjahr zwar eine leichte Steige-

rung von 6 % auf 8 % verzeichnen, spielte jedoch wie bereits in den Vorjahren eine untergeordnete Rolle in den Fördermaßnahmen.

Neben den Handlungsfeldern wurden über die Erhebung der Programme auch deren Anliegen und Ziele in den Blick genommen → [Schaubild A9.4.2-3](#). Hier zeigte sich, dass Anliegen wie „Netzwerke bilden und stärken“ sowie „Strukturen entwickeln“ für die Bundesprogramme weiterhin zentral bleiben. Im Vergleich zum Vorjahr haben sie leicht zugenommen und machten nun die Hälfte der verzeichneten Anliegen aus. Förderprogramme, die eine Steigerung der Ausbildungsqualität verfolgen, lagen im Jahr 2025 bei 28 %. Das Anliegen „Fachkräftemangel vorbeugen“, das im Jahr 2024 bereits eine Steigerung verzeichnen konnte, nahm in der aktuellen Betrachtung nochmals von 17 % auf 19 % zu. Im Vergleich zum Vorjahr sind bei den Förderprogrammen des Bundes, die das Ausbildungsplatzangebot verbessern oder den Matchingprozess stärken wollen, keine Veränderungen zu verzeichnen, beide Ziele bleiben mit jeweils 17 % stabil. Mit ebenfalls 17 % der Anliegen gehört in diesem Jahr auch das Ziel „Ausbildungsabbrüche vermeiden, Gelingen der Ausbildung, Prüfung bestehen“ zu den häufigsten Nennungen (im Schaubild noch nicht ausgewiesen).

Bei Betrachtung der konkreten Angebote und Maßnahmen, die im Rahmen der Förderprogramme umgesetzt wurden oder realisiert werden sollen → [Schaubild A9.4.2-4](#), zeigte sich, dass im Jahr 2025 ein Schwerpunkt auf Angeboten lag, die junge Menschen individuell durch „Beratung“ (42 %) oder „Begleitung/Coaching“ (28 %) unterstützten. Darüber hinaus bildete die Vermittlung praktischer und theoretischer Kompetenzen ebenfalls einen Schwerpunkt der geförderten Maßnahmen und spielte in mehr als in der Hälfte der Programme eine Rolle. Angebote zur „regionalen oder landesweiten Strukturentwicklung“ nahmen leicht zu und lagen bei 22 %. Maßnahmen und Angebote zur „Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung“ behielten mit 17 % ihren Stellenwert und blieben im Vergleich zum Vorjahr stabil.

Die Förderprogramme wurden darüber hinaus hinsichtlich ihrer Zielgruppen analysiert. Diese werden teils auf unterschiedlichen Ebenen (Personen, Institutionen, Verwaltungseinheiten) benannt, die sich aus den Anliegen und Zielen der Angebote ergeben. Der größte Teil der Angebote aus den Förderprogrammen des Bundes richtete sich mit 39 % direkt an Auszubildende, also an junge Menschen, die sich bereits in Ausbildung befinden oder einen Ausbildungsplatz gefunden haben → [Schaubild A9.4.2-5](#). Die Zahl der Programme mit der Zielgruppe der Eingewanderten oder Geflüchteten hat sich im Vergleich zum letzten Jahr marginal verringert von 29 % auf nun 28 %. Mit jeweils 17 % gehörten Betriebe, Ausbildungspersonal, Kommunen und Berufsbildungs-

²⁴⁸ Der Beitrag ist eine Fortschreibung der Kapitel A9.4.2, A9.4.3 und A9.4.4 von Verónica Fernández Caruncho im BIBB-Datenreport 2025.

Schaubild A9.4.2-1: Anzahl der Bundes- und Landesprogramme sowie Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung 2013 bis 2025

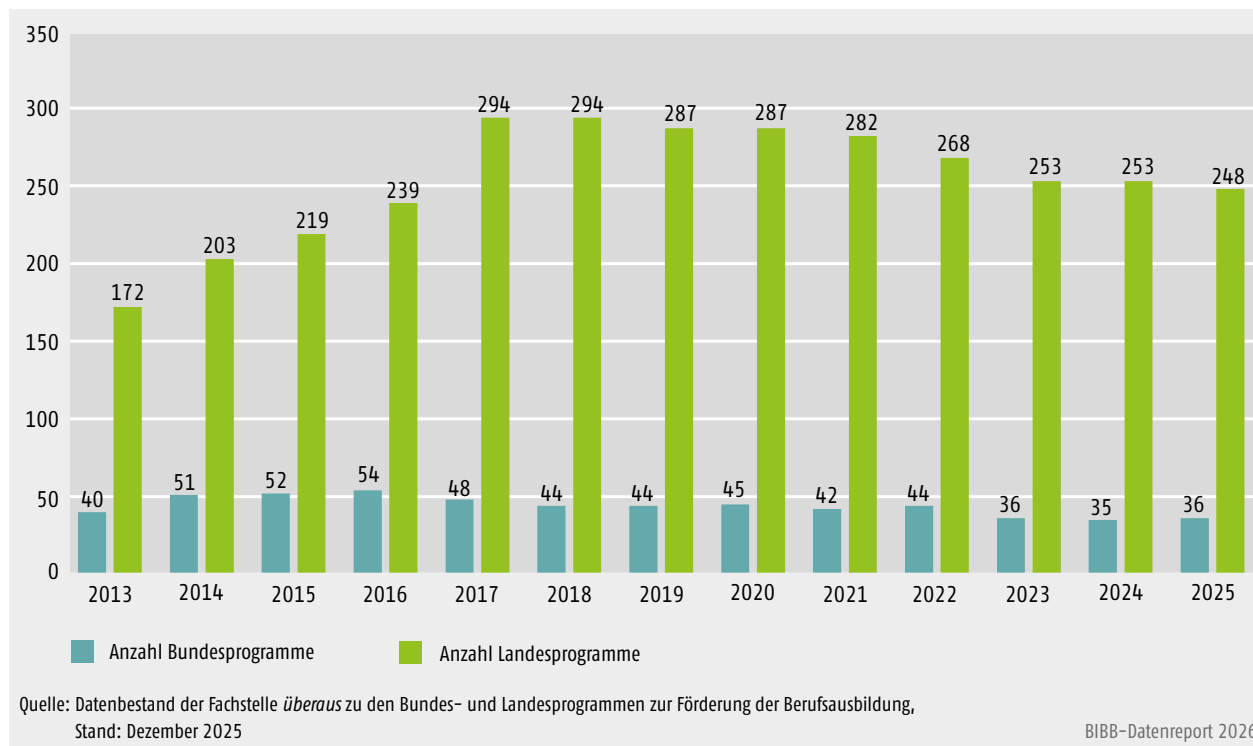


Schaubild A9.4.2-2: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)

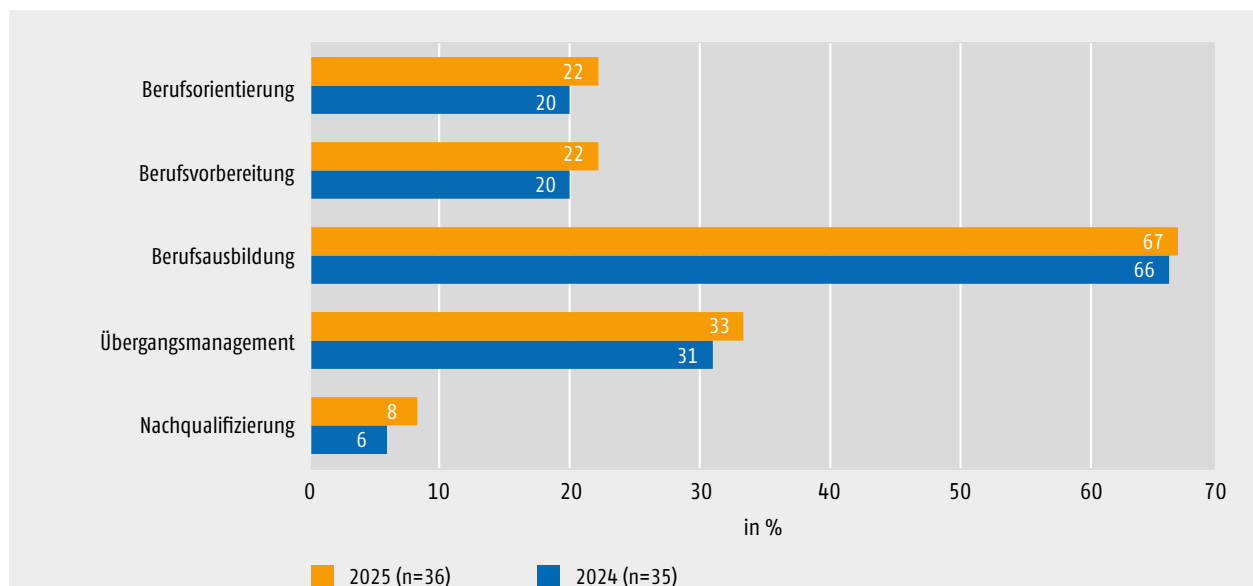


Schaubild A9.4.2-3: Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)

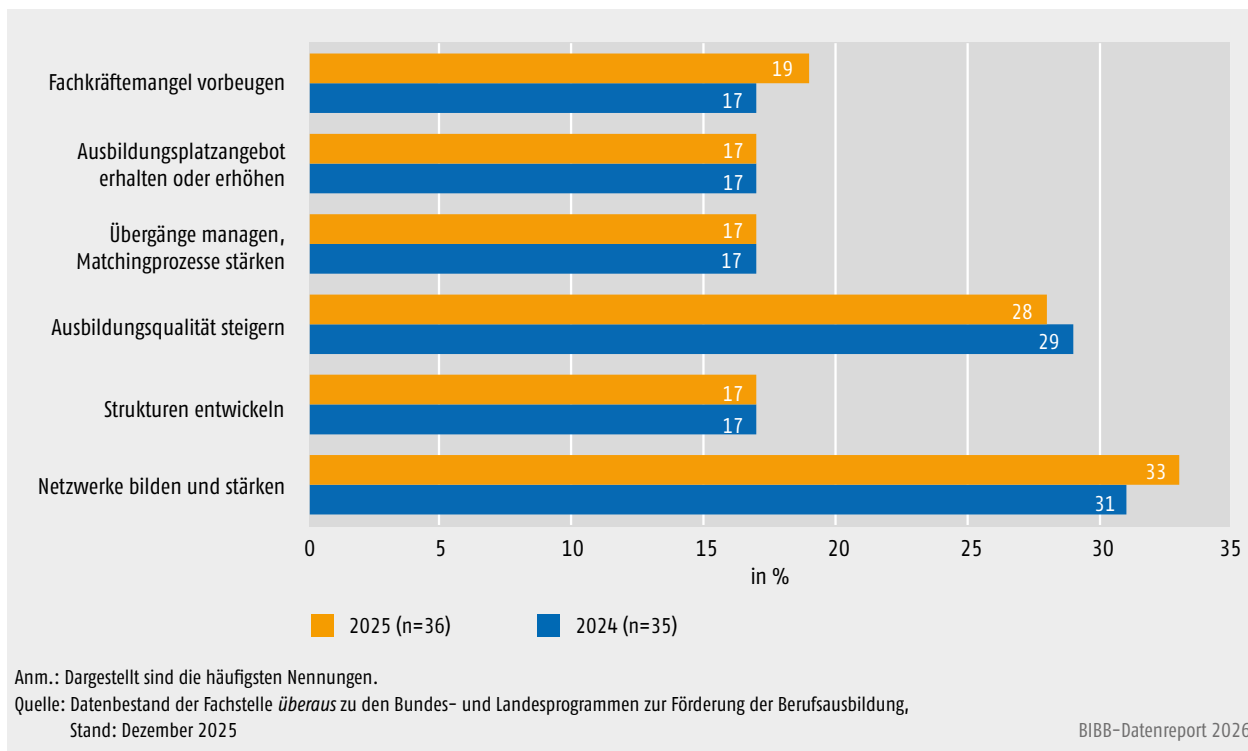


Schaubild A9.4.2-4: Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)

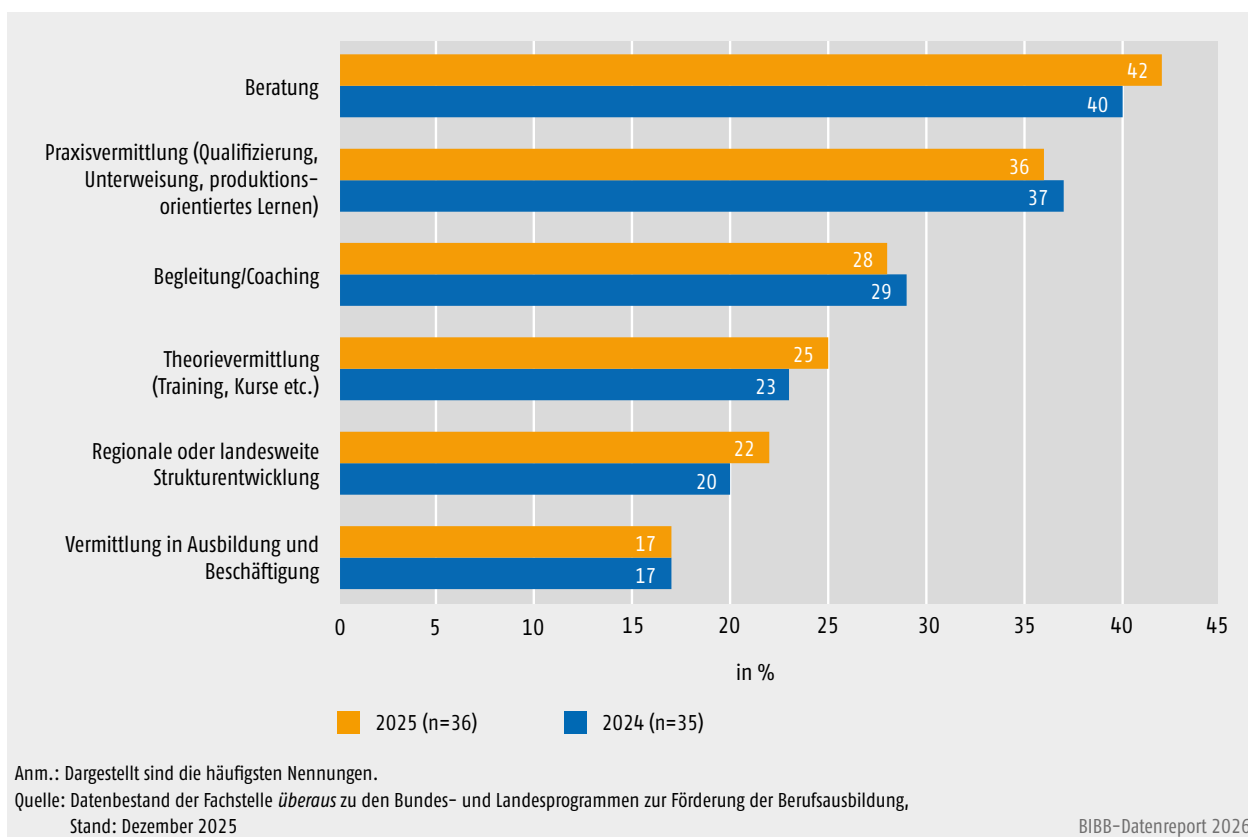
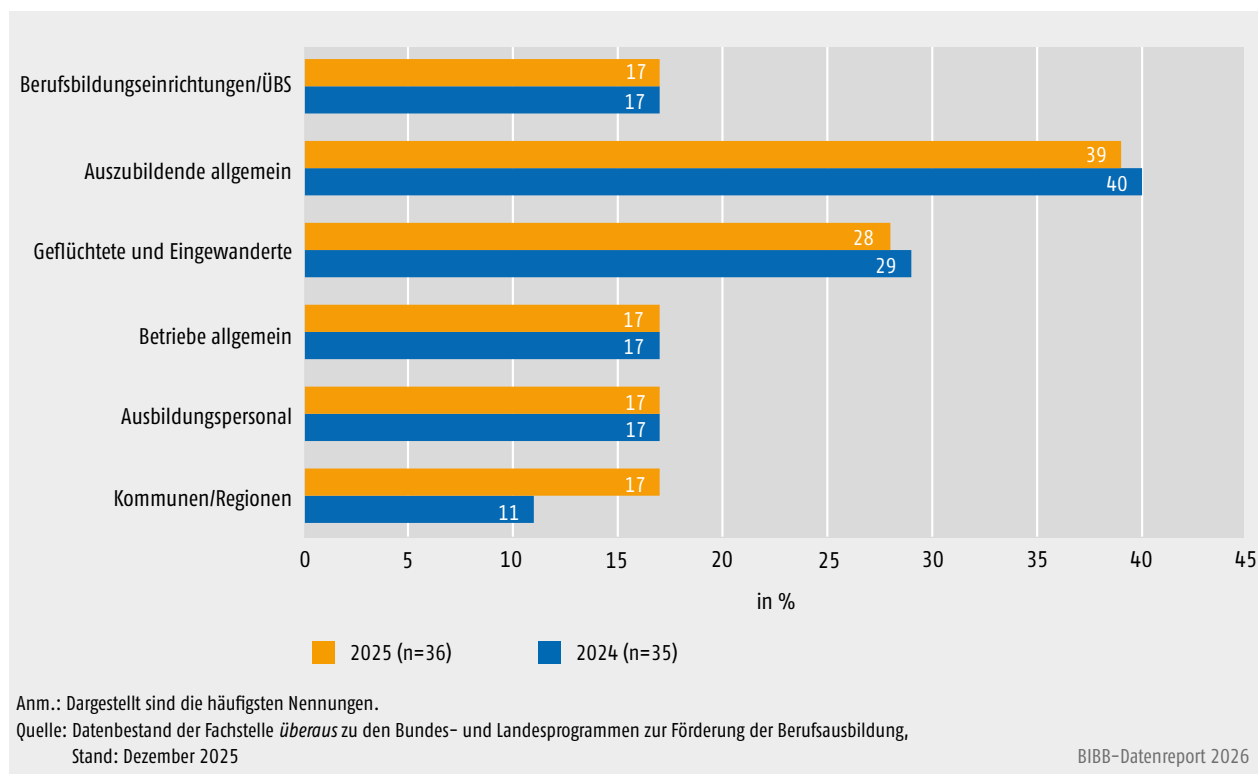


Schaubild A9.4.2-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)



einrichtungen ebenfalls zu den am häufigsten genannten Adressatinnen und Adressaten in den Förderrichtlinien der Bundesprogramme.

A9.4.3 Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

Im Dezember 2025 umfasste der Datenbestand der Fachstelle überaus insgesamt 248 Landesprogramme, was einen leichten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Der Höchststand von 294 Landesprogrammen wurde 2017 und 2018 erreicht, nachdem die Anzahl zwischen 2013 und 2017 schnell und kontinuierlich zugenommen hatte. Seitdem ist die Zahl der Maßnahmen und Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung auf Landesebene rückläufig → [Schaubild A9.4.2-1](#).

→ [Schaubild A9.4.3-1](#) zeigt die veränderte Häufigkeitsverteilung der Landesprogramme nach Bundesländern in absoluten Zahlen im Vergleich zum Vorjahr. Ähnlich wie bei den Bundesprogrammen, wenn auch nicht ganz so umfangreich, war bei den Landesprogrammen das Handlungsfeld „Berufsausbildung“ mit 49 % am stärksten vertreten → [Schaubild A9.4.3-2](#). In diesem Bereich ist der Anteil von 51 % auf 49 % gesunken, während die

Handlungsfelder „Berufsorientierung“ (36 %) und „Berufsvorbereitung“ (35 %) einen Anstieg verzeichneten. Die Programme im Bereich „Übergangsmanagement“ stiegen im Vergleich zum Vorjahr leicht an und machten nun 29 % aus. Das Handlungsfeld „Nachqualifizierung“ spielte wie bei den Bundesprogrammen mit 5 % eine eher untergeordnete Rolle.

Die Betrachtung der Anliegen und Ziele der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung zeigte nur geringe Veränderungen zum Vorjahr → [Schaubild A9.4.3-3](#). Die Ziele der beruflichen Integration sowie der Begleitung des Berufswahlprozesses wurden mit jeweils 30 % insgesamt am häufigsten gefördert. „Ausbildung vorbereiten“ (24 %), „Übergänge managen, Matchingprozesse stärken“ (19 %), „Ausbildungsabbrüche vermeiden“ (17 %), „Ausbildungsplatzangebot bewahren oder erhöhen“ (17 %) sowie „Ausbildungsqualität steigern“ (16 %) waren weitere häufig genannte Anliegen der Landesprogramme. Darüber hinaus hatten 21 % der Programme im Jahr 2025 das Anliegen, spezifische Branchen oder Berufsfelder zu stützen (im Schaubild noch nicht ausgewiesen).

Die in den Richtlinien beschriebenen Angebote der Landesprogramme wiesen im Vergleich zum Vorjahr eine unveränderte Rangfolge der am häufigsten geplanten

Schaubild A9.4.3-1: Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer 2024 und 2025 (absolute Zahlen)

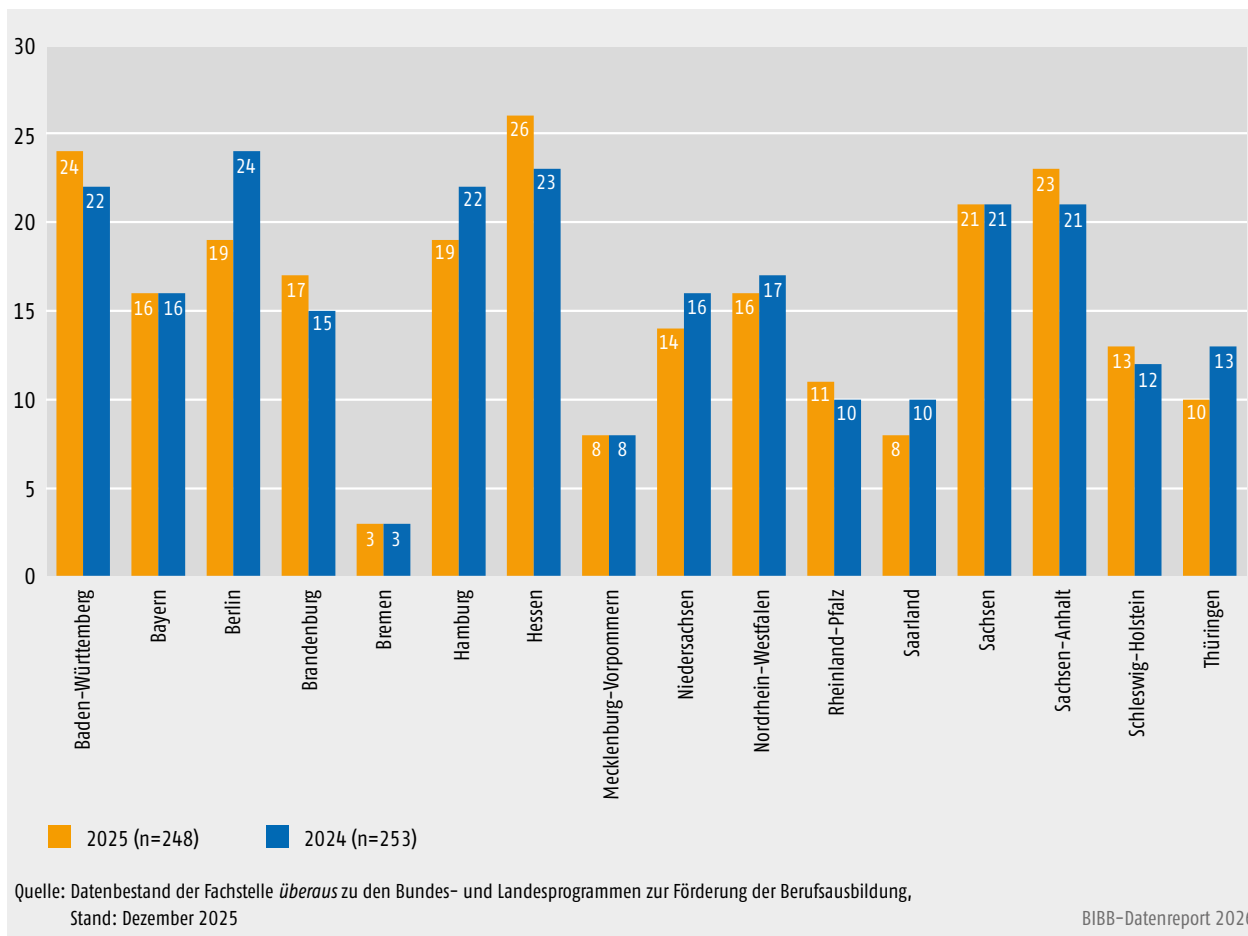


Schaubild A9.4.3-2: Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)

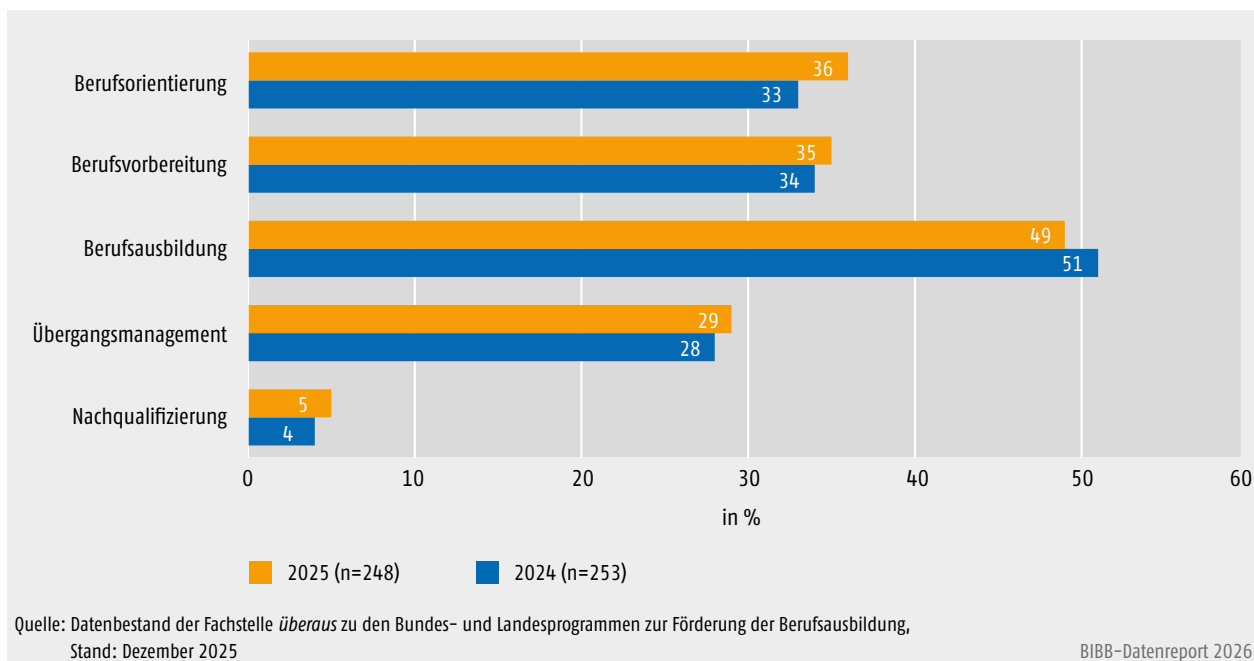


Schaubild A9.4.3-3: Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)

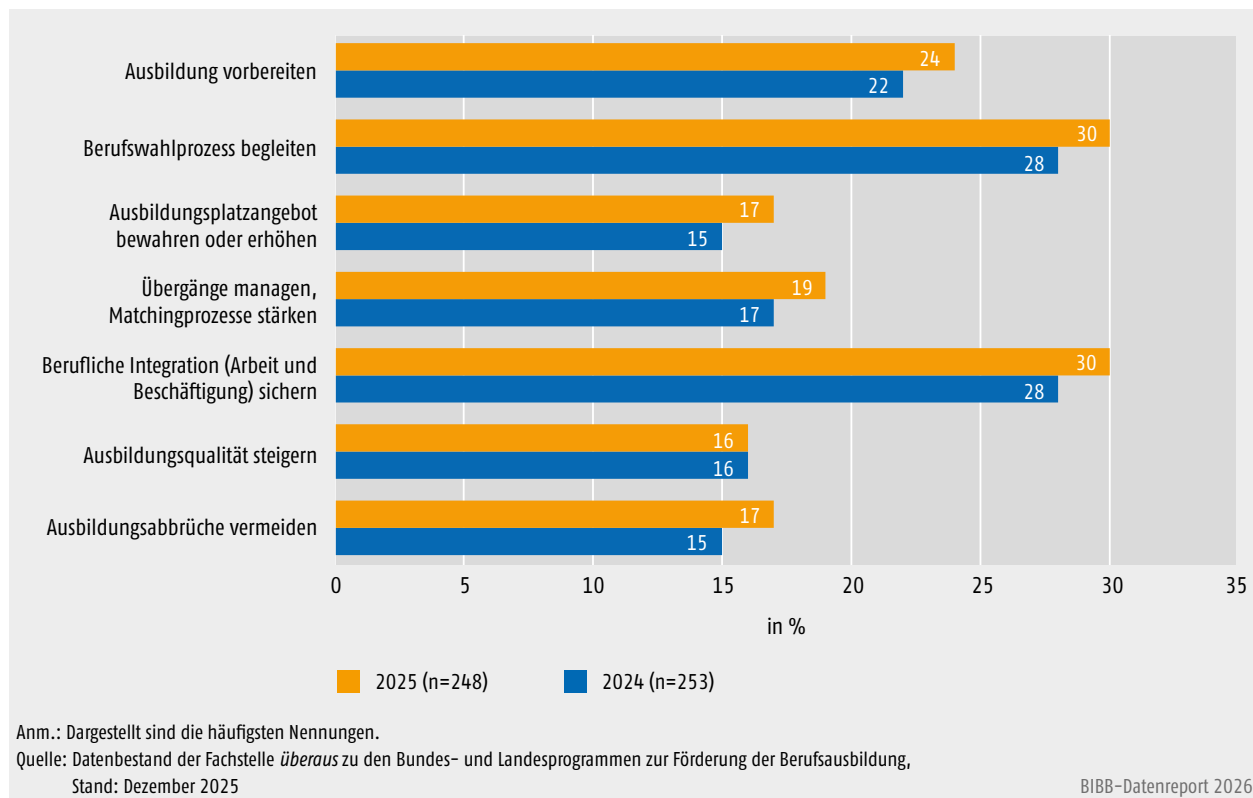


Schaubild A9.4.3-4: Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)

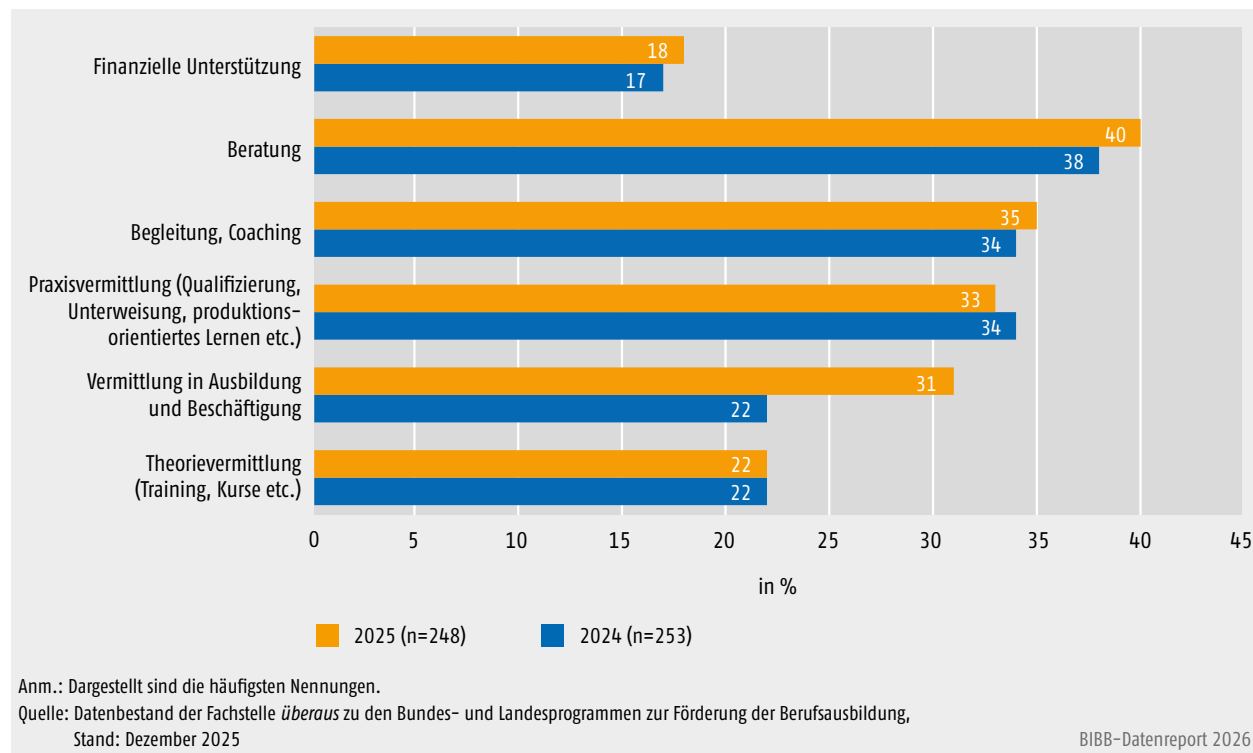
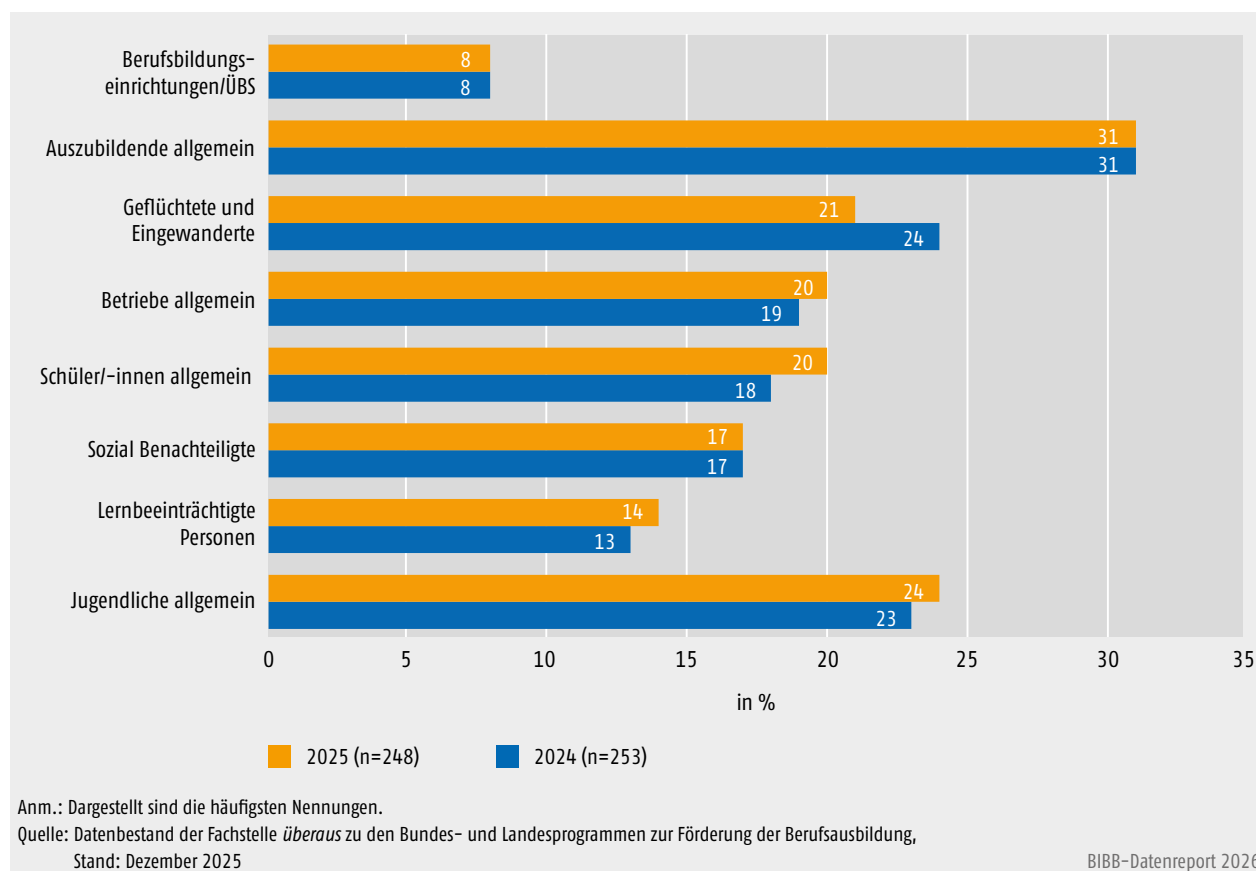


Schaubild A9.4.3-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)



ten bzw. realisierten Förderangebote auf: Nach wie vor standen Angebote zur „Beratung“ (40 %) und „Begleitung/Coaching“ (35 %) im Vordergrund, gefolgt von Qualifizierungsmaßnahmen mit „Praxisvermittlung“ (33 %). Ein Anstieg von 22 % im Jahr 2024 auf 31 % im Jahr 2025 war bei den Angeboten zur „Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung“ zu verzeichnen. Weitere Programme konzentrierten sich auf „Theorievermittlung“ (22 %) und „finanzielle Unterstützung“ (18 %) → [Schaubild A9.4.3-4](#).

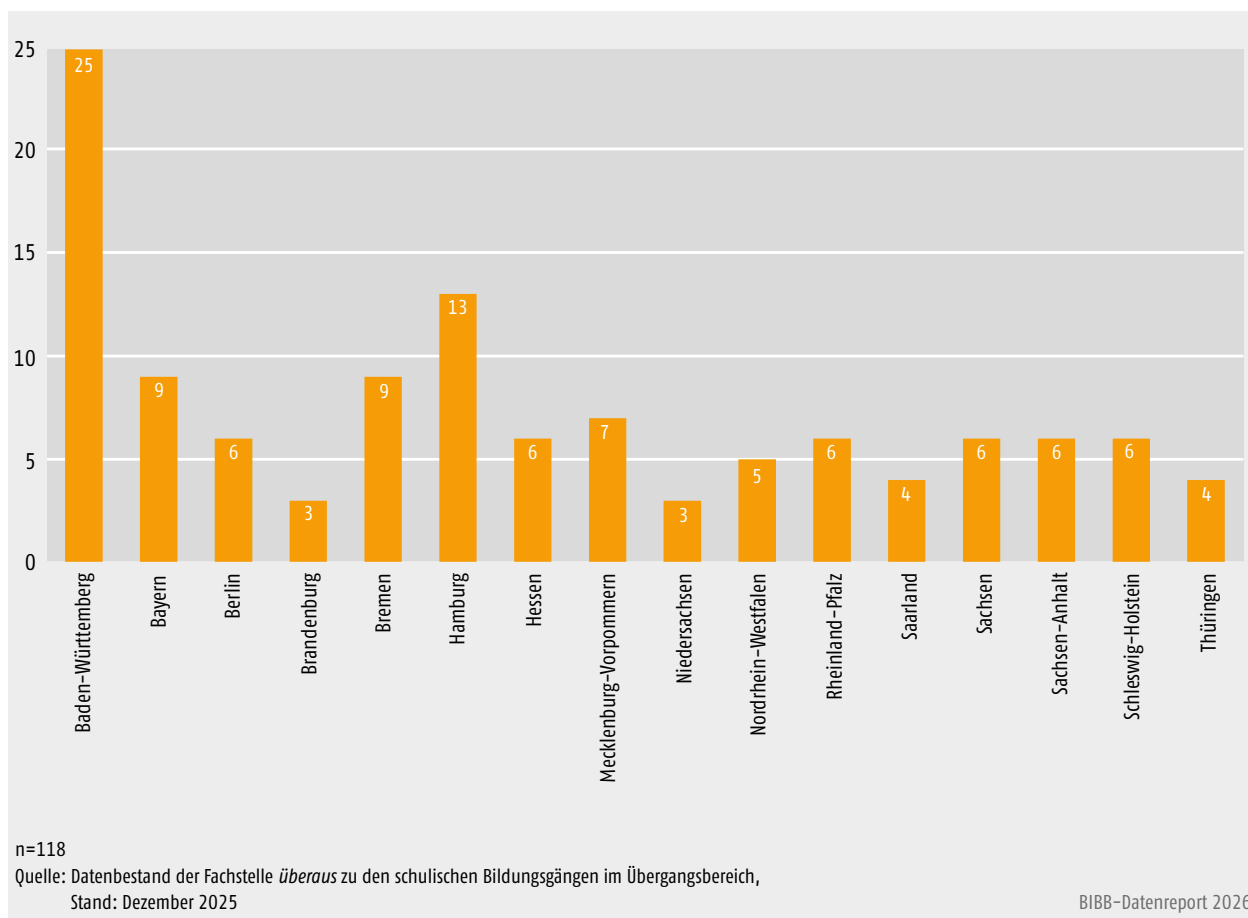
Bei Betrachtung der Zielgruppen der Landesprogramme wurde wie bei den Bundesprogrammen die Gruppe der Auszubildenden (31 %) meist genannt. „Jugendliche allgemein“ adressierten 24 % der Angebote, „Geflüchtete und Eingewanderte“ 21 % → [Schaubild A9.4.3-5](#). Die Anzahl der Programme zur Förderung von Schülerinnen und Schülern stieg leicht von 18 % auf 20 %. Die Förderung von „Betrieben allgemein“ stabilisierte sich nach einem leichten Rückgang im Vorjahr im Jahr 2025 bei 20 %. Die Gruppe der „sozial Benachteiligten“ blieb mit 17 % auf dem Niveau des Vorjahres, „lernbeeinträchtigte Personen“ wurden in 14 % der Programme adressiert. Der Anteil der Förderprogramme für die Zielgruppe

„Berufsbildungseinrichtungen/ÜBS“ blieb mit 8 % unverändert.

A 9.4.4 Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich

Nicht allen Jugendlichen, die die allgemeinbildende Schule verlassen, gelingt der direkte Übergang in eine berufliche Ausbildung. Für diese Jugendlichen bieten die Bundesländer eine Reihe schulischer Bildungsgänge an, die darauf zielen, Hemmnisse auf dem Weg zu einer berufsqualifizierenden Ausbildung abzubauen. Auf Basis der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE, Sektor II – Integration in Ausbildung, [vgl. Kapitel A4](#)) stellt die Fachstelle *überaus* eine Datenbank zur Verfügung, in der die Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich recherchiert werden können. Zum Auswertungszeitpunkt im Dezember 2025 umfasste die Datenbank 118 schulische Bildungsgänge ohne berufsqualifizierende Abschlüsse, was einen leichten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Eine Übersicht über

Schaubild A9.4.4-1: Verteilung schulischer Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich 2025
(absolute Zahlen)



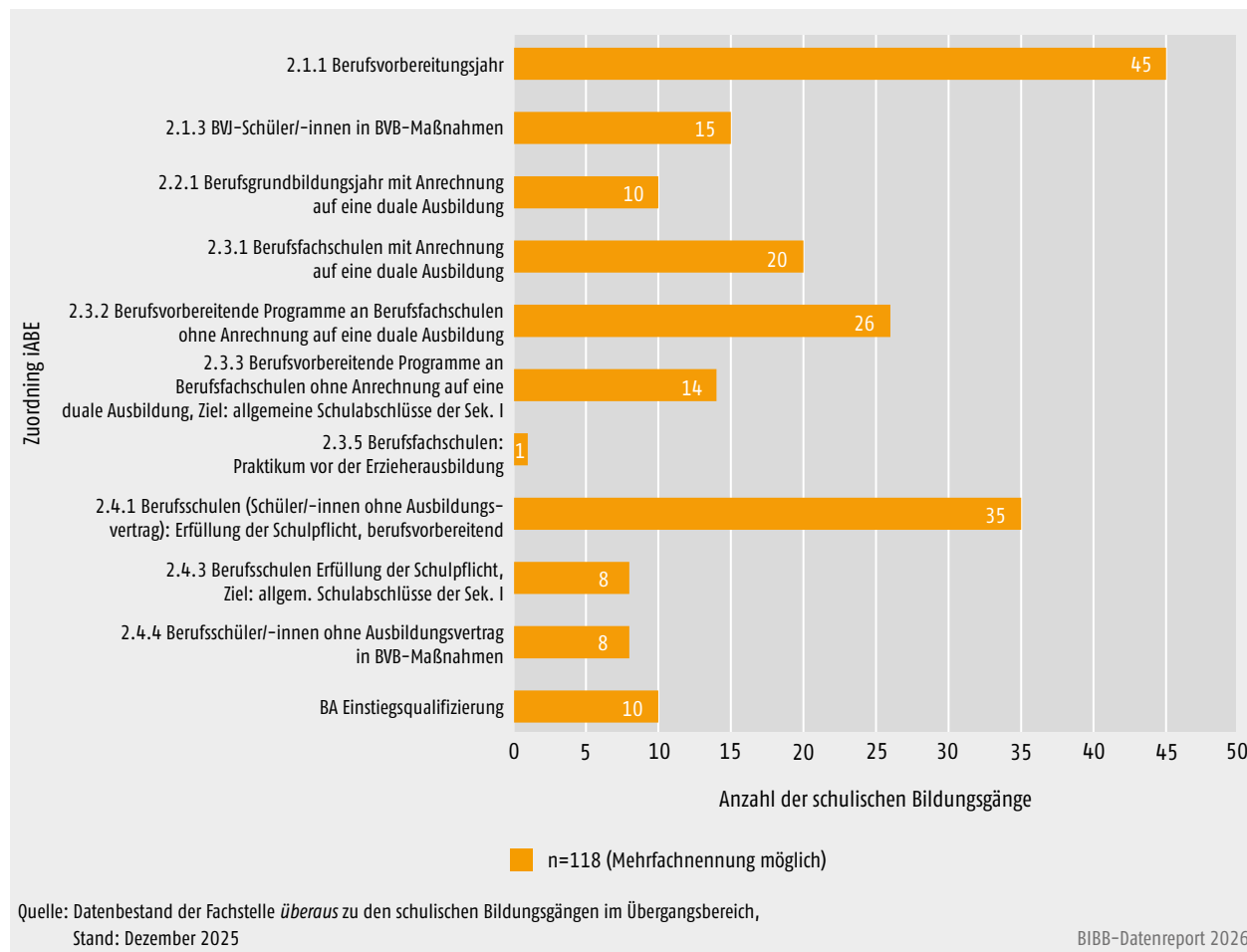
die Verteilung der schulischen Bildungsgänge auf die Bundesländer bietet → [Schaubild A9.4.4-1](#).

Die Zugangsvoraussetzungen, Dauer, inhaltliche Ausrichtung und möglichen Abschlüsse dieser Bildungsgänge variieren stark und sind von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich. Von den 118 schulischen Bildungsgängen der Länder ließen sich anhand der iABE 45 Bildungsgänge dem Berufsvorbereitungsjahr (2.1.1) zuordnen, 35 dem berufsvorbereitenden Besuch der Berufsschule zur Erfüllung der Schulpflicht (2.4.1) und 26 den berufsvorbereitenden Programmen an Berufsfachschulen ohne Anrechnung auf eine duale Ausbildung (2.3.2) → [Schaubild A9.4.4-2](#). In der Gesamtzahl sind sechs Bildungs-

gänge enthalten, die lediglich den schulischen Teil einer Einstiegsqualifizierung oder berufsvorbereitenden Maßnahme abdecken.

Die Dauer der Bildungsgänge schwankte zwischen drei Monaten und drei Jahren. Am häufigsten waren mit 71 % Bildungsgänge, die etwa ein Jahr dauern, gefolgt von Bildungsgängen, die auf rund zwei Jahre angelegt waren (23 %). Drei Viertel der schulischen Bildungsgänge waren für Jugendliche ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss zugänglich. Bei etwas mehr als der Hälfte der Bildungsgänge (53 %) bestand zudem die Möglichkeit, einen allgemeinbildenden Schulabschluss zu erwerben.

Schaubild A9.4.4-2: Zuordnung schulischer Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich zur Integrierten Ausbildungsberichterstattung – iABE (absolute Zahlen)



(Melanie Sender)

A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren

Als Partner der dualen Berufsausbildung, aber auch der beruflichen Fort- und Weiterbildung übernehmen überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) eine wichtige Rolle. Sie ergänzen die betriebliche Ausbildung durch die Vertiefung vor allem fachpraktischer Ausbildungsinhalte. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kann so ein unterstützendes Angebot zur Gewährleistung der Ausbildung unterbreitet werden. ÜBS leisten hier in besonderer Weise ihren Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsfähigkeit von KMU, da diese aufgrund zunehmender Spezialisierung oft nur schwer alle berufsbildrelevanten Kompetenzen vermitteln können (vgl. Pfeifer/Köhlmann-Eckel 2018). Zudem ergeben sich infolge technologischer Innovationen auch immer wieder neue Anforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Hierauf müssen ÜBS reagieren.

Tabelle A9.5-1: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung von 2016 bis 2025 (in Mio. €; gerundet)¹

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
2016	44,21	0,87	45,08
2017	43,39	0,67	44,06
2018	42,31	0,24	42,55
2019	41,62	0,46	42,08
2020	45,78	1,67	47,45
2021	30,71	1,55	32,26
2022	35,50	1,36	36,86
2023	46,03	0,44	46,47
2024	67,46	0,71	68,17
2025	97,35	0,71	98,06

¹ Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A9.5-2: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2016 bis 2025 (in Mio. €; gerundet)¹

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
2016 ²	29,73	3,56	33,29
2017 ²	22,44	3,25	25,69
2018	15,30	2,50	17,80
2019	26,50	2,30	28,80
2020	27,50	1,30	28,80
2021	31,05	1,70	32,75
2022	34,00	3,70	37,70
2023	38,60	1,30	39,90
2024	38,13	1,19	39,32
2025	54,07	0,77	54,84

¹ Die Beträge enthalten – prozentual verteilt – Auszahlungen für erforderliche Gutachterkosten.

² In den Beträgen 2016 und 2017 sind jeweils Auszahlungen von rd. 7,9 Mio. € für Vorhaben aus einem Sondertitel enthalten.

Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

BIBB-Datenreport 2026

Das Bundesbildungsministerium unterstützt die ÜBS seit den 1970er-Jahren mit einer entsprechenden Förderung. Ziel der Förderung ist es, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf einem gleich hohem Niveau und dem jeweils neuesten Stand der Technik zu halten. ÜBS haben sich als flexibler Lernort bewährt, der sich auf veränderte Anforderungen in der beruflichen Qualifizierung einstellen kann. Um dies zu unterstützen, wurden in den letzten Jahrzehnten Fördermittel des Bundes, mit Kofinanzierung der Länder, bereitgestellt.

Das BIBB fördert seit 1978 im Auftrag des Bundesbildungsministeriums Vorhaben, die im Bereich der beruflichen Erstausbildung angesiedelt sind. In den ver-

gangenen zehn Jahren wurden hieraus rund 503 Mio. € Fördermittel verausgabt → [Tabelle A9.5-1](#). Auf Basis gemeinsamer Richtlinien werden vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWE) darüber hinaus auch investive Vorhaben im Zusammenhang mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung gefördert → [Tabelle A9.5-2](#).

Die Förderung setzt dabei auf relevante Inputfaktoren der Qualitätsentwicklung betrieblicher bzw. überbetrieblicher Ausbildung, aber auch auf hierauf bezogene Prozessfaktoren (vgl. Beicht u. a. 2009). Um das Ziel der Qualitätsentwicklung und -sicherung zu erreichen, sind

Tabelle A9.5-3: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung sowie der Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA) – Bundesinstitut für Berufsbildung (in Mio. € gerundet)

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufs- bildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet + INex-ÜBA)
2025	97,35	0,71	8,94	107,00
Anmerkung: Die Beträge beinhalten zudem Betriebsmittel des BIBB für INex-ÜBA. Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung				
				BIBB-Datenreport 2026

mit der ÜBS-Förderung drei wesentliche Fördergegenstände verbunden: die Ausstattung, der Bau und die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren. Es werden einerseits die für die Umsetzung der überbetrieblichen Lehrgänge bzw. Kurse erforderlichen Investitionen in die Ausstattung und den Bau der Lehrgebäude (sowohl bauliche Modernisierung bestehender Gebäude als ggf. auch Ersatzneubau) bezuschusst. Diese investive Förderung umfasst den größten Anteil der Fördermittel. Andererseits wird durch Förderung von Personal- und Sachausgaben die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren und damit die Umsetzung von Projekten zur Generierung praxisbezogener Konzepte für die Weiter- und Fortentwicklung der ÜBS und ihrer Qualifizierungsangebote unterstützt. Somit wurden seit 2001 für ÜBS gezielte Fördermöglichkeiten geschaffen, die auch heute noch gültig sind und deren fachliche Weiterentwicklung unterstützen. Die Förderung der Weiterentwicklung einer ÜBS zu einem Kompetenzzentrum setzt an einem fachlichen Schwerpunkt der ÜBS an und fordert Exzellenz in diesem Bereich.

Mit dem Ziel, die Exzellenz von ÜBS, vor allem aber der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) voranzubringen, initiierte das Bundesbildungsministerium zudem die „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA)“ (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023). Seit 2025 arbeiten 68 Institutionen in insgesamt 28 geförderten Projekten, davon sieben Einzel- und 21 Verbundvorhaben, an der Umsetzung ihrer Projektidee. Das BMBFSFJ hat hierfür ca. 47 Mio. € bis 2028 zur Verfügung gestellt → [Tabelle A9.5-3](#).

Die INex-ÜBA-Projekte verteilen sich auf die gesamte Bundesrepublik und adressieren im Schwerpunkt die überbetriebliche Ausbildung im Handwerk – in der diese auch am weitesten verbreitet ist. 18 Projekte gestalten ihre Konzepte und Maßnahmen z. B. für die ÜBA im Elektro- oder Metallhandwerk, aber auch das Gesundheits-handwerk oder das Holzgewerbe sind vertreten. Einige Projekte fokussieren ihre Arbeiten zudem auf das Bau- und Ausbaugewerbe, daneben sind auch ÜBS, die im Schwerpunkt überbetriebliche Ausbildung für industriell-

le oder landwirtschaftliche Berufe umsetzen, beteiligt. So werden für die überbetriebliche Ausbildung z. B. von Landwirten/Landwirtinnen, Anlagenmechanikern/-mechanikerinnen oder Fertigungsmechanikern/-mechanikerinnen Ausbildungskonzepte angepasst.

„Exzellenz“ versteht sich in dieser Förderung als Ausprägung von Qualität in der beruflichen Bildung (vgl. Wagner/Köhlmann-Eckel/Schneider 2025); denn mit INex-ÜBA wird aktiv auf die Anhebung der Qualität der ÜBA als zentrales Bildungsangebot von ÜBS gesetzt. Gefördert werden daher Konzepte und Maßnahmen, die aus den spezifischen Bedarfen der ÜBS entwickelt wurden und dazu beitragen sollen, das exzellente, qualitativ hochwertige Niveau der ÜBA sowie ihre Innovationsfähigkeit zu sichern und auszubauen. Dabei sollen insbesondere die individuellen Dispositionen der Auszubildenden, aber auch des Ausbildungspersonals, ihre Lebens- und Lernwelt, ihre Leistungsfähigkeit und Neigung Berücksichtigung finden. Auch Erkenntnisse und Erfahrungen, die außerhalb des deutschen Berufsbildungssystems gewonnen wurden, können einbezogen werden. Im Fokus der geförderten Projekte befinden sich unterschiedliche Handlungsbereiche, die eine systematische Weiterentwicklung der ÜBS als Lernort verfolgen – insbesondere in struktureller, didaktisch-methodischer und technologischer Hinsicht (vgl. ebd.). Konkret gestalten sich die konzeptionellen Ansätze nach relevanten Faktoren zur Entwicklung von Inputqualität aus. Ein zentrales Entwicklungsfeld der INex-ÜBA-Projekte ist daher die Integration digitaler Technologien und KI-gestützter Systeme in Organisation und Durchführung überbetrieblicher Ausbildungsprozesse, nicht nur um die Effizienz zu steigern, sondern vor allem für die bereits angesprochene Gestaltung einer individualisierten Gestaltung von Lernprozessen (vgl. ebd.). Beispielsweise soll für Auszubildende der Elektro- sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ein KI-unterstütztes, personalisiertes Lernsystem erarbeitet werden, welches Auszubildenden individuelle Lernempfehlungen bietet. Die Lernenden sollen durch eine interaktive Schulungswand unterstützt werden, die mit Sensoren ausgestattet ist und ihre Lernentwicklung

überwacht, um maßgeschneiderte Lernpfade und Übungen vorzuschlagen.

Durch den Aufbau von Netzwerken mit Partnern aus Wirtschaft und Wissenschaft wird angestrebt, ÜBS stärker an technologische und wirtschaftliche Entwicklungen anzubinden. Auf diese Weise sollen ÜBS zur digitalen und ökologischen Transformation beitragen. So zielt ein Projekt darauf ab, die ÜBA in der Metall- und Elektroindustrie durch die enge Zusammenarbeit mehrerer Bildungszentren und Institutionen zu verbessern. Die Projektpartner entwickeln dabei gemeinsam ein Konzept für eine interdisziplinäre Auszubildendenfirma, die Auszubildenden praxisnahe Erfahrungen und gewerkeübergreifendes Arbeiten ermöglichen soll.

Ein weiterer zentraler Handlungsbereich liegt in der Qualifizierung des Ausbildungspersonals. Dessen fachliche, methodische und soziale Kompetenz ist entscheidend für die Qualität pädagogischer Arbeit. Neben Qualifizierungsmaßnahmen werden Strategien zur Gewinnung besonders qualifizierten Personals entwickelt – etwa durch Kooperation mit anderen Bildungsinstitutionen. Beispielsweise sollen daher für das ausbildende Personal in den ÜBS der Bauwirtschaft neue Strukturen und Angebote entwickelt werden, um die Anforderungen der Baubranche und den technologischen Wandel besser abzubilden. Durch kontinuierliche Weiterbildung und die Etablierung eines digitalen Medienpools sollen mit diesem Projekt Ausbilderinnen und Ausbilder unterstützt werden, um die Fachkräfte auszubilden und die Resilienz der beteiligten Bildungsstätten langfristig zu sichern.

Entscheidend für die Qualität ist auch die lernförderliche Gestaltung der Lernumgebung in ÜBS. Die Förderrichtlinie fragte daher nach Konzepten, die zum Ziel haben, die Aufenthaltsqualität in Werkstätten und Lernräumen zu erhöhen. So hat es sich ein Projektkonsortium zur Aufgabe gemacht, ein interdisziplinäres Lernumfeld zu schaffen, welches die Anforderungen der modernen Arbeitswelt in der maritimen Ausbildung widerspiegeln soll. Vor diesem Hintergrund wird daher z. B. die Integration digitaler Simulationen und KI-gestützter Anwendungen exemplarisch erarbeitet. Ein besonderer Fokus liegt damit in diesem Fall auf der Lernraumgestaltung. Es wird ein Simulations- und Trainingszentrum entwickelt, in dem Auszubildende unterschiedlicher Berufsfelder zusammenarbeiten und praxisnah lernen, komplexe berufliche Herausforderungen zu bewältigen. Hierbei kommen innovative Methoden wie Storytelling, game-based learning und Mixed-Reality-Anwendungen zum Einsatz, um die Lernbedürfnisse entsprechend zu berücksichtigen.

Schließlich ermöglicht INex-ÜBA auch die Erprobung neuer Ausbildungsinhalte und -methoden, um technologische, berufspädagogische und soziale Innovationen nachhaltig in die Ausbildungspraxis zu integrieren. Ein Beispiel findet sich im Bereich des Bootsbaus. Hier soll das Thema „Elektromobilität im Bootsbau“ in die ÜBA integriert werden. Es werden neue Ausbildungsinhalte entwickelt, darunter Lehrgänge zur Arbeit an Hochvolt-Systemen, Sicherheitsunterweisungen für das Werftpersonal und die Modifikation bestehender Kurse, um Elektromobilität und Hybridantriebe abzubilden. Diese Schulungsangebote sollen nicht nur in der ÜBA, sondern auch im Berufsschulunterricht und in Fortbildungsprogrammen für die Bootsbaubranche implementiert werden.

Die angestrebte Qualitätsentwicklung zielt aber nicht nur auf die Optimierung bestehender Strukturen, sondern auch auf die Erschließung neuer Perspektiven zur Zukunftssicherung der ÜBS (vgl. Wagner/Köhlmann-Eckel/Schneider 2025). In einem Projekt soll mit der Implementierung eines Lean-and-Green-Ansatzes, der Umwelt- und Ressourcenschutz mit Lean Management verbindet, die ÜBS weiterentwickelt werden. Daher werden beispielsweise in einem Projekt neue Ausbildungsinhalte zu Nachhaltigkeit und digitalen Technologien eingeführt, um die Auszubildenden auf die Herausforderungen der ökologischen und digitalen Transformation vorzubereiten. Darüber hinaus wird ein virtueller „ÜBA-Campus“ eingerichtet, um die Zusammenarbeit zwischen den Betrieben und der überbetrieblichen Ausbildung zu fördern und das Projekt auf andere Bildungsinstitutionen zu übertragen.

Somit sollen mit INex-ÜBA in Ergänzung zur investiven Förderung für ÜBS und der Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren spezifische Themen in den Blick genommen und diese konzeptionell für die ÜBA ausgearbeitet, jedoch nicht untereinander abgegrenzt, sondern integriert werden. Das gemeinsame Ziel ist, ein exzellentes, qualitativ hochwertiges Niveau der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) und ihrer Innovationsfähigkeit sicherzustellen und auszubauen.

(Alexandra Kurz, Christiane Köhlmann-Eckel, Timon Tobias Temps)

A10 Ausbildung und Beschäftigung

A10.1 Übergänge in Beschäftigung und Erwerbslosenquoten junger Erwachsener

A10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben

Die Daten des IAB-Betriebspanels (siehe **E** in **Kapitel A7.2**) geben Auskunft darüber, wie viele Betriebe in Deutschland ausbildungsberechtigt sind und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden (vgl. **Kapitel A7.2**). Zudem wird im IAB-Betriebspanel erfasst, wie viele der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden. Nachfolgend werden Ergebnisse zur betrieblichen Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen nach Regionen (Ost-/Westdeutschland²⁴⁹) und Betriebsgrößenklassen dargestellt. In einer vom IAB vorgelegten Expertise²⁵⁰ werden die Ergebnisse darüber hinaus nach Branchen und Tarifbindung der Betriebe differenziert ausgewiesen.

Die Übernahme von selbst ausgebildeten Fachkräften in ein Beschäftigungsverhältnis ist ein wichtiger Teil beim Übergang vom Ausbildungs- in den Arbeitsmarkt, der mit den Daten des IAB-Betriebspanels abgebildet werden kann. Anhand der Übernahmequote **E** wird angegeben, wie viele Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb aufnehmen. Damit kann die zweite Schwelle nicht in ihrer Gesamtheit beurteilt werden, da Übergänge in Qualifizierung (Aufnahme eines Studiums oder anderer beruflicher Qualifikationen) oder in andere Betriebe nicht erfasst werden. Aus betrieblicher Perspektive ist dieser Indikator jedoch von hoher Relevanz, da sich die Ausbildungskosten oftmals erst in längerfristiger Perspektive, d. h. bei einer weiterführenden Beschäftigung der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen, amortisieren.

E

Übernahmequote

Der Indikator Übernahmequote ist ein Quotient mit der Anzahl der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Auszubildenden als Zähler und der Anzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Betriebs als Nenner. Der Referenzzeitraum ist das Kalenderjahr.

In Gesamtdeutschland lag die Übernahmequote im Jahr 2024 bei 79%. Damit ist der Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen gegenüber dem Vorjahr um drei Prozentpunkte angestiegen und hat den höchsten Stand seit dem Jahr 2005 erreicht. Wie Fitzenberger, Leber und Schwengler (2025) zeigen, ist dieser langfristige Zuwachs allerdings nur zum Teil auf einen Anstieg der absoluten Zahl an Übernahmen zurückzuführen, da gleichzeitig die Zahl der Ausbildungsabschlüsse gesunken ist. Dies hat einerseits mit kleiner werdenden Ausbildungskohorten zu tun, andererseits vermutlich auch mit der steigenden Zahl an vorzeitigen Vertragslösungen.

Anders als in den Jahren ab 2018, als die Übernahmequote in Ostdeutschland etwas höher lag als in Westdeutschland, unterscheidet sich der Anteil der übernommenen Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen im Jahr 2024 nicht zwischen West- und Ostdeutschland. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Übernahmequote in Westdeutschland um vier Prozentpunkte angestiegen, wohingegen sie in Ostdeutschland in etwa auf dem gleichen Niveau geblieben ist → **Tabelle A10.1.1-1**.

Differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt sich, dass die Übernahmequote mit zunehmender Beschäftigtenzahl ansteigt. Dies gilt für das Bundesgebiet insgesamt ebenso wie für West- und Ostdeutschland. Im gesamten Bundesgebiet lag die Übernahmequote im Jahr 2024 in den Großbetrieben bei 86% und in den Kleinstbetrieben bei 67%. Während in den ersten beiden Pandemie Jahren 2020 und 2021 deutliche Einbrüche bei der Übernahmequote vor allem bei Kleinstbetrieben zu verzeichnen waren, haben sich die Übernahmekquoten in den einzelnen Größenklassen in den darauffolgenden Jahren wieder etwas angenähert.

²⁴⁹ Seit der Welle 2007 wird Berlin vollständig zu Ostdeutschland gezählt, zuvor wurde Westberlin Westdeutschland und Ostberlin Ostdeutschland zugeschlagen.

²⁵⁰ In der Expertise werden nicht nur diese Indikatoren, sondern auch weitere Fragen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten deutscher Betriebe diskutiert. Sie ist unter: <http://www.bibb.de/datenreport> einsehbar.

Tabelle A10.1.1-1: Übernahmequote nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2005 bis 2024 (in %)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Westdeutschland																				
1 bis 9 Beschäftigte	50	45	49	51	43	47	59	49	56	57	52	56	59	57	64	54	64	63	59	67
10 bis 49 Beschäftigte	51	58	57	62	57	58	60	65	64	66	66	64	75	64	73	67	69	71	72	75
50 bis 499 Beschäftigte	58	58	69	70	64	67	71	73	70	71	69	70	74	74	78	75	76	78	75	80
500+ Beschäftigte	69	73	75	78	74	77	81	79	79	74	80	78	82	84	88	89	84	89	92	86
Insgesamt	57	58	63	66	60	63	68	67	68	68	68	68	74	71	77	72	74	76	75	79
Ostdeutschland																				
1 bis 9 Beschäftigte	34	45	45	35	45	50	61	58	48	57	55	77	65	57	74	59	62	68	61	66
10 bis 49 Beschäftigte	51	49	54	51	53	54	60	59	66	60	69	69	67	73	72	75	73	80	78	75
50 bis 499 Beschäftigte	36	43	44	53	47	51	57	57	61	65	67	66	69	71	80	72	79	83	82	81
500+ Beschäftigte	34	46	46	41	58	64	73	77	79	79	81	77	92	89	91	81	87	75	77	91
Insgesamt	40	45	47	47	50	53	60	60	63	64	68	70	70	72	78	73	77	79	78	79
Bundesgebiet																				
1 bis 9 Beschäftigte	48	45	48	48	44	47	59	50	55	57	53	60	60	57	65	55	64	64	59	67
10 bis 49 Beschäftigte	51	56	56	60	56	57	60	64	65	65	67	65	74	65	73	68	70	72	73	75
50 bis 499 Beschäftigte	54	55	63	67	60	64	68	70	69	70	68	69	74	74	78	75	77	79	77	80
500+ Beschäftigte	64	69	70	72	73	76	80	79	79	75	80	78	83	84	88	88	84	87	90	86
Insgesamt	54	56	60	62	58	61	66	66	67	68	68	68	74	71	77	72	75	77	76	79
Übernahmequote: Anteil der in ein Beschäftigungsverhältnis im ausbildenden Betrieb übernommenen Auszubildenden an allen Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen. Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 bis 2024, hochgerechnete Angaben																				
BIBB-Datenreport 2026																				

(Ute Leber, Barbara Schwengler – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

A10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration ins Erwerbsleben und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Ein erfolgreicher Berufseinstieg ist die Basis für die individuelle Verwirklichung von Berufs- und Arbeitschancen. Diese „zweite Schwelle“ markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, an der entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein.

Der folgende Abschnitt analysiert aus der Perspektive der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen die berufliche Übergangsphase junger Menschen mit dualer Ausbildung. Mithilfe der Beschäftigungsstatistik der BA wird der Anteil der Absolventinnen/Absolventen ermittelt, die sich direkt nach ihrer Ausbildung arbeitslos melden. Im Gegensatz dazu steht bei der Analyse mit dem IAB-Betriebspanel die Sicht der Betriebe im Mittelpunkt (**vgl. Kapitel A10.1.1**).

Über die Zahl der Personen, die sich direkt nach einer dualen Ausbildung arbeitslos meldeten, wird jährlich im Datenreport berichtet. Die Angaben der BA zur Arbeitslosigkeit beziehen sich dabei auf den Zeitpunkt unmittelbar nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung, unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit. Das Auftreten einer ersten Arbeitslosigkeitsphase bereits zu diesem Zeitpunkt ist bedeutend für den Übergang ins Berufsleben. Wie Seibert/Wydra-Somaggo (2017) nachgewiesen haben, erhalten Absolventinnen/Absolventen, die nach ihrer Ausbildung zunächst arbeitslos sind, ein niedrigeres Einstiegsgehalt als junge Fachkräfte mit einem nahtlosen Übergang ins Berufsleben. Dies gilt auch unter Berücksichtigung weiterer Faktoren wie dem erlernten und ausgeübten Beruf oder dem Wirtschaftszweig des Einstiegsbetriebes.

Die Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen basiert auf der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.7**). Diese Quoten weichen erheblich von der allgemeinen Erwerbslosenquote junger Menschen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung ab (**vgl. Kapitel A10.1.3**).

Im Jahr 2024 wurden nach Hochrechnungen, die auf Angaben der BA basieren, rd. 74.000 Personen nach Abschluss ihrer dualen Ausbildung arbeitslos gemel-

det²⁵¹ → **Tabelle A10.1.2-1 Internet**. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung (rd. 339.000 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 21,7 %. Im Vergleich zum Vorjahr (20,8 %) stieg die Arbeitslosenquote 2024 um 0,9 Prozentpunkte. Im Jahr zuvor war sie bereits um 1,2 Prozentpunkte gestiegen, was auf eine Trendumkehr hindeutet, denn in der Langzeitbetrachtung ging die Arbeitslosenquote zurück. So hat sich sie sich von 2009 auf 2022 kontinuierlich nahezu halbiert, von 38,4 % auf 19,6 %, lediglich von 2012 auf 2013 gab es einen minimalen Anstieg von 0,3 Prozentpunkten.

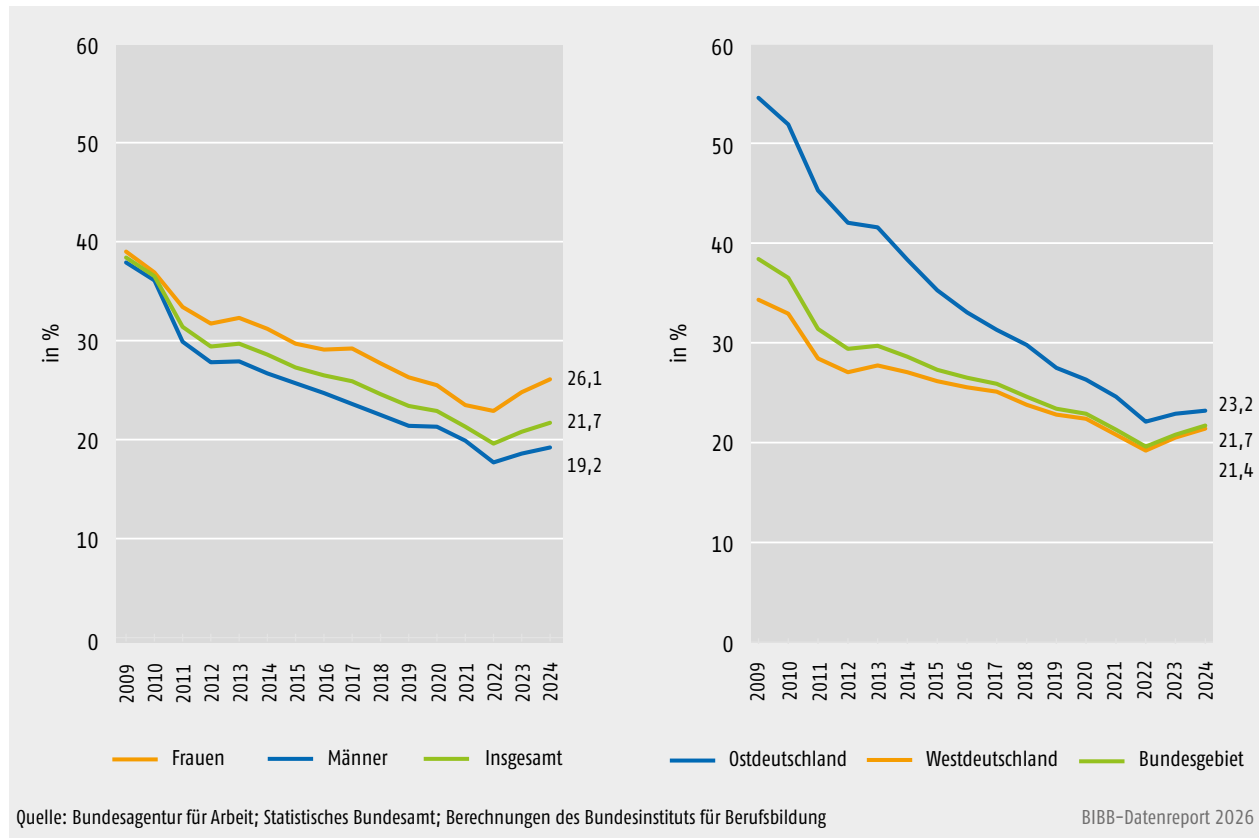
Die Arbeitslosenquote im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung, die Sucharbeitslosigkeit einschließt,²⁵² unterschied sich zwischen westdeutschen und ostdeutschen Ländern nur noch geringfügig → **Schaubild A10.1.2-1**. 2024 lag die Quote in den ostdeutschen Ländern weniger als 2 Prozentpunkte über der in den westdeutschen Ländern (23,2 % gegenüber 21,4 %). Die Differenz zwischen westdeutschen und ostdeutschen Ländern ist im Vergleich zum Vorjahr nochmals um 0,6 Prozentpunkte zurückgegangen. Der Anteil der Arbeitslosen stieg 2024 im Westen im Vergleich zu 2023 um 0,9 Prozentpunkte und im Osten um 0,3 Prozentpunkte (2023: Ost 22,9 %, West 20,5 %). Seit 2009, als diese Differenz über 20 Prozentpunkte betrug, ist der Unterschied zwischen west- und ostdeutscher Arbeitslosenquote sehr deutlich und relativ kontinuierlich gesunken, sodass eine komplette Angleichung in Reichweite erscheint. Diese Tendenz scheint trotz des weiteren Anstiegs der Arbeitslosenquote ungebrochen.

2024 ist bei jungen Frauen (2023: 24,8 %; 2024: 26,1 %) die Arbeitslosenquote abermals etwas stärker angestiegen als bei jungen Männern (2023: 18,6 %; 2024: 19,2 %) → **Schaubild A10.1.2-1**. Die Arbeitslosenquote junger Frauen lag 6,9 Prozentpunkte über der Quote der jungen Männer; im Jahr 2023 waren es 6,2 Prozentpunkte. Seit 2011 lag diese Differenz zwischen rd. 4 und rd. 6 Prozentpunkten. In den Jahren davor war der Unterschied geringer, da stark männlich besetzte Branchen in größerem Ausmaß von der Weltwirtschaftskrise betroffen waren. Im Gegensatz zu den Ost-West-Unterschieden erscheinen die Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften als relativ konstant. Zwar schien es seit 2017 (die damalige Differenz betrug 5,6 Prozentpunkte) eine leicht abnehmende Tendenz zugunsten der jungen Frauen zu geben, aber seit 2021 ist dieser Unterschied schnell auf ein sogar etwas höheres Niveau angewachsen.

251 Zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung kann im Datensatz der BA nicht unterschieden werden.

252 Daher ist davon auszugehen, dass die Arbeitslosenquote im ersten Jahr nach der Ausbildung stark sinkt (vgl. auch Dorau/Höhns 2006).

Schaubild A10.1.2-1: Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2024 (in %)



Im Jahr 2024 waren im Westen 18,9 % (2023: 18,3 %) der jungen Männer und 25,7 % (2023: 24,3 %) der jungen Frauen nach dem dualen Ausbildungsabschluss arbeitslos. Im Osten waren es 20,5 % der jungen Männer (2023: 20,3 %) und 28,3 % der jungen Frauen (2023: 27,8 %). Besonders gering zeigt sich der Anstieg der Arbeitslosenquoten abermals bei männlichen Fachkräften in Ostdeutschland (0,2 Prozentpunkte), besonders stark wiederholt bei weiblichen Fachkräften in Westdeutschland (1,4 Prozentpunkte) → [Tabelle A10.1.2-1 Internet](#).

Insgesamt hat sich die Situation 2024 im Vergleich zum Vorjahr weiter verschlechtert, nachdem es 2023 seit vielen Jahren erstmals wieder einen Anstieg der Arbeitslosigkeit gab. In Ostdeutschland ist die Arbeitslosigkeit weniger gestiegen als in Westdeutschland. Auch 2024 lagen die Anteile der Arbeitslosigkeit junger Fachkräfte in den ostdeutschen Ländern auf einem leicht höheren Niveau als in den westdeutschen Ländern, haben sich aber in den letzten Jahren deutlich angeglichen. Der Abstand der Arbeitslosenquoten der weiblichen und männlichen Fachkräfte ist im Jahr 2024 noch einmal weiter angestiegen.

Da die Arbeitslosenquote unmittelbar nach der Ausbildung nur einen kurzen Zeitpunkt abbildet, ist eine zeitlich umfassendere Analyse der Situation junger Fachkräfte am Arbeitsmarkt sinnvoll. Diese wird im folgenden Kapitel vorgenommen.

(Ralf Dorau)

A 10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich

Bei den in den vorangegangenen Kapiteln genannten Quoten handelt es sich jeweils um eine Momentaufnahme der unmittelbaren Situation nach Abschluss einer dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe (direkte Übernahme nach Ausbildungsende, [vgl. Kapitel A10.1.1](#)) sowie aus Sicht der ausgebildeten Personen (Arbeitslosmeldung bei der BA, [vgl. Kapitel A10.1.2](#)). Im Gegensatz zu diesen Ergebnissen zeigen sich die Erwerbs- und Arbeitslosenquoten **E** dualer Absolventinnen/Absolventen in mittelfristiger oder langfristiger Perspektive anders. So

Tabelle A10.1.3-1: 18- bis 34-Jährige in Privathaushalten (Hauptwohnsitz) nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2015 bis 2024 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %) (Teil 1)

A10

		18- bis 34-Jährige, nicht in Ausbildung und mit gültigen Angaben zum beruflichen Abschluss							
		Insgesamt	davon:						
			nicht formal Qualifizierte	formal Qualifizierte					
				zusammen	davon mit höchstem beruflichem Ausbildungsabschluss:				
					Lehre im dualen System	Berufsfachschulabschluss¹	Meister-/Technikerabschluss²	(Verw.) Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss, Promotion	
Erwerbsstatus		in Tsd.							
Insgesamt	2024	10.528	2.965	7.563	3.175	745	1.187	2.456	
	2023	10.374	2.970	7.404	3.192	715	1.177	2.321	
	2022	10.329	2.889	7.439	3.379	723	1.075	2.262	
	2021	10.576	2.806	7.770	3.630	709	1.087	2.343	
	2020	10.548	2.477	8.071	4.004	739	1.074	2.254	
	2019	10.705	2.307	8.398	4.582	430	1.076	2.310	
	2018	10.698	2.277	8.422	4.782	418	992	2.230	
	2017	10.825	2.278	8.547	4.924	433	990	2.200	
	2016	10.866	2.224	8.642	5.056	454	1.000	2.132	
	2015	10.473	2.023	8.451	5.088	443	925	1.994	
Erwerbstätige	2024	8.687	1.799	6.888	2.894	658	1.099	2.237	
	2023	8.605	1.829	6.776	2.927	634	1.100	2.115	
	2022	8.561	1.772	6.789	3.075	636	996	2.081	
	2021	8.641	1.618	7.023	3.257	624	1.003	2.139	
	2020	8.631	1.412	7.218	3.573	644	983	2.019	
	2019	8.988	1.349	7.638	4.133	386	1.005	2.115	
	2018	8.907	1.281	7.626	4.305	372	926	2.024	
	2017	8.921	1.222	7.699	4.397	380	923	1.999	
	2016	8.936	1.190	7.746	4.478	404	928	1.936	
	2015	8.664	1.092	7.572	4.489	396	867	1.821	
Erwerbslose	2024	449	247	202	90	24	19	69	
	2023	384	221	163	72	18	16	56	
	2022	387	221	167	87	21	15	44	
	2021	454	242	211	116	22	16	57	
	2020	503	265	237	128	24	(15)	71	
	2019	422	224	198	127	12	11	49	
	2018	461	244	217	141	12	12	52	
	2017	503	266	238	164	16	12	46	
	2016	550	277	272	197	11	12	52	
	2015	580	284	295	219	13	12	51	
Nichterwerbspersonen	2024	1.392	919	473	191	63	69	149	
	2023	1.385	920	465	192	62	61	150	
	2022	1.380	896	484	217	66	65	137	
	2021	1.481	945	536	257	64	68	147	
	2020	1.415	800	615	302	72	77	165	
	2019	1.295	734	562	322	32	61	147	
	2018	1.330	752	578	336	34	54	154	
	2017	1.401	790	611	363	38	56	155	
	2016	1.381	757	624	381	39	60	144	
	2015	1.230	647	584	380	34	47	122	
BIBB-Datenreport 2026									

Tabelle A10.1.3-1: **18- bis 34-Jährige in Privathaushalten (Hauptwohnsitz) nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2015 bis 2024 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %) (Teil 2)**

		18- bis 34-jährige, nicht in Ausbildung und mit gültigen Angaben zum beruflichen Abschluss						
		Insgesamt	davon:					
			nicht formal Qualifizierte	formal Qualifizierte				
				zusammen	davon mit höchstem beruflichem Ausbildungsabschluss:			
			Lehre im dualen System		Berufsfachschulabschluss ¹	Meister-/Technikerabschluss ²	(Verw.) Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss, Promotion	
Erwerbslosenquote		in %						
	2024	4,9	12,1	2,8	3,0	3,5	1,7	3,0
	2023	4,3	10,8	2,3	2,4	2,8	1,4	2,6
	2022	4,3	11,1	2,4	2,8	3,2	1,5	2,1
	2021	5,0	13,0	2,9	3,4	3,4	1,6	2,6
	2020	5,5	15,8	3,2	3,5	3,6	1,5	3,4
	2019	4,5	14,2	2,5	3,0	2,9	1,0	2,3
	2018	4,9	16,0	2,8	3,2	3,2	1,3	2,5
	2017	5,3	17,9	3,0	3,6	3,9	1,3	2,3
	2016	5,8	18,9	3,4	4,2	2,7	1,3	2,6
	2015	6,3	20,7	3,8	4,7	3,1	1,4	2,7

¹ Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung

² Einschließlich Abschluss einer Fach- oder Berufsakademie. Der Aussagewert ist insgesamt eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

Anm.: Ab 2017 sind die Auswertungen nur auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten möglich. Für den Vergleich zu den Vorjahren müssen deshalb Ergebnisse auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten herangezogen werden. Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 nur eingeschränkt mit denen der Vorjahre vergleichbar. Ergebnisse ab 2022 basieren auf den Daten des Zensus 2022. Die Angaben weichen teilweise leicht vom Vorjahresdatenreport ab, dessen Ergebnisse für 2023 noch auf vorläufigen Daten des Mikrozensus beruhen. Außerdem wurden die Ergebnisse ab dem Jahr 2022 rückwirkend an die Ergebnisse des Zensus 2022 angepasst.

Seit 2020 werden die Fallzahlen vom Statistischen Bundesamt nicht mehr veröffentlicht. Dafür werden statistisch relativ unsichere Zahlenwerte mit eingeschränktem Aussagewert eingeklammert. Werte mit sehr hoher Unsicherheit werden nicht angezeigt.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2015 bis 2024; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2026

ergibt sich auf Basis der Daten des Mikrozensus (MZ, siehe **E in Kapitel A11.1**) für die 18- bis 24-Jährigen, die eine duale Ausbildung abgeschlossen haben, für das Jahr 2024 eine Erwerbslosenquote von 3,3 %.²⁵³ Diese liegt 0,9 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert von 2,4 %. Wie bei der unmittelbaren Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung zeigt sich auch hier im Vergleich zum Vorjahr ein deutlicher Anstieg.

Wenn man die betrachtete Altersspanne auf die 18- bis 34-Jährigen ausweitet, ist es zudem möglich, anhand der Daten des MZ die Erwerbslosenquoten für Personen mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen zu berechnen und miteinander zu vergleichen²⁵⁴ → **Tabelle A10.1.3-1**: Im Gegensatz zur Entwicklung in den davor liegenden Jahren, stieg die Erwerbslosenquote in der Altersgruppe insgesamt im Jahr 2024 auf 4,9 % an (2023: 4,3 %). Höhere Erwerbslosenquoten zeigen sich hierbei in allen Qualifikationsgruppen: Der größte Anstieg der Erwerbs-

losenquote war in der Gruppe der nicht formal Qualifizierten (vgl. **Kapitel A11**) zu verzeichnen, hier stieg die Quote um 1,3 Prozentpunkte von 10,8 % (2023) auf 12,1 % an. Im Vergleich dazu waren die Erwerbslosenquoten der jungen Menschen mit einer formalen Qualifikation deutlich niedriger, aber auch hier sind auf allen Qualifikationsniveaus Anstiege zu beobachten. Bei den Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung lag die Erwerbslosenquote bei 2,8 % und damit um 0,5 Prozentpunkte höher als 2023 (2,3 %). Personen mit Berufsfachschulabschluss²⁵⁵ hatten mit 3,5 % demgegenüber eine etwas höhere Quote. Auch in dieser Gruppe stieg die Quote um 0,7 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr (2023: 2,8 %). Mit einem Meister- oder Technikerabschluss lag die Erwerbslosenquote 2024 bei 1,7 % (2023: 1,4 %). Für Personen mit einem Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder einer Promotion ergibt sich für 2024 eine Erwerbslosenquote von 3,0 % (2023: 2,6 %). Hier ist zu beachten, dass diese Personengruppe durchschnittlich älter ist und ihr Abschluss zumeist kürzer zurückliegt.

²⁵³ Die Ergebnisse für 2023 weichen teilweise leicht vom Vorjahresdatenreport ab, weil dieser noch auf vorläufigen Daten des Mikrozensus beruhte.

²⁵⁴ Die Ausweitung der Altersgruppe ist notwendig, damit ausreichend große Fallzahlen für die einzelnen Ausbildungsabschlüsse vorliegen.

²⁵⁵ Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung

E**Erwerbslosen- vs. Arbeitslosenquoten**

Erwerbslosen- und Arbeitslosenquoten liegen unterschiedliche Erhebungskonzepte zugrunde. Die Arbeitslosenquote bezieht sich auf die Summe der registrierten Arbeitslosen. Erwerbslosigkeit wird dagegen über Befragungen ermittelt. Dabei gilt jede Person zwischen 15 und 74 Jahren als erwerbslos, die weniger als eine Stunde pro Woche erwerbstätig ist, sich aber in den vier Wochen vor der Befragung aktiv um eine Arbeitsstelle bemüht hat und für diese Arbeit binnen zwei Wochen zur Verfügung steht. Tatsächlich unterscheiden sich beide Quoten meist stark voneinander. So lag 2024 die allgemeine Erwerbslosenquote in Deutschland bei 3,1 %, die Arbeitslosenquote aber bei 6,0 %.²⁵⁶

Berücksichtigung des Zensus 2022 ab dem MZ 2022

Ergebnisse ab dem Jahr 2022 wurden rückwirkend an die Ergebnisse des Zensus 2022 angepasst. Außerdem wurden für 2023 die endgültigen Ergebnisse des Mikrozensus eingefügt (siehe Fußnote 253). Dennoch haben beide Anpassungen nur minimale Abweichungen zur Folge. Die Arbeitslosenquoten in den Jahren 2022 und 2023 weichen bei einzelnen Berufsabschlüssen um 0,1 Prozentpunkte von den Datenreporten der Vorjahre ab.

Personen mit Fortbildungsabschlüssen (z. B. Meister/-in, Techniker/-in etc., vgl. **Kapitel B4.3, B4.4**), also Abschlüssen, die in der Regel auf einer dualen Berufsausbildung aufbauen, hatten auch 2024 die geringsten Erwerbslosenquoten. Danach schließen sich sowohl 18- bis 34-Jährige mit einer betrieblichen Ausbildung als auch Personen mit Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion an. Die Berufsfachschulabschlüsse haben innerhalb der formalen Qualifikationen die höchste Erwerbslosenquote. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass schulische und akademische Berufsabschlüsse nicht nur für andere Berufsbereiche qualifizieren, sondern meist auch mit einer höheren Schulbildung einhergehen.

Insgesamt stiegen die Erwerbslosenquoten bei jungen Menschen 2024. Die Erwerbslosenquoten lagen für alle formal qualifizierten Personen dennoch auf einem relativ geringen Niveau; bei nicht formal Qualifizierten hingegen fielen sie wesentlich höher aus.

(Ralf Dorau)

A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen**A10**

Seit 2010 werden die Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt, vgl. Helmrich/Zika 2010) in zweijährlichem Turnus aktualisiert. Im Herbst 2024 wurde die aktuelle achte Welle veröffentlicht. Ihre Basisprojektion wird in einem zugehörigen BIBB Report ausführlich erörtert (vgl. Maier u. a. 2024) und auch regional differenziert dargestellt (vgl. Schneemann u. a. 2025b). Eine kondensierte Darstellung findet sich im BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A10.2.

Während die QuBe-Basisprojektion eine Arbeitsmarktentwicklung prädiziert, welche bestehende Trends und Verhaltensweisen in Bildungssystem und Ökonomie beibehält, fokussieren Alternativszenarien davon abweichende Phänomene, Trends und Entwicklungen. Eine aktuelle Szenariorechnung des QuBe-Projekts befasst sich mit Künstlicher Intelligenz (KI). Dieses QuBe KI-Szenario (vgl. Zika u. a. 2025) wird im diesjährigen Schwerpunkt in **Kapitel C5.4** präsentiert. Es werden mögliche Folgen verstärkter KI-Implementation für den Arbeitskräftebedarf der Branchen analysiert.

Im Herbst 2026 wird eine erneute Aktualisierung der Qualifikations- und Berufsprojektion publiziert. Ihre Ergebnisse werden im BIBB-Datenreport 2027 dargestellt.

(Bennet Krebs)

²⁵⁶ Siehe Statistisches Bundesamt, Eckzahlen zum Arbeitsmarkt, Deutschland unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbsstaetigkeit/Tabellen/eckwerttabelle.html> (Stand: 15.12.2025)

A 10.3 BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragungen

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) wird seit 2006 alle sechs Jahre durchgeführt, zuletzt zur Jahreswende 2023/2024 (ETB 2024). Die Grundgesamtheit der ETB sind Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die regelmäßig einer bezahlten Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Die Daten von jeweils rd. 20.000 Kernerwerbstätigen werden durch computergestützte Telefoninterviews (CATI) nach dem Zufallsprinzip erhoben und sind repräsentativ für diese Gruppe. Die ETB 2024 bietet damit eine aktuelle und repräsentativ angelegte Datenbasis zu den Themen „Arbeit und Beruf im Wandel“ und „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“.

Für den Datenreport 2026 wurden Analysen zur KI-Nutzung in der Arbeit erstellt ([vgl. Kapitel C5.2](#)). Weitere Veröffentlichungen auf Basis der ETB 2024 sind auf der Projektseite zur Erhebung aufgeführt.²⁵⁷ Analysen zu Arbeitsbedingungen, Anforderungen, arbeitsbezogenen Ressourcen, Arbeitszufriedenheit und gesundheitlichen Beschwerden im Zeitverlauf (ETBen 2006, 2012, 2018 und 2024) sind über das Datenvisualisierungstool Data-Vis der BAuA möglich.²⁵⁸

(Anja Hall)

²⁵⁷ Siehe <https://www.bibb.de/de/217148.php>

²⁵⁸ Siehe <https://www.baua.de/DE/Themen/Monitoring-Evaluation/Zahlen-Daten-Fakten/BIBB-BAuA/Datavis>

A11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung

A11.1 Anzahl und Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Die Zahl junger Erwachsener ohne einen formalen beruflichen Abschluss ist ein wesentlicher arbeitsmarktpolitischer Indikator, denn Personen ohne Berufsabschluss tragen auch bei guter konjunktureller Lage ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit (vgl. Kapitel A10.1.3). So betrug 2024 die Arbeitslosenquote derer ohne Berufsabschluss 20,9 %, während insgesamt nur 6 % aller Personen in Deutschland arbeitslos waren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025f). Des Weiteren verdienen sie im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte mit Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025h). Die Reduktion der Quote nicht formal qualifizierter junger Erwachsener (nfQ) **E** verbessert somit maßgeblich ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt (vgl. Kalinowski 2026).

E

Nicht formal Qualifizierte (nfQ)

Als nfQ bzw. „Ungelernte“ werden alle (erwerbsfähigen) Personen bezeichnet, die keine „erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen“ (Gottleben 1987, S. 1), also keinen Abschluss einer dualen oder rein schulischen Berufsausbildung oder eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums (oder gleichwertigen Abschlusses), vorweisen können. Personen mit Anlernausbildung bzw. mit einem Praktikum gelten als nicht formal qualifiziert. Da sich unter den nfQ vor allem in den untersuchten Altersjahrgängen eine erhebliche Anzahl an Personen befindet, die ihre berufliche Ausbildung noch nicht beendet haben oder ihren freiwilligen Wehrdienst, Bundesfreiwilligendienst oder ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr leisten, wurden bei der Auswertung der Mikrozensusdaten Schüler/-innen,²⁵⁹ Studierende, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende nicht zu denjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gezählt. Der Anteil der nfQ bezieht sich auf die Anzahl aller Personen in der entsprechenden Alterskohorte (vgl. Kalinowski 2024).

²⁵⁹ Dabei wurden alle Personen als Schüler/-innen klassifiziert, die innerhalb der letzten zwölf Monate eine Schule besucht haben. Bei einer Verkürzung dieses Zeitraums auf vier Wochen (einschließlich des Übergangs in eine andere (Hoch-)Schule, Ausbildung, Ferien, Praxisphase, Krankheit, Mutterschutz) ist der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung um 0,5 Prozentpunkte höher.

E

Mikrozensus (MZ)

Die Auswertungen dieses Kapitels basieren auf dem Mikrozensus (MZ) des Statistischen Bundesamtes. Der MZ ist eine repräsentative Studie, an der jährlich 1 % der Bevölkerung in Deutschland über eine laufende Haushaltsstichprobe beteiligt ist, und dient der Bereitstellung statistischer Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung sowie über die Erwerbstätigkeit, den Arbeitsmarkt und die Ausbildung.

Das Frageprogramm besteht aus einem festen Grundprogramm mit jährlich wiederkehrenden Tatbeständen, die überwiegend mit Auskunftspflicht belegt sind. Darüber hinaus gibt es in vierjährigem Rhythmus Zusatzprogramme, die teilweise von der Auskunftspflicht befreit sind. Das jährliche Grundprogramm des MZ umfasst u. a. Merkmale zur Person (z. B. Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit), den Familien- und Haushaltszusammenhang sowie darüber hinaus die Merkmale Haupt- und Nebenwohnung, Erwerbstätigkeit, Arbeitssuche, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit, Schüler/-in, Student/-in, allgemeiner und beruflicher Ausbildungsabschluss.

Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab 2017 nur noch auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten erhältlich. Ergebnisse für frühere Jahre wurden hieraufhin angepasst und unterscheiden sich von den Ergebnissen in früheren Datenreporten (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A11).

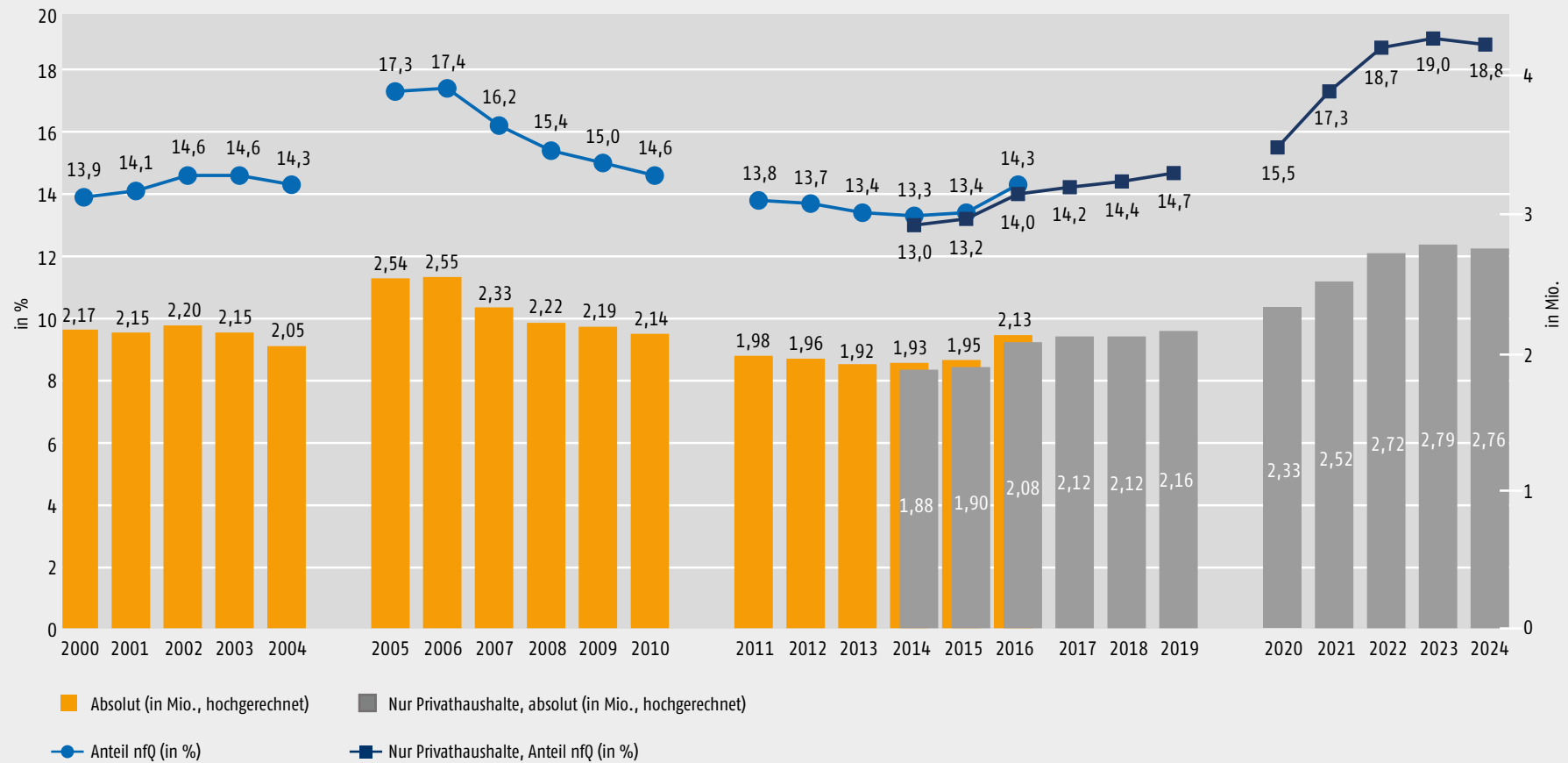
Veränderte Erhebungsmethodik im MZ ab 2020

Bei der Interpretation der Ergebnisse ab dem Jahr 2020 ist die Umstellung der Erhebungsmethodik des MZ durch die Einführung neuer IT-Systeme und die Integration anderer Befragungen in den MZ zu beachten (vgl. Hundenborn/Enderer 2019). Dadurch ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse des MZ ab dem Jahr 2020 mit vorherigen Jahrgängen stark eingeschränkt bis unmöglich. Aufgrund der Pandemiesituation im Jahr 2020 ist die Vergleichbarkeit im Zeitverlauf ebenfalls beeinträchtigt, da die Rücklaufquote dramatisch sank (vgl. Statistisches Bundesamt 2021b).

Berücksichtigung des Zensus 2022 ab dem MZ 2021

Ergebnisse ab dem Jahr 2021 wurden rückwirkend an die Ergebnisse des Zensus 2022 angepasst. Dies hat zur Folge, dass die Anzahl der nicht formal Qualifizierten im Jahr 2021 (~120.000.) und 2022 (~140.000) gesunken ist. Gleiches gilt für die nfQ-Quote im Jahr 2021 (-0,5 %) und im Jahr 2022 (-0,4 %). Hauptgrund dafür sind Korrekturen der Hochrechnung bei der ausländischen Bevölkerung (-7,2 %) im Jahr 2022. Bei ausländischen Personen unter 35 Jahren beträgt die Differenz -3 % im Vergleich zum MZ 2022 auf Basis des Zensus 2011 (Statistisches Bundesamt 2025d).

Schaubild A11.1-1: Entwicklung der Zahl und des Anteils der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung von 2000 bis 2024



Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus ab 2005 nur unter Vorbehalt mit denen der Vorjahre vergleichbar (vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel A8). Die Ergebnisse ab 2011 basieren auf den Daten des Zensus 2011. Die Daten sind damit ebenfalls nur unter Vorbehalt mit den Vorjahresdaten vergleichbar. Im BIBB-Datenreport 2015 wurden nur nfQ für 2013 auf Basis des Zensus 2011 ausgewiesen (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A8.3). Ab 2017 sind die Auswertungen nur auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten möglich. Für den Vergleich zu den Vorjahren müssen deshalb Ergebnisse auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten herangezogen werden. Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar, Ergebnisse ab 2021 basieren auf den Daten des Zensus 2022.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2000 bis 2024 (Endergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle A11.1-1: Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2020 bis 2024

Jahr	20- bis 24-Jährige		20- bis 29-Jährige		20- bis 34-Jährige		25- bis 34-Jährige	
	in %	abs. (in Mio.)	in %	abs. (in Mio.)	in %	abs. (in Mio.)	in %	abs. (in Mio.)
2020	13,9	0,63	14,7	1,38	15,5	2,33	16,2	1,7
2021	15,6	0,68	16,9	1,51	17,3	2,52	18,1	1,84
2022	16,2	0,70	18,0	1,63	18,7	2,72	19,8	2,02
2023	16,8	0,73	18,3	1,68	19,0	2,79	19,9	2,05
2024	17,8	0,78	18,4	1,70	18,8	2,76	19,3	1,98

Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte. Ab dem Mikrozensus 2021 basieren die Ergebnisse auf dem Zensus 2022.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2020 bis 2024 (Endergebnis);
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Im Jahr 2024 lag nach Daten des Mikrozensus (MZ) **E** in der Bevölkerung in Privathaushalten der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung bei 18,8 % (2023: 19,0 %). Hochgerechnet waren dies 2,76 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene und damit 0,03 Mio. weniger als im Jahr 2023. Dieser Rückgang zeigt sich insbesondere bei Deutschen bzw. Personen ohne Einwanderungsgeschichte (vgl. Kapitel A11.3). In der jüngeren Teilgruppe der 20- bis 24-Jährigen betrug die nfQ-Quote 17,8 % (2023: 16,8 %), bei den 25- bis 34-Jährigen belief sie sich auf 19,3 % (2023: 19,9 %) → Tabelle A11.1-1. Die um 1,5 Prozentpunkte höhere Quote der 25- bis 34-Jährigen ist darauf zurückzuführen, dass Personen der jüngeren Kohorten sich noch zu größeren Teilen im Bildungswesen befinden. Die Entwicklung im längeren Zeitverlauf ab dem Jahr 2000 ist in → Schaubild A11.1-1 dargestellt, bei der Interpretation der Ergebnisse sind allerdings mehrere Methodenbrüche zu berücksichtigen (siehe **E**).

A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region

Der Anteil der nfQ variiert stark mit den Schulabschlüssen. Personen zwischen 20 und 34 Jahren mit einer Studienzugangsberechtigung hatten 2024 mit 7,6 % mit Abstand die geringste nfQ-Quote in ihren Kohorten. Von den 20- bis 34-Jährigen, die über keinen Schulabschluss verfügten bzw. diesen nicht angaben, besaßen 79,2 % auch keinen Berufsabschluss → Tabelle A11.2-1. Dies zeigt, dass sich eine höhere Schulbildung eindeutig positiv auf die Chancen einer formalen beruflichen Qualifikation auswirkt und die Stärkung der allgemeinbildenden Schulbildung als wichtiges Instrument zur Reduzierung der nfQ-Quote betrachtet werden sollte (vgl. Kalinowski/Pfeifer 2023).

Der Anteil der Frauen unter allen nicht formal qualifizierten Personen lag 2024 bei 42,6 %. Die nfQ-Quote der 20- bis 34-jährigen Frauen lag bei 16,6 % und somit um 4,3 Prozentpunkte unter der der gleichaltrigen Männer (20,2 %) → Tabelle A11.2-1. Im Vergleich zum Vorjahr sank die nfQ-Quote bei Frauen in dieser Altersgruppe um 0,6 Prozentpunkte (2024: 16,6 %; 2023: 17,2 %), bei Männern stieg sie um 0,2 Prozentpunkte (2024: 20,9 %; 2023: 20,7 %). → Tabelle A11.2-2 → Tabelle A11.2-3. Auch die Ergebnisse in Kapitel A11.3 zeigen, dass der Anteil der nfQ bei Frauen durchgängig niedriger war als bei Männern.

Die Geschlechterunterschiede im Anteil der nfQ zeigen sich ebenfalls bei der Differenzierung nach Regionen. So betrug die nfQ-Quote unter den ostdeutschen Männern 19,1 %, unter den ostdeutschen Frauen hingegen 15,4 %. In Westdeutschland war die nfQ-Quote der jungen Männer mit 21,2 % ebenfalls höher als bei den Frauen

Tabelle A11.2-1: Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren im Jahr 2024
(absolut und in %)

	Mit beruflichem Abschluss oder in Ausbildung bzw. Schulbesuch		Ohne formale Qualifikation		Insgesamt		Anteil nicht formal Qualifizierter (nfQ) in %
	absolut (in Tsd.)	in %	absolut (in Tsd.)	in %	absolut (in Tsd.)	in %	
Männlich	5.999	50,5	1.582	57,4	7.582	51,8	20,9
Weiblich	5.891	49,5	1.175	42,6	7.066	48,2	16,6
Insgesamt	11.890	100,0	2.757	100,0	14.647	100,0	18,8
20 bis 24 Jahre	3.596	30,2	779	28,3	4.375	29,9	17,8
25 bis 29 Jahre	3.947	33,2	918	33,3	4.865	33,2	18,9
30 bis 34 Jahre	4.347	36,6	1.059	38,4	5.407	36,9	19,6
Insgesamt	11.890	100,0	2.757	100,0	14.647	100,0	18,8
<i>darunter:</i>							
25 bis 34 Jahre	8.294	69,8	1.977	71,7	10.272	70,1	19,3
Hauptschulabschluss	1.137	9,6	686	24,9	1.823	12,4	37,6
Realschulabschluss	3.039	25,6	595	21,6	3.633	24,8	16,4
Studienberechtigung	7.489	63,0	615	22,3	8.104	55,3	7,6
Kein Abschluss/keine Angabe	225	1,8	861	31,2	1.087	7,5	79,2
Insgesamt	11.890	100,0	2.757	100,0	14.647	100,0	18,8
Deutsche	9.447	79,5	1.313	47,6	10.759	73,5	12,2
Ausländer/-innen ¹	2.444	20,6	1.444	52,4	3.888	26,5	37,2
Insgesamt	11.890	100,0	2.757	100,0	14.647	100,0	18,8
Westdeutschland	9.888	83,2	2.339	84,8	12.227	83,5	19,1
Ostdeutschland	2.002	16,8	418	15,2	2.420	16,5	17,3
Insgesamt	11.890	100,0	2.757	100,0	14.647	100,0	18,8

¹ Auch doppelte Staatsangehörigkeit

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2024 (Endergebnis);
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

(16,9 %). Die Differenz zwischen Männern und Frauen war besonders eklatant in Hamburg (Frauen: 15,6 %; Männer: 21,4 %). Des Weiteren war für Berlin eine größere geschlechtsspezifische Differenz festzustellen (Frauen: 17,1 %; Männer: 22,8 %), sowie mit 5,3 Prozentpunkten Differenz in Rheinland-Pfalz → [Tabelle A11.2-2](#).

Unabhängig vom Geschlecht war 2024 die nfQ-Quote in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland (17,3 % vs. 19,1 %), wobei die Quote in Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte sank

und in Ostdeutschland hingegen um 0,5 Prozentpunkte anstieg → [Tabelle A11.2-3](#). Die geringsten nfQ-Quoten junger Erwachsener wiesen die ostdeutschen Bundesländer Sachsen (13,5 %) und Mecklenburg-Vorpommern (15,0 %) auf. In den westdeutschen Bundesländern war der nfQ-Anteil unter den 20- bis 34-Jährigen mit 14,9 % in Bayern am niedrigsten, gefolgt von Baden-Württemberg mit 16,9 %. Die höchsten nfQ-Anteile wurden für Bremen (27,5 %), Saarland (22,9 %) und Nordrhein-Westfalen (21,5 %) ermittelt.

Tabelle A11.2-2: Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Bundesländern und Altersgruppen im Jahr 2024 (in %)

Bundesland	20- bis 29-Jährige			25- bis 34-Jährige			20- bis 34-Jährige		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Baden-Württemberg	18,8	13,5	16,3	20,2	14,6	17,5	19,3	14,2	16,9
Bayern	16,5	12,2	14,5	17,1	13,3	15,3	16,7	12,9	14,9
Berlin	24,7	17,7	21,2	22,4	15,5	19,0	22,8	17,1	19,9
Brandenburg	21,9	18,5	20,3	20,6	18,7	19,7	20,5	19,0	19,8
Bremen	26,7	23,5	25,2	29,9	28,2	29,1	28,5	26,3	27,5
Hamburg	22,1	14,1	18,0	21,1	15,4	18,2	21,4	15,6	18,5
Hessen	22,4	17,3	20,0	23,9	18,0	21,1	23,0	17,8	20,5
Mecklenburg-Vorpommern	(16,6)	(13,9)	15,3	(15,4)	(12,3)	13,9	16,1	13,8	15,0
Niedersachsen	22,6	16,6	19,7	22,8	18,8	20,9	22,7	18,1	20,5
Nordrhein-Westfalen	22,8	18,4	20,7	24,1	20,6	22,4	23,3	19,7	21,5
Rheinland-Pfalz	23,2	17,5	20,4	24,6	18,5	21,7	23,7	18,4	21,1
Saarland	22,3	(19,8)	21,1	26,9	22,1	24,6	24,6	21,0	22,9
Sachsen	16,0	12,2	14,2	15,2	10,8	13,1	15,1	11,8	13,5
Sachsen-Anhalt	18,8	15,3	17,2	17,3	13,9	15,7	18,1	14,3	16,3
Schleswig-Holstein	22,8	17,8	20,4	24,4	18,5	21,6	23,1	18,5	20,9
Thüringen	18,9	15,9	17,5	18,1	15,7	17,0	18,8	16,2	17,6
Westdeutschland	20,8	15,9	18,5	21,9	17,4	19,8	21,2	16,9	19,1
Ostdeutschland	20,1	15,6	17,9	18,9	14,4	16,7	19,1	15,4	17,3
Insgesamt	20,7	15,9	18,4	21,4	16,9	19,3	20,9	16,6	18,8

() = Ausgagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert aufgrund der Fallzahl (71 bis 120) statistisch relativ unsicher ist (relativer Standardfehler durchschnittlich zwischen 10% und 15%)

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2024 (Endergebnis);
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Schließlich ist zu vermerken, dass der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland sich unterschiedlich in anderen Altersgruppen zeigt. So überstieg die nfQ-Quote der 25- bis 34-Jährigen in Westdeutschland die der ostdeutschen Gleichaltrigen um 3,1 Prozentpunkte (Ost: 16,7 %; West: 19,8 %), die der 20- bis 29-Jährigen jedoch nur um 0,6 Prozentpunkte (Ost: 17,9 %; West: 18,5 %)

→ **Tabelle A11.2-2.** Dies wird im besonderen Maße durch die niedrigere nfQ-Quote unter den 20- bis 29-jährigen Westdeutschen verursacht. Der Abstand in den nfQ-Quoten unter den 20- bis 34-Jährigen zwischen Ost- und Westdeutschland verringerte sich 2024 auf 1,8 Prozentpunkte; im Jahr 2023 betrug dieser 2,7 Prozentpunkte.

Tabelle A11.2-3: 20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Bundesländern 2022 bis 2024 (in %)

Bundesland	2022			2023			2024		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Baden-Württemberg	18,5	15,8	17,2	19,8	15,6	17,8	19,3	14,2	16,9
Bayern	16,3	13,2	14,8	16,7	13,3	15,0	16,7	12,9	14,9
Berlin	17,8	14,1	15,9	22,0	16,9	19,4	22,8	17,1	19,9
Brandenburg	19,7	16,2	18,0	21,3	17,0	19,2	20,5	19,0	19,8
Bremen	28,2	28,9	28,5	31,1	26,7	29,0	28,5	26,3	27,5
Hamburg	23,0	16,1	19,5	20,7	15,7	18,2	21,4	15,6	18,5
Hessen	22,7	18,9	20,9	22,8	18,3	20,6	23,0	17,8	20,5
Mecklenburg-Vorpommern	19,4	11,1	15,3	19,6	12,9	16,4	16,1	13,8	15,0
Niedersachsen	22,8	19,2	21,0	22,1	19,8	21,0	22,7	18,1	20,5
Nordrhein-Westfalen	23,6	20,9	22,3	22,7	20,3	21,5	23,3	19,7	21,5
Rheinland-Pfalz	22,2	19,6	21,0	23,3	19,8	21,6	23,7	18,4	21,1
Saarland	20,5	18,8	19,7	22,9	20,5	21,8	24,6	21,0	22,9
Sachsen	12,6	11,0	11,8	14,6	11,5	13,1	15,1	11,8	13,5
Sachsen-Anhalt	17,5	14,8	16,2	18,5	12,7	15,7	18,1	14,3	16,3
Schleswig-Holstein	21,9	19,3	20,6	24,9	19,6	22,4	23,1	18,5	20,9
Thüringen	15,4	13,9	14,7	16,0	15,1	15,6	18,8	16,2	17,6
Westdeutschland	20,9	17,9	19,4	21,1	17,7	19,5	21,2	16,9	19,1
Ostdeutschland	16,6	13,4	15,0	18,8	14,6	16,8	19,1	15,4	17,3
Insgesamt	20,2	17,1	18,7	20,7	17,2	19,0	20,9	16,6	18,8

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2022 bis 2024 (Endergebnis);
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

A 11.3 Unterschiede nach Einwanderungsgeschichte und Staatsangehörigkeit

Anders als in vorhergehenden Veröffentlichungen im BIBB-Datenreport werden im Folgenden Ergebnisse zu jungen Erwachsenen zwischen 20 und 34 Jahren ohne beruflichen Abschluss nach Einwanderungsgeschichte (statt nach Migrationshintergrund) differenziert betrachtet. Das Konzept der Einwanderungsgeschichte konzentriert sich ausschließlich auf die Einwanderungserfahrung einer Person und ihrer Eltern, ohne die Staatsangehörigkeit zu berücksichtigen. Im Gegensatz zum Konzept des „Migrationshintergrunds“ wird hier also nicht die Nationalität zur Bestimmung von Eingewanderten und deren direkten Nachkommen herangezogen. Dieser Ansatz folgt dem international anerkannten Prinzip der „im Ausland geborenen Personen“, wodurch ein Vergleich

der Daten zu Eingewanderten auf internationaler Ebene ermöglicht wird (vgl. Canan/Petschel 2023).

Bei Personen ohne Einwanderungsgeschichte, zu denen das Statistische Bundesamt all jene Personen zählt, die weder selbst noch ihre Eltern nach 1950 nach Deutschland eingewandert sind, betrug im Jahr 2024 die nfQ-Quote 10,6 % (Männer: 11,5 %, Frauen: 9,7 %). Gewichtet entsprach dies rd. 0,92 Mio. junge Erwachsener ohne beruflichen Abschluss und damit rd. 33 % aller jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss → [Tabelle A11.3-1](#). Rund 1,68 Mio. Personen ohne beruflichen Abschluss waren der Personengruppe mit Einwanderungsgeschichte zuzuordnen – die nfQ-Quote betrug 33,4 %. Darunter befanden sich rd. 1,36 Mio. selbst zugewanderte Personen (Eingewanderte) und rd. 0,32 Mio. Nachkommen von Personen, die nach 1950 nach Deutschland eingewandert sind. Während bei Eingewanderten die nfQ-Quote 38,8 % betrug, lag sie bei Nachkommen von

Tabelle A11.3-1: 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Einwanderungsgeschichte 2022 bis 2024
(absolut und in %)

Einwanderungsgeschichte	Jahr	Anteil (in %)			Anzahl (in Tsd.)		
		männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Ohne Einwanderungsgeschichte	2022	12,4	10,6	11,5	576	473	1.049
	2023	12,2	10,3	11,3	556	451	1.007
	2024	11,5	9,7	10,6	509	410	919
Mit Einwanderungsgeschichte	2022	35,8	31,5	33,8	858	677	1.535
	2023	36,3	31,0	33,8	913	700	1.613
	2024	36,8	29,6	33,4	979	696	1.675
darunter: Eingewanderte	2022	40,1	36,7	38,5	688	559	1.247
	2023	40,8	36,8	38,9	743	583	1.325
	2024	41,5	35,6	38,8	785	572	1.357
darunter: Nachkommen	2022	24,9	18,9	22,0	169	119	288
	2023	24,4	17,5	21,0	170	118	288
	2024	25,1	16,8	21,0	194	124	318
Mit einseitiger Einwanderungsgeschichte	2022	17,4	13,7	15,6	78	59	137
	2023	20,2	14,6	17,4	96	68	165
	2024	18,6	14,0	16,3	94	68	163
Insgesamt	2022	20,2	17,1	18,7	1.512	1.209	2.722
	2023	20,7	17,2	19,0	1.565	1.220	2.785
	2024	20,9	16,6	18,8	1.582	1.175	2.757

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2022 bis 2024 (Endergebnis);
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Eingewanderten mit 21,0 % deutlich niedriger. Gleiches galt für Personen mit einseitiger Einwanderungsgeschichte (Personen, die in Deutschland geboren sind und nur ein seit 1950 eingewandertes Elternteil haben) mit einer nfQ-Quote von 16,3 %. Bemerkenswert ist zudem, dass im gesamten Betrachtungszeitraum und in allen Personengruppen die Quote der Frauen ohne beruflichen Abschluss stets unter der der Männer lag.

Auch nach Staatsangehörigkeit sind Unterschiede in den nfQ-Quoten ersichtlich → [Tabelle A11.3-2](#). Während junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren mit einer deutschen Staatsangehörigkeit im Jahr 2024 eine nfQ-Quote von nur 12,2 % (2023: 12,6 %) vorwiesen, waren es bei den ausländischen Gleichaltrigen mit einer Quote von 37,2 % (2023: 37,8 %) mehr als dreimal so viele. Jene mit einer türkischen Staatsangehörigkeit waren sogar zu 39,8 % nicht formal qualifiziert, wobei dieser Wert im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 Prozentpunkte gesunken ist. Hochgerechnet waren das 1,31 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene mit deutscher Staatsangehörig-

keit (2023: 1,38 Mio.). Demgegenüber standen 1,44 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene mit ausländischer Staatsangehörigkeit (2023: 1,41 Mio.).

Der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss mit deutscher Staatsangehörigkeit betrug bei Frauen 10,8 % und bei Männern 13,5 %. Die nfQ-Quote der ausländischen Staatsbürgerinnen in dieser Altersgruppe lag bei 33,6 %, die der ausländischen Männer bei 40,2 %. Bei jungen Erwachsenen mit türkischer Staatsangehörigkeit lag die nfQ-Quote insgesamt bei 39,8 %; für Frauen (37,8 %) fiel der Wert in dieser Personengruppe zum wiederholten Mal in Folge niedriger aus als für Männer (41,4 %). Die nfQ-Quoten von Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit lagen damit über den Quoten von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit insgesamt.

Innerhalb der Personengruppe mit ausländischer Staatsangehörigkeit werden bei der Differenzierung nach EU- und Nicht-EU-Staaten signifikante Unterschiede sichtbar. So lag der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne

Tabelle A11.3-2: 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Staatsangehörigkeit 2022 bis 2024 (absolut und in %)

Staatsangehörigkeit	Jahr	Anteil (in %)			Anzahl (in Tsd.)		
		männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Deutsche mit ausschließlich einer Staatsangehörigkeit	2022	13,7	11,6	12,7	775	631	1.405
	2023	13,8	11,4	12,6	764	613	1.377
	2024	13,5	10,8	12,2	741	572	1.313
Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ¹	2022	39,7	35,8	37,9	738	579	1.317
	2023	40,1	35,1	37,8	801	607	1.408
	2024	40,2	33,6	37,2	841	603	1.444
darunter: Personen mit Staatsangehörigkeit EU-Staaten	2022	44,8	42,0	43,4	236	201	437
	2023	45,3	41,3	43,4	246	198	444
	2024	45,9	41,4	43,8	242	190	432
darunter: Personen mit Staatsangehörigkeit Nicht-EU-Staaten	2022	37,7	33,2	35,6	501	378	879
	2023	38,1	32,7	35,6	555	410	964
	2024	38,2	31,0	34,9	599	413	1.012
darunter: Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit	2022	42,7	38,2	40,7	69	48	117
	2023	42,5	38,3	40,6	66	48	114
	2024	41,4	37,8	39,8	65	47	113
Insgesamt	2022	20,2	17,1	18,7	1.512	1.209	2.722
	2023	20,7	17,2	19,0	1.565	1.220	2.785
	2024	20,9	16,6	18,8	1.582	1.175	2.757

¹ Auch doppelte Staatsangehörigkeit

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2022 bis 2024 (Endergebnis);
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Berufsabschluss bei Personen aus EU-Staaten im Betrachtungszeitraum 2022 bis 2024 immer über denjenigen aus Nicht-EU-Staaten. Im Jahr 2024 betrug der Abstand 8,9 Prozentpunkte, bei Frauen lag dieser sogar bei 10,4, bei Männern bei 7,7 Prozentpunkten. Hochgerechnet stammten 0,43 Mio. junge Erwachsene ohne Berufsabschluss aus EU-Ländern (2023: 0,44 Mio.) und 1,01 Mio. aus Nicht-EU-Ländern (2023: 0,96 Mio.), wobei erkennbar ist, dass die Anzahl der nicht formal Qualifizierten aus Nicht-EU-Ländern stetig zunahm.

Der Anstieg der Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016, der sich methodisch bedingt im MZ erst 2016 bemerkbar machte,²⁶⁰ führte zu einer Erhöhung der nfQ-Quote in der Gesamtbevölkerung. Insbesondere infolge der Neuzuwanderung²⁶¹ der 20- bis 34-Jährigen aus den

Kriegs- und Krisenländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.²⁶² Im Jahr 2016 kamen 30 % der 20- bis 34-jährigen neu Zugewanderten aus diesen Ländern. Die nfQ-Quote betrug 2024 in dieser Gruppe 54,9 % (2016: 61,7 %), wohingegen die nfQ-Quote aller neu zugewanderten Nichtdeutschen bei 38,4 % (2016: 41,1 %) lag. Bei Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit schwankte die nfQ-Quote bis 2020 geringfügig um den Wert von 10,0 % und erhöhte sich auf 12,7 % im Jahr 2022 und lag im Jahr 2024 bei 12,2 %. Die nfQ-Quote der im Jahr 2024 und im Vorjahr nach Deutschland zugezogenen Ukrainerinnen und Ukrainer im Alter von 20 bis 34 Jahren betrug 41,9 % und lag damit 3,5 % über der nfQ-Quote aller neu zugewanderten Nichtdeutschen → [Schaubild A11.3-1](#).

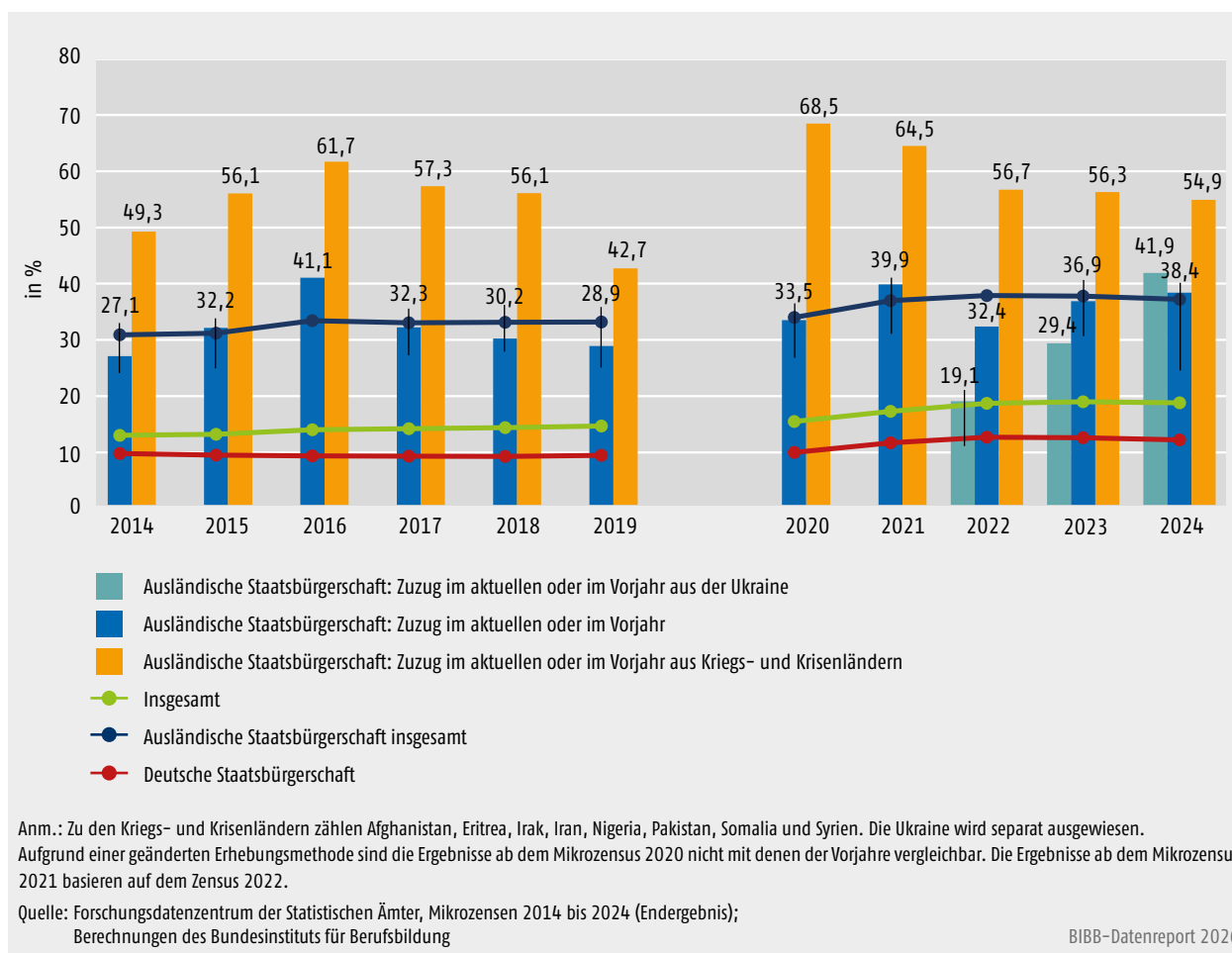
Zusammenfassend ist somit der relativ hohe nfQ-Anteil unter den selbst Eingewanderten ausschlaggebend für

²⁶⁰ Da zu Beginn der Fluchtmigration die Flüchtlinge zumeist in Notunterkünften untergebracht waren, hatten diese keine Auswahlchance, im MZ befragt zu werden.

²⁶¹ Neuzugewanderte sind im aktuellen oder im Vorjahr erstmals auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen.

²⁶² Die Länderliste orientiert sich am IAB-Zuwanderungsmonitor (vgl. Brücker u. a. 2020).

Schaubild A11.3-1: **NfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen mit deutscher oder ausländischer Staatsangehörigkeit (in %)**



die Entwicklung der Gesamtquote in der Bevölkerung in Privathaushalten im Alter von 20 bis 34 Jahren. Verstärkt wurde diese Entwicklung durch die Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016. Die Ergebnisse zeigen jedoch weiterhin, dass ein hoher nfQ-Anteil nicht nur in dieser Gruppe zu verorten ist. Um die nfQ-Quote junger Erwachsener nachhaltig zu senken, ist insgesamt der Unterschied im Erwerb eines beruflichen Bildungsabschlusses zwischen Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte zu fokussieren (vgl. Kapitel A12.1).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass bei der Interpretation der Ergebnisse im Lichte der erhöhten Fluchtmigration in den vergangenen Jahren beachtet werden muss, dass gerade neu zugewanderte Geflüchtete im MZ untererfasst sind. Durch die Eingrenzung auf Personen in Privathaushalten wurden all jene in Gemeinschaftsunterkünften wie Aufnahmeeinrichtungen hier nicht berücksichtigt. Dies trifft insbesondere auf im Jahr 2022 aus der Ukraine geflüchtete Personen zu.

Ab dem Jahr 2020 fand eine weitreichende Änderung der Erhebungsmethodik des MZ statt (vgl. Hundenborn/Enderer 2019) und bedingt durch die Coronapandemie gab es, wie bereits angesprochen, vermehrte Antwortausfälle. Es ist damit zu rechnen, dass dadurch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 mit vorherigen Jahrgängen stark eingeschränkt bis unmöglich ist. Dies trifft insbesondere auf untersuchte Subpopulationen zu, die in der Stichprobe nur gering vertreten sind. Die höhere nfQ-Quote in den Jahren 2020 und 2021 → Schaubild A11.3-1 bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Zuzug im aktuellen oder Vorjahr aus Krisengebieten kann daher nicht inhaltlich interpretiert werden.

(Michael Kalinowski)

A11.4 Junge Erwachsene mit und ohne Berufsabschluss – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Formale berufliche Qualifikationen sind ein zentraler Bestandteil des deutschen Arbeitsmarkts, da sie das effiziente Matching zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erleichtern (vgl. Abraham/Damelang/Haupt 2017). Personen ohne Berufsabschluss haben infolgedessen schlechtere Einstellungs- und Arbeitsmarktchancen. Bisherige Untersuchungen haben zudem festgestellt, dass diese Gruppe durch diskontinuierliche Bildungs- und Erwerbsverläufe gekennzeichnet ist, etwa durch wiederholte Teilnahmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen oder unterbrochene Berufsausbildungen. Ebenso ist ihr Arbeitsalltag häufig von Routinetätigkeiten, körperlicher Anstrengung und geringer Autonomie geprägt (vgl. Datenreport 2017, Kapitel A11.4; Datenreport 2018, Kapitel A11.4; Datenreport 2019, Kapitel A11.4).

Aus bildungspolitischer Sicht ist es daher von entscheidender Bedeutung, diese Personen für den Erwerb bzw. das Nachholen eines Berufsabschlusses zu gewinnen. In diesem Prozess spielt insbesondere die Betrachtung der frühen Erwerbsverläufe junger Erwachsener eine zentrale Rolle, da in dieser Phase entscheidende Weichen für das spätere Erwerbsleben gestellt werden. Personen, die im Anschluss an die allgemeinbildende Schule arbeitslos sind oder ohne abgeschlossene Berufsausbildung in das Erwerbsleben eintreten, haben grundsätzlich ein erhöhtes Risiko, auch im weiteren Lebensverlauf ohne berufliche Qualifikation zu verbleiben (vgl. Solga 2002). Bisherige Untersuchungen deuten zudem darauf hin, dass junge Erwachsene ohne Berufsabschluss – im Vergleich zu beruflich Qualifizierten – bereits fünf Jahre nach dem Verlassen der Schule häufiger in Berufen mit niedrigerem Einkommens- und Anforderungsniveau arbeiten und unzufriedener mit ihrer (materiellen) Lebenssituation sind (vgl. Datenreport 2025, Kapitel A11.4).

Für die Erklärung beruflicher Übergänge und Verläufe junger Menschen hat in den letzten Jahren die Untersuchung sowohl kognitiver Kompetenzen als auch sozio-emotionaler Fähigkeiten zunehmend an Bedeutung gewonnen (Lechner/Anger/Rammstedt 2019). Vor diesem Hintergrund befasst sich dieser Beitrag mit der Frage, wie sich junge Frauen und Männer mit und ohne Berufsabschluss fünf Jahre nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule in diesen Kompetenzen unterscheiden, um mögliche Ansatzpunkte für die Berufsbildungspraxis zu identifizieren. Als Datenquelle dient das Nationale Bildungspanel (NEPS, **E**), das Daten zu Bildungs- und Erwerbsverläufen sowie zu verschiedenen Kompetenzmessungen und Persönlichkeitsmerkmalen bereitstellt.

E

Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS; vgl. Blossfeld/Roßbach 2019). Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (IfBi, Bamberg) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk durchgeführt. Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung über den gesamten Lebensverlauf hinweg. Weitere Informationen sind unter <https://www.ifbi.de/> und bei Blossfeld/Roßbach 2019 zu finden. Die hier genutzte NEPS-Teilstudie (Startkohorte 4: „Schule und Ausbildung“) umfasst ca. 16.000 Schülerinnen und Schüler, die im Herbst 2010 die neunte Klasse einer allgemeinbildenden Schule in Deutschland besucht haben und fortan (halb-)jährlich befragt wurden (vgl. NEPS-Netzwerk 2025).

Die Analysetichprobe umfasst 1.764 junge Erwachsene, für die gültige Informationen über ihren beruflichen Verbleib fünf Jahre nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule sowie weitere zentrale Variablen vorliegen. Zum Beobachtungszeitraum verfügten insgesamt 1.368 Personen über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, während 396 noch keine formale Qualifikation aufweisen konnten. Personen mit (Fach-)Hochschulreife wurden ausgeschlossen, da sie – im Vergleich zu Personen mit maximal mittlerem Schulabschluss – grundsätzlich eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine formale Qualifikation durch ein Studium zu erwerben und dieses bis zum Ende des Beobachtungszeitraums noch nicht abgeschlossen zu haben.

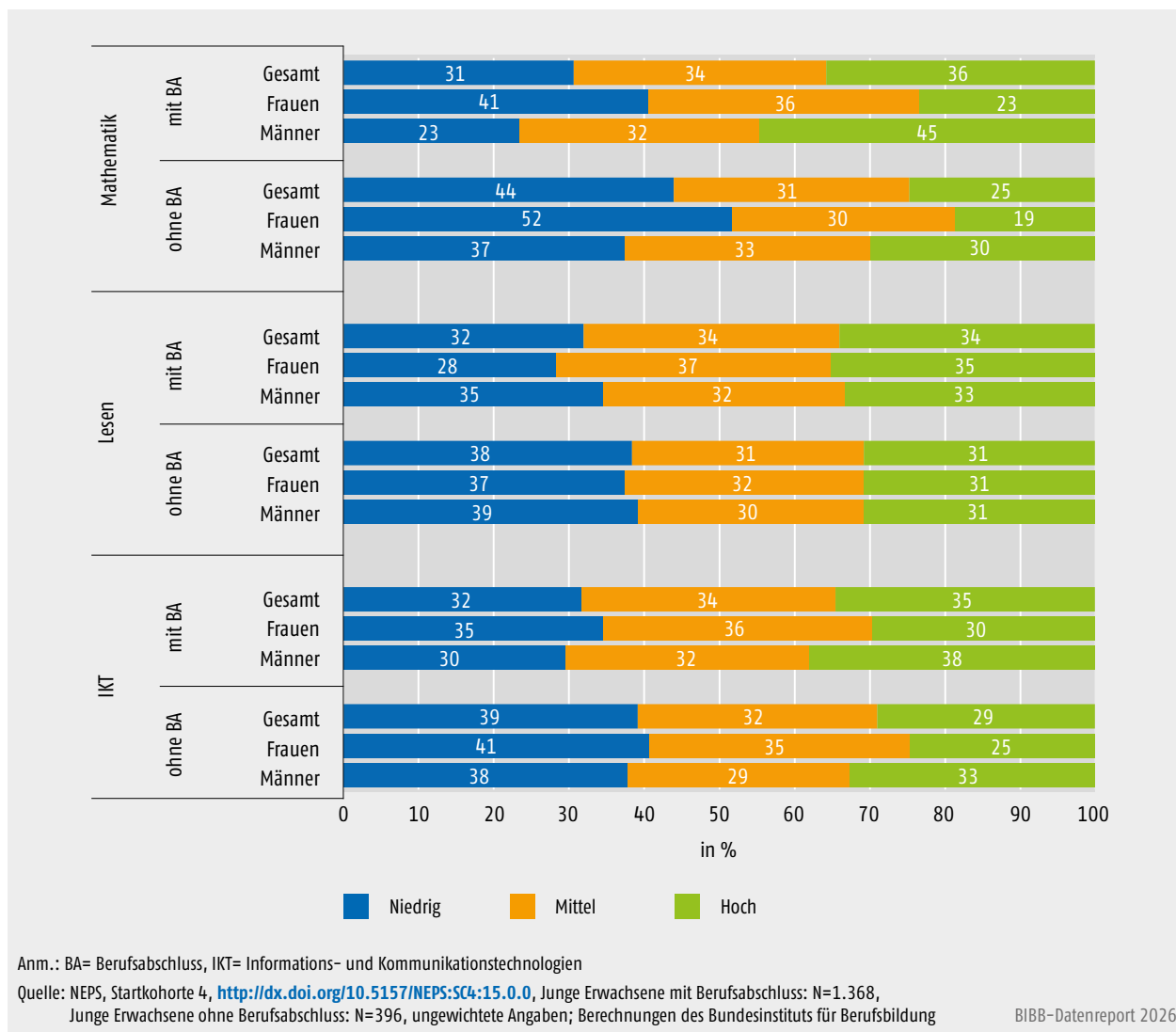
E

Operationalisierung zentraler Variablen

Die Messungen der **kognitiven Kompetenzen** basieren auf Kompetenztests in den Bereichen Mathematik, Lesen und Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) (vgl. Weinert u. a. 2019). Für die vorliegenden Analysen wurden Messungen in Mathematik und IKT aus der ersten Welle des Jahres 2010/2011 sowie in Lesen aus der zweiten Welle des Jahres 2011 verwendet. Die vorhandenen Messungen auf einer Skala von ca. -4,0 bis +4,5 wurden in drei Kategorien (Terzile) aufgeteilt, sodass sie jeweils niedrige, mittlere und hohe Kompetenzwerte repräsentieren.

Die **sozio-emotionalen Fähigkeiten** werden mithilfe fünf zentraler Persönlichkeitsmerkmale (Big Five) abgebildet: Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Verträglichkeit, Offenheit und emotionale Stabilität (Neurotizismus) (vgl. Lechner/Anger/Rammstedt 2019). Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit wurden die Skalenwerte (1 bis 5) analog zu den kognitiven Kompetenzen ebenfalls in drei Kategorien (niedrig, mittel, hoch) zusammengefasst.

Schaubild A11.4-1: Verteilungen kognitiver Kompetenzen, differenziert nach Berufsabschluss und Geschlecht (in %)



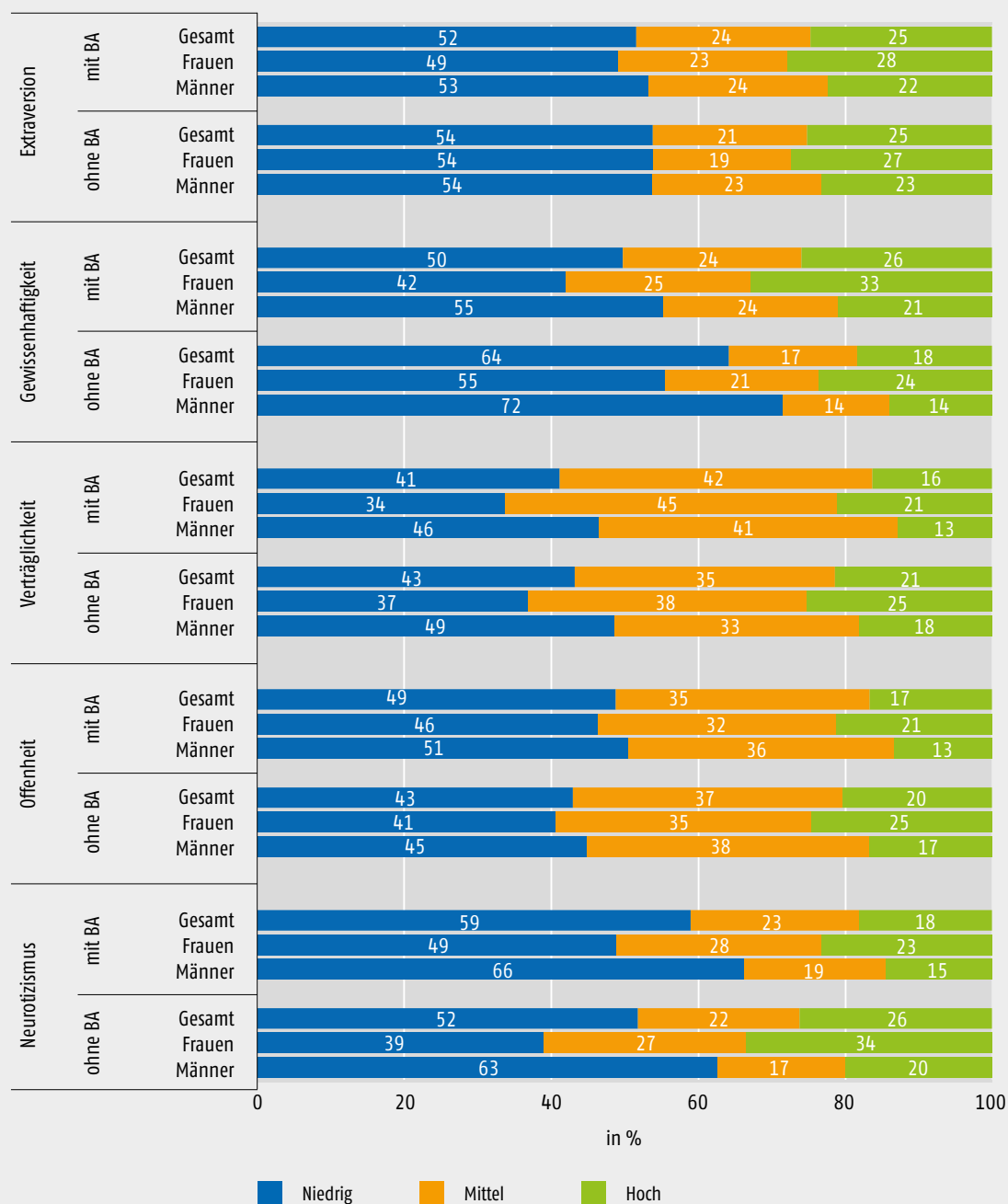
In → **Schaubild A11.4-1** sind zunächst die Verteilungen der kognitiven Fähigkeiten in den drei untersuchten Kompetenzdomänen dargestellt. Die deutlichsten statistisch signifikanten Unterschiede lassen sich dabei im Bereich Mathematik feststellen: Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss hatten mit 44 % häufiger niedrige Kompetenzwerte als formal Qualifizierte (31 %). Auch bei einer Differenzierung nach Geschlecht zeigen sich deutliche Unterschiede, wobei Männer grundsätzlich höhere Mathematikkompetenzen aufweisen. Die Geschlechterunterschiede bei den Personen ohne Berufsabschluss sind hingegen geringer als unter formal Qualifizierten: Unter den formal Qualifizierten lag der Anteil von Frauen mit hohen Mathematikkompetenzen 22 Prozentpunkte unter dem der Männer (23 % vs. 45 %), was bedeutet, dass der Anteil nur etwa halb so groß war. Unter Personen ohne Berufsabschluss betrug die Differenz hingegen nur

11 Prozentpunkte (19 % vs. 30 %), der Frauenanteil war hier also nur etwa um ein Drittel geringer.

In den Bereichen IKT und Lesen zeigen sich grundsätzlich ähnliche Gruppenunterschiede, auch wenn diese schwächer ausfallen und bei den Lesekompetenzen statistisch nur eingeschränkt abgesichert sind: So hatten Personen ohne Berufsabschluss im Vergleich zu formal Qualifizierten häufiger niedrige Kompetenzen (IKT: 39 % vs. 32 %; Lesen: 38 % vs. 32 %). Im Geschlechtervergleich zeigen sich in beiden Bereichen keine statistisch signifikanten Unterschiede.

Neben den kognitiven Kompetenzen sind sozio-emotionale Fähigkeiten (z. B. Persönlichkeitsmerkmale) ein entscheidender Faktor, der u. a. mit beruflichem Erfolg in Verbindung gebracht werden kann. → **Schaubild A11.4-2** gibt einen Überblick darüber, wie sich die Big-Five-Persönlich-

Schaubild A11.4-2: Verteilungen sozio-emotionaler Fähigkeiten, differenziert nach Berufsabschluss und Geschlecht (in %)



Anm.: BA= Berufsabschluss

Quelle: NEPS, Startkohorte 4, <http://dx.doi.org/10.5157/NEPS:SC4:15.0.0>, Junge Erwachsene mit Berufsabschluss: N=1.368, Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss: N=396, ungewichtete Angaben; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

keitsmerkmale über die untersuchten Gruppen hinweg verteilen, wobei sich statistisch signifikante Unterschiede für drei Dimensionen feststellen lassen. Am auffälligsten sind diese mit Blick auf die Dimension „Gewissenhaftigkeit“, die Menschen als organisiert, verantwortungsvoll und zielstrebig charakterisiert: Personen ohne Berufsabschluss weisen hier deutlich häufiger niedrige Werte auf als formal Qualifizierte (64 % vs. 50 %). Im Geschlechtervergleich fällt auf, dass dieser Befund im Wesentlichen auf die deutlich geringere Gewissenhaftigkeit der Männer zurückzuführen ist: Sie weisen häufiger niedrige Werte auf als Frauen (mit Berufsabschluss: 55 % vs. 42 %; ohne Berufsabschluss: 72 % vs. 55 %).

Signifikante Unterschiede zeigen sich auch hinsichtlich der Dimension „Verträglichkeit“: Personen ohne Berufsabschluss haben hier tendenziell höhere Werte als formal Qualifizierte (21 % vs. 16 %), d. h., sie sind offenbar weniger wettbewerbsorientiert. Dies scheint für Männer grundsätzlich in geringerem Maße zuzutreffen als für Frauen (mit Berufsabschluss: 13 % vs. 21 %; ohne Berufsabschluss: 18 % vs. 25 %).

Mit Blick auf die Dimension „Neurotizismus“ finden sich ebenfalls statistisch signifikante Gruppenunterschiede. Personen ohne Berufsabschluss weisen häufiger höhere Werte auf als formal Qualifizierte (26 % vs. 18 %), was darauf hindeutet, dass Personen ohne Berufsabschluss emotional weniger stabil sind als Personen mit beruflicher Qualifikation. Dabei sind diese Unterschiede in besonderem Maße durch die – im Vergleich zu Männern – höheren Neurotizismuswerte von Frauen geprägt (mit Berufsabschluss: 23 % vs. 15 %; ohne Berufsabschluss: 34 % vs. 20 %). Im Fall der Männer lassen sich die Gruppenunterschiede nach Berufsabschluss nicht statistisch absichern.

Fazit

Der Beitrag hat kognitive Kompetenzen und sozio-emotionale Fähigkeiten junger Frauen und Männer in den Blick genommen und analysiert, inwiefern sich Unterschiede je nach Erwerb eines Berufsabschlusses fünf Jahre nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule feststellen lassen. Dabei zeigt sich, dass Personen ohne Berufsabschluss in mehreren Bereichen geringere Kompetenzen aufweisen. Besonders deutlich wird dies im Bereich der Mathematikkompetenzen, deren Niveau sich als entscheidender Faktor für den Erwerb eines Berufsabschlusses erweist – insbesondere für Männer.

Noch stärker ins Gewicht fallen jedoch die Unterschiede in den sozio-emotionalen Fähigkeiten, die sich als bedeutend für die Unterscheidung zwischen Personen mit und ohne Berufsabschluss erweisen. Personen ohne Abschluss zeigen ein charakteristisches Profil mit geringerer Gewissenhaftigkeit, geringerer Wettbewerbsorientierung (bzw. höherer Verträglichkeit) sowie geringerer emotionaler Stabilität (bzw. höherem Neurotizismus). Gleichzeitig treten Geschlechterunterschiede zutage: Männer ohne Berufsabschluss zeigen geringere Gewissenhaftigkeit, während Frauen ohne Berufsabschluss weniger wettbewerbsorientiert sind und einen höheren Neurotizismus aufweisen.

Diese Befunde können erste Hinweise für die Bildungspolitik und -praxis geben, um das Risiko junger Erwachsener zu senken, langfristig ohne berufliche Qualifikation zu verbleiben. So ist es lohnenswert, neben der Förderung kognitiver Kompetenzen auch bestimmte sozio-emotionale Fähigkeiten (z. B. Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität) zu adressieren. Besonders in der Jugend, wenn sich diese Fähigkeiten noch entwickeln lassen, bieten sich gezielte Interventionen an, um das Potenzial junger Menschen zu fördern und damit berufliche Chancen zu erhöhen (vgl. Lechner/Anger/Rammstedt 2019). Entsprechende Maßnahmen sollten zudem die geschlechtsspezifischen Unterschiede in kognitiven und sozio-emotionalen Fähigkeiten berücksichtigen.

(Matthias Siembab; Linda Hoffmann; Alexandra Wicht)

A12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete

Der Übergang in die nachschulische Bildungsphase ist für Jugendliche eine zentrale Entwicklungsaufgabe. Hierbei sind vorhandene Potenziale zu erschließen, um jungen Menschen eine dauerhafte und nachhaltige Teilhabe an zentralen gesellschaftlichen Gütern wie Ausbildung und qualifizierter Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Dies gilt gleichermaßen für junge Geflüchtete aus Kriegs- und Krisenländern und für junge in Deutschland aufgewachsene Menschen mit Migrationshintergrund. Die folgenden Abschnitte bündeln zentrale Aspekte der Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Ausbildung ([Kapitel A12.1](#)) und der Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung bzw. Ausbildungsvorbereitung ([Kapitel A12.2](#)).

A12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Dieser Abschnitt fasst aktuelle Entwicklungen der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zusammen, zum einen zur Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, vorrangig auf Grundlage der Berufsbildungsstatistik, und zum anderen zur Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund (mit und ohne Fluchthintergrund) an beruflicher Ausbildung bzw. zu jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss.

Die Ausbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung, die eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO beginnt, d. h. die Ausbildungsanfängerquote, unterscheidet sich weiterhin deutlich nach Staatsangehörigkeit: 2024 lag sie bei einer ausländischen Nationalität bei 38,5 %, bei deutscher Nationalität bei 52,8 % ([vgl. Kapitel A5.8, → Tabelle A5.8-4](#)). Jugendliche ausländischer Nationalität erreichten damit erstmals wieder die gleiche Anfängerquote wie vor der Pandemie (2019: 38,4 %). Nach Geschlecht zeigen sich gegenläufige Entwicklungen: Bei männlichen Jugendlichen deutscher Nationalität ist die Anfängerquote 2024 im Vergleich zum Vorjahr (69,0 %) um 2,3 Prozentpunkte auf 66,7 % gesunken, bei denjenigen mit ausländischer Nationalität ist sie hingegen von 35,5 % auf 39,6 % um 4,1 Prozentpunkte gestiegen. Bei Ausbildungsanfängerinnen ausländischer Nationalität erhöhte sich die Anfängerquote 2024 gleichfalls um 4,6 Prozentpunkte auf 36,9 % (2023: 32,3 %), während sich bei Ausbildungsanfängerinnen deutscher Nationalität in diesem Zeitraum ein leichter Rückgang um rd. 1,6 Prozentpunkte auf 38,3 % zeigte (2023: 39,9 %).

Nach der integrierten Ausbildungsberichterstattung lag der Anteil der Bildungsanfänger/-innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit an allen Bildungssektoren im Jahr 2025 bei 22,9 % (u. a. Berufsausbildung, Erwerb der Hochschulreife [Sek II], Studium) ([vgl. Kapitel A4.2, → Tabelle A4.2.2](#)). Während die Zahl der Anfänger/-innen mit deutscher Staatsangehörigkeit in allen Bildungssektoren unter anderem demografisch bedingt von rd. 4.375.700 im Jahr 2005 um über eine Mio. auf rd. 3.342.000 im Jahr 2024 erheblich gesunken ist, ist sie bei der Vergleichsgruppe mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich um rd. 163.000 von rd. 460.100 auf rd. 624.000 gestiegen [→ Schaubild A.4.2-3](#). In der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO ist die Zahl der Anfänger/-innen mit deutschem Pass im Zeitraum 2005 bis 2025 von rd. 490.800 auf rd. 362.500, d. h. um mehr als 100.000 zurückgegangen. Bei einer ausländischen Staatsangehörigkeit hat sie sich im selben Zeitraum von rd. 26.500 auf rd. 75.800 nahezu verdreifacht. Der Zuwachs von Ausbildungsanfängern/-anfängerinnen mit ausländischem Pass in diesem Zeitraum ist wesentlich auf Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe) zurückzuführen: Dort stieg die Zahl von rd. 6.600 Anfängern/Anfängerinnen mit ausländischem Pass (2005) auf rd. 50.200 (2025) und damit fast um das Achtfache. Bei deutscher Staatsangehörigkeit fiel der Anstieg in GES-Ausbildungsberufen moderat aus (2005: rd. 136.100, 2025: rd. 153.000).

Über alle Bildungssektoren hinweg waren Bildungsanfänger/-innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit 2025 im Sektor „Berufsausbildung“ (2025: 19,2 %; 2024: 16,5 %) sowie im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ (2025: 10,8 %; 2024: 10,0 %) weiterhin unterproportional vertreten. Im Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ zeigte sich 2025 im Vergleich zu 2009 ein leichter Anstieg von 6,5 % auf 10,8 % bei Bildungsanfängern/-anfängerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Bildungsanfänger/-innen mit nicht deutschem Pass befanden sich mit einem Anteil von 41,4 % auch 2025 überproportional häufig im Übergangsbereich, d. h. in Maßnahmen, die nicht zu einer beruflichen Vollqualifizierung führen [→ Tabelle A4.2-2](#).

Um Fragen des Übergangs junger Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund in berufliche Ausbildung beantworten zu können, werden Stichprobenerhebungen herangezogen. Nach Daten der BA-BIBB-IAB-Bewerbstudie 2024 waren am Jahresende 2024 die bei der BA registrierten Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund erheblich seltener in eine betriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO eingemündet als diejenigen ohne Migrationshintergrund: Mit Fluchthintergrund waren es 30 %; mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 34 % und ohne Migrationshintergrund 45 % ([vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel 8.1, Tabelle A8.1.3-2](#)). Eine außerbetriebliche Ausbildung trug bei migrantischen Bewerber/-innen

bern/Bewerberinnen nicht zu einer Kompensation ihrer geringeren Übergänge in eine betriebliche Ausbildung bei (Verbleib in außerbetrieblicher Ausbildung: ohne Migrationshintergrund 6 %, mit Fluchthintergrund 3 %, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 4 %; vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A8.1, Tabelle A8.1.3-2). Rund jede/-r vierte Bewerber/-in mit Fluchthintergrund (23 %) und jede/-r Fünfte mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund (20 %) befand sich Ende 2024 in Angeboten des Übergangsbereichs, die nicht zu einer Vollqualifizierung führen; bei den Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund waren es 13 %. Migrantische Bewerber/-innen verblieben am Ende des Jahres auch öfter außerhalb des Bildungssystems: sei es sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder in einem Job, sei es arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A8.1, Tabelle A8.1.3-2).

Schwierige Übergänge, wie sie sich bei Jugendlichen mit Flucht- und Migrationshintergrund abzeichnen, beeinflussen die Platzierung in beruflicher Ausbildung und die Einmündung in einen Wunschberuf. Analysen weisen darauf hin, dass Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund mit höherer Wahrscheinlichkeit in Ausbildungsberufe mit deutlich niedrigeren berufsspezifischen Gehältern (vgl. Meyer/Winkler 2025b) oder in Berufe mit Besetzungsproblemen einmünden (vgl. Christ/Winkler 2026). Das Risiko, eine berufliche Ausbildung (dual oder vollzeitschulisch) vorzeitig zu beenden, steigt, wenn junge Menschen ihren Wunschberuf nicht realisieren können (vgl. Siembab/Beckmann/Wicht 2023). Nach der Probezeit lag die Vertragslösungsquote von Auszubildenden ausländischer Nationalität 2024 mit 25,3 % rd. 7 Prozentpunkte über der Vertragslösungsquote der Auszubildenden mit deutschem Pass (18,5 %); in den Freien Berufen und im Öffentlichen Dienst gab es im Vergleich zu Handwerk sowie Industrie und Handel nur geringfügige Unterschiede nach der Staatsangehörigkeit → [Tabelle A5.6-4](#). Zugleich erhalten Auszubildende ausländischer Nationalität häufiger in Berufen mit einer höheren Vertragslösungsquote einen Ausbildungsplatz (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Ein Teil der Jugendlichen kann nach der Vertragslösung eine Ausbildung in einem anderen Betrieb oder einem anderen Ausbildungsberuf aufnehmen.

2024 schlossen rd. 339.200 Auszubildende ihre duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO erfolgreich ab. Bei den Erfolgsquoten zeigten sich hierbei deutliche Unterschiede nach der Staatsangehörigkeit. Mit einem deutschen Pass bestanden 92,2 % der Prüfungsteilnehmenden ihre Prüfung im ersten Anlauf, mit einem ausländischen Pass waren es 80,3 % → [Tabelle A5.7-5](#). Der Anteil der Wiederholungsprüfungen war bei Auszubildenden mit einem ausländischen Pass mit 15,4 % mehr als doppelt so hoch wie bei Auszubildenden mit einem deutschen

Pass (6,9 %). Prüfungsteilnehmende ausländischer Nationalität bestehen ihre Abschlussprüfung häufiger in einem zweiten bzw. späteren Anlauf, d. h., sie benötigen häufiger eine „zweite“ oder weitere Chance.

Entgegen dem Trend rückläufiger Absolventenzahlen bei Auszubildenden deutscher Nationalität (seit 2010 ging ihre Zahl von rd. 479.000 auf 339.200 zurück) ist die Zahl der Auszubildenden ausländischer Nationalität, die ihre Prüfung erfolgreich bestanden haben, angestiegen. 2024 lag sie bei rd. 29.700 erfolgreichen Absolventinnen/Absolventen dualer Ausbildung, 2010 waren es nur rund 20.600 Absolventen/Absolventinnen → [Tabelle A5.7-1](#). Absolventen/Absolventinnen ausländischer Nationalität, auch Absolventen/Absolventinnen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem nicht europäischen Asylherkunftsland, tragen damit dazu bei, den Rückgang von dual ausgebildeten Nachwuchskräften abzubremesen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024; Schmidt/Uhly/Kroll 2024). Betriebe bildeten 2021 rund dreimal so viel junge Geflüchtete aus wie in den Jahren zuvor (2021: 10 %; 2017: 3 %; vgl. Gerhards 2022). 2024 hatten 2,6 % aller Auszubildenden in Betrieben einen Fluchthintergrund – so Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels. Der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen an allen Ausbildungsstellenbewerbenden lag bei 6,0 % und ist gegenüber 2020 (4,7 %) leicht angestiegen. Gleichwohl ist die Quote der Neueinstellungen von geflüchteten Auszubildenden (7,4 %) geringer als die Quote bei den Bewerbenden insgesamt (14,0 %) (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Schaubild C2.2.2).

Für eine dauerhafte Integration in das Erwerbsleben hat in Deutschland ein Berufsabschluss eine herausragende Bedeutung (vgl. [Kapitel A11.1](#); [A11.3](#)). 2024 hatte rund ein Drittel (33,4 %) der jungen Erwachsenen mit Einwanderungsgeschichte im Alter von 20 bis 34 Jahren keinen Berufsabschluss – dies waren dreimal so viel wie in der Vergleichsgruppe ohne Einwanderungsgeschichte (10,6 %) → [Tabelle A11.3-1](#). Hochgerechnet betraf dies knapp eine Mio. junge Erwachsene ohne und rd. 1,7 Mio. junge Erwachsene mit Einwanderungsgeschichte. Der Anteil junger Erwachsener mit Einwanderungsgeschichte, der in Deutschland aufgewachsen ist (Nachkommen von Eingewanderten) und keinen Berufsabschluss hatte, lag bei 21,0 %. Junge Frauen mit Einwanderungsgeschichte ohne eigene Migrationserfahrung waren seltener als die männliche Vergleichsgruppe ohne formalen Berufsabschluss (weiblich 16,8 %, männlich 25,1 %). Bei der Gruppe der selbst nach Deutschland Zugewanderten lag die Quote der formal Nichtqualifizierten mit 38,8 % höher, was auf einen weiterhin sehr hohen Förderbedarf bei Zugewanderten hinweist. Auch bei dieser Gruppe (selbst Zugewanderte) waren junge Frauen mit 35,6 % seltener als die männliche Vergleichsgruppe (41,5 %) ohne Berufsabschluss.

Junge Erwachsene mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die 2023 oder 2024 aus Kriegs- und Krisenländern nach Deutschland zugezogen sind, hatten im Jahr 2024 zu 54,9 % keinen formal anerkannten Berufsabschluss. Die Quote der jungen Ukrainerinnen und Ukrainer (20 bis 34 Jahre), die 2024/2025 nach Deutschland zugezogen sind und keinen formalen Berufsabschluss aufwiesen, lag bei 41,9 % → [Schaubild A11.3-1](#).

Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund – mit und ohne Fluchthintergrund – mündeten deutlich seltener in eine duale Berufsausbildung ein (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A8.1). Die Schwierigkeiten im Übergangsprozess zeigen sich auch in einer höheren Mobilitätsbereitschaft: Rund jede/-r fünfte Bewerber/-in mit Fluchthintergrund – und damit ein größerer Anteil als bei anderen Befragten – hat sich 2024 auf Ausbildungsplätze in mehr als 100 km Entfernung beworben (ohne Migrationshintergrund: 12 %, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund: 14 %; vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A8.2.2 und Tabelle A8.2.2-1).

Die Wahrscheinlichkeit, erfolgreich in eine vollqualifizierende Berufsausbildung – dual oder vollzeitschulisch – einzumünden, war 2024 für Bewerber/-innen mit einem Migrationshintergrund (mit und ohne Fluchthintergrund) der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie zufolge signifikant geringer als für Befragte ohne Migrationshintergrund – unter Kontrolle ausgewählter Einflussfaktoren (u. a. Bildungsvoraussetzungen, Elterngespräche über berufliche Orientierung) (vgl. Weller/Granato 2026). Speziell für Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund weisen weitere Analysen (im Gegensatz zu früheren Untersuchungen, vgl. Schuß/Eberhard 2022) bezüglich der Wahrscheinlichkeit, in eine berufliche Ausbildung oder ein Studium überzugehen, auf keine signifikanten Unterschiede zu der Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund hin (auch hier unter Berücksichtigung ausgewählter Einflussfaktoren wie Bildungsabschlüsse, Beratungsgespräche u. a.) (vgl. Ertl u. a. 2025). Soziale Kontakte sind weiterhin bedeutsam: Je häufiger junge Geflüchtete (18 bis 30 Jahre) Kontakte zu Deutschen hatten (täglich bzw. mehrmals wöchentlich), desto günstiger waren ihre Übergangschancen in eine duale oder vollzeitschulische Ausbildung – unter Berücksichtigung zentraler Einflussfaktoren (vgl. Meyer/Winkler 2025a).

Seit Jahren gibt es erhebliche Differenzen unter migrantisches Bewerbergruppen ohne Fluchthintergrund und Bewerbern ohne Migrationshintergrund in Höhe und Wahrscheinlichkeit, erfolgreich in eine (betriebliche) Berufsausbildung einzumünden. Diese lassen sich auch unter Berücksichtigung zentraler personeller, sozialer und institutioneller Kontextfaktoren für Bewerber/-innen mit einem Migrationshintergrund bzw. für nicht studienberechtigte ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-

-innen mit Migrationshintergrund nicht abschließend erklären (vgl. z. B. Beicht/Walden 2018). Dies trifft in besonderem Maße auf Jugendliche türkischer bzw. arabischer Herkunft zu (vgl. Ertl u. a. 2022). Selbst mit gleichen Schulabschlüssen, Schulnoten, Bildungs- bzw. Berufspräferenzen, vergleichbarem Engagement bei Bewerbungsaktivitäten sowie gleichen regionalen bzw. berufsspezifischen Ausbildungsmarktlagen sowie vergleichbarer sozialer Herkunft und sozialer Einbindung haben z. B. nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen bei einem Migrationshintergrund geringere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, als diejenigen ohne Migrationshintergrund (vgl. Beicht/Walden 2018; Ertl u. a. 2022; Granato 2020). Über die berücksichtigten Faktoren hinaus wirkende Kontextbedingungen verweisen bei einem Migrationshintergrund auf strukturelle Ausgrenzungsprozesse (vgl. Sachverständigenrat für Migration und Intergration [SVR] 2024)]. Erst bei der (kleinen) Gruppe der Schulabgänger/-innen der 3. Generation gleichen sich die Einmündungschancen an (vgl. Beicht/Walden 2018).

Betriebe entscheiden als Gatekeeper entlang ihrer Rekrutierungslogiken über den Zugang in eine duale Ausbildung (vgl. Granato 2020; Krug von Nidda/Söhn 2022; Imdorf 2023). Diese betriebliche Auswahlfunktion ist für die Erklärung ungleicher Einmündungschancen bedeutsam, weil sie nicht allein individuelle Voraussetzungen der Bewerber/-innen, sondern auch betriebliche Faktoren wie Eignung, Passung und Risiko berücksichtigen (vgl. Krug von Nidda/Söhn 2022; Imdorf 2023). Trotz weiterhin bestehender Besetzungs- und Rekrutierungsprobleme werden Jugendliche bei einem Migrationshintergrund – auch bei gleichen Voraussetzungen – seltener als Auszubildende eingestellt. Nach einem pandemiebedingten Rückgang haben z. B. junge Geflüchtete für die betriebliche Ausbildung seither zwar wieder an Bedeutung gewonnen (vgl. Gerhards 2022). Gleichwohl lag 2024 die betriebliche Quote der Neueinstellungen von Auszubildenden mit einem Fluchthintergrund im Vergleich zu ihren Ausbildungsplatzbewerbungen bei 7 % und damit nur halb so hoch wie die Quote aller Bewerbenden (14 %, vgl. BIBB-Datenreport 2025, Schaubild C2.2-2). Demnach stellten Betriebe Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund unterproportional ein und schöpften das Ausbildungspotenzial dieser Bewerbergruppe nur zum Teil aus (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel C2.3).

Betriebliche Rekrutierungsstrategien und -logiken erweisen sich damit auch für Jugendliche mit Migrations- und Fluchthintergrund als höchst bedeutsam für ihre Zugangschancen. Ausbildungsbetriebe versuchen bei der Rekrutierung neuer Auszubildender „das (imaginäre) Risiko“ potenziell künftiger Probleme möglichst gering zu halten und daher – gerade in KMU „mit beschränkten zeitlichen und personellen Mitteln“ – die „betriebliche

Passung“ von Ausbildungsbewerber/-innen zu antizipieren (Imdorf 2023, S. 271). Dies kann die Tendenz zu gruppenspezifischen Zuschreibungen begünstigen, die im Auswahlprozess auch dann wirksam werden können, wenn formale Bildungszertifikate, Bewerbungsunterlagen und andere Voraussetzungen vergleichbar sind. Aktuelle Studien weisen mithilfe von Korrespondenzexperimenten mit fiktiven Bewerbungen von Schülern/Schülerinnen kurz vor der Fachoberschulreife darauf hin, dass Bewerbende mit deutschen Namen auf ihre Anfragen für eine Ausbildung von Betrieben deutlich häufiger Rückmeldungen erhalten (rd. 67 %) als Bewerbende mit ausländisch klingenden Namen (arabisch klingender Name 40 %, türkisch klingender Name 52 %, hebräisch klingender Name 54 %; russisch klingender Name 57 %) (vgl. Köhler/Wiemann 2025). Bewerbendenexperimente und Vignettenstudien kommen zum Teil zu differierenden Befunden bezüglich betrieblicher Rekrutierungslogiken und struktureller Ausgrenzung (vgl. Imdorf 2023; Köhler/ Wiemann 2025).

Zugleich gilt es, das Zusammenwirken von Fremd- und Selbstselektion genauer als bisher in den Blick zu nehmen. Erfahrungen mit Misserfolgen, „Umwegen“ oder länger andauernden Übergangsphasen können Exklusionsrisiken verstärken, sei es durch Stigmatisierungen wegen dieser Bildungs(um)wege oder durch Demotivation und sich daran anschließende Selbstselektionsprozesse. Diese können bei jungen Menschen zu „Cooling-out-Prozessen“ beitragen, weshalb eine erhöhte Selbstselektion auch als Folge von Misserfolgserfahrungen, die in strukturellen Ursachen begründet sind, angesehen werden kann (vgl. z. B. Krug von Nidda u. a. 2022). Gerade Erfahrungen strukturell bedingter „blocked opportunities“ und Cooling-out-Prozesse könnten dazu beitragen, dass junge Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund weiterreichende Bildungsziele jenseits einer beruflichen Ausbildung entwickeln (vgl. z. B. Granato 2020). Damit werden ihre Potenziale für eine duale Ausbildung nicht vollständig ausgeschöpft. Ansatzpunkte liegen folglich nicht allein bei individuellen Voraussetzungen, sondern ebenso bei strukturellen Rahmenbedingungen und Übergangshürden (vgl. Ertl u. a. 2022; Granato 2020; Christ/Granato 2022). Wenngleich die OECD 2024 auf erhebliche Investitionen Deutschlands in die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund verweist (etwa in der Sprachförderung) – mit positiven Resultaten in einigen Feldern (vgl. OECD 2024b) –, bleibt der erreichte Stand der Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung auch weiterhin unbefriedigend. Dies gilt auch für in Deutschland aufgewachsene Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte (vgl. Beicht/Walden 2018, BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A8.4) und weist darauf hin, dass Integrationshemmnisse nicht ausschließlich mit einer jüngst erfolgten Zuwanderung oder fehlenden

Erstintegrationsangeboten erklärt werden können. In seinem Jahresgutachten benennt der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) den „Zugang zu Aus- und Weiterbildung sowie den anschließenden Einstieg in den Arbeitsmarkt“ als eine der zentralen Herausforderungen bei der Integration von Eingewanderten mit einem Fluchthintergrund (vgl. Sachverständigenrat für Integration und Migration 2024, S. 10). Es bestehen weiterhin zu viele Hürden für junge Menschen mit Migrationshintergrund beim Zugang in eine duale Berufsausbildung, um eine nachhaltige Integration in berufliche Ausbildung und qualifizierte Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Aus Sicht des SVR (2024) sind neben einer vereinfachten Anerkennung vorhandener Qualifikationen und einem besseren Zugang zu beruflicher Weiterbildung insbesondere der Zugang und Abschluss einer beruflichen Ausbildung zu erhöhen. Hierfür sind die bestehenden Regelsysteme so auszugestalten, dass sie allen jungen Menschen zugänglich sind. Außerdem ist vorherige und begleitende Unterstützung in Förderprogrammen (u. a. Unterstützung bei Spracherwerb und Nachholen schulischer Kompetenzen) konsequent weiter zu verfolgen (vgl. Sachverständigenrat für Integration und Migration 2024). Bisherige differenzierende und zielgruppenorientierte flankierende Förderangebote sind zentral und daher weiterzuführen, um Übergänge und Ausbildungsverläufe erfolgreich zu gestalten und die Teilhabechancen gerade junger Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund nachhaltig zu erhöhen (vgl. Ertl u. a. 2022; Granato/Christ 2022).

Junge Menschen mit einem Migrations- bzw. Fluchthintergrund haben im Übergang Schule – Beruf weiterhin einen erhöhten Unterstützungsbedarf. 2022 gaben 64,5 % der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund und 44,5 % derjenigen mit einem Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund an, mehr Unterstützung im Übergangsprozess benötigt zu haben – unter Befragten ohne Migrationshintergrund waren es lediglich 27,5 %. Zwischen 2018 und 2021 stieg der Bedarf an Unterstützung bei beruflicher Orientierung, Beratung und Begleitung im Übergang um rd. 20 Prozentpunkte (vgl. Keßler u. a. 2022). Diese Befunde unterstreichen, dass Beratung und Begleitung als zentrale Elemente einer chancengerechten Übergangsgestaltung zu verstehen sind. Angesichts der Heterogenität der Bildungsvoraussetzungen und Lebenslagen junger Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte haben sich Angebote einer kontinuierlichen Übergangs- und Ausbildungsbegleitung für Jugendliche sowie bei Auszubildenden (auch bei Ausbildungsbetrieben) als besonders erfolgversprechend erwiesen. In Untersuchungen finden sich vermehrt Hinweise darauf, dass gerade junge Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund von Mentoring-Angeboten sowie verlässlichen und kontinuierlichen (übergangs- wie ausbildungs-)begleitenden Angeboten profitieren können

(vgl. Keßler u. a. 2022; Maué/Schumann 2024; Ertl u. a. 2022, Benneker 2022; Uhly/Neises 2023; Wehking 2025). Vielfältige und frühzeitige Betriebskontakte, etwa durch Einstiegsqualifizierung, Praktika oder Probearbeiten, können zudem Vertrauen aufbauen, Erwartungen beider Seiten klären sowie die Passungswahrscheinlichkeit erhöhen und dadurch entscheidend zu einem gelingenden Übergang und Ausbildungserfolg beitragen (vgl. z. B. Granato/Christ 2022; Ertl u. a. 2022; 2025). Trotz eines pandemiebedingten Rückgangs beim Zugang zu einer dualen Berufsausbildung haben junge Menschen mit ausländischem Pass sowie junge Geflüchtete seither für die berufliche Ausbildung an Bedeutung gewonnen (vgl. Gerhards 2022; Granato/Christ 2022). Insgesamt ist ihre Zahl gestiegen – bei den Ausbildungsanfängern/-anfängerinnen bzw. bei den Absolventen/Absolventinnen (dualer) Berufsausbildung.

Damit gewinnen Fragen erfolgreicher Stabilisierung, Begleitung und Abschlussorientierung zusätzlich an bildungs- und arbeitsmarktpolitischer Relevanz, um diesen Trend zu stabilisieren und auszubauen, Jugendliche mit Migrations- und Fluchthintergrund für eine duale Ausbildung zu gewinnen und ihnen einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen. Wesentlich sind gerade bei dieser Gruppe daher Angebote zur Senkung von Ausbildungsabbrüchen und zur Erhöhung erfolgreicher Prüfungsabschlüsse, die dazu beitragen können, Fachkräftpoteziale aufzubauen und die Fachkräftelücke in Deutschland zu verkleinern. Zentrale Ansatzpunkte für gelingende Übergänge sowie Ausbildungsverläufe sind eine stärkere Verzahnung berufsorientierender, berufsvorbereitender und ausbildungsbegleitender Angebote, ein stärkerer Fokus auf nachholende Bildungsangebote (Schulabschlüsse, Sprachkenntnisse), die Sicherung personeller Kontinuität in früh ansetzenden Angeboten zur Vermeidung von Friktionen und eine Stärkung lebensweltlicher Aspekte (vgl. Ertl u. a. 2022; Benneker 2022; Settelmeier 2022; Uhly/Neises 2023).

(Mona Granato)

A12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung

Nach dem deutlichen Anstieg der Asylersanträge im Jahr 2023 um 51 % auf 329.000 verzeichnete das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) im Jahr 2024 einen Rückgang der Erstanträge um 30 % beziehungsweise rd. 100.000 gegenüber dem Vorjahr. Im Jahr 2025 setzte sich dieser Trend mit einem erneuten deutlichen Rückgang fort: Die Zahl der Asylersanträge sank auf 116.000, was einem Minus von 50,7 % entspricht. Damit lag die Zahl der Menschen, die in Deutschland Schutz suchten und einen Asylersantrag stellten, im Jahr 2025 auf dem niedrigsten Stand seit 2013 (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025a).

In den Asylgeschäftsstatistiken des BAMF sind die rd. 1,15 Mio. ukrainischen Staatsangehörigen, die seit Februar 2022 infolge des russischen Angriffskriegs nach Deutschland geflohen sind und sich hier aufhalten (vgl. Statistisches Bundesamt 2026), nicht enthalten. Für ukrainische Schutzsuchende gelten sowohl bei der Einwanderung nach Deutschland als auch beim Zugang zum Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt andere aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen als für Geflüchtete anderer Staatsangehörigkeiten. Ukrainische Staatsangehörige benötigen für die Einreise kein Visum und dürfen sich zunächst bis zu 90 Tage in Deutschland aufhalten. Im Anschluss erhalten sie auf Grundlage der „Massenzustrom-Richtlinie“ der EU einen „vorübergehenden Schutz“ gemäß § 24 AufenthG, der derzeit bis März 2027 gilt. Mit diesem Status ist ein unmittelbarer Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten verbunden (vgl. Bundesministerium des Innern 2026).

Bis einschließlich des Berichtsjahres 2023 wurden die seit Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine Anfang 2022 in Deutschland Schutz suchenden ukrainischen Staatsangehörigen nicht der Personengruppe „Personen im Kontext Fluchtmigration“ zugeordnet, über die die BA in ihren zentralen Statistiken regelmäßig berichtet. Aufgrund der spezifischen aufenthaltsrechtlichen Regelungen, die ausschließlich für ukrainische Schutzsuchende galten und weiterhin gelten, waren in den vergangenen Berichtsjahren die entsprechenden Informationen zum Fluchthintergrund bei ukrainischen Staatsangehörigen nur unzureichend erfasst. Vor diesem Hintergrund wies die BA „die Gesamtzahl der ‚Personen im Kontext Fluchtmigration‘ sowie alle statistischen Größen zum ‚Aufenthaltsstatus‘ nur unter Ausschluss von ukrainischen Staatsangehörigen [...]“ aus (Bundesagentur für Arbeit 2023). Entsprechend ließen sich aus den Ausbildungsmarktdaten der BA bislang keine belastbaren Rückschlüsse auf die Zahl ukrainischer Bewerber/-innen und deren Übergänge in das deutsche duale Ausbildungssystem ziehen.

Tabelle A12.2-1: Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen zum 30.09.2025 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %)

Merkmale	Ausbildungsstellenbewerber/-innen			
	mit Kontext Fluchtmigration		ohne Kontext Fluchtmigration	
	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	47.458	100,0	396.877	100,0
Geschlecht				
Männer	29.964	63,1	248.822	62,7
Frauen	17.494	36,9	148.055	37,3
Alter				
Unter 20 Jahre	23.302	49,1	264.589	66,7
20 bis unter 25 Jahre	15.940	33,6	102.152	25,7
25 Jahre und älter	8.216	17,3	30.136	7,6
Schulabschluss				
Ohne Ersten Schulabschluss	1.551	3,3	5.381	1,4
Erster Schulabschluss	16.840	35,5	106.843	26,9
Mittlerer Schulabschluss	14.219	30,0	166.795	42,0
Fachhochschulreife	3.624	7,6	50.178	12,6
Allgemeine Hochschulreife	6.082	12,8	45.340	11,4
Keine Angabe	5.142	10,8	22.340	5,6
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2025: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung				
				BIBB-Datenreport 2026

Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Fluchthintergrund

Die Zahl der registrierten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die mithilfe der Arbeitsagentur oder des Jobcenters eine duale Ausbildung anstrebten, belief sich im Berichtsjahr 2025 auf rd. 47.500 Personen → [Tabelle A12.2-1](#) und ist gegenüber dem Vorjahr um rd. 11.300 Personen beziehungsweise um 31,3 % gestiegen (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A12.2). Dieser Anstieg ist auf die veränderte Datenlage der BA für die Gruppe der „Personen im Kontext Fluchtmigration“ zurückzuführen. In den Berichtsjahren 2022 bis einschließlich 2024 waren die aufenthaltsrechtlichen Informationen zum Fluchthintergrund für ukrainische Staatsangehörige stark untererfasst, weshalb sie von der Gesamtzahl der „Personen im Kontext Fluchtmigration“ ausgeschlossen wurden. Für das zurückliegende Berichtsjahr 2025 werden ukrainische Staatsangehörige auf Grundlage der „Massenzustrom-Richtlinie“ der EU gem. § 24 AufenthG von der BA nun als „Personen im Kontext Fluchtmigration“ erfasst. Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund an allen gemeldeten Ausbildungs-

stellenbewerbern und -bewerberinnen lag im Jahr 2025 bei 10,7 %, was einem Anstieg um 2,3 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der in diesem Berichtsjahr verzeichnete Anstieg der Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt ([vgl. Kapitel A1.1.1](#)) um rd. 13.000 Personen ist somit maßgeblich auf die Zunahme der geflüchteten Ausbildungsinteressierten und hier insbesondere auf den Anstieg der Ausbildungsinteressierten mit ukrainischer Staatsangehörigkeit zurückzuführen.

Wie bei allen gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen werden nur jene geflüchtete Personen als Bewerber/-innen registriert und gezählt, die von der BA für „ausbildungsreif“ befunden wurden, d. h., die sowohl die sprachlichen als auch sonstigen Voraussetzungen für den Beginn einer Ausbildung erfüllen. Wie viele Geflüchtete ohne Unterstützung der Beratungs- und Vermittlungsdienste nach einer Ausbildung gesucht haben, ist nicht bekannt.

Im Durchschnitt sind die gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund anteilmäßig deutlich älter als die gemeldeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund

→ **Tabelle A12.2-1.** Rund jede/-r sechste Bewerber/-in im Kontext Fluchtmigration (17,3 %) war 25 Jahre und älter. Bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund lag dieser Anteil bei nur 7,6 %.

Unterschiede in der Merkmalstruktur der registrierten Bewerber/-innen zeigen sich auch hinsichtlich des Geschlechts. Während der Frauenanteil in der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund in den vergangenen Jahren kontinuierlich rückläufig war, ist er in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund stetig angestiegen. 2025 lag der Frauenanteil der geflüchteten Bewerber/-innen bei 36,9 % und damit auf einem ähnlichen Niveau wie in der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (37,3 %) → **Tabelle A12.2-1.** Die Angleichung der Geschlechterverhältnisse im Berichtsjahr steht auch im Zusammenhang mit der statistischen Einbeziehung der ukrainischen Bewerber/-innen in die Gruppe der „Personen im Kontext Flucht-migration“. Während in den Berichtsjahren bis 2023 bei den Geflüchteten die männlichen Bewerber deutlich in der Überzahl waren (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A12.2), lag der Frauenanteil unter den ukrainischen Bewerbern und Bewerberinnen im aktuellen Berichtsjahr bei 48,7 % und damit nahezu auf dem Niveau des Männeranteils von 51,3 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025).

Auch hinsichtlich der formalen Bildungsqualifikationen zeigten sich Unterschiede zwischen Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Fluchthintergrund. Die Angaben zu den Schulabschlüssen sind jedoch aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme in den Herkunftsländern der Geflüchteten sowie teilweise fehlender Informationen mit Vorsicht zu interpretieren. Im Jahr 2025 lag der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen mit einem ersten Schul- oder vergleichbaren Abschluss bei 35,5 % und damit um 8,6 Prozentpunkte höher als bei Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund (26,9 %). Demgegenüber verfügten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund mit einem Anteil von 42,0 % deutlich häufiger über einen mittleren Schulabschluss als geflüchtete Bewerber/-innen (30,0 %). Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die im Berichtsjahr 2025 eine Hochschulzugangsberechtigung aufwiesen, betrug 20,5 % (gegenüber 24,0 % bei Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund). Beim Vergleich der Schulabschlüsse ist zudem zu berücksichtigen, dass bei Bewerberinnen/Bewerbern mit Fluchthintergrund deutlich häufiger keine Informationen zum Schulabschluss vorlagen (2025: 10,8 %) als bei Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund (5,6 %).

Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund

Von den rd. 47.500 bei der BA gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund konnten zum Stichtag 30. September 2025 insgesamt rd. 14.900 einen Ausbildungsvertrag abschließen. Gemessen an allen Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund betrug die Quote der Einmündungen in eine (duale) Ausbildung im Berichtsjahr 2025 somit 31,5 % und lag wie in den vergangenen Berichtsjahren weiter deutlich unter dem Anteil der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (44,4 %) → **Tabelle A12.2-2.**

Bei 24,5 % der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund bestand zum Stichtag 30. September 2025 weiterhin ein Vermittlungswunsch in Ausbildung. Dabei handelte es sich sowohl um unversorgte Bewerber/-innen (12,4 %) als auch um Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib, die ihren Vermittlungswunsch für das laufende Ausbildungsjahr bei der BA aufrechterhielten (12,1 %). Im Vergleich zu den noch suchenden Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund blieben Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund häufiger unversorgt (12,4 % gegenüber 8,6 %) und mündeten seltener in eine Alternative ein (12,1 % gegenüber 9,8 %) → **Tabelle A12.2-2.**

Rund 20.900 bzw. 44,0 % der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund waren im Berichtsjahr 2025 anderweitig oder unbekannt verblieben und hatten ihren Vermittlungsauftrag beendet. Der BA liegen von insgesamt rd. 10.000 ehemaligen Bewerberinnen und Bewerbern im Kontext von Fluchtmigration (21,1 %) Informationen über den Verbleib vor. 22,8 % der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund waren ohne Angabe eines Verbleibs → **Tabelle A12.2-2.**

→ **Tabelle A12.2-2** zeigt auch den Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund differenziert nach Geschlecht, Region, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus. Hierbei wird deutlich, dass Bewerberinnen mit Fluchthintergrund eine höhere Einmündungsquote in Ausbildung (33,6 %) aufwiesen als männliche Bewerber mit Fluchthintergrund (30,3 %). Geflüchtete Bewerber/-innen mit erstem Schulabschluss (35,3 %) oder mit mittlerem Schulabschluss (34,1 %) mündeten häufiger in die duale Berufsausbildung ein als Bewerber/-innen mit Fachhochschulreife (23,0 %) oder mit allgemeiner Hochschulreife (24,9 %). Differenziert nach dem Aufenthaltsrechtlichen Status der geflüchteten Bewerber/-innen gab es keine großen Unterschiede zwischen der Art des Aufenthaltsstatus und den entsprechenden Verbleibquoten, die zwischen 30,6 % und 36,1 % nur geringfügig variierten. Auch in den vergangenen Berichtsjahren lag der Anteil der eingemündeten Bewerber/-innen, die eine

Tabelle A12.2-2: Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum 30.09.2025 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Region, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %)

Merkmale	Eingemündete Bewerber/-innen		Noch suchende Bewerber/-innen zum 30.9.						Andere ehemalige Bewerber/-innen						Insgesamt	
			darunter:		Bewerber/-innen mit Alternative		unversorgte Bewerber/-innen		darunter:		mit bekanntem Verbleib		unbekannt verblieben			
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	14.947	31,5	11.637	24,5	5.746	12,1	5.891	12,4	20.874	44,0	10.036	21,1	10.838	22,8	47.458	100,0
Geschlecht																
Männer	9.075	30,3	7.527	25,1	3.830	12,8	3.697	12,3	13.362	44,6	6.532	21,8	6.830	22,8	29.964	100,0
Frauen	5.872	33,6	4.110	23,5	1.916	11,0	2.194	12,5	7.512	42,9	3.504	20,0	4.008	22,9	17.494	100,0
Region																
Westdeutschland	12.921	32,2	9.755	24,3	5.151	12,8	4.604	11,5	17.449	43,5	8.621	21,5	8.828	22,0	40.125	100,0
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	2.026	27,7	1.878	25,7	595	8,1	1.283	17,5	3.416	46,7	1.413	19,3	2.003	27,4	7.320	100,0
Schulabschluss																
Ohne Ersten Schulabschluss	464	29,9	399	25,7	164	10,6	235	15,2	690	44,5	316	20,4	374	24,1	1.551	100,0
Erster Schulabschluss	5.948	35,3	3.902	23,2	2.048	12,2	1.854	11,0	6.990	41,5	2.964	17,6	4.026	23,9	16.840	100,0
Mittlerer Schulabschluss	4.854	34,1	3.648	25,7	2.012	14,2	1.636	11,5	5.717	40,2	3.008	21,2	2.709	19,1	14.219	100,0
Fachhochschulreife	834	23,0	863	23,8	556	15,3	307	8,5	1.927	53,2	1.444	39,8	483	13,3	3.624	100,0
Allgemeine Hochschulreife	1.514	24,9	1.568	25,8	608	10,0	960	15,8	3.000	49,3	1.515	24,9	1.485	24,4	6.082	100,0
Keine Angabe	1.333	25,9	1.257	24,4	358	7,0	899	17,5	2.550	49,6	789	15,3	1.761	34,2	5.142	100,0
Aufenthaltsstatus																
Aufenthalts-erlaubnis	11.788	30,6	9.595	24,9	4.678	12,2	4.917	12,8	17.104	44,4	8.380	21,8	8.724	22,7	38.487	100,0
Aufenthalts-gestattung	2.706	35,1	1.788	23,2	936	12,1	852	11,0	3.221	41,7	1.431	18,5	1.790	23,2	7.715	100,0
Duldung	453	36,1	254	20,2	132	10,5	122	9,7	549	43,7	225	17,9	324	25,8	1.256	100,0
Zum Vergleich: Verbleibsstatus von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund																
Insgesamt	176.216	44,4	62.371	15,7	38.744	9,8	33.977	8,6	147.940	37,3	77.949	19,6	69.991	17,6	396.877	100,0
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2025: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung																
BIBB-Datenreport 2026																

Aufenthalts-gestattung oder eine Duldung hatten, höher als bei Bewerberinnen/Bewerbern mit einer Aufenthalts-erlaubnis (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A12.2).

Von den 14.947 gemeldeten Bewerberinnen/Bewerbern mit Fluchthintergrund, die zum 30. September 2025 in eine Berufsausbildung eingemündet waren, erhielt der Großteil einen betrieblichen Ausbildungsplatz²⁶³

(90,7%) und rd. jede/-r zehnte Bewerber/-in einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz²⁶⁴ (9,3%).

→ **Tabelle A12.2-3**, zeigt, dass sich geflüchtete Bewerber/-innen mit einem alternativen Verbleib zum Stichtag 30. September 2025 am häufigsten in einer Schulbildung befanden (48,8%) oder einer Erwerbstätigkeit nachgingen (31,9%). 7,6% der Bewerber/-innen mündeten

263 Betrieblich = nicht (überwiegend) öffentlich finanziert

264 Außerbetrieblich = (überwiegend) öffentlich finanziert

Tabelle A12.2-3: Verbleib der im Berichtsjahr 2024 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration
(Stichtag: 30.09.2024, absolut und in %)

Art des Verbleibs	Insgesamt		Status des Vermittlungsauftrages							
			Vermittlungsauftrag läuft				Vermittlungsauftrag abgeschlossen			
			bei alternativem Verbleib		ohne alternativen Verbleib (unversorgte Bewerber/-innen)		durch Einmündung in Berufsausbildung		bei alternativem oder nicht bekanntem Verbleib	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Einmündung in Berufsausbildung	14.947	100,0					14.947	100,0		
davon: Berufsausbildung ungefordert	13.559	90,7					13.559	90,7		
Berufsausbildung gefördert	1.388	9,3					1.388	9,3		
Alternativer Verbleib	15.782	100,0	5.746	100,0					10.036	100,0
davon: Schulbildung	7.705	48,8	2.720	47,3					4.985	49,7
Studium	545	3,5	151	2,6					394	3,9
Praktikum	204	1,3	117	2,0					87	0,9
Erwerbstätigkeit	5.040	31,9	1.407	24,5					3.633	36,2
gemeinnützige soziale Dienste	253	1,6	94	1,6					159	1,6
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	828	5,2	402	7,0					426	4,2
davon: Berufsausbildung ungefordert	494	3,1	167	2,9					327	3,3
Berufsausbildung gefördert	334	2,1	235	4,1					99	1,0
Fördermaßnahmen	1.207	7,6	855	14,9					352	3,5
davon: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	836	5,3	596	10,4					240	2,4
Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ)	340	2,2	243	4,2					97	1,0
sonstige Förderung	31	0,1	16	0,3					15	0,1
Ohne Angabe eines Verbleibs	16.729	100,0			5.891	100,0			10.838	100,0
Insgesamt	47.458	100,0	5.746	12,1	5.891	12,4	14.947	31,5	20.874	44,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2025: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

in eine berufsvorbereitende Fördermaßnahme der BA ein, 5,2% verblieben in ihrem bestehenden Ausbildungsverhältnis und 3,5% begannen ein Studium. Mit jeweils unter 2% spielten die übrigen Verbleibe wie Praktikum (1,3%) und gemeinnützige soziale Dienste (1,6%) eine geringere Rolle.

Die unterschiedlichen Verbleibe variierten dabei zwischen Bewerberinnen/Bewerbern, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war, und jenen, die weiterhin mithilfe der Unterstützungsangebote der BA auf eine Vermittlung in Ausbildung hofften. Demnach gingen Bewerber/-innen, die ihren Vermittlungswunsch

nicht aufrechterhielten, öfter einer Erwerbstätigkeit nach (36,2%) als Bewerber/-innen, die weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchten (24,5%). Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag weiter bestehen blieb, waren dagegen öfter in eine Fördermaßnahme eingemündet (14,9% vs. 3,5%). 4,2% der weiterhin suchenden Bewerber/-innen absolvierten eine Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ) und 10,4% eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (gegenüber 1,0% und 2,4% der Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war).

(Alexander Christ)

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

Das Wichtigste in Kürze²⁶⁵

Berufliche Weiterbildung ist ein zentrales Instrument, um den Herausforderungen des technologischen, demografischen und ökologischen Wandels in der Arbeitswelt zu begegnen. Trotz der hohen Relevanz einer kontinuierlichen Anpassung und Erweiterung bestehender Kompetenzen ist der Zugang zu beruflicher Weiterbildung in Deutschland weiterhin ungleich verteilt und Weiterbildungsbeteiligung variiert sowohl zwischen Betrieben als auch zwischen Beschäftigten teils sehr deutlich. Angesichts des anhaltenden Fachkräftemangels, der fortschreitenden Digitalisierung und der zunehmenden Bedeutung Künstlicher Intelligenz (vgl. Kapitel C) ist eine fundierte empirische Grundlage unverzichtbar, um bildungspolitische Entscheidungen evidenzbasiert zu treffen und Ressourcen zielgerichtet einzusetzen.

Kapitel B des vorliegenden BIBB-Datenreports stellt daher anhand zentraler Indikatoren die aktuelle Lage der beruflichen Weiterbildung dar. Es beleuchtet u. a. die individuelle und betriebliche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die Anbieterlandschaft sowie bestehende Förderinstrumente.

Beteiligungsstrukturen: Betriebliche Aktivitäten rückläufig

Grundlegende Indikatoren zu beruflichen Weiterbildungsaktivitäten umfassen zunächst die Beteiligungsstrukturen mit Blick auf die Bevölkerung sowie auf die Betriebslandschaft. Hinsichtlich der Beteiligungsstrukturen in der erwachsenen Bevölkerung ist der **Adult Education Survey (AES)** eine zentrale Datenquelle für eine repräsentative Beschreibung im Zeitverlauf. Die zuletzt für das Jahr 2022 erhobenen Daten zeigten eine Stabilisierung der Teilnahmequote an beruflicher Weiterbildung auf hohem Niveau (52 %, vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B1.1). Eine neue Erhebung in Deutschland, die Daten für das Jahr 2025 liefern wird, wurde im Winter 2025/2026 durchgeführt. Ergebnisse werden voraussichtlich Anfang 2027 in einem Trendbericht veröffentlicht. Die Aktualisierung der Zeitreihe zur Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wird voraussichtlich im BIBB-Datenreport 2027 erfolgen (vgl. Kapitel B1.1).

Die AES-Auswertungen zeigen zuverlässig, dass Beschäftigte in Deutschland vor allem im betrieblichen Kontext an beruflicher Weiterbildung teilnehmen: Im Jahr 2022 lag die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung – definiert über betriebliche Unterstützung in Form von Freistellung oder finanziellen Mitteln – mit 48 % sehr deutlich über der Teilnahmequote an individueller Weiterbildung (8 %) (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B1.1). Betriebe nehmen dementsprechend eine entscheidende Funktion im Zugang zu beruflicher Weiterbildung ein. Um betriebliche Weiterbildungsaktivitäten detailliert abzubilden, werden im BIBB-Datenreport üblicherweise drei Betriebserhebungen herangezogen: das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die CVTS-Erhebung (Continuing Vocational Training Survey) und das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung.

Die Ergebnisse des **IAB-Betriebspanels** für das Jahr 2024 zeigen einen erneuten Rückgang der Weiterbildungsaktivitäten – vermutlich vor dem Hintergrund der anhaltenden wirtschaftlichen Schwäche (vgl. Kapitel B1.2.1):

- Die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe sank 2024 auf 44 % (Vorjahr: 49 %) und lag damit 11 Prozentpunkte unter dem Niveau von 2019 vor der Coronapandemie (55 %). Der Rückgang betraf vor allem kleine und mittelgroße Betriebe, während der Anteil der weiterbildenden Großbetriebe mit 97 % unverändert blieb.
- Die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden an allen Beschäftigten, sank ebenfalls – auf 29 % im ersten Halbjahr 2024 (2023: 32 %). Auch dieser Indikator erreichte noch nicht wieder das Vorkrisenniveau von 2019 (36 %).
- Darüber hinaus bestehen weiterhin deutliche Unterschiede in den Weiterbildungschancen in den Belegschaften: Beschäftigte auf qualifiziertem Tätigkeitsniveau nahmen 2024 mit einer Quote von 34 % deutlich häufiger an Weiterbildung teil als Beschäftigte auf einfachem Tätigkeitsniveau (14 %).

Die **CVTS6-Erhebung** (Bezugsjahr 2020) liefert vergleichende Daten über die betrieblich finanzierte Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten. Im Fokus der aktuellen Auswertung stehen finanzielle Unterstützungsangebote für Unternehmen (vgl. Kapitel B1.2.2). Dabei zeigte sich eine große Heterogenität: In Frankreich, Italien, Ungarn und Spanien bestanden für alle Unternehmen

²⁶⁵ Dieser Beitrag ist eine Fortschreibung des Kapitels „Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung – Das Wichtigste in Kürze“ von Gesa Münchhausen im BIBB-Datenreport 2025.

verpflichtende Umlagesysteme. In Deutschland spielten Weiterbildungsfonds mit nur 2 % beitragszahlenden Unternehmen eine untergeordnete Rolle. Die Reichweite finanzieller Fördermaßnahmen blieb in den meisten Ländern begrenzt, insbesondere kleinere Unternehmen profitierten seltener von Zuschüssen als größere. Die nächste Erhebung (CVTS7) für das Bezugsjahr 2025 wird 2026 durchgeführt.

Mit den Daten des **BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung** lassen sich die betrieblichen Aktivitäten im Bereich der Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten noch tiefergehend untersuchen. Die nächsten Analysen sind für den BIBB-Datenreport 2027 geplant ([vgl. Kapitel B1.2.3](#)).

Angebotsseite: Wirtschaftsstimmung der Weiterbildungsbranche deutlich eingetrübt

Neben der Beteiligung der Bevölkerung und der Betriebe an berufsbezogener Weiterbildung lohnt sich der Blick auf die Anbieterseite: Wie ist es um die wirtschaftliche Lage der Weiterbildungsbranche bestellt, und welche strukturellen Herausforderungen prägen das Feld? Zentrale Datenquelle dafür ist der **wbmonitor**, eine jährliche Onlinebefragung unter Anbietern beruflicher und allgemeiner Weiterbildung. Er wird in Kooperation des BIBB mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) durchgeführt und liefert Klimawerte zur wirtschaftlichen Stimmung sowie wechselnde Themenschwerpunkte ([vgl. Kapitel B2.1](#)).

Der **wbmonitor-Klimawert** ist 2025 auf -4 Punkte gefallen (Vorjahr: +13) und damit zum zweiten Mal in Folge gesunken. 2023 betrug er noch +22 Punkte. Nur im ersten Jahr der Coronakrise (2020: -13 Punkte) war das Niveau niedriger. Die wirtschaftliche Stimmung unter den Weiterbildungsanbietern war dabei im Durchschnitt ähnlich trüb wie in der gesamten Dienstleistungsbranche (ifo Geschäftsklima Dienstleistungssektor: -3 Punkte) ([vgl. Kapitel B2.1.1](#)).

- Besonders betroffen waren überwiegend öffentlich finanzierte Einrichtungen (Klimawert: -26 Punkte) sowie Volkshochschulen (VHS: -25 Punkte). Hintergrund ist insbesondere die Ende 2026 auslaufende Übergangsregel zur Beschäftigung von Honorarkräften infolge des sogenannten Herrenberg-Urteils, die viele Anbieter vor existenzielle Herausforderungen stellt.
- Wirtschaftsnahe Anbieter wie Kammern und Berufsverbände zeigten sich hingegen deutlich positiver gestimmt (Klimawert: +34 Punkte). Auch privat-kommerzielle Anbieter (+18) sowie berufliche Schulen und (Fach-)Hochschulen (+18) wiesen positive Werte auf.

- Entgegen des negativen Gesamttrends verbesserten sich Einrichtungen, die schwerpunktmäßig in der SGB-geförderten Weiterbildung tätig waren, auf einen Klimawert von +8 Punkten – vermutlich getragen von steigenden Teilnehmendenzahlen in der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW; [vgl. Kapitel B3.1](#)).
- Auch das überwiegend von Betrieben finanzierte Anbietersegment lag mit +16 Punkten zwar im positiven Bereich, setzte aber den seit 2023 sichtbaren Abwärtstrend fort – ein Befund, der in Einklang mit der oben beschriebenen, rückläufigen betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung steht.

Darüber hinaus bestätigt der **Themenschwerpunkt „Fachkräftebedarf in der Weiterbildung“** des **wbmonitor** ([vgl. Kapitel B2.1.2](#)) zunehmende Personalengpässe in der Branche selbst: Honorarkräfte stellten 2024 mit 57 % den Großteil des Weiterbildungspersonals; an Volkshochschulen lag dieser Anteil sogar bei 89 %. Mehr als die Hälfte der Anbieter berichtete von Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung (Honorarkräfte: 61 %, sozialversicherungspflichtig Angestellte: 51 %). 38 % der Anbieter konnten 2024 ihren Personalbedarf nicht vollständig decken – mit unmittelbaren Folgen für das Weiterbildungsangebot: 57 % der betroffenen Einrichtungen mussten wiederkehrende Angebote temporär aussetzen. Der bevorstehende Generationenwechsel wird die Engpässe absehbar weiter verschärfen.

Mit Blick auf einzelne Trägertypen ist die Lage der **Volkshochschulen (VHS)** ([vgl. Kapitel B2.2](#)) besonders angespannt. Die VHS übernehmen in vielen Bundesländern landesgesetzlich eine zentrale Funktion in der Grundversorgung mit Weiterbildung, sind durch ihre stark auf Honorarkräfte gestützte Personalstruktur jedoch in besonderer Weise vom Herrenberg-Urteil betroffen. Im Jahr 2024 wurden 33.061 Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ durchgeführt (Vorjahr: 32.938). Die Zahl der Unterrichtsstunden sank zugleich um 5,3 % auf 704.597. Die VHS-Weiterbildungsdichte (Unterrichtsstunden je 1.000 Einwohner/-innen) ging in West- wie in Ostdeutschland weiter zurück und lag deutlich unter dem Niveau vor der Coronapandemie. Zugleich erreichten die Beratungsstunden zur Vermittlung in Arbeit mit rd. 146.000 Stunden den höchsten Wert seit Aufnahme dieses Merkmals in die VHS-Statistik im Jahr 2018.

Eine besondere Rolle in der berufsbegleitenden Qualifizierung spielt das **Fernlernen** ([vgl. Kapitel B2.3](#)). Es ermöglicht eine weitgehend orts- und zeitunabhängige Weiterbildung und ist damit insbesondere für Erwerbstätige, mobilitätseingeschränkte Personen sowie Personen in Phasen intensiverer Sorgearbeit eine relevante Option. Zum Stichtag 2025 waren 5.361 Fernlehrgänge bei der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) gelis-

tet. Das BIBB nimmt nach § 90 Abs. 3 Nr. 4 BBiG und auf Grundlage des Fernunterrichtsschutzgesetzes (FernUSG) eine Schlüsselrolle bei der Qualitätssicherung berufsbildender Fernlehrgänge ein: Im Jahr 2024 wurden 24 berufsbildende Fernlehrgänge geprüft, die ein breites Spektrum beruflicher Fortbildung abdecken – von Wirtschaftsfachwirten/-fachwirtinnen bis zu Industriemeistern/-meisterinnen.

Öffentlich geförderte Weiterbildung: Eintritte in die FbW deutlich gestiegen

Die öffentliche Förderung beruflicher Weiterbildung umfasst mehrere Instrumente, die in [Kapitel B3](#) vorgestellt werden.

Den Anfang macht die **Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)** durch die BA. Diese verzeichnete 2024 insgesamt einen Anstieg der Eintritte um 6,9 % gegenüber dem Vorjahr; der durchschnittliche Jahresbestand stieg um 11,4 % auf 167.137 Förderfälle und erreichte damit den höchsten Wert seit 2015 ([vgl. Kapitel B3.1](#)). Im Rechtskreis SGB III stiegen die Eintritte um 12,1 %, im SGB II sanken sie um 4,7 %. Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an den Eintritten lag 2024 bei 33,9 % und stieg damit kontinuierlich weiter an (2015: 16,4 %). Der Frauenanteil betrug 47,7 %. Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurde die Beschäftigtenförderung zum 1. April 2024 strukturell vereinfacht; zugleich wurde das Qualifizierungsgeld (§ 82a SGB III) als neue Entgeltersatzleistung bei strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf eingeführt.

Die Förderung der **Aufstiegsfortbildung nach dem AFBG** (Aufstiegs-BAföG) ging 2024 leicht zurück: Es wurden Bewilligungen für 189.691 Personen erteilt (-0,2 % gegenüber dem Vorjahr). In Anspruch genommen wurde die Förderung von 177.746 Personen (-0,5 %). Der Frauenanteil bei den Bewilligungen lag bei 43,1 %. Die meisten Bewilligungen entfielen auf Fortbildungsziele nach vergleichbarem Landesrecht (45,3 %) – mit der staatlich anerkannten Erzieherin bzw. dem staatlich anerkannten Erzieher als dem mit Abstand am stärksten besetzten Abschluss (29,1 % aller Bewilligungen) –, gefolgt von Industrie und Handel (32 %) und Handwerk (19,6 %) ([vgl. Kapitel B3.2](#)). Insgesamt wurden Förderleistungen in Höhe von rd. 1,08 Mrd. € bewilligt.

Das **Weiterbildungsstipendium** ([vgl. Kapitel B3.3.1](#)) nahm 2025 insgesamt 6.568 Absolventinnen und Absolventen aus 267 verschiedenen Berufen neu auf (Vorjahr: 6.450) und erfüllte damit die Zielmarke von 6.500 Neuaufnahmen pro Jahr. Das **Aufstiegsstipendium** ([vgl. Kapitel B3.3.2](#)) verzeichnete 2025 1.500 Neuaufnahmen; seit Programmbeginn 2008 wurden insgesamt

18.860 Stipendiatinnen und Stipendiaten gefördert, von denen 11.182 ihr Studium bereits erfolgreich abgeschlossen haben.

Der **nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses** ([vgl. Kapitel B3.4](#)) richtet sich an Erwachsene ohne formale Qualifikation – 2024 entfielen 40,2 % aller FbW-Eintritte auf diese Gruppe. Möglich ist er über Umschulungen, die Externenprüfung oder in Teilqualifikationen strukturierte Nachqualifizierungsangebote; in den letzten fünf Jahren machten abschlussorientierte Maßnahmen konstant rd. 23 % der FbW-Eintritte aus. Finanzielle Anreize sind Weiterbildungsprämien von 1.000 € (Zwischenprüfung) bzw. 1.500 € (Abschlussprüfung) sowie seit Juli 2023 ein monatliches Weiterbildungsgeld von 150 €.

Die **Ausgaben der öffentlichen Hand** für berufliche Weiterbildung ([vgl. Kapitel B3.5](#)) werden im BIBB-Datenreport regelmäßig fortgeschrieben; die nächste Aktualisierung der Zeitreihe ist für den Datenreport 2027 vorgesehen.

Fortbildungsabschlüsse und Umschulungen: Rückgang setzt sich fort

In Deutschland führen mehrere Wege zum geregelten beruflichen Aufstieg – die beiden quantitativ bedeutendsten sind die höherqualifizierende Berufsbildung nach BBiG/HwO (z. B. Meister/-in, Fachwirt/-in) und die Bildungsgänge der Fachschulen und -akademien mit Abschlüssen wie staatlich geprüfte/-r Techniker/-in. Voraussetzungen sind in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung und einschlägige Berufserfahrung. Den rechtlichen Rahmen für die Fortbildungswege nach BBiG/HwO bilden bundesweit gültige Rechtsverordnungen (Fortbildungs- und Meisterprüfungsordnungen) sowie Prüfungsregelungen der zuständigen Stellen (Kammern). Sie definieren bundesweit einheitliche bzw. regional gültige Standards für Prüfungen, Zulassungen und Abschlussbezeichnungen. 2025 sind für die berufliche Fortbildung 220 bundesweite Rechtsverordnungen und Regelungen zu verzeichnen. Daneben bestehen 1.468 Rechtsvorschriften zu 575 Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen ([vgl. Kapitel B4.1](#)). Neu in Kraft getreten sind 2025 u. a. die Fortbildungsordnungen Bachelor Professional im Notariat und Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für das Notariat sowie drei Meisterprüfungsverordnungen.

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 80.088 **Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO** erfolgreich abgeschlossen – ein erneuter leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr (80.937; -1,0 %) und ein Minus von 11,3 % gegenüber 2019. Die Prüfungserfolgsquote lag bei 81,6 % ([vgl. Kapitel B4.2](#)). Die rückläufige Entwicklung ist in erster Linie auf demografische Veränderungen und ein zurückgehendes Interesse junger Menschen an einer dualen

Berufsausbildung zugunsten akademischer Bildungsgänge zurückzuführen. Die Verteilung über die Ausbildungsbereiche zeigt das gewohnte Bild: Industrie und Handel dominieren mit 38.421 bestandenen Prüfungen (Erfolgsquote 70,7 %), gefolgt vom Handwerk mit 32.253 bestandenen Prüfungen und der höchsten Erfolgsquote von 97,6 %. Im Öffentlichen Dienst wurde mit 3.510 bestandenen Prüfungen ein neuer Höchststand erreicht (Erfolgsquote 95,2 %). Erkennbar bleibt die ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation: Männer absolvierten 2024 zu 53 % Fortbildungsprüfungen in Produktionsberufen, Frauen zu 67 % in kaufmännischen Dienstleistungsberufen.

Den zweiten Hauptweg beruflicher Höherqualifizierung bilden die **Fachschulen** (vgl. **Kapitel B4.3**). Sie qualifizieren – aufbauend auf einer abgeschlossenen Berufsausbildung – für die Übernahme von Führungsaufgaben und ermöglichen zugleich den Erwerb der Fachhochschulreife. Im Schuljahr 2024/2025 waren 1.445 Fachschulen mit 8.439 Klassen und 152.942 Schülerinnen und Schülern erfasst. Die Schülerzahlen gingen gegenüber dem Vorjahr um 4,3 % zurück; im Zehnjahresvergleich beträgt das ein Minus von 19,9 %. Der Frauenanteil lag bei 57,1 %. Im Abgangsjahr 2024 beendeten insgesamt 53.931 Absolvierende einen Bildungsgang an einer Fachschule (-5,2 % gegenüber dem Vorjahr). In der Zusammenschau mit den Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO zeigt sich ein klar zweigeteiltes Bild: An Fachschulen dominieren Produktionsberufe (57 %) und personenbezogene Dienstleistungsberufe (28 %), während die BBiG-/HwO-Fortbildungen stärker auf kaufmännische Dienstleistungsberufe (41 %) und Produktionsberufe (39 %) entfallen.

Eine dritte Säule der geregelten beruflichen Höherqualifizierung sind **berufliche Umschulungen** (vgl. **Kapitel B4.4**). Sie ermöglichen den Wechsel in eine neue berufliche Tätigkeit und sind insbesondere in Zeiten strukturellen Wandels ein wichtiges Instrument der Arbeitsmarktpolitik. 2024 gingen die bestandenen Umschulungsprüfungen auf 19.692 zurück (Vorjahr: 21.678). Industrie und Handel lag mit 15.846 bestandenen Prüfungen deutlich vorne, gefolgt vom Handwerk (1.992) und den Freien Berufen (1.128). Der häufigste Umschulungsberuf war Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement mit 3.477 bestandenen Prüfungen, gefolgt von den IT-Berufen (Fachinformatiker/-in Systemintegration und Anwendungsentwicklung).

Ausblick: Grundkompetenzen, KI und anhaltende Ungleichheiten

Die Frage, wie es um die Lern- und Bildungsvoraussetzungen der erwachsenen Bevölkerung in Deutschland bestellt ist, hat zuletzt die **PIAAC-Studie** wieder in den

Vordergrund gerückt. Die Ende 2024 veröffentlichten Befunde der zweiten PIAAC-Welle (2022/2023) zeichnen für Deutschland ein gemischtes Bild: Insbesondere im Bereich der Grundkompetenzen Erwachsener bleiben erhebliche Herausforderungen bestehen – mit unmittelbaren Konsequenzen für die berufliche Weiterbildung (vgl. Rammstedt u. a. 2024). Denn parallel verändert sich das Anforderungsprofil von Beschäftigung im Zuge der eingangs skizzierten Transformationsprozesse weiter. Internationale Analysen wie der „Future of Jobs Report“ (siehe World Economic Forum 2025) prognostizieren, dass in den nächsten Jahren erhebliche Anteile der heute relevanten Kompetenzen erneuert werden müssen.

Künstliche Intelligenz wird dabei zugleich Gegenstand und Werkzeug von Weiterbildung: Sie eröffnet Chancen für adaptive Lernpfade, intelligente Empfehlungssysteme und stärker individualisierte Lernprozesse – Themen, die im **Schwerpunktkapitel zu Künstlicher Intelligenz in der Berufsbildung** dieses Datenreports vertieft werden (vgl. **Kapitel C6**).

Zugleich bleiben **Weiterbildungsungleichheiten** eine der zentralen Herausforderungen. Dabei nehmen Betriebe eine entscheidende Funktion bei der Verteilung von Weiterbildungschancen ein: Bereits die Zugangschancen zu Weiterbildungsbetrieben sind sozial sehr ungleich verteilt und selbst in Weiterbildungsbetrieben ist der Zugang zu Weiterbildungsressourcen meist für breite Teile der Belegschaft erschwert (vgl. Schlieker 2026). Gerade vor dem Hintergrund der hier dargestellten Befunde rückläufiger betrieblicher Aktivitäten verschärft sich daher die Frage, wie Beschäftigte erreicht werden, die heute schon seltener an beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Denn die aktuelle wirtschaftliche Schwäche in Deutschland wirkt sich spürbar auf die betriebliche Weiterbildung aus: Sowohl die Betriebsbeteiligung als auch die Teilnehmendenquote sind 2024 erneut gesunken. Gleichzeitig stellt die ungeklärte Situation rund um die Beschäftigung von Honorarkräften nach dem Herrenberg-Urteil viele Weiterbildungsanbieter – insbesondere Volkshochschulen und öffentlich finanzierte Einrichtungen – vor existenzielle Herausforderungen. Eine kontinuierliche, datenbasierte Beobachtung der Weiterbildungslandschaft schafft dabei die Grundlage, um Entwicklungen frühzeitig zu erkennen, fundierte Entscheidungen zu treffen und berufliche Weiterbildung als wichtiges Fundament für Transformation und Teilhabe gezielt zu stärken.

Tabelle B-1 auf den folgenden Seiten gibt einen Überblick über die im Kapitel B genutzten Erhebungen und Statistiken sowie über zentrale Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung – einschließlich solcher, die im vorliegenden Datenreport 2026 nicht aktualisiert berichtet werden, aber in der Berichterstattung des Kapitels insgesamt verankert sind.

(Mortimer Schlieker)

Tabelle B-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 1)

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Adult Education Survey (AES)	Querschnitterhebung der Lern- und Weiterbildungsaktivitäten Erwachsener in der EU und weiteren europäischen Ländern	Stichprobendaten. Europaweite Erhebungen im Abstand von sechs Jahren (zuletzt 2022), in Deutschland alle zwei bis drei Jahre (vorher: Berichtssystem Weiterbildung). Neue Erhebung im Winter 2025/2026; Ergebnisse Anfang 2027	▶ Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung ▶ Einfluss sozialer Merkmale auf Weiterbildungsteilnahme ▶ Themenfelder informeller Lern- und non-formaler Bildungsaktivitäten ▶ Subjektive Bewertung der Lernerfahrung und des realisierten beruflichen Nutzens	B1.1	https://www.bibb.de/de/1656.php
Nationales Bildungspanel (NEPS)	Längsschnitterhebung der Privathaushalte; Differenzierungen von Bildungsaktivitäten primär anhand von Lernumwelten (formal, non-formal, informell)	Paneldaten; jährlich	▶ Gründe für Teilnahme an formalen, non-formalen oder informellen Lernaktivitäten ▶ Erträge der Weiterbildung ▶ Beteiligungsstrukturen ▶ Gelegenheiten und Hindernisse bei Lernprozessen und Bildung im Erwachsenenalter ▶ Auswirkung des technologischen Wandels und der Digitalisierung auf Bildungs- und Erwerbsverläufe	Zuletzt in Ausgabe 2024, Kapitel B1.2.4/ Sonderauswertung in Kapitel C4.2	https://www.neps-data.de/
IAB-Betriebspanel	Repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung	Stichproben-/Paneldaten. Jährliche Befragung in Westdeutschland seit 1993, in Ostdeutschland seit 1996	Unter anderem betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote	B1.2.1	https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/
Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey)	Erhebung der betrieblich finanzierten Weiterbildung in der EU und weiteren europäischen Ländern	Stichprobendaten. Unternehmensbefragung; Stichprobenziehung aus Unternehmensregister. Seit 1993 insgesamt sechs Erhebungen, seit 2005 im Abstand von fünf Jahren (zuletzt CVTS6 für 2020). CVTS7 für das Bezugsjahr 2025 wird 2026 durchgeführt	▶ Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Ländervergleich ▶ Angebot und Nachfrage von Qualifikationen ▶ Umfang, Lernformen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung ▶ Betriebliche Bildungspolitik und Bildungsstrategien; Hemmende und fördernde Faktoren betrieblicher Weiterbildung ▶ Schwerpunkt 2026: Finanzielle Unterstützungsangebote für betriebliche Weiterbildung	B1.2.2	https://www.bibb.de/de/9228.php
BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung	Längsschnitterhebung weiterbildungsrelevanter Daten aus Sicht der Betriebe	Stichproben-/Paneldaten, jährliche Befragung	▶ Strukturen, Entwicklungen und Zusammenhänge betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen ▶ Betriebliche Aktivitäten in Aus- und Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ▶ Betriebliche Digitalisierungsprozesse (seit 2016) ▶ Beteiligung an höherqualifizierender Berufsbildung	B1.2.3	https://www.bibb.de/de/1482.php

BIBB-Datenreport 2026

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

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
wbmonitor	Erhebung weiterbildungsrelevanter Informationen aus Sicht der Weiterbildungsanbieter	(Teil-)Erhebung bei den aktiven Weiterbildungsanbietern, z. T. im Längsschnitt; jährlich mit wechselnden Themenschwerpunkten	► Klimawerte zur wirtschaftlichen Stimmung der Weiterbildungsanbieter (wbmonitor-Klimawerte) ► Strukturinformationen ► Themenschwerpunkt 2025: „Fachkräftebedarf in der Weiterbildung“	B2.1 B2.1.2	https://www.bibb.de/de/2160.php
Volkshochschul-Statistik (VHS-Statistik)	Erhebung relevanter Informationen, Geschäftsstatistik	Jährliche Erhebung; Aggregatdaten	► Strukturinformationen (Kurse, Unterrichtsstunden, Belegungen, Teilnahmen, Beratungs- und Vermittlungsleistungen) ► Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ als Schwerpunkt der Berichterstattung über berufliche Weiterbildung an VHS	B2.2	https://www.die-bonn.de/weiterbildung/statistik/vhs-statistik
Strukturdaten Distance Learning/ Distance Education und ZFU-Daten	Anbieterbefragung (auch von Hochschulen) zu Fernlern- bzw. Fernstudienangeboten sowie Daten der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU)	Jährliche Erhebung; Aggregatdaten	► Strukturinformationen zu Fernlehrgängen nach dem Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) ► Daten der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) ► Qualitätssicherung berufsbildender Fernlehrgänge (Rolle des BIBB)	B2.3	https://www.bibb.de/de/54468.php
Förderstatistiken	Erhebung förderungsrelevanter Informationen, Geschäftsstatistik	Jährliche Vollerhebung; Aggregatdaten	► Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die BA nach SGB II und SGB III ► Förderungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) ► Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium (BMBFSFJ)	B3.1 B3.2 B3.3	https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Foerderung-und-berufliche-Rehabilitation/Instrumente/Instrumente-Nav.html https://www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium
Berufsbildungsstatistik	Erhebung der Teilnahmen und erfolgreichen Prüfungen	Jährliche Vollerhebung; Aggregatdaten	► Externenprüfungen (nachträglicher Erwerb eines Berufsabschlusses) ► Fortbildungsabschlüsse nach BBiG/HwO ► Umschulungen	B3.4 B4.2 B4.4	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html

BIBB-Datenreport 2026

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

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Schulstatistiken des Statistischen Bundesamtes – Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens	Erhebung der Schulen, Klassen, Schüler/-innen, Absolvierenden an beruflichen Schulen, Teilnahmen und erfolgreichen Prüfungen	Jährliche Erhebung (koordinierte Länderstatistik; in der Regel länder-spezifische gesetzliche Grundlagen); Aggregatdaten	► Berufliche Weiterbildung an Fachschulen ► Schülerzahlen und Unterrichtsstunden an beruflichen Fachschulen	B3.5 B4.3	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/_inhalt.html
Jahresrechnungstatistik des Statistischen Bundesamtes	Öffentliche Haushalte (differenziert nach Funktionen)	Amtliche Daten	Aufgewendete Grundmittel für verschiedene Aufgaben in Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung	B3.5	https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentliche-Finanzen/Ausgaben-Einnahmen/_inhalt.htm
BAföG-Statistik des Statistischen Bundesamtes	Geförderte Personen	Amtliche Daten	Finanzieller Aufwand für BAföG-Leistungen an Schülern und Schülerinnen in Fachschulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung	B3.5	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/_inhalt.html
Statistik der Bundesagentur für Arbeit –Abrechnungsergebnisse	BA-Haushalt	Amtliche Daten	Ausgaben für weiterbildungsbezogene Leistungen der BA nach SGB II und SGB III	B3.5	https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Einnahmen-Ausgaben/Einnahmen-Ausgaben-Nav.html

BIBB-Datenreport 2026

B 1 Beteiligungsstrukturen

B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung

Der Adult Education Survey (AES) ist die differenzierteste Quelle zur Beschreibung der Weiterbildungsbeteiligung auf Personenebene für Deutschland.²⁶⁶ Er wird in einem Abstand von zwei bis drei Jahren durchgeführt, zuletzt 2022. Die zentralen Ergebnisse dieser Erhebung wurden vom damaligen BMBF in einem Trendbericht veröffentlicht (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024b). Im BIBB-Datenreport wird regelmäßig über die Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung berichtet. In Kapitel B1.1 des BIBB-Datenreports 2025 wurden die Teilnahmequoten der Bevölkerung im Alter von 18 bis 64 Jahren im Jahr 2022 analysiert und Entwicklungen der Jahre 2018 und 2020 aufgezeigt. Auch auf den Zeitaufwand für berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten und informelles Lernen mit beruflichem Bezug wurde dort eingegangen.

Die Erhebung 2022 fand im Rahmen eines europaweiten AES statt. Europäische Daten werden im Abstand von sechs Jahren erhoben. Sie ermöglichen ein bildungspolitisches Monitoring Lebenslangen Lernens Erwachsener im Alter von 18 bis 69 Jahren in den Ländern der Europäischen Union. Die europaweiten Ergebnisse sind über die Eurostat-Datenbank abrufbar.²⁶⁷ In Kapitel B1.2.2 des BIBB-Datenreports 2025 wurde die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der 18- bis 64-jährigen abhängig Beschäftigten im europäischen Vergleich betrachtet. Nach einem Gesamtüberblick wurde dabei insbesondere auf Unterschiede nach Alter, Bildungsstand, Migrationshintergrund und Geschlecht eingegangen.

Eine neue Erhebung in Deutschland, die Daten für das Jahr 2025 liefern wird, wurde im Winter 2025/2026 durchgeführt. Ergebnisse werden voraussichtlich in einem Trendbericht Anfang 2027 veröffentlicht. Die Aktualisierung der Zeitreihe zur Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung wird im BIBB-Datenreport 2027 erfolgen.

(Gudrun Schönfeld)

B 1.2 Betriebliche Weiterbildung

Mit dem demografischen, technologischen und ökologischen Wandel gewinnt auch die betriebliche Weiterbildung für die Beschäftigten ebenso wie für die Betriebe an Bedeutung. Aus individueller Perspektive hängen von ihr der Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit, die Produktivität, die Motivation sowie die individuellen Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten ab. Aus betrieblicher Perspektive ist die Weiterbildung ein wichtiges Instrument, um den Qualifikationsbedarf zu decken und die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit zu sichern. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten werden im Rahmen des Datenreports seit vielen Jahren anhand der Daten des IAB-Betriebspanels (**Kapitel B1.2.1**), der CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) (**Kapitel B1.2.2**) und des BIBB-Qualifizierungspanels (**Kapitel B1.2.3**) beschrieben.

B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Das IAB-Betriebspanel²⁶⁸ stellt seit 1995 Informationen zur Weiterbildung in den Betrieben bereit. Wurden die Weiterbildungsdaten bis zum Jahr 2007 in zweijährigem Rhythmus erhoben, werden die Basisinformationen zur Weiterbildung seitdem jährlich abgefragt. In diesem Beitrag werden zwei Indikatoren zur Beschreibung der Weiterbildung dargestellt: die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote **E**. Während die Weiterbildungsbeteiligung den Anteil der weiterbildenden Betriebe an allen Betrieben bezeichnet, drückt die Weiterbildungsquote den Anteil der an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Beschäftigten aus. Weitere Informationen zur Weiterbildung (z. B. zu Weiterbildungsaktivitäten nach Wirtschaftszweigen) sowie methodische Erläuterungen sind der diesem Kapitel zugrunde liegenden Expertise²⁶⁹ des IAB zu entnehmen. Ergebnisse zu den Indikatoren Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahmeverhalten von Betrieben finden sich in **Kapitel A7.2** und **Kapitel A10.1.1**.

Grundsätzlich gilt ein Betrieb im IAB-Betriebspanel als Weiterbildungsbetrieb, wenn er Weiterbildungsmaßnahmen fördert, indem er seine Beschäftigten dafür von der Arbeit zumindest teilweise freistellt und/oder die Kosten für die Maßnahmen teilweise oder vollständig übernimmt. Die Weiterbildungsangaben im IAB-Betriebspanel beziehen sich dabei jeweils auf das erste Halbjahr eines Jahres.

²⁶⁶ Siehe <https://www.bibb.de/de/1656.php>

²⁶⁷ Siehe <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/education-and-training/database>

²⁶⁸ Für nähere Informationen vgl. Ellguth/Kohaut/Möller 2014; 2017.

²⁶⁹ Die Expertise ist unter <http://www.bibb.de/datenreport> einsehbar.

Tabelle B1.2.1-1: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet
2005 bis 2024 (in %)

	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Westdeutschland																			
1 bis 9 Beschäftigte	33	36	39	36	34	43	44	43	43	42	44	42	43	45	26	25	33	38	34
10 bis 49 Beschäftigte	62	62	68	62	62	69	70	69	70	70	68	69	73	70	47	48	57	67	58
50 bis 499 Beschäftigte	84	86	87	82	84	92	90	91	91	90	90	89	93	90	66	71	78	87	80
500+ Beschäftigte	97	95	98	97	98	98	98	99	99	97	98	97	98	99	81	84	95	97	98
Insgesamt	42	45	49	44	44	52	53	52	53	52	53	53	54	55	34	34	43	49	44
Ostdeutschland																			
1 bis 9 Beschäftigte	38	41	44	39	38	48	45	43	48	48	47	46	46	46	27	25	31	39	36
10 bis 49 Beschäftigte	62	67	67	61	61	70	68	67	73	68	70	71	71	73	47	49	56	66	61
50 bis 499 Beschäftigte	85	86	90	82	84	90	91	89	92	91	90	91	92	92	75	72	83	87	85
500+ Beschäftigte	96	97	97	92	99	100	95	100	99	96	98	100	98	97	76	99	84	100	93
Insgesamt	45	48	51	45	45	55	52	50	55	55	54	55	54	55	34	33	40	49	46
Bundesgebiet																			
1 bis 9 Beschäftigte	34	37	40	36	35	44	44	43	44	43	44	43	44	45	26	25	33	38	34
10 bis 49 Beschäftigte	62	63	68	62	62	69	70	69	70	70	68	69	73	70	47	48	57	67	59
50 bis 499 Beschäftigte	84	86	88	82	84	91	90	91	91	90	90	90	93	91	68	71	79	87	81
500+ Beschäftigte	97	95	98	96	98	98	98	99	99	97	98	97	98	99	80	87	93	97	97
Insgesamt	43	45	49	45	44	53	53	52	54	53	53	53	54	55	34	34	42	49	44

Anm.: Weiterbildungsbeteiligung: Anteil der Betriebe, die (in)direkt Weiterbildung finanziert haben, an allen Betrieben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 bis 2024, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2026

E

Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Der Indikator **Weiterbildungsbeteiligung** bezieht die Anzahl der Betriebe, die im 1. Halbjahr eines Jahres weiterbildungsaktiv waren, auf die Anzahl aller Betriebe in Deutschland.

Der Indikator **Weiterbildungsquote** wird als Quotient der Summe aller an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden Beschäftigten im ersten Halbjahr (Zähler) und der Summe aller Beschäftigten zum Stichtag der Befragung (Nenner) ermittelt.

Weiterbildungsbeteiligung

Nachdem der Anteil der weiterbildenden Betriebe im Zeitraum von 2005 bis 2019 von 43 % auf 55 % angestiegen war, brach er in den ersten beiden Jahren der Coro-

nakrise deutlich ein (2020 und 2021: 34 %). In den Jahren 2022 und 2023 stieg die Weiterbildungsbeteiligung wieder deutlich an (2022: 42 %; 2023: 49 %), erreichte jedoch noch nicht das Vorkrisenniveau. Im Jahr 2024 war – vermutlich vor dem Hintergrund der anhaltenden wirtschaftlichen Schwäche – erneut ein Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen. So bildeten 2024 44 % aller Betriebe weiter – und damit 5 Prozentpunkte weniger als im Jahr zuvor und 11 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2019 → [Tabelle B1.2.1-1](#).

Der Anteil weiterbildender Betriebe unterscheidet sich nur unwesentlich zwischen Ost- und Westdeutschland. Im Jahr 2024 bildeten 46 % der ostdeutschen und 44 % der westdeutschen Betriebe weiter. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe in Westdeutschland etwas stärker gesunken als in Ostdeutschland. Sowohl im Westen als auch im Osten lag die Weiterbildungsbeteiligung im Jahr 2024 weiterhin deutlich unter dem Niveau von 2019.

Tabelle B1.2.1-2: Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet
2005 bis 2024 (in %)

	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Westdeutschland																			
Einfache Tätigkeiten	8	9	-	12	-	14	-	18	17	18	19	20	22	20	6	6	15	16	14
Qualifizierte Tätigkeiten	22	27	-	32	-	39	-	40	42	43	44	44	45	44	19	21	34	39	34
Insgesamt	20	21	25	25	25	29	31	31	33	34	35	34	36	35	15	15	28	32	28
Ostdeutschland																			
Einfache Tätigkeiten	9	13	-	16	-	20	-	22	20	23	25	26	25	30	9	8	18	20	19
Qualifizierte Tätigkeiten	27	33	-	35	-	43	-	39	44	43	43	45	47	48	21	21	35	39	35
Insgesamt	25	27	30	29	30	35	35	32	37	36	37	39	40	41	17	17	31	35	31
Bundesgebiet																			
Einfache Tätigkeiten	8	10	-	12	-	15	-	18	17	19	20	21	22	22	6	6	15	17	14
Qualifizierte Tätigkeiten	23	29	-	33	-	40	-	40	43	43	44	44	46	45	20	21	35	39	34
Insgesamt	21	22	26	25	26	31	32	31	34	34	35	35	36	36	15	16	29	32	29

Anm.: Weiterbildungsquote: Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2005 bis 2024, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2026

Die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit der Beschäftigtenzahl an. Während im ersten Halbjahr 2024 34 % der Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten weiterbildeten, waren es 97 % der Großbetriebe. Dieses Ergebnis ist wenig überraschend, da die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest ein Beschäftigter weitergebildet wird, mit der Betriebsgröße naturgemäß zunimmt. Hinzu kommt, dass größere Betriebe eher über die finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen verfügen, um Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen und eher in der Lage sind, Beschäftigte für die Teilnahme an Weiterbildung freizustellen. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe insbesondere im klein- und mittelbetrieblichen Segment zurückgegangen. Im Segment der Großbetriebe ist der Anteil dagegen unverändert geblieben.

Weiterbildungsquote

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels lag die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an allen Beschäftigten, im ersten Halbjahr 2024 bei 29 %. Nach dem starken Einbruch in den ersten beiden Jahren der Coronakrise 2020 (15 %) und 2021 (16 %) hat sich die Weiterbildungsquote damit zwar wieder deutlich erhöht, aber noch nicht das Niveau der Jahre vor der Pandemie erreicht (2019: 36 %). Ebenso wie die Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe ist auch die Weiterbildungsquote der Beschäftigten 2024 im Ver-

gleich zum Vorjahr gesunken (-3 Prozentpunkte). Auch dies dürfte mit den anhaltenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten, mit denen viele Betriebe konfrontiert sind, zu tun haben → [Tabelle B1.2.1-2](#).

In Ostdeutschland lag die Weiterbildungsquote im Jahr 2024 mit 31 % über dem entsprechenden Wert im Westen (28 %). Da die Fragestellung nach der Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer/-innen im IAB-Betriebspanel 2014 geändert wurde, ist ein zeitlicher Vergleich der Weiterbildungsquote nur eingeschränkt möglich. Ungeachtet dessen ist im Zeitraum von 2005 bis 2019 ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsquote festzustellen. Dies gilt für West- ebenso wie für Ostdeutschland.

Die höchste Weiterbildungsquote ist in den Großbetrieben zu finden, wo sie im ersten Halbjahr 2024 bei 35 % lag. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Größenklassen bei der Weiterbildungsquote bei Weitem nicht so deutlich ausgeprägt wie bei der Weiterbildungsbeteiligung. So lag der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen in den Kleinbetrieben zuletzt bei 22 %, in Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten bei 28 % und in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten bei 29 %. Demnach bilden kleinere Betriebe, sofern sie sich zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen entschlossen haben, vergleichsweise viele Mitarbeiter/-innen weiter → [Tabelle B1.2.1-3 Internet](#).

Im Hinblick auf die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten auf unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus gilt, dass Beschäftigte, die qualifizierte Tätigkeiten ausüben, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein (Fach-)Hochschulabschluss erforderlich ist, sehr viel häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten → [Tabelle B1.2.1-2](#). Während die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr 2024 bei 34 % lag, betrug die der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten nur 14 %. Gegenüber dem Vorjahr ist insbesondere die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten vergleichsweise stark gesunken (-5 Prozentpunkte), sodass sich die Weiterbildungslücke zwischen den Anforderungsniveaus der Tätigkeiten etwas verringert hat. Dennoch bewegt sie sich nach wie vor auf einem substanziellen Niveau. Während der Coronakrise ging dagegen die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten für Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten ausüben, überproportional stark zurück – mit der Folge, dass die Weiterbildungsschere damals noch weiter auseinander ging.

(Ute Leber, Barbara Schwengler – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

B1.2.2 Finanzielle Unterstützungsangebote für betriebliche Weiterbildung im europäischen Vergleich

Vergleichende Daten über die betrieblich finanzierte Weiterbildung in den EU-Mitgliedstaaten sowie weiterer interessierter Länder liefern die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) **E**. Die sechste Erhebung (CVTS6) stellt für 30 Länder detaillierte Informationen zu Angebot, Umfang, Formen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung für das Jahr 2020 zur Verfügung. Zentrale Ergebnisse wurden jeweils in Kapitel B1.2.2 der Datenreportausgaben 2023 und 2024 dargestellt. Das vorliegende Kapitel konzentriert sich auf finanzielle Unterstützungsangebote für Unternehmen. Darüber hinaus wird untersucht, ob Unternehmen Beiträge oder Umlagen an Weiterbildungsfonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen leisteten. Dieser Schwerpunkt wurde zuletzt in Kapitel B1.2.2 im Datenreport 2022 mit den CVTS5-Daten gesetzt.

B1

E

Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS)

Die Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) werden in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union und weiteren interessierten Staaten wie 2020 Nordmazedonien, Norwegen und Serbien durchgeführt. Befragt werden Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen B bis N sowie R und S²⁷⁰ der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft NACE Rev. 2 (vgl. Eurostat 2008).

In bisher sechs Erhebungen für die Jahre 1993 (CVTS1 mit zwölf teilnehmenden Ländern), 1999 (CVTS2, 25 Länder), 2005 (CVTS3, 28 Länder), 2010 (CVTS4, 28 Länder), 2015 (CVTS5, 30 Länder) und 2020 (CVTS6, 30 Länder) wurden vergleichbare Daten zu Angebot, Umfang, Formen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung ermittelt. Die nächste Erhebung für das Bezugsjahr 2025

270 B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; C: Verarbeitendes Gewerbe; D: Energieversorgung; E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen; F: Baugewerbe; G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; H: Verkehr und Lagerei; I: Gastgewerbe; J: Information und Kommunikation; K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; L: Grundstücks- und Wohnungswesen; M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen; R: Kunst, Unterhaltung und Erholung; S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

wird 2026 durchgeführt. Seit 2005 sind die EU-Mitgliedstaaten durch EU-Verordnungen verpflichtet, entsprechende Erhebungen durchzuführen. In der Mehrzahl der Länder waren die Unternehmen bei CVTS6 auskunftspflichtig, in Deutschland war die Teilnahme für die Unternehmen freiwillig. CVTS6 wurde in den meisten Ländern als computerunterstützte Onlinebefragung durchgeführt. In Deutschland wurden etwa 60 % der Unternehmen postalisch und 40 % online befragt. Europaweit beteiligten sich rd. 125.000 Unternehmen, in Deutschland 2.641. Die Rücklaufquote lag mit Ausnahme von sechs Ländern oberhalb von 50 %, Deutschland verzeichnete mit 19 % die niedrigste Rücklaufquote. Die Ergebnisse der Befragung in Deutschland wurden in einem Tabellenband veröffentlicht (vgl. Statistisches Bundesamt 2022), die Ergebnisse aller beteiligten Länder in der Eurostat-Datenbank.²⁷¹

Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung und finanzielle Unterstützungsangebote

Die betriebliche Weiterbildung in Deutschland und den anderen europäischen Ländern wird vorrangig durch die Unternehmen finanziert. Darüber hinaus tragen auch Beschäftigte, staatliche Stellen und weitere Akteure zur Finanzierung bei. Diese Mischfinanzierung ergibt sich aus dem Nutzen, der durch betriebliche Weiterbildung erzielt werden kann: Unternehmen profitieren etwa durch höhere Produktivität, die Sicherung und Verbesserung ihrer Wettbewerbsfähigkeit oder die Anpassung bzw. Aktualisierung der Qualifikationen ihrer Beschäftigten (vgl. z. B. Cedefop 2011b; Dostie 2020; Konings/Vanormelingen 2015; Renaud/Morin 2020). Beschäftigte ziehen Vorteile aus höheren Einkommen, dem Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit, beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten, größerer Arbeitszufriedenheit oder auch sozialen Kontakten mit Kollegen/Kolleginnen (vgl. z. B. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel B1.2.2; Cedefop 2011a; Ehlert 2017; Müller/Wenzelmann 2018). Auch die Gesellschaft insgesamt profitiert, etwa durch stärkeres Wirtschaftswachstum, geringere Arbeitslosigkeit oder die Inklusion benachteiligter Gruppen (vgl. z. B. Cedefop 2014; ILO Regional Office for Asia and the Pacific 2023).

Auf politischer Ebene stellt sich die Frage, ob die betrieblichen Investitionen in Weiterbildung ausreichen oder staatliche Unterstützung nötig ist. Nach der klassischen

Humankapitaltheorie, die eine vollkommene Konkurrenz auf den Kapital- und Arbeitsmärkten voraussetzt, gäbe es keinen Raum für staatliche Eingriffe, da das Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage für ein optimales Niveau betrieblicher Weiterbildung sorgen sollte. In der Realität zeigen sich jedoch Marktversagen, externe Effekte und Informationsasymmetrien, die zu einer Unterfinanzierung führen können. So besteht das Risiko, dass weitergebildete Beschäftigte von anderen Unternehmen abgeworben werden können (Poaching-Problem), dass die Erträge der Weiterbildung nur teilweise von Unternehmen internalisiert werden können, da ein Teil bei den Beschäftigten verbleibt (z. B. in Form von höheren Löhnen), oder dass Unternehmen aus finanziellen Gründen oder Informationsdefiziten zu wenig Weiterbildung anbieten. Darüber hinaus sind staatliche Interventionen sinnvoll, um den oben angesprochenen gesamtgesellschaftlichen Weiterbildungsnutzen zu realisieren. Diesen dürften die Unternehmen bei ihren Weiterbildungsentscheidungen nur in begrenztem Umfang im Blick haben (vgl. z. B. Brunello/Wruuck 2020; Müller 2013; OECD 2021).

Die staatlichen Programme können verschiedene Instrumente nutzen, um zu geringen betrieblichen Investitionen in die Qualifizierung der Beschäftigten entgegenzuwirken (vgl. für einen Überblick z. B. ILO Regional Office for Asia and the Pacific 2023; OECD 2017a, 2021). Ziel dieser Unterstützungsmaßnahmen ist es vorrangig, durch die Bereitstellung zusätzlicher Mittel das betriebliche Weiterbildungsangebot insgesamt zu erhöhen. Zugleich können je nach Ausgestaltung der Programme aber auch spezifische Gruppen angesprochen werden wie kleinere Betriebe, ältere Beschäftigte, Geringqualifizierte oder bestimmte Branchen, um so für eine ausgeglichene Beteiligung an Weiterbildung zu sorgen. Die CVTS-Erhebungen liefern empirische Informationen über die Existenz und die Bedeutung solcher finanziellen Fördermaßnahmen in den europäischen Ländern. Neben staatlichen Instrumenten wie steuerlichen Anreizen, Zuschüssen von nationaler oder EU-Seite²⁷² wurden auch Einnahmen aus sonstigen Quellen²⁷³ sowie Weiterbildungsfonds erfasst. Weiterbildungsfonds können national, regional oder in Branchen organisiert sein (vgl. z. B. Bosch 2019, S. 31-36). Bei ihrer Ausgestaltung gibt es große Spielräume. Daher können sich die Fonds zwischen den Ländern, aber auch innerhalb eines Landes, unterscheiden. Die Unternehmen leisten hierbei Beiträge, unabhängig davon, ob sie selbst Weiterbildung anbieten; im Gegenzug können

271 Unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/explore/all/popul?lang=de&subtheme=educ.educ_part.trng_cvt&display=list&sort=category sind die Ergebnisse von CVTS3 bis CVTS6 abrufbar (Stand 01.12.2025). Siehe hierzu auch die Auswertungen im BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B1.2 sowie jeweils in Kapitel B1.2.2 in den Datenreportausgaben der Jahre 2011 bis 2014, 2016, 2018 bis 2020 sowie 2022 bis 2024.

272 In Deutschland z. B. diverse Bildungsscheckprogramme der Bundesländer oder die Mitfinanzierung von Qualifizierungsangeboten für die Bezieher/-innen von Kurzarbeitergeld aus dem Europäischen Sozialfonds.

273 Hierzu zählen Zuschüsse aus nicht staatlichen Quellen wie privaten Stiftungen, aber auch Zahlungen, die Unternehmen für die Nutzung eigener Schulungszentren oder die Durchführung von Weiterbildungskursen für externe Organisationen und Personen erhalten.

sie finanzielle Unterstützung für Weiterbildungsmaßnahmen erhalten. In einigen Ländern wie Frankreich oder Italien sind die Umlagen gesetzlich vorgeschrieben. Die Finanzierungsregeln können aber auch gemeinschaftlich durch die Sozialpartner festgelegt werden. Die Beitragshöhen variieren zwischen und innerhalb der Länder (vgl. für eine Übersicht OECD 2019, S. 35).²⁷⁴ Als Umlagesystem steht den Beiträgen für die meisten Unternehmen keine finanzielle Gegenleistung in gleicher Höhe gegenüber (vgl. Cedefop 2024).

Insgesamt ist durch diese Instrumente von positiven Effekten auf die betriebliche Weiterbildung auszugehen. Allerdings sind sie auch mit diversen Schwächen verbunden (vgl. z. B. OECD 2017a, 2021). Zu nennen sind insbesondere Mitnahmeeffekte oder administrative Kosten, die sowohl aufseiten der Unternehmen als auch der Fondsorganisationen entstehen. Kleinere Unternehmen profitieren in der Regel weniger: Sie ermitteln seltener ihren Weiterbildungsbedarf, können ihre Beschäftigten aus Kapazitätsgründen schwerer freistellen, kennen die Programme oft nicht oder sind mit Anträgen überfordert (vgl. z. B. ifo Institut 2025). Hinzu kommt, dass Programme häufig extern angebotene bzw. formale Kurse fördern, während informelles Lernen, z. B. am Arbeitsplatz, was für kleinere Unternehmen oft passender wäre, selten berücksichtigt wird. Nutzen die Unternehmen die Zuschüsse vor allem für Pflichtschulungen, etwa im Bereich Gesundheit und Sicherheit, wird das intendierte Ziel der Kompetenzentwicklung von Beschäftigten oft nur eingeschränkt erreicht. Gerade in Ländern und Branchen mit verpflichtenden Umlagen steigen die Arbeitskosten, während nur ein Teil der Unternehmen Rückzahlungen erhält.

Anhand der CVTS6-Daten wird nachfolgend untersucht, wie verbreitet Weiterbildungsfonds und die anderen finanziellen Unterstützungsinstrumente in Deutschland und den europäischen Ländern 2020 waren. Grundlage sind die von Eurostat²⁷⁵ veröffentlichten aggregierten CVTS6-Daten sowie CVTS6-Mikrodaten, die für 25 Länder²⁷⁶ vorliegen.

274 So lag der für alle Unternehmen obligatorische Beitragssatz z. B. in Italien bei 0,3 % der Lohn- und Gehaltssumme, in Frankreich je nach Unternehmensgröße zwischen 0,55 % und 1,0 % und in Ungarn bei 1,5 % (vgl. OECD 2019, S. 35).

275 Siehe Fußnote 244.

276 Eurostat stellt die Mikrodaten für Forschungszwecke zur Verfügung, siehe <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/continuing-vocational-training-survey> (Stand: 01.12.2025). Irland, Kroatien, die Niederlande, Nordmazedonien und Österreich werden aufgrund fehlender Mikrodaten nicht in die Auswertungen einbezogen. Daher ist auch eine Berechnung von EU-Durchschnitten nicht möglich. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Mikrodaten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

Unternehmen mit Umlagen/Beiträgen an Weiterbildungsfonds und Unternehmen mit Einnahmen/Zuschüssen aus Weiterbildungsfonds, staatlichen oder sonstigen Quellen

Alle Unternehmen, unabhängig davon, ob sie 2020 betriebliche Weiterbildung angeboten haben oder nicht, wurden gefragt, ob sie in diesem Jahr Umlagen bzw. Beiträge an Weiterbildungsfonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen leisten mussten und/oder Einnahmen aus solchen Fonds bzw. Zuschüsse der öffentlichen Hand oder sonstige finanzielle Unterstützung aus anderen Quellen, beispielsweise von Stiftungen, erhielten²⁷⁷ → **Schaubild B1.2.2-1**. Dabei zeigten sich große Unterschiede zwischen den Ländern. So leisteten in Frankreich und Italien aufgrund gesetzlicher Vorgaben alle Unternehmen Beiträge zu einer Umlagefinanzierung betrieblicher Weiterbildung. Auch in Ungarn waren die Unternehmen zu Zahlungen in ein Umlagesystem verpflichtet. Von diesen Abgaben konnten sie jedoch befreit werden, wenn sie ihre Beschäftigten weiterbildeten oder staatlich anerkannte Ausbildungsmaßnahmen in der beruflichen Grundbildung oder in Hochschulprogrammen durchführten. In Spanien zahlten 55 % der Unternehmen Beiträge.²⁷⁸ In den anderen Ländern existierten entweder keine Weiterbildungsfonds bzw. Umlagesysteme, wie in Estland,²⁷⁹ oder sie waren auf bestimmte Branchen oder Regionen beschränkt.²⁸⁰ Vergleichsweise hohe Anteile von in Fonds einbezogenen Unternehmen gab es in Luxemburg (18 %), Dänemark (16 %), Belgien (15 %) sowie in Zypern und Finnland (jeweils 12 %). In den übrigen Ländern spielten Beiträge an Weiterbildungsfonds keine bzw. eine untergeordnete Rolle. Auch in Deutschland war der Anteil der Unternehmen, die Beiträge leisteten, mit 2 % gering.²⁸¹

277 Für die Analysen mit den Mikrodaten wurden nur die Unternehmen berücksichtigt, die bei diesen beiden Variablen keine fehlenden Werte hatten.

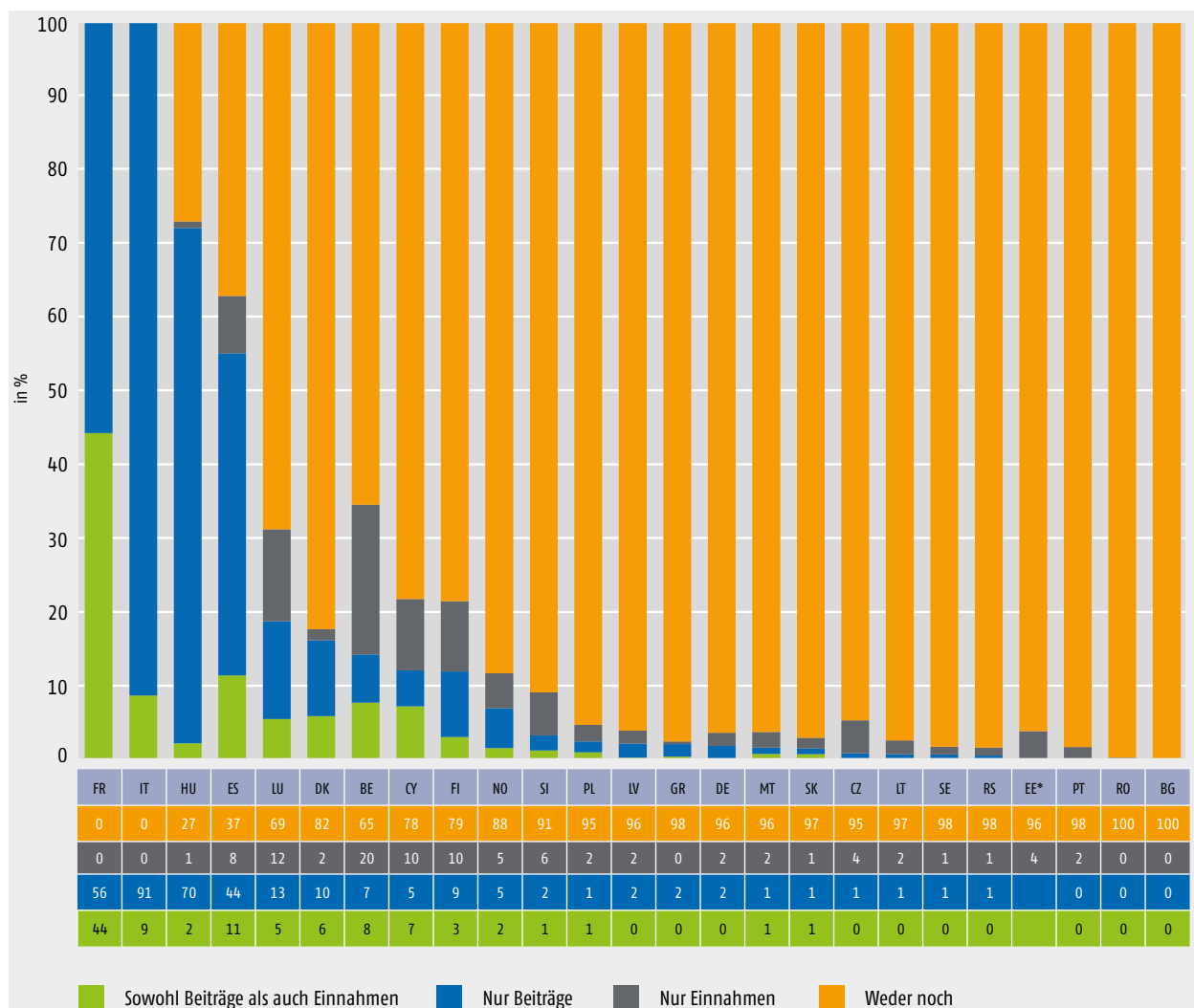
278 Zu beachten ist, dass in Spanien bei der Frage nach Umlagen bzw. Beiträgen an Weiterbildungsfonds die für alle privaten Unternehmen verpflichtenden monatlichen Sozialversicherungsbeiträge für die berufliche Weiterbildung nicht berücksichtigt werden sollten.

279 Daher wurde die Frage nach Beiträgen an Weiterbildungsfonds in Estland nicht gestellt. Die Frage zu Zuschüssen für Weiterbildung war Teil der CVTS6-Erhebung.

280 Vgl. hierzu auch die Cedefop-Datenbank zur Finanzierung Weiterbildung Erwachsener unter <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db> (Stand: 03.09.2025), die Informationen über finanzielle Förderprogramme, u. a. auch zu Weiterbildungsfonds, in den einzelnen europäischen Ländern mit Stand 2020 bereitstellt.

281 Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsfonds gab es 2020 in Deutschland nur in wenigen Branchen, z. B. dem Gerüstbauerhandwerk. Daneben existierten Vereinbarungen auch für Bereiche der Textilindustrie, der Land- und Forstwirtschaft sowie der Metall- und Elektroindustrie (vgl. Boockmann/Maier/Schafstädt 2021). Teilweise waren diese aber auf bestimmte Regionen beschränkt.

Schaubild B1.2.2-1: Anteil der Unternehmen mit Beiträgen an Weiterbildungsfonds bzw. Einnahmen aus Weiterbildungsfonds/Zuschüssen aus sonstigen Quellen 2020 (in %)



BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei

* Da in Estland 2020 keine Weiterbildungsfonds existierten, wurde die entsprechende Frage nicht gestellt.

Sortierung nach dem Anteil der Unternehmen mit Beiträgen. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS6. N=109.841. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2026

Der Anteil der Unternehmen mit Einnahmen aus Weiterbildungsfonds oder anderen Förderinstrumenten war in den meisten Ländern ebenfalls recht gering. Lediglich in sechs Ländern lagen die Anteile bei mehr als 10 %. Dies waren Frankreich (44 %), Belgien (28 %), Spanien (19 %), Luxemburg und Zypern (jeweils 17 %) sowie Finnland (13 %). In Deutschland erhielten lediglich 2 % der Unternehmen solche Fördergelder. Die Zahlung von Beiträgen geht nicht automatisch mit dem Erhalt von Zuschüssen einher. Insbesondere in Italien und Frankreich, wo alle Unternehmen Beiträge leisteten, war die Diffe-

renz zwischen dem Anteil der beitragszahlenden und der von Zuschüssen profitierenden Unternehmen groß. Sie lag in Italien bei 91 Prozentpunkten, da hier nur 9 % der Unternehmen Zuschüsse erhielten, und in Frankreich bei 56 Prozentpunkten. Auch in Ungarn (69 Prozentpunkte), Spanien (36 Prozentpunkte) und Dänemark (8 Prozentpunkte) zahlten mehr Unternehmen in Weiterbildungsfonds ein als Zuschüsse empfingen. In Belgien (+13 Prozentpunkte), Zypern (+5 Prozentpunkte) sowie Estland und Slowenien (jeweils +4 Prozentpunkte) hingegen profitierte ein größerer Anteil der Unternehmen von Zu-

schüssen als dass Beiträge anfielen. In Belgien erhielten die Unternehmen dabei vor allem Zahlungen aus Branchenfonds, in Zypern staatliche Zuschüsse, in Estland Steuererleichterungen und in Slowenien EU-Zuschüsse. In den übrigen Ländern, darunter auch Deutschland, war der Anteil der beitragszahlenden und Zuschüsse erhaltenden Unternehmen fast gleich und unterschied sich maximal um 3 Prozentpunkte.

Wie bereits erläutert, profitieren kleinere Unternehmen aus verschiedenen Gründen meist seltener von finanzieller Förderung als größere Unternehmen. Dies bestätigen auch die CVTS6-Daten. In nahezu allen Ländern nahm der Anteil der Unternehmen mit Zuschüssen mit der Unternehmensgröße zu. Beispielhaft veranschaulichen dies die italienischen und belgischen Zahlen: 6 % der italienischen und 25 % der belgischen Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) erhielten Zuschüsse, bei mittleren Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte) lagen die Anteile bereits bei 21 % (Italien) bzw. 40 % (Belgien), bei Großunternehmen (250 und mehr Beschäftigte) bei 43 % (Italien) bzw. 52 % (Belgien). Auch in Deutschland profitierten größere Unternehmen etwas häufiger: Der Anteil der Kleinunternehmen mit Einnahmen lag bei 1 %, bei mittleren und großen Unternehmen bei 3 %. In Frankreich und Norwegen waren die Unterschiede nach Unternehmensgrößenklassen hingegen gering (Frankreich: 42 % bis 48 %, Norwegen: 6 % bis 9 %).

Auch der Anteil der beitragszahlenden Unternehmen nahm in den zehn Ländern, in denen Weiterbildungsfonds zumindest eine gewisse Verbreitung aufwiesen (Gesamtanteil von Unternehmen mit Beiträgen > 5 %), meist mit der Unternehmensgröße zu. Dies traf auf Belgien, Dänemark, Finnland, Norwegen, Ungarn und Zypern zu, nicht jedoch auf Luxemburg und Spanien. In Spanien verringerte sich der Anteil der Unternehmen mit Beiträgen mit der Unternehmensgröße, in Luxemburg waren die Unterschiede vergleichsweise gering. Hier verzeichneten die mittleren Unternehmen mit 24 % die höchsten Anteilswerte. In Italien und Frankreich waren alle Unternehmen zu Beiträgen verpflichtet.²⁸² Insgesamt zeigte sich in den Ländern mit einem Umlagesystem gerade bei kleineren Unternehmen ein Ungleichgewicht zwischen Beiträgen und Einnahmen.

Nach Wirtschaftszweigen²⁸³ gab es in den meisten Ländern sowohl beim Anteil der Unternehmen, die Beiträge an Weiterbildungsfonds leisteten, als auch beim Anteil

der Unternehmen, die Zuschüsse erhielten, eine relativ gleichmäßige Verteilung. Überdurchschnittliche Anteile beitragszahlender Unternehmen innerhalb eines Landes zeigten sich in den Bereichen Bergbau/Verarbeitendes Gewerbe/Energie- und Wasserversorgung (NACE B-E) in Belgien, Dänemark und Norwegen, im Baugewerbe (NACE F) ebenfalls in Dänemark und Norwegen sowie in Luxemburg und im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation/Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (NACE J, K) in Ungarn und Zypern. Diese Unterschiede hängen mit der Existenz branchenspezifischer Weiterbildungsfonds zusammen, wie etwa in Dänemark im Baugewerbe und im Verarbeitenden Gewerbe. Mit Blick auf Zuschüsse profitierten Unternehmen in den Bereichen Bergbau/Verarbeitendes Gewerbe/Energie- und Wasserversorgung in Belgien, Dänemark, Luxemburg und Malta häufiger als Unternehmen in den anderen Branchen. Im Baugewerbe traf dies auf Unternehmen in Belgien, Dänemark, Frankreich und Norwegen zu, im Wirtschaftszweig Information und Kommunikation/Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen auf Unternehmen in Italien, Litauen, Luxemburg und Zypern. In Deutschland waren die Anteile beitragszahlender und geförderter Unternehmen über die Wirtschaftszweige gleichmäßig verteilt. Die höchsten Anteile zeigten sich mit 4 % bei den Beiträgen im Baugewerbe sowie mit jeweils 3 % bei den Einnahmen in den Bereichen Bergbau/Verarbeitendes Gewerbe/Energie- und Wasserversorgung und im zusammengefassten Dienstleistungsbereich (NACE L-N, R, S).

Zur Bedeutung der Nettobeiträge als Anteil der Arbeitskosten

In CVTS6 wurden auch die Höhe der Umlagen oder Beiträge an Weiterbildungsfonds sowie die Einnahmen aus den diversen Förderquellen ermittelt. Zur Einschätzung ihrer quantitativen Bedeutung für die Unternehmen werden nachfolgend die Nettobeiträge zu Weiterbildungsfonds, d. h. der Saldo aus Beiträgen und Zuschüssen in Relation zu den Gesamtarbeitskosten aller Unternehmen, betrachtet. Arbeitskosten umfassen hierbei die Kosten für Personalaufwendungen, d. h. Bruttolöhne und -gehälter sowie Sozialaufwendungen der Unternehmen für das Jahr 2020. Nur in Frankreich (0,7 % der Nettoarbeitskosten), Ungarn (0,3 %) und Italien (0,2 %) lagen die Ausgaben durch die verpflichtenden Zahlungen in Weiterbildungsfonds²⁸⁴ höher als die erhaltenen Zuschüsse für Weiterbildungen. In Tschechien und Luxemburg erzielten die Unternehmen im Schnitt ein Plus von 0,2 % (Tschechien), respektive 0,1 % (Luxemburg) der Arbeitskosten.

²⁸² Allerdings waren die Beitragssätze in kleineren Unternehmen in Frankreich niedriger als in größeren Unternehmen.

²⁸³ Auswertungen nach 5 Wirtschaftszweigen (Abschnittsbezeichnungen gemäß NACE Rev. 2, vgl. Eurostat 2008): Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden/Verarbeitendes Gewerbe/Energie- und Wasserversorgung (NACE B-E); Baugewerbe (NACE F); Handel/Verkehr und Lagerei/Gastgewerbe (NACE G-I); Information und Kommunikation/Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (NACE J, K); Grundstücks- und Wohnungswesen/

Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen, technischen und sonstigen Dienstleistungen/Kunst, Unterhaltung und Erholung (NACE L-N, R, S).

²⁸⁴ Ein Teil der Unternehmen in Ungarn kann die verpflichtenden Zahlungen durch Durchführung von national anerkannten Weiterbildungen im Unternehmen ausgleichen.

Die meisten Länder wiesen ausgeglichene Beitrags- und Zuschussrechnungen aus.²⁸⁵ Dahinter verbergen sich zwei Erklärungsmuster: In einigen Ländern wie Bulgarien und Rumänien leisteten die Unternehmen keine oder nur sehr geringe Zahlungen an Weiterbildungsfonds (unter 1 % der Arbeitskosten). Zugleich wurden hier keine oder nur marginale Zuschüsse zu Weiterbildungsmaßnahmen an Unternehmen gezahlt. In anderen Ländern, z. B. in Deutschland, Lettland oder Schweden, gab es zwar sowohl beitragszahlende als auch Fördermittel empfangende Unternehmen; die Beiträge und Zuschüsse waren jedoch im Durchschnitt über alle Unternehmen ausgewogen und stellten in Relation zu den Arbeitskosten keine zusätzliche Belastung für die Unternehmen dar. Vernachlässigt werden darf hierbei jedoch nicht, dass vor allem größere Unternehmen von Zuschüssen profitieren, wohingegen Beiträge auch von kleinen und mittleren Unternehmen gezahlt werden.

Zur Bedeutung der verschiedenen Förderinstrumente

Die Unternehmen, die Einnahmen aus Weiterbildungsfonds bzw. Zuschüsse des Staats, der Europäischen Union oder aus anderen Quellen (z. B. Stiftungen) erhielten, wurden nach der Art der Förderinstrumente gefragt → [Tabelle B1.2.2-1](#). Der Anteil der Unternehmen mit entsprechenden Einnahmen unterschied sich stark und lag 2020 – wie zuvor gezeigt – zwischen 44 % in Frankreich und rd. 1 % in Griechenland, Schweden und Serbien. Die Reichweite der Förderinstrumente war also in den meisten Ländern begrenzt.

In vielen Ländern dominierte jeweils ein Instrument, während andere nur ergänzend eine Rolle spielten. Die Slowakei war das einzige Land, in der drei Förderinstrumente nahezu gleich häufig von den geförderten Unternehmen genutzt wurden. Dies waren steuerliche Anreize, z. B. in Form von Steuererleichterungen oder Steuerfreibeträgen (34 %) sowie staatliche Zuschüsse und Einnahmen aus anderen Quellen (jeweils 33 %). In Spanien (100 %), Finnland (79 %), Ungarn (60 %) und Estland (33 %) hatten steuerliche Anreize die größte Bedeutung. Weiterbildungsfonds nahmen in Dänemark (93 %), Frankreich (85 %), Polen (78 %), Italien (65 %), Belgien (64 %), Malta (57 %) und Norwegen (55 %) eine zentrale Rolle ein. EU-Zuschüsse waren besonders in Lettland (89 %), Tschechien (83 %), Litauen (73 %), Portugal (53 %) und Slowenien (50 %) bedeutsam. Dies waren Länder mit insgesamt eher geringen Förderquoten. Auch in Deutschland kamen EU-Zuschüsse, die 40 % der geförderten Unternehmen erhielten, relativ häufig vor. Staatliche Zuschüsse dominierten in Luxemburg (88 %),

Griechenland (78 %), Zypern (68 %) und Deutschland (54 %).²⁸⁶ Einnahmen aus anderen Quellen waren in Schweden (47 %) und Serbien (46 %) das am häufigsten vorkommende Förderinstrument.

Betrachtet man die einzelnen Förderinstrumente separat, wird deutlich, dass sie jeweils nur in wenigen Ländern eine größere Zahl der Unternehmen mit Einnahmen erreichten, in anderen Ländern jedoch gar nicht vorkamen oder eine untergeordnete Rolle spielten. Nationale, regionale oder Branchenfonds gab es mit Ausnahme von Estland und Litauen zwar in allen Ländern. Allerdings erhielten nur in neun Ländern mindestens ein Drittel der Unternehmen mit Einnahmen Rückzahlungen aus den Fonds; besonders viele Unternehmen in Dänemark (93 %), Frankreich (85 %), Polen (78 %), Italien (65 %) und Belgien (64 %). In Deutschland traf dies auf 6 % der Unternehmen zu. Dies untermauert die geringe institutionelle Bedeutung von Fonds im deutschen Kontext. In acht Ländern profitierten mehr als ein Drittel der Unternehmen mit Einnahmen von EU-Zuschüssen. Mit Lettland, Tschechien, Litauen, Portugal, Slowenien, Malta, Deutschland und Ungarn waren dies jedoch durchweg Länder, in denen weniger als 10 % aller Unternehmen überhaupt eine Förderung erhielten. Staatliche Zuschüsse empfangen zwischen 4 % (Spanien, Lettland und Polen) und 88 % (Luxemburg) der Unternehmen mit Einnahmen, in acht Ländern lag der Anteil bei 33 % oder mehr. In Belgien, wo immerhin 28 % der Unternehmen Einnahmen aus den verschiedenen Instrumenten verbuchen konnten, gehörten 42 % der Unternehmen zu den Empfängern von nationalen Zuschüssen. In Deutschland war der Anteil mit 54 % noch etwas höher, allerdings erhielten hier gerade einmal 2 % der Unternehmen überhaupt Förderungen. Steuerliche Kompensationen²⁸⁷ waren mit Anteilen von 33 % oder mehr in Estland, der Slowakei, Griechenland, Ungarn, Finnland und Spanien von größerer Bedeutung, Einnahmen aus anderen Quellen nahmen lediglich in der Slowakei sowie in Schweden und Serbien eine größere Rolle ein.

In den meisten Ländern profitierte nur ein geringer Teil der Unternehmen von den diversen Fördermaßnahmen für betriebliche Weiterbildung. Noch deutlicher wird das Bild, wenn alle Unternehmen einbezogen werden, also auch solche ohne Einnahmen. Die größte Reichweite hatten dabei noch die Weiterbildungsfonds. So erhielten in Frankreich 37 % aller Unternehmen Kompensationen, in Belgien 18 %, in Zypern und Dänemark 7 % und in Italien

²⁸⁵ Eurostat weist in seiner Datenbank, auf die bei dieser Variable zurückgegriffen wird, nur Daten mit einer Kommastelle aus, sodass dennoch geringe Salden in die eine oder andere Richtung möglich sind.

²⁸⁶ Hier ist allerdings mit Unschärfen zu rechnen, da es für die Unternehmen bei einigen Maßnahmen schwierig zu entscheiden sein dürfte, wer der Finanzier ist. So wurde im deutschen Fragebogen explizit der Bildungsscheck NRW als ein Beispiel für staatliche Zuschüsse aufgeführt, obwohl dieser durch den Europäischen Sozialfonds mitfinanziert wurde.

²⁸⁷ In Deutschland wurden steuerliche Vergünstigungen nicht abgefragt. Weiterbildungskosten können als Betriebsausgaben abgesetzt werden, was aber nicht als steuerlicher Anreiz aufgefasst wird.

Tabelle B1.2.2-1: Anteil der Unternehmen, die Einnahmen/Zuschüsse aus dem jeweiligen Förderinstrument erhielten 2020 (in %)

Land ¹	Unternehmen mit Einnahmen aus Fonds/Zuschüssen aus sonstigen Quellen (in % aller Unternehmen)	Unternehmen mit Einnahmen/Zuschüssen aus dem jeweiligen Förderinstrument (in % der Unternehmen, die Einnahmen aus Fonds oder sonstige Zuschüsse erhielten)				
		steuerliche Anreize/Steuererleichterungen	Einnahmen aus Weiterbildungsfonds	Zuschüsse der Europäischen Union (z. B. Europäischer Sozialfonds)	staatliche Zuschüsse	Einnahmen aus anderen Quellen (z. B. aus privaten Stiftungen, Zahlungen, die das Unternehmen für die Nutzung eigener Schulungszentren und Weiterbildungskurse durch externe Organisationen und Personen erhält)
Belgien	28	3	64	2	42	11
Dänemark	7	2	93	2	18	14
Deutschland	2	*	6	40	54	10
Estland	4	33	*	11	31	25
Finnland	13	79	9	5	13	14
Frankreich	44	1	85	3	28	1
Griechenland	1	47	23	4	78	8
Italien	9	19	65	6	11	13
Lettland	2	1	11	89	4	13
Litauen	2	6	0	73	24	11
Luxemburg	18	7	13	0	88	2
Malta	3	21	57	43	14	1
Norwegen	6	9	55	0	47	14
Polen	3	2	78	23	4	10
Portugal	2	6	19	53	29	25
Schweden	1	1	16	26	18	47
Serbien	1	32	18	14	21	46
Slowakei	2	34	22	19	33	33
Slowenien	7	12	38	50	36	28
Spanien	19	100	4	1	4	1
Tschechien	5	8	3	83	14	2
Ungarn	3	60	29	35	17	1
Zypern	17	11	39	22	68	5
n	98.551	12.529	12.565	12.588	12.698	12.582

¹ Daten für Bulgarien und Rumänien nicht berücksichtigt wegen geringer Fallzahlen (< 20)

* Nicht abgefragt, da es diese Maßnahme in dem Land nicht gibt.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS6. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2026

6 %. Staatliche Zuschüsse bekamen 16 % aller Unternehmen in Luxemburg, 13 % in Frankreich und je 12 % in Belgien und Zypern. 19 % der spanischen und 10 % der finnischen Unternehmen konnten zumindest einen Teil der Ausgaben für betriebliche Weiterbildung durch steuerliche Nachlässe ausgleichen. Durch EU-Zuschüsse wurden 4 % der Unternehmen in Zypern, Tschechien

und Slowenien gefördert. In allen anderen Ländern lagen die Anteile bei den diversen Förderinstrumenten bei höchstens 3 %. Dies zeigt, dass finanzielle Unterstützungsangebote für betriebliche Weiterbildung 2020 – wie 2015 (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B1.2.2) – eine geringe Breitenwirkung entfalten, für einzelne Unternehmen oder Branchen können sie jedoch eine relevante Ergänzung darstellen.

Fazit und Ausblick

Mit den CVTS6-Daten wurden die finanziellen Unterstützungsangebote zur betrieblichen Weiterbildung im Ländervergleich für das Jahr 2020 untersucht. Dabei zeigte sich eine große Heterogenität. So bestanden in Frankreich, Italien, Ungarn und Spanien für alle Unternehmen verpflichtende Umlagesysteme. In den meisten Ländern spielten Weiterbildungsfonds allerdings nur eine untergeordnete Rolle oder waren auf einzelne Branchen begrenzt, so auch in Deutschland. Hier leisteten etwa 2 % der Unternehmen Beiträge zu Fonds.

Die Reichweite der Fördermaßnahmen blieb begrenzt: Lediglich in Frankreich (44 %), Belgien (28 %) und Spanien (19 %) profitierten knapp bzw. mehr als ein Fünftel der Unternehmen von solchen Maßnahmen; in den meisten Ländern lagen die Werte im einstelligen Bereich. Zudem war die Differenz zwischen beitragszahlenden und geförderten Unternehmen zum Teil groß, insbesondere in Italien, Ungarn, Frankreich und Spanien. Damit bestätigte sich das Muster, dass nicht alle Unternehmen in gleichem Umfang eine Gegenleistung für ihre eingezahlten Beiträge erhielten. Insbesondere kleinere Unternehmen waren in fast allen Ländern im Nachteil gegenüber großen Unternehmen. Diese ungleiche Verteilung steht dem politischen Ziel entgegen, möglichst gleiche Zugangschancen zu betrieblicher Weiterbildung für alle Beschäftigten sicherzustellen.

Insgesamt zeigt sich, dass finanzielle Unterstützungsinstrumente 2020 nur für einen kleinen Teil der Unternehmen eine Rolle spielten. Gleichwohl können sie in einzelnen Ländern, Branchen oder Unternehmensgruppen wichtige Impulse für die betriebliche Weiterbildung setzen. Politisch bleibt die Herausforderung, die Reichweite und Zielgenauigkeit der Instrumente zu verbessern. Dazu gehören eine stärkere Information und Beratung kleinerer und mittlerer Unternehmen,²⁸⁸ vereinfachte Antragsverfahren sowie eine bessere Abstimmung zwischen Fonds, Zuschüssen und steuerlichen Maßnahmen. Zugleich sind systematische Monitoring- und Evaluationsprozesse nötig, um die Wirksamkeit der Förderinstrumente belastbar zu prüfen und Kosten-Nutzen-Relationen transparenter zu machen.

(Gudrun Schönfeld, Marion Thiele)

B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung

Mit den Daten des BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung werden Analysen zur Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten in Betrieben durchgeführt. Ein wichtiger Aspekt sind dabei Aufstiegsfortbildungen als eine wesentliche betriebliche Strategie zur Deckung des Qualifizierungs- und Personalbedarfs. Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels für die Erhebungswelle 2024 wurden im BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B1.2.3 dargestellt und zeigen, dass sich rund 12 Prozent der deutschen Betriebe im Jahr 2023 an höherqualifizierender Berufsbildung beteiligt haben. Das [Kapitel C5.5](#) im BIBB-Datenreport 2026 befasst sich anhand der Daten der Erhebungswelle 2025 mit der Nutzung Künstlicher Intelligenz in Betrieben und zeigt, dass diese in Betrieben mit Weiterbildungsbeteiligung überdurchschnittlich stark ausgeprägt ist. Weitere Analysen zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung sind für den BIBB-Datenreport 2027 geplant.

(Sabine Mohr, Kathrin Weis)

²⁸⁸ Informationsdefizite und Beratungsbedarf gerade bei kleineren Unternehmen wurden z. B. in der deutschen CVTS5-Zusatzerhebung deutlich. Diese zeigten sich schlecht informiert über staatliche Angebote zur Weiterbildungsförderung und äußerten den Wunsch nach Beratung und Informationen (vgl. Schönfeld/Schürger 2020, S. 48–51). Auch Untersuchungen des IAB zur Bekanntheit von betrieblichen Fördermöglichkeiten auf Basis des Qualifizierungschancengesetzes während der Coronapandemie bestätigen diesen Befund. Lediglich einem Drittel der Betriebe waren diese bekannt. Die Nutzung scheiterte bei einem Teil von ihnen u. a. aufgrund eines angenommenen zu hohen Antragsaufwands (vgl. Bellmann/Kruppe/Segert-Hess 2021).

B 2 Weiterbildungsanbieter

B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2025

Als zentraler Bestandteil der jährlichen wbmonitor-Umfrage **E** wurde auch 2025 das Wirtschaftsklima der heterogenen Weiterbildungsbranche ermittelt (vgl. [Kapitel B2.1.1](#)). Informationen zu Strukturen der Anbieterlandschaft – die entsprechend der Ausrichtung des BIBB-Datenreports auf berufliche Weiterbildungsanbieter fokussieren – ergänzen das Kapitel. Zudem werden erste Ergebnisse des Themenschwerpunkts „Fachkräftebedarf in der Weiterbildung“ dargestellt (vgl. [Kapitel B2.1.2](#)). Die folgenden Analysen basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben von 1.115 Einrichtungen.

E wbmonitor-Umfragen

wbmonitor ist ein Kooperationsprojekt des BIBB und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE). Jährlich werden alle dem wbmonitor bekannten Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung dazu aufgerufen, den Fragebogen zu wechselnden Themenschwerpunkten, Wirtschaftsklima, Leistungen und Strukturen online zu beantworten. 2025 konnten sich die insgesamt 14.465 eingeladenen Anbieter zwischen Anfang September und Mitte Oktober an der Erhebung beteiligen, wovon für 1.115 Einrichtungen eine gültige Umfrageteilnahme vorliegt (Rücklaufquote 7,7 %). Für weitere Informationen und Definitionen siehe www.wbmonitor.de.

B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wbmonitor

Der wbmonitor-Klimawert **E** zur Abbildung der wirtschaftlichen Stimmung der Weiterbildungsbranche ist 2025 leicht in den Negativbereich der Werteskala (mit einer Spannweite -100 bis +100 Punkten) gefallen und lag bei -4 Punkten → [Schaubild B2.1.1-1](#). Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies einen erkennbaren Rückgang um 17 Punkte (Klimawert 2024: +13 Punkte). Damit ist der Indikator das zweite Jahr in Folge gesunken; 2023 betrug er noch +22 Punkte. Die aktuell wirtschaftlich angespannte Stimmung der Branche wird auch daran deutlich, dass der Klimawert für alle Anbieter das zweitniedrigste Niveau der letzten zehn Jahre aufwies – nur im

ersten Jahr der Coronakrise lag er noch niedriger (2020: -13 Punkte).

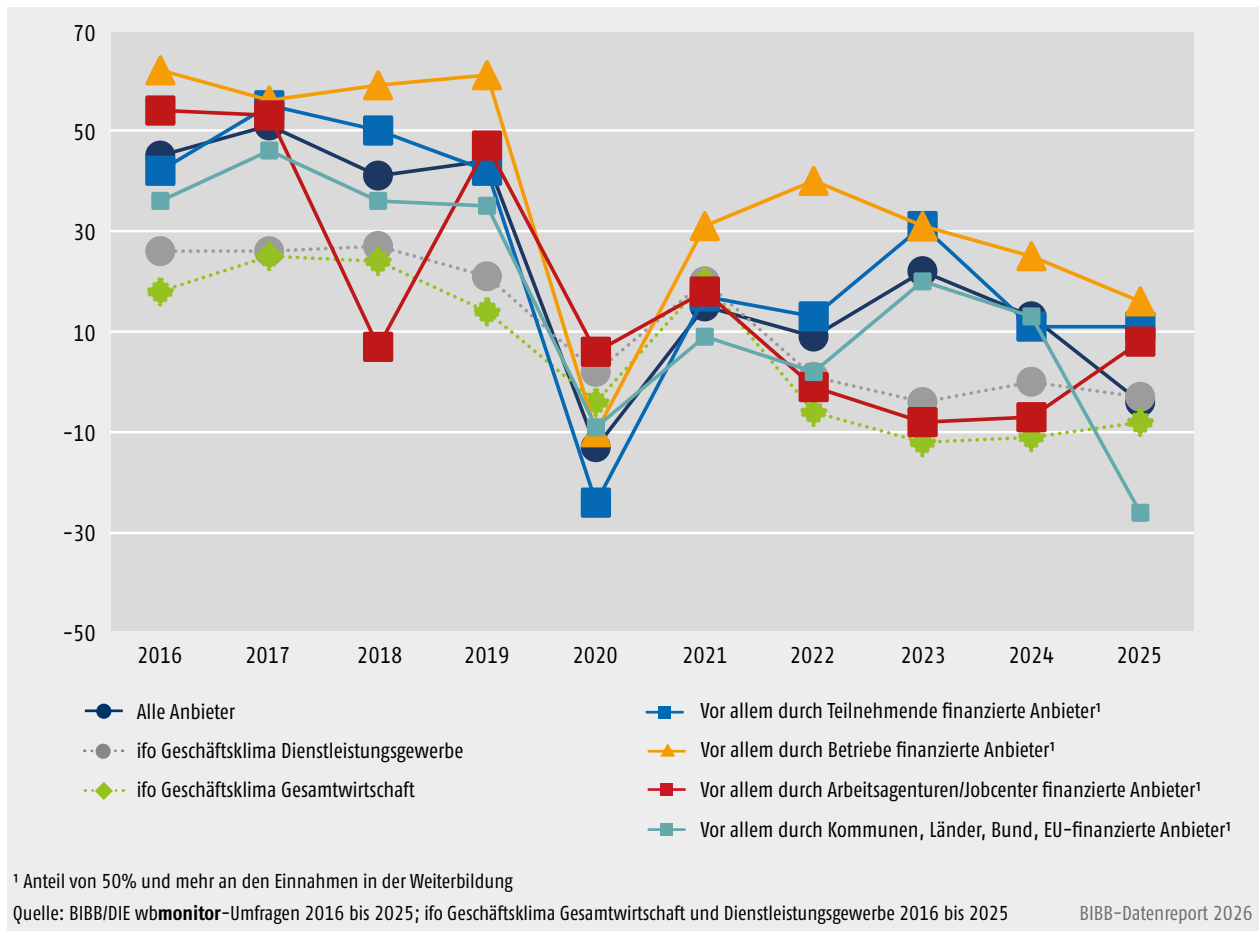
E wbmonitor-Klimawert

Der wbmonitor-Klimawert bildet die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch die Weiterbildungsanbieter ab. Er berechnet sich aus dem geometrischen Mittel der Differenzen zwischen den positiven und negativen Urteilen über die gegenwärtige wirtschaftliche Lage sowie der Erwartung in einem Jahr. Die Anbieterangaben werden anhand des Dozentenstundenvolumens des Vorjahres gewichtet. Die Werte liegen zwischen -100 und +100. Der wbmonitor-Klimawert ist eine konzeptionelle Adaption des ifo Geschäftsklimas.

In Betrachtung der Teilkomponenten des Gesamtindikators wurde – wie bereits im Vorjahr – die aktuelle Lage positiver eingeschätzt als die Erwartung für die kommenden zwölf Monate, wobei beide Werte in ähnlicher Höhe rückläufig waren: Die aktuelle Lage wurde im Spätsommer/Herbst 2025 mit +4 Punkten → [Tabelle B2.1.1-1](#) zwar noch geringfügig positiv beurteilt (-16 Punkte gegenüber 2024), die Anbieter gingen jedoch von einer (weiteren) Verschlechterung aus – der Erwartungswert betrug -13 Punkte (-17 Punkte gegenüber 2024). Hintergrund für die eher pessimistische Zukunftsprognose dürfte die aktuell noch bis Ende 2026 befristete Übergangsregel zur rechtssicheren Beschäftigung von Honorarkräften darstellen, die infolge des sogenannten Herrenberg-Urteils **E** beschlossen wurde.²⁸⁹ Zudem scheint sich auch die anhaltend schwache gesamtwirtschaftliche Lage (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2025; Gartner/Weber 2025) in den Einschätzungen der Weiterbildungsanbieter zu spiegeln. So war die Wirtschaftsstimmung in der Weiterbildung zum Befragungszeitpunkt ähnlich trüb wie in der gesamten Dienstleistungsbranche (ifo Geschäftsklimawert für den Dienstleistungssektor -3 Punkte; vgl. ifo Institut 2026) und gegenüber der Gesamtwirtschaft (ifo -8 Punkte; vgl. ebd.) nur geringfügig besser. Sofern die genannten Rahmenbedingungen Bestand haben, dürfte – entsprechend den Einschätzungen der Anbieter – eine weitere Fortsetzung des wirtschaftlichen Abwärtstrends der Weiterbildungsbranche zu befürchten sein.

²⁸⁹ Dafür spricht, dass in der wbmonitor-Umfrage 2025 knapp die Hälfte der Anbieter (47 %) der Aussage „Nach Ablauf der Übergangsregel zur Sozialversicherungspflicht von Lehrkräften (Ende 2026) wird unsere Einrichtung viele Weiterbildungsangebote nicht mehr anbieten können“ (eher) zustimmten und etwas mehr als ein Viertel (28 %) ab diesem Zeitpunkt sogar eine existenzbedrohliche Lage fürchteten (Anteilswerte „stimme zu“ bzw. „stimme eher zu“ der Aussage „Nach Ablauf der Übergangsregel zur Sozialversicherungspflicht von Lehrkräften [Ende 2026] wird unsere Einrichtung in ihrer Existenz bedroht sein“).

Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung der wbmonitor-Klimawerte von 2016 bis 2025



E

Herrenberg-Urteil

Das „Herrenberg-Urteil“ bezieht sich auf eine Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) vom 28. Juni 2022 (vgl. Bundessozialgericht 2022), die Auswirkungen auf die Beschäftigung von auf Honorarbasis tätigen Lehrkräften an Bildungseinrichtungen hat. Das Urteil stellt die Abgrenzung zwischen selbstständiger Tätigkeit und abhängiger Beschäftigung infrage und hat zur Folge, dass viele Honorarkräfte als sozialversicherungspflichtig eingestuft werden könnten. Der Bundesrat hat am 14. Februar 2025 einer Übergangsregelung zugestimmt, nach der bei betroffenen Lehrkräften die Sozialversicherungspflicht erst ab dem 1. Januar 2027 eintritt (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025). Insofern wird den Einrichtungen ein zeitlicher Aufschub zur Anpassung ihrer Beschäftigungsstrukturen und Arbeitsorganisationsmodelle gewährt. Zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Beitrags war offen, ob seitens der Politik möglicherweise weitere Anpassungen an die rechtliche Situation beschlossen werden.

In differenzierter Betrachtung verschiedener Anbietersegmente, die idealtypisch nach ihrer Hauptfinanzierungsquelle unterschieden werden, waren deutliche Unterschiede zu beobachten. Im oberen Bereich des 2025 gemessenen Wertespektrums schätzten Weiterbildungsanbieter, die sich überwiegend durch private Mittel finanzierten, ihre Situation verhalten positiv ein (Klimawerte vor allem durch Betriebe finanziert: +16 Punkte; vor allem durch Teilnehmende bzw. Selbstzahlende finanziert: +11 Punkte). Am unteren Ende wiesen Einrichtungen, die ihre Einnahmen bzw. Zuwendungen vor allem von der öffentlichen Hand, d. h. von Kommune, Land und/oder Bund (wozu auch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge [BAMF] gezählt wurde) bzw. von der Europäischen Union (EU; etwa der Europäische Sozialfonds [ESF]) bezogen, mit -26 Punkten ein deutlich negatives Ergebnis auf. Die aktuelle Wirtschaftssituation der überwiegend öffentlich finanzierten Einrichtungen stellte sogar den niedrigsten segmentspezifischen Wert im Zeitraum der letzten zehn Jahre dar – sie übertraf den bisherigen Negativwert aus dem ersten Jahr

Tabelle B2.1.1-1: Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2025

		Klimawert	Lage	Erwartung	Anzahl Anbieter (Lage)
		gemittelt aus Lage und Erwartung	Saldo ¹ positiv/negativ	Saldo ¹ besser/schlechter	Hochrechnung auf Basis von Anbietern
Alle Anbieter		-4	6	-13	726
Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden	keine Einnahmen	15	25	5	115
	1% bis 25%	-8	-3	-14	245
	26% bis 49%	-18	-3	-32	127
	50% und mehr	11	22	1	212
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	keine Einnahmen	-16	-1	-30	264
	1% bis 25%	-1	7	-9	233
	26% bis 49%	12	18	6	45
	50% und mehr	16	19	14	157
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen/Jobcentern	keine Einnahmen	-9	5	-22	514
	1% bis 25%	3	8	-1	117
	26% bis 49%	*	*	*	*
	50% und mehr	8	7	10	48
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	16	22	10	280
	1% bis 25%	6	7	5	124
	26% bis 49%	3	13	-7	84
	50% und mehr	-26	-8	-43	211
Art der Einrichtung	privat-kommerziell	18	16	20	122
	privat-gemeinnützig	5	4	6	96
	betriebliche Bildungseinrichtung	*	*	*	*
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	34	41	27	75
	Volkshochschule	-25	-8	-40	151
	berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	18	29	7	73
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins	-12	0	-23	177
Hauptausrichtung des Weiterbildungsangebots	beruflich	9	13	5	283
	allgemein	-18	1	-36	197
	beruflich und allgemein	-11	-2	-19	140
	Weiterbildung ist Nebenaufgabe	17	23	11	106
Standort	westdeutsche Länder	-6	3	-14	617
	ostdeutsche Länder mit Berlin	3	18	-10	109
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	-3	8	-13	
	Ifo Gesamtwirtschaft	-8	-5	-12	

¹ Der Saldo ist die Differenz der positiven und negativen Anteilswerte mit einer theoretischen Spanne von +100 bis -100.

* Werte sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (<30) nicht dargestellt.

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2025, hochgerechnete Werte auf Basis von n=726 gültigen Angaben; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe (Monatswert September 2025)

BIBB-Datenreport 2026

der Coronakrise um -2 Punkte.²⁹⁰ Einzig Anbieter, die vor allem im Auftrag der Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter im Bereich der Sozialgesetzbuch (SGB) geförderten Weiterbildung tätig waren, konnten sich 2025 – entgegen des rückläufigen Gesamttrends – in ihrer Wirtschaftsstimmung verbessern. Mit +8 Punkten erzielten sie 2025 einen deutlich höheren Wert als die anderen ebenfalls vorrangig im öffentlichen Interesse tätigen Einrichtungen. Die jeweilige Wirtschaftsstimmung der vier genannten Finanzierungssegmente wird im Folgenden genauer betrachtet.

Anbieter, die vor allem im betrieblichen Auftrag Qualifizierungen durchführten²⁹¹, wiesen auch 2025 den höchsten der segmentspezifischen Klimawerte auf. Mit +16 Punkten war er allerdings lediglich moderat positiv (Klimawert 2024: +25 Punkte), womit ein bereits seit 2023 zu beobachtender wirtschaftlicher Abschwung anhielt. Gegenüber 2022 (Klimawert +40 Punkte) hat sich das Niveau mehr als halbiert. In Betrachtung des vergangenen Zehnjahreszeitraums war die Wirtschaftsstimmung der vor allem in der betrieblichen Weiterbildung aktiven Anbieter nur im ersten Jahr der Coronakrise schlechter (Klimawert 2020: -10 Punkte). Die eher verhaltenen Einschätzungen – die sowohl die aktuelle wirtschaftliche Lage (+19 Punkte) als auch die antizipierte Entwicklung in den kommenden zwölf Monaten (+14 Punkte) betrafen – standen offenkundig im Kontext der schwachen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands. Gleichzeitig offenbarten sie im Vergleich zu den anderen Anbietersegmenten einen leichten Optimismus, der vermutlich den Weiterbildungsbedarf vieler Betriebe spiegelt. Nicht nur im Zuge technischer Transformationsprozesse, sondern auch zur Begegnung von Problemen der Personalbedarfsdeckung (vgl. Leber/Schwengler 2025) wird Weiterbildung eine hohe Bedeutung beigemessen.

Weiterbildungseinrichtungen, die ihre überwiegenden Einnahmen direkt von den teilnehmenden Individuen bezogen, zeigten sich 2025 in ihrer Wirtschaftsstimmung gegenüber dem Vorjahr unverändert (Klimawert +11 Punkte). Sowohl die Einschätzungen zur aktuellen Lage (+22 Punkte) als auch zur Zukunftserwartung (+1 Punkt) waren im Vergleich zu 2024 nahezu identisch (+1 Punkt [Lage] bzw. -1 Punkt [Erwartung]). Die offensichtlich weiterhin verhaltene individuelle Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten ist vor dem Hinter-

grund der fortbestehenden Ausgabenzurückhaltung privater Haushalte (vgl. GfK; NIM 2025) zu betrachten. Hierbei gilt es allerdings in Rechnung zu stellen, dass Volkshochschulen (VHS) als eine relevante Anbietergruppe dieses Segments²⁹² eine deutlich negative Wirtschaftsstimmung aufwiesen, die offenkundig vorwiegend auf andere Gründe zurückzuführen war (siehe folgender Abschnitt bzw. die nach Anbietertypen differenzierten Ergebnisse).

Der Klimawert der Einrichtungen, die ihre Mittel überwiegend von staatlicher Seite – mit Ausnahme der BA – d. h. von Kommune, Land und Bund²⁹³ bezogen, stürzte um 39 Punkte ab. Das Ergebnis in Höhe von -26 Punkten lag nicht nur deutlich im Negativbereich des Wertespektrums, sondern stellte auch in der Zeitreihe einen Tiefpunkt dar. Die schlechte wirtschaftliche bzw. haushaltsbezogene Stimmung 2025 war insbesondere durch eine sehr pessimistische Zukunftsprognose bedingt: Mit -43 Punkten lag der Erwartungswert erheblich unter dem Indikator für die aktuelle Lage, der mit -8 Punkten allerdings ebenfalls negativ war. Hinsichtlich der stark negativen Zukunftseinschätzungen ist zu vermuten, dass dafür insbesondere die Ende 2026 auslaufende Übergangsregel zur rechtssicheren Beschäftigung von Honorarkräften (s. o.) ausschlaggebend war. Dafür spricht, dass VHS – die aufgrund ihrer Personalstruktur in besonderer Weise von den Folgen des Herrenberg-Urteils betroffen sind (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B2.1) – 41 % der in diesem Finanzierungssegment vertretenen Einrichtungen stellten²⁹⁴ und in separater Betrachtung sehr ähnliche Klimawerte aufwiesen (vgl. Abschnitt zu nach Anbieter-typ differenzierten Ergebnissen). Aber auch ein deutlicher Rückgang an Teilnehmenden BAMF-geförderter Integrationskurse (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025b) dürfte in das trübe Stimmungsbild eingeflossen sein.

Entgegen des negativen Gesamttrends verzeichneten Einrichtungen, die im Schwerpunkt in der SGB-geförderten Weiterbildung tätig waren und insofern den Großteil ihrer Mittel von Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern bezogen, eine Verbesserung ihres Wirtschaftsklimas. War ihr Klimawert im Vorjahr noch leicht negativ, kletterte er

290 2020 wurde für die vor allem durch Teilnehmende bzw. Selbstzahlende finanzierten Anbieter ein ähnlich schlechtes Ergebnis von -24 Punkten gemessen.

291 Die überwiegend durch Betriebe finanzierten Anbieter waren zum Großteil privater, betrieblicher oder wirtschaftsnaher Art (hier vertretene Anbieter-typen: privat-kommerziell: 30 %; privat-gemeinnützig 18 %; wirtschaftsnah [wie Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.]: 19 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins: 14 %; betriebliche Bildungseinrichtung: 8 %; weitere Anbietertypen zusammengekommen 11 %).

292 Unter den vor allem teilnehmerfinanzierten Einrichtungen stellten nach Anbietertypen betrachtet VHS mit 19 % die zweitgrößte Gruppe (weitere hier vertretene Anbietertypen: Einrichtungen einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins: 21 %; wirtschaftsnah Einrichtungen [wie Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.]: 17 %; privat-gemeinnützig: 15 %; privat-kommerziell: 14 %; weitere Anbietertypen zusammengekommen 14 %).

293 Zusätzlich enthielt die Finanzierungs-kategorie Einnahmen von der EU.

294 Weitere Anbietertypen im Segment der vor allem durch Kommune, Land, Bund, EU finanzierten Einrichtungen: Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins: 19 %; berufliche Schulen: 16 %; privat-gemeinnützig: 10 %; weitere Anbietertypen zusammengekommen 14 %.

2025 um 15 Punkte auf einen Wert von +8 Punkten. Beide Teilkomponenten – die Werte zur aktuellen Lage (+7 Punkte) als auch zur Erwartung für den kommenden Jahreszeitraum (+10 Punkte) – waren verhalten positiv. Die leicht optimistischen Einschätzungen wurden im Herbst 2025 vor dem Hintergrund gestiegener Kennzahlen der BA-Statistik abgegeben. So nahmen im Bereich Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im September 2025 mit 169.000 Personen rd. 1 % mehr an entsprechenden Maßnahmen teil als im Vorjahreszeitraum, im gleitenden Jahresdurchschnitt betrug der Zuwachs sogar 8 % (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025d). Allerdings könnte möglicherweise – trotz der positiven Entwicklung der Förderzahlen – ein überdurchschnittlich hoher Wettbewerbsdruck²⁹⁵ schmälern auf die wirtschaftliche Stimmung im vor allem SGB-finanzierten Anbietersegment ausgestrahlt haben.

In separater Betrachtung verschiedener Einrichtungstypen in der Weiterbildung zeigten sich noch größere Differenzen in der wirtschaftlichen Stimmung als unterteilt nach den bisher dargestellten Hauptfinanzierungssegmenten. Die Spannweite betrug hier fast 60 Punkte und umfasste dabei sowohl deutlich positive als auch negative Stimmungsbilder. Wirtschaftsnahe Anbieter wie Kammern, Innungen und Berufsverbände bzw. deren Bildungszentren wiesen hier mit +34 Punkten den höchsten Klimawert auf → **Schaubild B2.1.1-2**. Von ihnen wurde sowohl die aktuelle wirtschaftliche Lage ausgeprägt positiv eingestuft (+41 Punkte → **Tabelle B2.1.1-1**) als auch eine weitere Verbesserung für 2026 antizipiert (Erwartungswert +27 Punkte). Die durchweg positiven Einschätzungen spiegeln offensichtlich ein erfolgreiches Agieren der Kammereinrichtungen am Weiterbildungsmarkt unter den gegenwärtigen Rahmenbedingungen. Ihnen scheint es zu gelingen, auf die vertretenen Gewerke und Betriebe ausgerichtete Qualifizierungen zu entwickeln und anzubieten, die bei der Anpassung an technologische Entwicklungen bzw. an veränderte ökonomische und ökologische Gegebenheiten Unterstützung leisten. Auch privat-kommerzielle Anbieter sowie die überwiegend staatlich verfasste Gruppe der beruflichen Schulen bzw. Fachschulen, (Fach-)Hochschulen und wissenschaftlichen Akademien bzw. ihrer Weiterbildungs-Spin-offs²⁹⁶ wiesen eine positive Wirtschaftsstimmung auf. Mit Klimawerten in Höhe von jeweils +18 Punkten war sie jedoch etwas verhaltener als bei den wirtschaftsnahen Einrichtungen. Das Ergebnis der privat-gemeinnützigen

Einrichtungen lag mit +5 Punkten eher im neutralen Bereich des Wertespektrums.

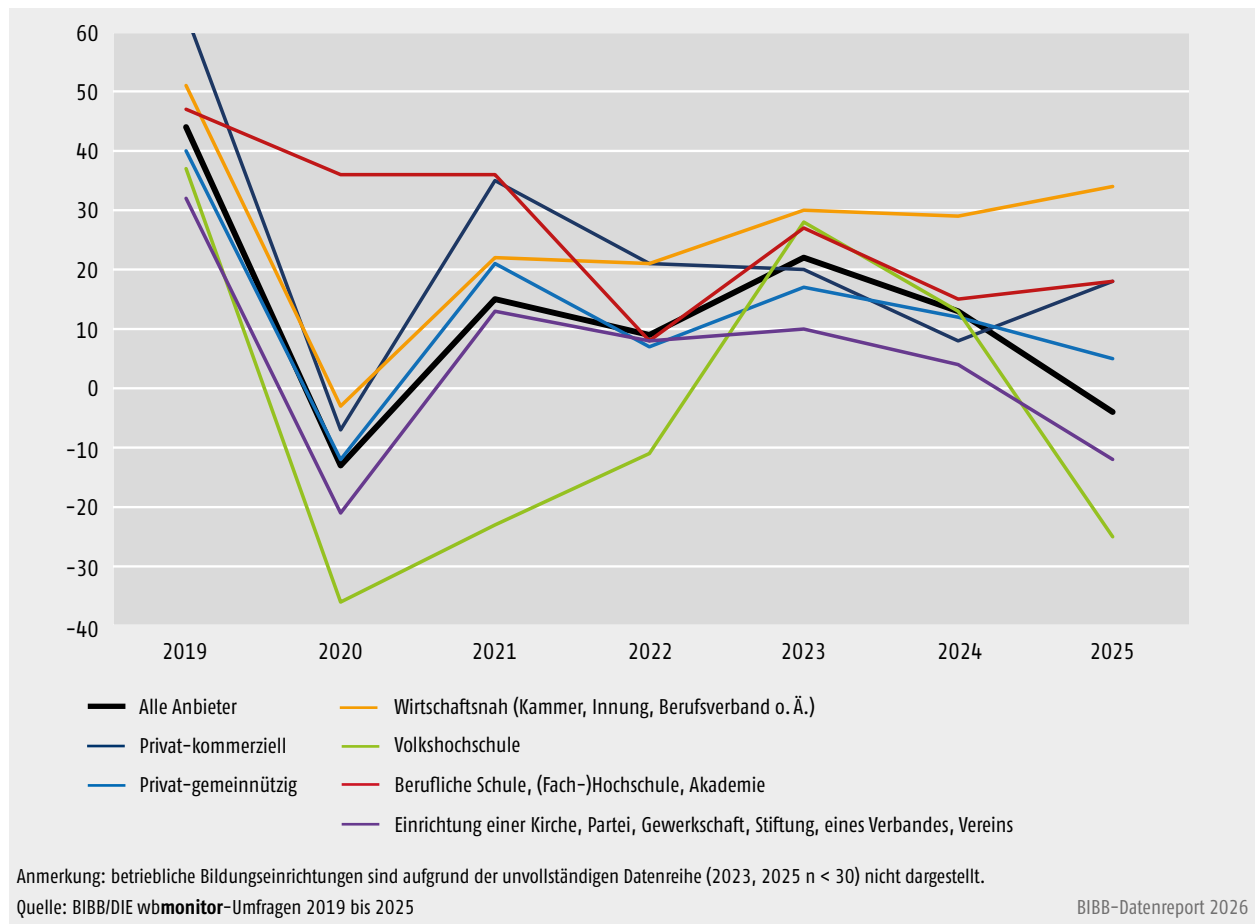
Demgegenüber waren die interessengebundenen Einrichtungen in Trägerschaft von Gemeinschaften wie Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen (Klimawert -12 Punkte) sowie die VHS (Klimawert -25 Punkte) im Jahr 2025 wirtschaftlich negativ gestimmt. Bei beiden wurde das Ergebnis insbesondere durch eine pessimistische Erwartung hinsichtlich ihrer voraussichtlichen wirtschaftlichen Situation in einem Jahr geprägt (Erwartungswerte -23 bzw. -40 Punkte; Lagewerte 0 bzw. -8 Punkte). Insbesondere bei den VHS – an denen entsprechend ihrem thematisch breit gefächerten Bildungsangebot eine Vielzahl an Honorarprofessoren und -professorinnen kursleitend tätig sind (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B2.1) – dürfte die deutlich pessimistische Zukunftsprognose wiederum durch das voraussichtliche Ende dieser etablierten Beschäftigungspraxis ab 2027 geprägt sein (s. o.). Sofern es hier zu keinen gesetzlichen Anpassungen kommen sollte, steuern die VHS somit wenige Jahre nach der Coronapandemie auf eine erneute wirtschaftliche Krise zu.

Die Klimawerte der VHS und der gemeinschaftlichen Einrichtungen korrespondieren entsprechend ihrer Angebotsausrichtung (vgl. Abschnitt „Strukturinformationen aus der wbmonitor-Umfrage 2025“) mit dem Ergebnis von Einrichtungen mit allgemeiner Erwachsenenbildung als Hauptaufgabe. So zeigten sich in Differenzierung nach der Hauptausrichtung des Angebots Anbieter, die nur auf allgemeine Erwachsenenbildung (-18 Punkte) ausgerichtet waren oder sowohl diesen Weiterbildungsbereich als auch berufsbezogene Angebote als Schwerpunkt nannten (-11 Punkte), pessimistisch gestimmt. Demgegenüber wiesen Anbieter mit nur beruflicher Weiterbildung als Schwerpunkt einen verhalten positiven Klimawert in Höhe von +9 Punkten auf. Dass Anbieter, für die Weiterbildung (unabhängig der Ausrichtung allgemein vs. beruflich) lediglich eine Nebenaufgabe darstellte, mit +17 Punkten das beste Ergebnis dieser Differenzierungskategorie zeigten, kann u. a. mit der Einbettung in stabile übergeordnete Strukturen (z. B. staatlicher Art) zusammenhängen.

Abschließend wird das Wirtschaftsklima der Weiterbildungsanbieter differenziert nach dem Standort in West- oder Ostdeutschland ausgewiesen → **Tabelle B2.1.1-1**. Im Ergebnis waren westdeutsche Einrichtungen mit einem leicht negativen Klimawert in Höhe von -6 Punkten schlechter gestimmt als die in den ostdeutschen Bundesländern ansässigen Bildungsanbieter (+3 Punkte). Das bessere Ergebnis letzterer wurde vor allem durch ein höheres Niveau der aktuellen Lagebewertung geprägt (Lagewert +18 Punkte [Ostdeutschland] bzw. +3 Punkte [Westdeutschland]). Für die kommenden zwölf Monate

295 Auf einer siebenstufigen Skala mit den Polen 1 (= kein Wettbewerbsdruck) bis 7 (= sehr hoher Wettbewerbsdruck) bewerteten die vor allem Arbeitsagentur- bzw. Jobcenter-finanzierten Anbieter ihn mit einem Mittelwert von 5,1 höher als die Weiterbildungsanbieter insgesamt (4,5; vor allem durch Teilnehmende/Selbstzahlende oder durch Betriebe finanziert: jeweils 4,5; vor allem durch Kommune, Land, Bund, EU finanziert: 4,2).

296 Die Anbieterkategorien berufliche Schulen und (Fach-)Hochschulen bzw. wissenschaftliche Akademien werden zur Berechnung der Klimawerte zusammengefasst.

Schaubild B2.1.1-2: **wbmonitor**-Klimawerte 2019 bis 2025 nach Art der Einrichtung

wurde in beiden Regionen von einer wirtschaftlichen Eintrübung ausgegangen (Erwartungswerte -14 [West] bzw. -10 Punkte [Ost]).

Strukturinformationen aus der **wbmonitor**-Umfrage 2025

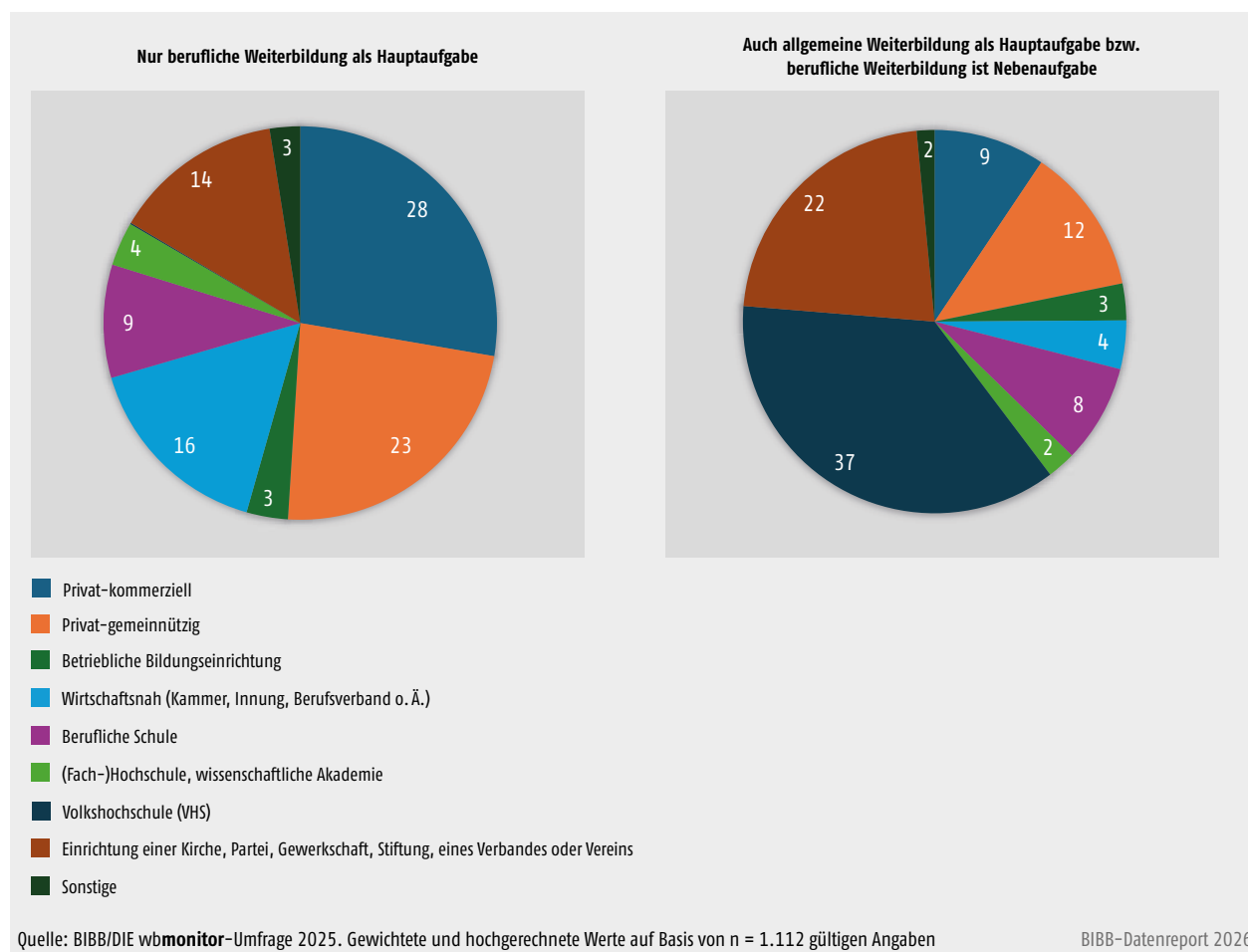
Mit Blick auf die Ausrichtung des BIBB-Datenreports auf berufliche Bildung fokussieren die folgenden Strukturinformationen – im Unterschied sowohl zu den zuvor dargestellten Ergebnissen zum Wirtschaftsklima als auch zu den ersten Ergebnissen des Themenschwerpunkts „Fachkräftebedarf in der Weiterbildung“ (vgl. Kapitel B2.1.2) – auf die berufliche Weiterbildung. Anbieter mit Schwerpunkt im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung werden hier weitgehend ausgeblendet.

Für vier von zehn Anbietern (43 %) war ihrer Selbsteinschätzung zufolge berufliche Weiterbildung in dem Sinne Hauptaufgabe, als dass andere Bildungsleistungen oder Geschäftsbereiche nur ergänzend oder gar nicht im Angebot waren. Für eine weitere Hälfte der Anbieter (49 %) standen sowohl berufliche als auch allgemeine Weiter-

bildungsangebote gleichermaßen im Zentrum ihres Leistungsspektrums – oder berufliche Weiterbildung stellte lediglich eine Nebenaufgabe der Organisation dar. Lediglich eine Minderheit von 8 % hatte berufsbezogene Qualifizierungen gar nicht im Angebot, d. h. war im Weiterbildungsbereich ausschließlich auf allgemeine Erwachsenenbildung bzw. kulturelle oder politische Bildung ausgerichtet.

Die in den drei genannten Gruppen vertretenen Anbieter-typen unterscheiden sich deutlich, wobei in → **Schaubild B2.1.1-3** nur diejenigen mit beruflicher Weiterbildung im Angebot dargestellt werden. Unter den Anbietern mit nur beruflicher Weiterbildung als Hauptaufgabe – im Folgenden kurz als „berufliche Weiterbildungsanbieter“ bezeichnet – stellten privatwirtschaftlich verfasste Organisationen etwas mehr als die Hälfte des Spektrums (privat-kommerziell: 28 %; privat-gemeinnützig: 23 %; betriebliche Bildungseinrichtung: 3 %). Größere Anbietergruppen waren zudem wirtschaftsnahe Einrichtungen, d. h. Kammern, Innungen, Berufsverbände o. Ä. bzw. deren angeschlossene Berufsbildungszentren (16 %) und gemeinschaftliche Einrichtungen, die beispielsweise von

Schaubild B2.1.1-3: Anbietertypen nach Ausrichtung beruflicher Weiterbildung (Anteile in %)



Gewerkschaften oder anderen interessensgebundenen Vereinigungen getragen wurden (14 %). In der Regel staatlich verfasste Anbietertypen stellten zusammengekommen 16 % (berufliche Schulen bzw. Fachschulen: 9 %; (Fach-)Hochschulen, wissenschaftliche Akademien: 4 %; sonstige [staatliche] Einrichtungen: 3 %).

Demgegenüber dominierten unter den Anbietern, die auch allgemeine Weiterbildung oder anderes schwerpunktmäßig leisteten, VHS (37 %) und gemeinschaftliche Einrichtungen (22 %). Dass auch hier berufliche Schulen mit 8 % vertreten sind – und insofern im Vergleich zu den beruflichen Weiterbildungsanbietern zu einem fast ebenso hohen Anteil (9 %) – dürfte u. a. auf die spezifische Möglichkeit zurückzuführen sein, den Erwerb beruflicher Abschlüsse mit einem höherqualifizierenden allgemeinbildenden Abschluss (z. B. Fachhochschulreife) zu verbinden. Von den nur allgemeinen Erwachsenenbildungseinrichtungen ohne berufsbezogene Angebote (ohne Abbildung), waren mehr als die Hälfte (55 %) gemeinschaftlicher Art in Trägerschaft beispielsweise von Kirchen, Parteien, Wohlfahrtsverbänden oder Stiftungen

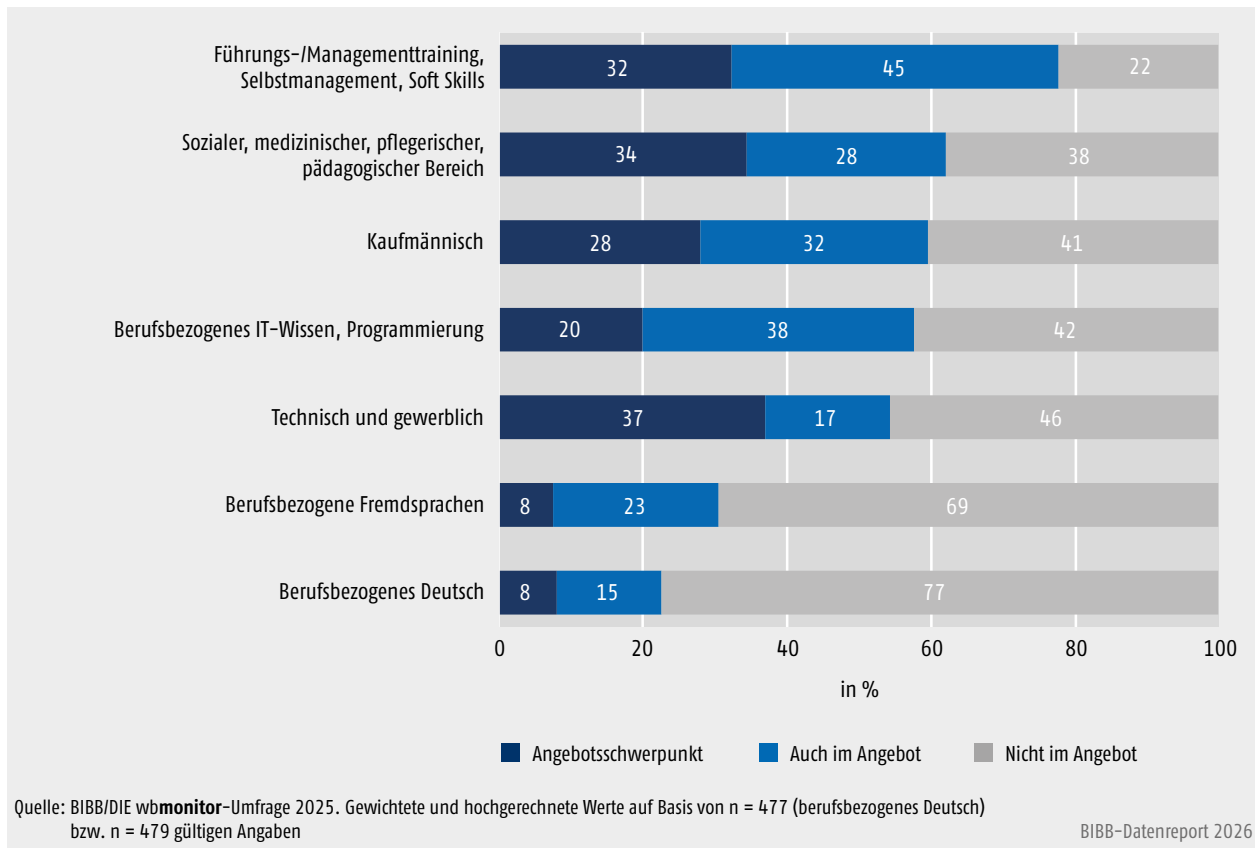
und ein Viertel (25 %) VHS (andere Anbietertypen zusammengekommen 20 %).

Mit Blick auf die dargestellten Ergebnisse der Anbietertypen nach Ausrichtung des Angebots wird im weiteren Verlauf dieses Kapitels auf Strukturen beruflicher Weiterbildungsanbieter fokussiert. Vor dem Hintergrund, dass sich die standardmäßigen Abfragen des **wbmonitor** auf den gesamten Weiterbildungsbereich beziehen²⁹⁷, werden mit dieser Eingrenzung Angaben ausgespart, welche auch die allgemeine Erwachsenenbildung umfassen. Zur beruflichen Weiterbildung an VHS siehe [Kapitel B2.2](#).

Hinsichtlich des thematischen Angebots beruflicher Weiterbildung, das im **wbmonitor** nur sehr grob abgebildet werden kann, waren mit Führungs-/Managementtraining, Selbstmanagement und Soft Skills überfachliche Kompetenzen am weitesten verbreitet. Insgesamt mehr als drei Viertel (77 %) der beruflichen Weiterbildungsan-

²⁹⁷ Aus Platzgründen und aufgrund der zeitlichen Zumutbarkeit wird im Fragebogen auf eine Differenzierung der Fragenstellungen nach allgemeiner und beruflicher Weiterbildung verzichtet.

Schaubild B2.1.1-4: Themenfelder beruflicher Weiterbildungsanbieter (Anteile in %)



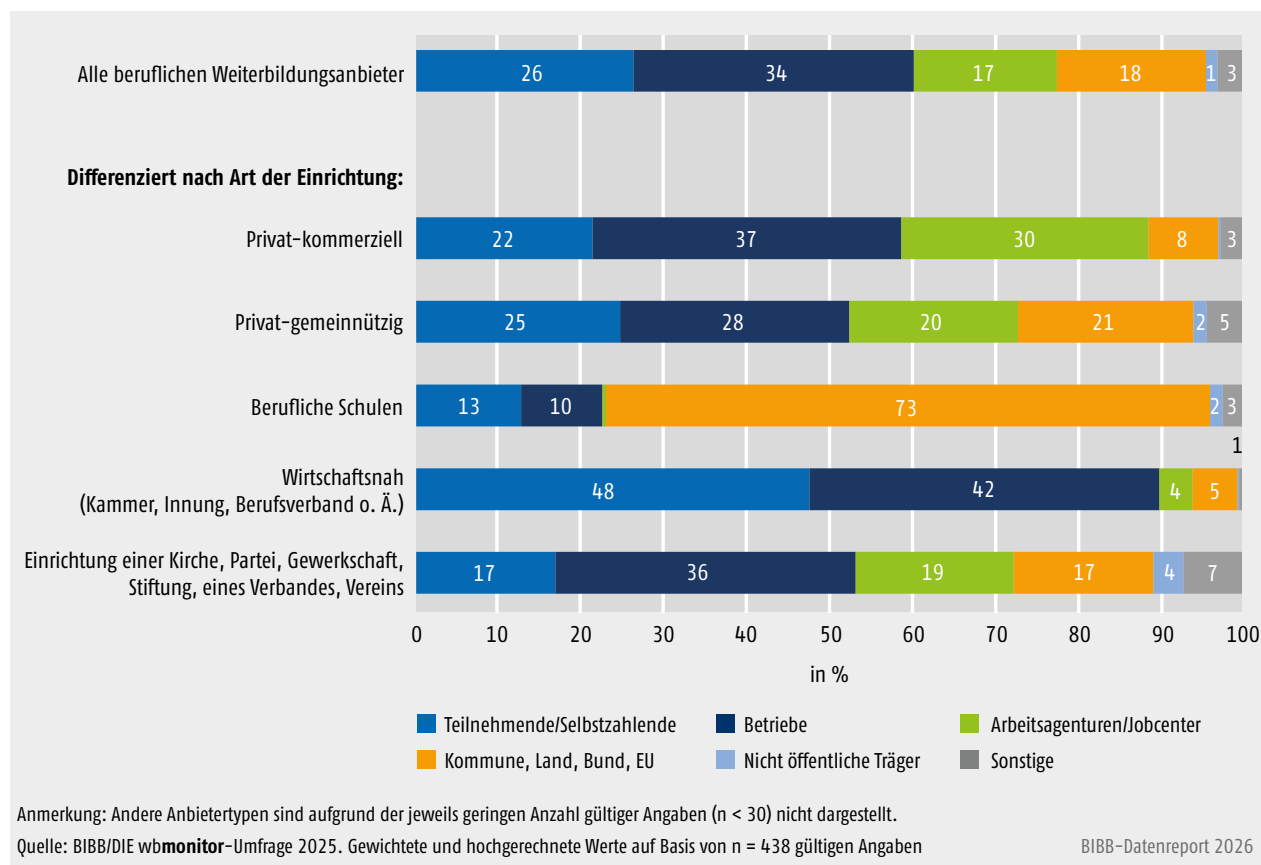
bieter hatten Inhalte aus diesem Bereich im Angebot, wobei sie häufig das fachbezogene Angebot ergänzten (45 % „auch im Angebot“ gegenüber 32 % „Angebotsschwerpunkt“ → [Schaubild B2.1.1-4](#)). Unter den berufsfachlichen Themenfeldern stellte der Bereich der technischen und gewerblichen Weiterbildung am häufigsten einen Angebotsschwerpunkt dar (37 %). Dass er demgegenüber deutlich seltener als ergänzender Angebotsbereich (17 %) eingestuft wurde, dürfte u. a. mit dem oftmals kostenintensiven Ausstattungsbedarf an erforderlichen Maschinen und Geräten zusammenhängen. Auch Qualifizierungen in dem weiten Themenbereich der sozialen, medizinischen, pflegerischen und pädagogischen Weiterbildung wurden von mehr als einem Drittel (34 %) schwerpunktmäßig angeboten (auch im Angebot: 28 %). Bei kaufmännischen Themen war ein Schwerpunktangebot etwas seltener (28 %) der Fall, sie stellten jedoch häufiger eine Angebotsergänzung dar (auch im Angebot: 32 %). Dieser Unterschied war noch deutlich ausgeprägter bei berufsbezogenem IT-Wissen und Programmierung zu beobachten (Angebotsschwerpunkt: 20 %; auch im Angebot: 38 %). Sprachen, sowohl berufsbezogene Fremdsprachen als auch berufsbezogenes Deutsch, standen jeweils nur bei 8 % der beruflichen Weiterbildungsanbieter im Zentrum ihres Angebots. Häufiger waren sie

eine Ergänzung (auch im Angebot: 23 % bzw. 15 %). Die sprachlichen Angebote sind stärker verbreitet bei Weiterbildungseinrichtungen, für die sowohl allgemeine als auch berufliche Weiterbildung Schwerpunkte darstellen wie insbesondere in den VHS (s. o.).²⁹⁸

Der Gesamtumsatz bzw. Haushalt der beruflichen Weiterbildungsanbieter lag im Jahr 2024 bei der größten Gruppe zwischen 1 Mio. und 10 Mio. € (43 %). Bei rund einem Drittel (35 %) der Organisationen lag er zwischen 100tsd. und 1 Mio. €. Eine Minderheit von 5 % waren sehr große Berufsbildungseinrichtungen mit mehr als 10 Mio. Jahresumsatz bzw. -budget. Ebenfalls im Spektrum vertreten waren sehr kleine Anbieter mit Einnahmen von maximal 100tsd. € (11 %). Dabei konnte es sich beispielsweise um Einzelunternehmer/-innen handeln, die ihr Angebot in Kooperation mit freien Mitarbeitenden realisierten. 6 % der beruflichen Weiterbildungsanbieter gaben an, über keinen eigenen Umsatz bzw. Haushalt zu verfügen, was insbesondere bei Einrichtungen in staatlicher Trägerschaft mit übergeordneter Finanzverwaltung

²⁹⁸ Berufsbezogene Fremdsprachen waren für 14 % der Anbieter, mit Hauptausrichtung sowohl auf allgemeine als auch auf berufliche Weiterbildung ein Angebotsschwerpunkt und 37 % hatten sie auch im Angebot. Bei berufsbezogenem Deutsch waren dies 16 % bzw. 19 %.

Schaubild B2.1.1-5: Finanzierungsquellen beruflicher Weiterbildungsanbieter, differenziert nach Anbietertypen (mittlere Anteile in %)



plausibel ist. Durchschnittlich zwei Drittel (66 %) der Gesamteinnahmen der beruflichen Weiterbildungsanbieter wurden mittels Qualifizierungsleistungen für Erwachsene erzielt – dies bedeutet, dass viele ergänzend auch in anderen Arbeits- und Geschäftsbereichen tätig waren.

Eine detailliertere Betrachtung der Finanzierungsgrundlagen bezieht sich im wbmonitor mit Blick auf das häufig über die Weiterbildung hinausgehende Leistungsspektrum nur auf den eigentlichen Untersuchungsbereich. Diesbezüglich waren für die beruflichen Weiterbildungsanbieter auch 2024 verschiedene private und öffentliche Financiers von Bedeutung, wobei insgesamt betrachtet Betriebe bzw. Unternehmen die größte Kundengruppe darstellten. Von ihnen bezogen die Anbieter im Gesamtdurchschnitt ein Drittel (34 %) ihrer Einnahmen im Weiterbildungsbereich → **Schaubild B2.1.1-5**. Mit weiteren 26 % von den Teilnehmenden selbst machten private Zahlungen insgesamt 60 % der Weiterbildungseinnahmen aus. Auf öffentliche Mittel der Arbeitsagenturen/Jobcenter (17 %) bzw. von Kommunen, Bundesländern, dem Bund, dem BAMF und von der EU (z. B. ESF) (18 %) entfiel jeweils etwas weniger als ein Fünftel; auf nicht

öffentliche Träger und sonstige Einnahmen zusammengekommen 4 %.

Teilweise deutliche Unterschiede in der Finanzierungsstruktur zeigen sich bei den verschiedenen Einrichtungstypen in der beruflichen Weiterbildung. So waren die wirtschaftsnahen Kammereinrichtungen wesentlich auf private Kunden und Kundinnen ausgerichtet. Im Weiterbildungsbereich erzielten sie durchschnittlich 48 % der Einnahmen von Individuen bzw. Selbstzahlenden und 42 % von Unternehmenskundschaft. Vergleichsweise präsent in SGB-geförderten Arbeitsmarktdienstleistungen wie der FbW waren privat-kommerzielle Anbieter, die durchschnittlich 30 % ihrer Einnahmen von den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern bezogen. Allerdings machten auch hier private Mittel den Großteil ihres Weiterbildungsumsatzes aus (individuelle und betriebliche Einnahmen zusammengekommen 60 %). Bei privat-gemeinnützigen und bei gemeinschaftlichen Einrichtungen (z. B. gewerkschaftlichen Bildungswerken) lag ihr gemeinsamer Anteil bei knapp über der Hälfte, wobei bei den letztgenannten der betriebliche Anteil (36 %) dominierte (Individuen: 17 %). In der Gruppe der privat-gemeinnützigen beruflichen Bildungsanbieter stellte sich

Tabelle B2.1.1-2: Leistungsvolumina 2024 beruflicher Weiterbildungsanbieter, differenziert nach Anbietertypen
(Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung 2024)

	Leistungsvolumina der beruflichen Weiterbildungsanbieter ¹			Gültige Angaben (n)
	25%-Quartil	Median	75%-Quartil	
Veranstaltungen				
Privat-kommerziell	15	30	69	110
Privat-gemeinnützig	11	34	80	83
Berufliche Schulen	2	4	10	34
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	50	100	240	77
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	15	80	220	54
Alle beruflichen Weiterbildungsanbieter	12	40	120	403
Dozentenstunden				
Privat-kommerziell	480	1.450	4.960	85
Privat-gemeinnützig	720	2.500	7.000	54
Berufliche Schulen	*	*	*	*
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	1.200	4.000	10.000	60
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	1.220	4.751	6.500	36
Alle beruflichen Weiterbildungsanbieter	720	2.400	6.000	287
Teilnehmende				
Privat-kommerziell	120	250	688	115
Privat-gemeinnützig	180	400	1.100	90
Berufliche Schulen	30	66	150	41
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	500	1.000	3.000	78
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	300	630	2.500	55
Alle beruflichen Weiterbildungsanbieter	140	450	1.200	424

¹ Die anderen Anbietertypen sind aufgrund der jeweils geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht dargestellt.

* Werte sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n < 30) nicht dargestellt.

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2025. Gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 403 (Veranstaltungen), n = 287 (Dozentenstunden) und n = 424 (Teilnehmende) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2026

die Finanzierungsstruktur im Durchschnitt am ausgewogensten dar; der höchste mittlere Finanzierungsanteil betrug hier 28 % (von Betrieben). Hinsichtlich der beruflichen Schulen bzw. Fachschulen spiegelt sich ihre in der Regel staatliche Verfasstheit in einem ausgeprägten öffentlichen Finanzierungsschwerpunkt (durchschnittlich 73 %).

Als Indikatoren für den Leistungsumfang der beruflichen Weiterbildungsanbieter werden im Folgenden Volumenwerte der durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen, der darin geleisteten Dozentenstunden²⁹⁹ sowie der Teilnehmenden dargestellt, jeweils bezogen auf das Jahr 2024.³⁰⁰ Im Median (d. h., 50 % der Anbieter lagen unter und 50 % über den im Folgenden genannten Werten) verzeichneten sie 40 Veranstaltungen, 2.400 Dozentenstunden und 450 Teilnehmende → **Tabelle B2.1.1-2**.³⁰¹ Ein Viertel der beruflichen Anbieter realisierte mindestens zweieinhalb bis dreimal so hohe Werte (75 %-Quartil: 120 Veranstaltungen, 6.000 Dozentenstunden und 1.200 Teilnehmende). In Differenzierung nach den Anbietertypen wird deutlich, dass es sich bei den wirtschaftsnahen (d. h. Kammern, Innungen und Berufsverbänden bzw. deren Berufsbildungszentren) um besonders große Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung handelt. Insbesondere bei den Teilnehmenden überstiegen ihre Median- und Quartilswerte deutlich die Gesamtwerte, was auf eine hohe Auslastung der Veranstaltungen hindeutet. Bei Zutreffen der Annahme könnte dies zu dem – im Unterschied zum Gesamtergebnis – guten Wirtschaftsklima dieses Anbietertyps (s. o.) beigetragen haben. Demgegenüber wiesen die privat-kommerziellen Anbieter fast durchgängig unterdurchschnittliche Werte auf. Hinsichtlich der im Vergleich besonders niedrigen Werte der beruflichen Schulen bzw. Fachschulen bei den Teilnehmenden- und Veranstaltungsvolumina³⁰² ist deren Angebotsausrichtung auf typischerweise mehrjährige Aufstiegsfortbildungen in Rechnung zu stellen.

Sieben von zehn (71 %) der 2024 durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen fanden im Durchschnitt aller

beruflichen Anbieter im Präsenzformat statt. Durchschnittlich 14 % wurden als reine Onlineveranstaltungen und weitere 13 % als Mischformate mit Präsenz- und Onlinephasen oder als hybride Veranstaltungen mit gleichzeitigen Teilnahmen vor Ort und über das Internet realisiert. Während reine Onlineweiterbildungen bei privat-kommerziellen Anbietern mit 24 % deutlich stärker verbreitet waren als im Gesamtdurchschnitt, war bei den Mischformaten keine erhöhte Fokussierung eines bestimmten Anbietertyps darauf zu beobachten. Sonstige Formate, z. B. klassisches Fernlernen mit analogen Lehr-/Lernmaterial, stellten insgesamt einen marginalen Anteil von lediglich 1 %.

(Stefan Koscheck)

B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Fachkräftebedarf in der Weiterbildung“

In den vergangenen Jahren mehrten sich Hinweise, dass sich in der Weiterbildung ein Fachkräftemangel abzeichnet. Neben Anhaltspunkten aus den **wbmonitor**-Umfragen der Jahre 2022 und 2023³⁰³ stuft beispielsweise das Fachkräftemonitoring für das BMAS Lehrtätigkeiten an außerschulischen Bildungseinrichtungen als Engpassberufe ein (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023). Auch der aktuelle Umsetzungsbericht zur Nationalen Weiterbildungsstrategie (NWS) benennt den Fachkräftemangel in der Weiterbildung und geht von einer weiteren Verschärfung aus (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2025). Schilderungen aus der Praxis und Einschätzungen von Branchenexperten und -expertinnen untermauern die bisherigen Befunde (vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2024).

Mit Blick auf die hohe Bedeutung, welche der Weiterbildung hinsichtlich ihrer Beiträge zur Bewältigung verschiedener gesellschaftlicher und technologischer Transformationsprozesse – von der Integration Geflüchteter über den Fachkräftebedarf der Wirtschaft bis zur digitalen und ökologischen Transformation – beigemessen wird, ist die Entwicklung besorgniserregend. Ohne ausreichend qualifiziertes Personal dürfte es für die Weiterbildungsbranche kaum möglich sein, dem hohen Anspruch gerecht zu werden, der an den Bildungsbereich gerichtet wird. Vor diesem Hintergrund adressierte der Themenschwerpunkt der **wbmonitor**-Umfrage 2025 „Fachkräftebedarf in der Weiterbildung“ Fragestellungen

299 Gemeint sind die von Dozenten bzw. Dozentinnen (angestellte/verbeamtete Lehrende; Honorarkräfte; Ehrenamtliche) in den Veranstaltungen geleisteten Stunden ohne Zeiten der Vor- und Nachbereitung.

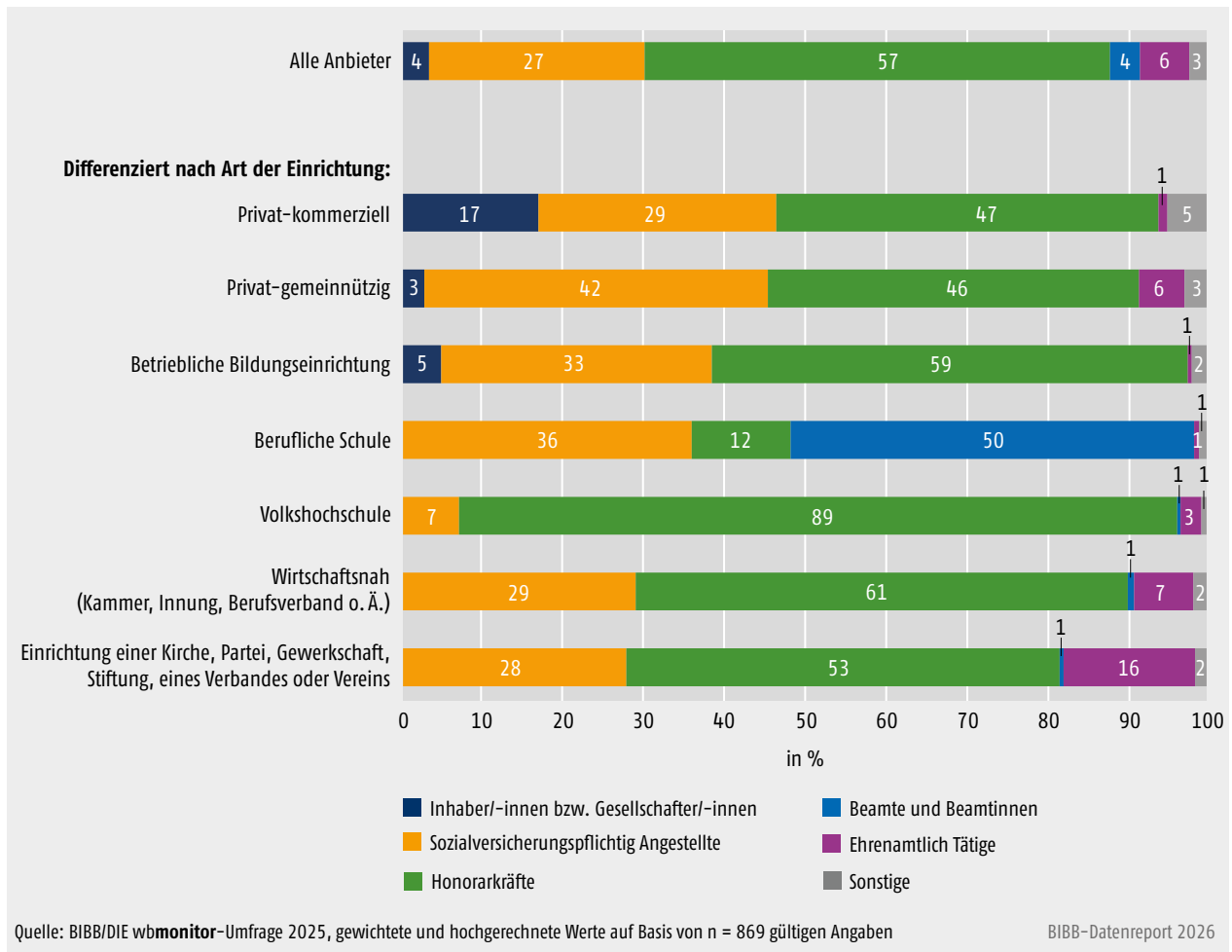
300 Die Abfrage zum Gesamtumfang des realisierten Weiterbildungsangebots bezieht sich im **wbmonitor** jeweils auf den Vorjahreszeitraum.

301 Da die Mittelwerte aufgrund einiger Einrichtungen mit sehr großen Volumina zum Teil stark verzerrt sind, werden die gegenüber solchen Ausreißern robusteren Median- und Quartilswerte berichtet. Der Median unterteilt die Stichprobe in zwei gleich große Gruppen. Die Werte geben jeweils den Grenzwert zwischen zwei Gruppen an. Demnach zeigt der Median an, bis zu welchem maximalen Umfang die untere Hälfte der Anbieter Weiterbildung realisierte und zu welchem Mindestumfang die obere. Entsprechend unterteilt das 25 %-Quartil das untere Viertel von den darüberliegenden 75 % und das 75 %-Quartil das obere Viertel von den darunterliegenden 75 %.

302 Die Quartilswerte bzw. der Medianwert der beruflichen Schulen bezüglich der Dozentenstunden werden aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n < 30) nicht ausgewiesen.

303 Der Aussage „Für unsere Einrichtung ist es schwierig, geeignetes Personal im Bereich Weiterbildung (auch Honorarkräfte) zu gewinnen“ stimmten 2023 73 % (eher) zu (vgl. Koscheck u. a. 2024), 2022 waren es 70 % (vgl. Echardt u. a. 2023). Zudem beurteilten die Anbieter in der Umfrage 2023 Fachkräftengapen als wirtschaftlich hemmenden Faktor (vgl. Koscheck u. a. 2024).

Schaubild B2.1.2-1: Personalstrukturen von Weiterbildungsanbietern (mittlere Anteile, in %)



im Kontext der genannten Entwicklungen, um hierzu empirische Daten aus Anbietersicht bereitzustellen. Der vorliegende Beitrag stellt erste Ergebnisse der Umfrage dar, bezogen auf die Weiterbildungsanbieter insgesamt.

In der Weiterbildung stellen Honorarkräfte den Großteil des Personals

→ **Schaubild B2.1.2-1** verdeutlicht zunächst die Personalstrukturen von Weiterbildungsanbietern. Gemessen an der Personenzahl – d. h. unabhängig vom Umfang der Tätigkeit – stellten 2024 auf Honorarbasis tätige Beschäftigte im Gesamtdurchschnitt mehr als die Hälfte (57 %) des Personals im Weiterbildungsbereich. Im Vergleich dazu entfiel auf sozialversicherungspflichtig Angestellte mit etwas mehr als einem Viertel (27 %) ein deutlich niedrigerer Anteil. Die genannten Befunde verdeutlichen die hohe Bedeutung der Herrenberg-Rechtsprechung (vgl. **Kapitel B2.1.1**) für die Branche. In Betrachtung der Anbieter insgesamt stellten Inhaber/-innen bzw. Gesell-

schafter/-innen (4 %) ³⁰⁴, Beamte bzw. Beamtinnen (4 %), ehrenamtlich Tätige (6 %) und Sonstige wie z. B. geringfügig Beschäftigte oder Auszubildende (3 %) jeweils eher kleine Anteile am Weiterbildungspersonal. Es lässt sich insofern festhalten, dass Honorarkräfte und Angestellte die größten Beschäftigtengruppen in der Weiterbildung ausmachen.

Deutliche Unterschiede in ihrer Personalstruktur bestanden zwischen den verschiedenen Anbietertypen. Hinsichtlich des durchschnittlichen Anteils an sozialversicherungspflichtig Angestellten am Gesamtpersonal wiesen privat-gemeinnützige Anbieter mit 42 % den höchsten Wert auf, womit hier das Verhältnis zu Honorarkräften (46 %) nahezu ausgeglichen war. In deutlichem Unterschied dazu waren an VHS durchschnittlich neun von zehn Beschäftigten (89 %) freiberuflich tätig und lediglich 7 % angestellt. In diesem Ergebnis spiegelt sich,

³⁰⁴ Die Anteilswerte der Inhaber/-innen bzw. Gesellschafter/-innen beziehen sich nur auf die befragte Organisation an sich und nicht auf übergeordnete Trägerstrukturen.

dass VHS der Anbietertyp mit der am Abstand höchsten Anzahl an Honorarkräften sind (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B2.1) – begründet in ihrer arbeitsteiligen Beschäftigungsstruktur von freiberuflichen Kursleitenden unterschiedlicher Themengebiete und Stammpersonal für Management, Planung und Verwaltung. Beamte bzw. Beamtinnen in der Weiterbildung sind eine Besonderheit der beruflichen Schulen bzw. Fachschulen als in der Regel staatliche Einrichtungen. Im Durchschnitt war hier 2024 jede zweite im Weiterbildungsbereich tätige Person verbeamtet (50 %), sozialversicherungspflichtig Angestellte hatten einen Anteil von 36 % und Honorarkräfte stellten lediglich einen geringen Anteil (12 %) und dienten vermutlich als Ergänzung für Lehrtätigkeiten in spezifischen Themengebieten, die vom Stammpersonal nicht abgedeckt bzw. nur sporadisch unterrichtet wurden. Den höchsten durchschnittlichen Anteil an Inhabern/Inhaberinnen bzw. Gesellschaftern/Gesellschafterinnen am Gesamtpersonal wiesen privat-kommerzielle Anbieter auf (17 %), was offenkundig ihrer vergleichsweise kleinen Organisationsgröße (vgl. Kapitel B2.1.1) entspricht. Ehrenamtliche engagierten sich mit durchschnittlich 16 % am häufigsten an Einrichtungen in Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden und Vereinen. Dies dürfte mit einer ausgeprägten Anschlussfähigkeit persönlicher Interessen und der eigenen Weltanschauung an die jeweilige Ausrichtung der Einrichtung zusammenhängen.

Fachkräftemangel ist ein relevantes Thema

Hinsichtlich Einschätzungen der Weiterbildungsanbieter zur aktuellen Fachkräftesituation wurden die Fragestellungen im **wbmonitor** 2025 nach den beiden insgesamt relevantesten Personalgruppen – Angestellten und Honorarkräften (s. o.) – differenziert. → **Schaubild B2.1.2-2** verdeutlicht, dass mehr als die Hälfte der Anbieter von Schwierigkeiten bei der Personalgewinnung berichteten, wobei sie bezüglich der Suche nach geeigneten Honorarkräften (60 %) etwas ausgeprägter war als hinsichtlich der Besetzung sozialversicherungspflichtiger Stellen (51 %).³⁰⁵

Mit Blick auf die genannte Situation verwundert es nicht, dass zahlreiche Anbieter angaben, bei sozialversicherungspflichtigen Stellenbesetzungen bzw. bei der Vergabe von Lehrtätigkeiten auf Honorarbasis Kompro-

missen hinsichtlich der geforderten Qualifikationen bzw. Kompetenzen eingehen zu müssen (46 % bei Angestellten bzw. 43 % bei Honorarkräften).³⁰⁶ Diese Befunde sind als kritisch anzusehen, da sie möglicherweise auf Deprofessionalisierungstendenzen im Zuge des sich abzeichnenden Fachkräftemangels hindeuten.

Oftmals stehen die Arbeitsbedingungen in der Weiterbildung in der Kritik, was neben den verbreiteten freiberuflichen Beschäftigungsverhältnissen (s. o.) ohne soziale Absicherung auch die in weiten Teilen vergleichsweise niedrigen Verdienstmöglichkeiten für das überwiegend akademisch qualifizierte Personal (vgl. Autorengruppe **wb-personalmonitor** 2016) betrifft. Während Gehälter bzw. Vergütungen in privat finanzierten Weiterbildungsbereichen stärker der Verhandlung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern/-nehmerinnen unterliegen, limitieren in öffentlich bzw. staatlich geförderten Segmenten vorgegebene Kostensätze oftmals den diesbezüglichen finanziellen Spielraum der Einrichtungen. So gaben im **wbmonitor** 2025 nur jeweils weniger als ein Viertel der Einrichtungen (je 23 %) ³⁰⁷ an, dass ihnen auf der genannten Basis angemessene Gehälter für ihre Angestellten bzw. angemessene Vergütungen für ihre Honorarkräfte möglich seien. Nicht zuletzt mit Blick auf Fachkräftengpässe erscheint jedoch eine finanzielle Wertschätzung der komplexen Tätigkeiten in der Weiterbildung erforderlich, um die Attraktivität des Arbeitsfeldes zu steigern. Dass die Beschäftigungsbedingungen des Personals in öffentlich geförderten bzw. finanzierten Weiterbildungssegmenten grundsätzlich auf der politischen Agenda stehen, zeigt der aktuelle Umsetzungsbericht zur Nationalen Weiterbildungsstrategie (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2025).

Vermutlich auch im Kontext der Verdienstmöglichkeiten und Beschäftigungsbedingungen in der Weiterbildung ist zu betrachten, dass Anbieter von Personalabwanderungen in andere Beschäftigungsfelder berichteten. Bezogen auf Honorarkräfte war dies innerhalb der letzten fünf Jahre etwas häufiger der Fall als bei Angestellten (35 % vs. 25 %).³⁰⁸ Diesbezüglich dürfte u. a. in Rechnung zu stellen sein, dass in benachbarten Arbeitsfeldern des

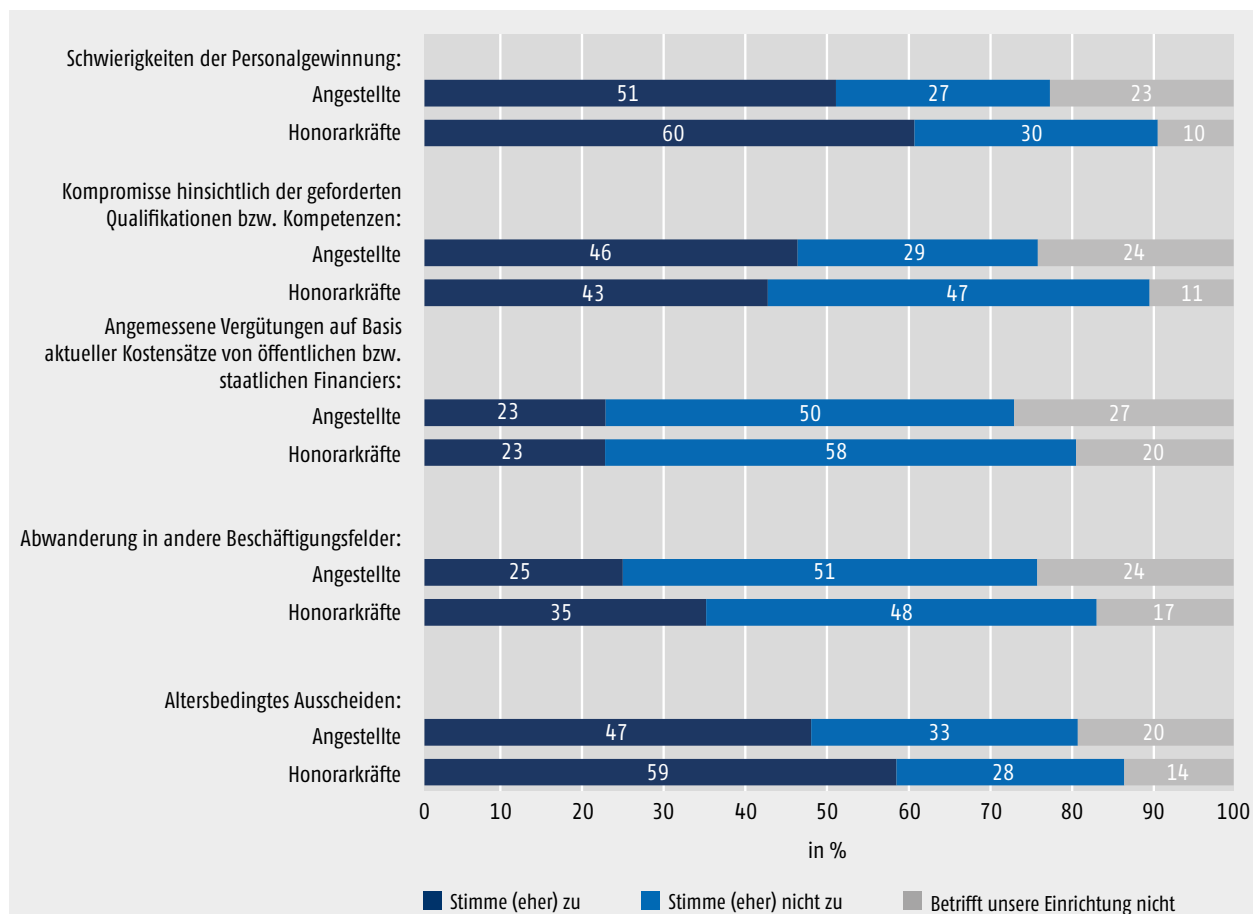
305 Zusammengefasste Anteilswerte „stimme zu“ und „stimme eher zu“ zu den Aussagen „Für unsere Einrichtung ist es schwierig, geeignete Honorarkräfte im Bereich Weiterbildung zu finden [sozialversicherungspflichtige Stellen im Bereich Weiterbildung zu besetzen].“ Hinsichtlich der in Fußnote 303 genannten höheren Werte zu Schwierigkeiten der Personalgewinnung aus den **wbmonitor**-Umfragen 2022 und 2023 ist zu berücksichtigen, dass in **Schaubild B2.1.2-2** die Angaben „betrifft unsere Einrichtung nicht“ zur besseren Vergleichbarkeit der nach Angestellten und Honorarkräften differenzierten Werte als gültige Werte ausgewiesen wurden, wohingegen dies in den genannten vorherigen Umfragewellen nicht der Fall war.

306 Zusammengefasste Anteilswerte „stimme zu“ und „stimme eher zu“ zu den Aussagen „Bei sozialversicherungspflichtigen Stellenbesetzungen [Bei der Vergabe von Lehrtätigkeiten auf Honorarbasis] im Bereich Weiterbildung muss unsere Einrichtung Kompromisse hinsichtlich der geforderten Qualifikationen bzw. Kompetenzen eingehen.“

307 Zusammengefasste Anteilswerte „stimme zu“ und „stimme eher zu“ zu den Aussagen „Die aktuellen Kostensätze von öffentlichen bzw. staatlichen Financiers im Bereich Weiterbildung ermöglichen angemessene Gehälter für unsere Angestellten [Vergütungen für unsere Honorarkräfte].“

308 Zusammengefasste Anteilswerte „stimme zu“ und „stimme eher zu“ zu den Aussagen „In den letzten fünf Jahren sind viele unserer Angestellten [Honorarkräfte] aus dem Bereich Weiterbildung in andere Beschäftigungsfelder abgewandert.“

Schaubild B2.1.2-2: Einschätzungen zur Fachkräftesituation in der Weiterbildung (Anteile in %)



Anm.: Zwecks einer übersichtlichen Darstellung wurden in dem Schaubild textliche Kürzungen der zu beurteilenden Aussagen vorgenommen. Der präzise Wortlaut ist den Fußnoten 305 bis 309 dieses Kapitels zu entnehmen.

Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfrage 2025, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.029 (Abwanderung in andere Beschäftigungsfelder: Honorarkräfte) bis n = 1.087 (Schwierigkeiten der Personalgewinnung: Honorarkräfte) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2026

Bildungsbereichs ebenfalls hoher Personalbedarf besteht und Öffnungen zum Seiteneinstieg wie z. B. ins Lehramt zu beobachten sind.

Einen zusätzlich erschwerenden Faktor der Fachkräftesicherung in der Weiterbildung stellt der Generationenwechsel in vielen Einrichtungen dar. So gaben knapp die Hälfte der Anbieter (47 %) an, dass in den nächsten fünf Jahren viele ihrer Angestellten altersbedingt ausscheiden werden, bezogen auf Honorarkräfte waren dies sogar sechs von zehn Einrichtungen (59 %).³⁰⁹

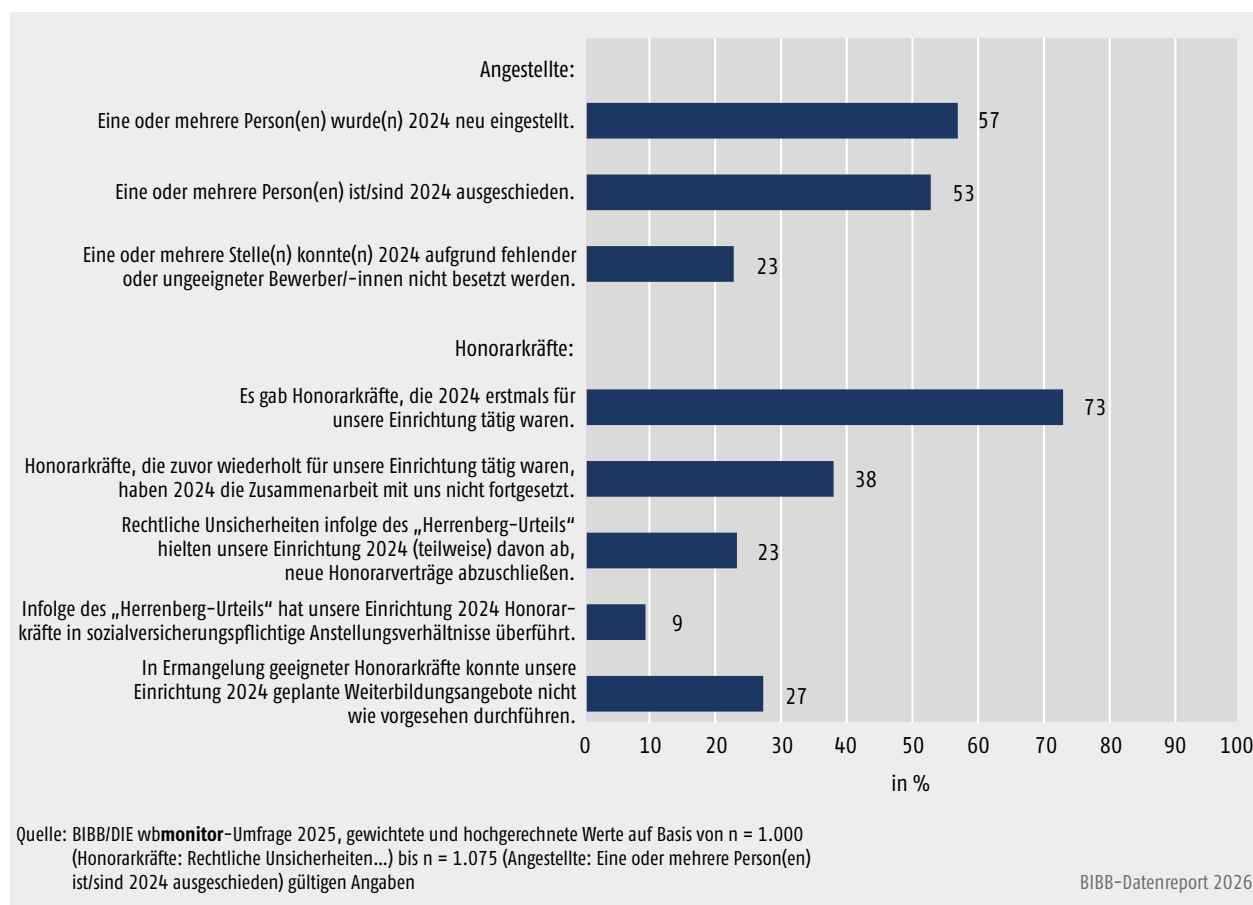
309 Zusammengefasste Anteilswerte „stimme zu“ und „stimme eher zu“ zu den Aussagen „In den nächsten fünf Jahren werden viele unserer Angestellten [Honorarkräfte] im Bereich Weiterbildung altersbedingt ausscheiden [nicht mehr zur Verfügung stehen].“

Unbesetzte Stellen oder fehlende Honorarkräfte

Über Einschätzungen hinausgehend erfragte wbmonitor konkrete Personalveränderungen der Anbieter, wiederum bezogen auf die Personalgruppen der sozialversicherungspflichtig Angestellten und der Honorarkräfte. Hinsichtlich der Angestellten stellten mit 57 % etwas mehr Einrichtungen eine oder mehrere Personen neu ein als dass Abgänge verzeichnet wurden (53%) → [Schaubild B2.1.2-3](#). Wenngleich zur konkreten Anzahl der neu eingestellten und ausgeschiedenen Personen an dieser Stelle noch keine Informationen verfügbar sind³¹⁰, könnte ein vermeintlicher Stellenzuwachs u. a. in der Umwandlung von Honorarbeschäftigungen in sozialversicherungs-

310 Die hierzu in der wbmonitor-Umfrage 2025 erhobenen Daten waren zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Kapitels noch nicht aufbereitet.

Schaubild B2.1.2-3: **Personalveränderungen bei Angestellten und Honorarkräften im Bereich der Weiterbildung (Anteile in %)**



pflichtige Beschäftigungsverhältnisse infolge des „Herrenberg-Urteils“ (vgl. [E](#) in [Kapitel B2.1.1](#)) begründet liegen. So gab immerhin eine von zehn Einrichtungen (9 %) an, im Jahr 2024 entsprechende Übernahmen in Anstellung vorgenommen zu haben. Ein manifester Fachkräftemangel zeigte sich bei etwas weniger als einem Viertel der Anbieter (23 %) derart, als dass im Jahr 2024 mindestens eine Stelle im Weiterbildungsbereich aufgrund fehlender oder ungeeigneter Bewerber/-innen nicht besetzt werden konnte.

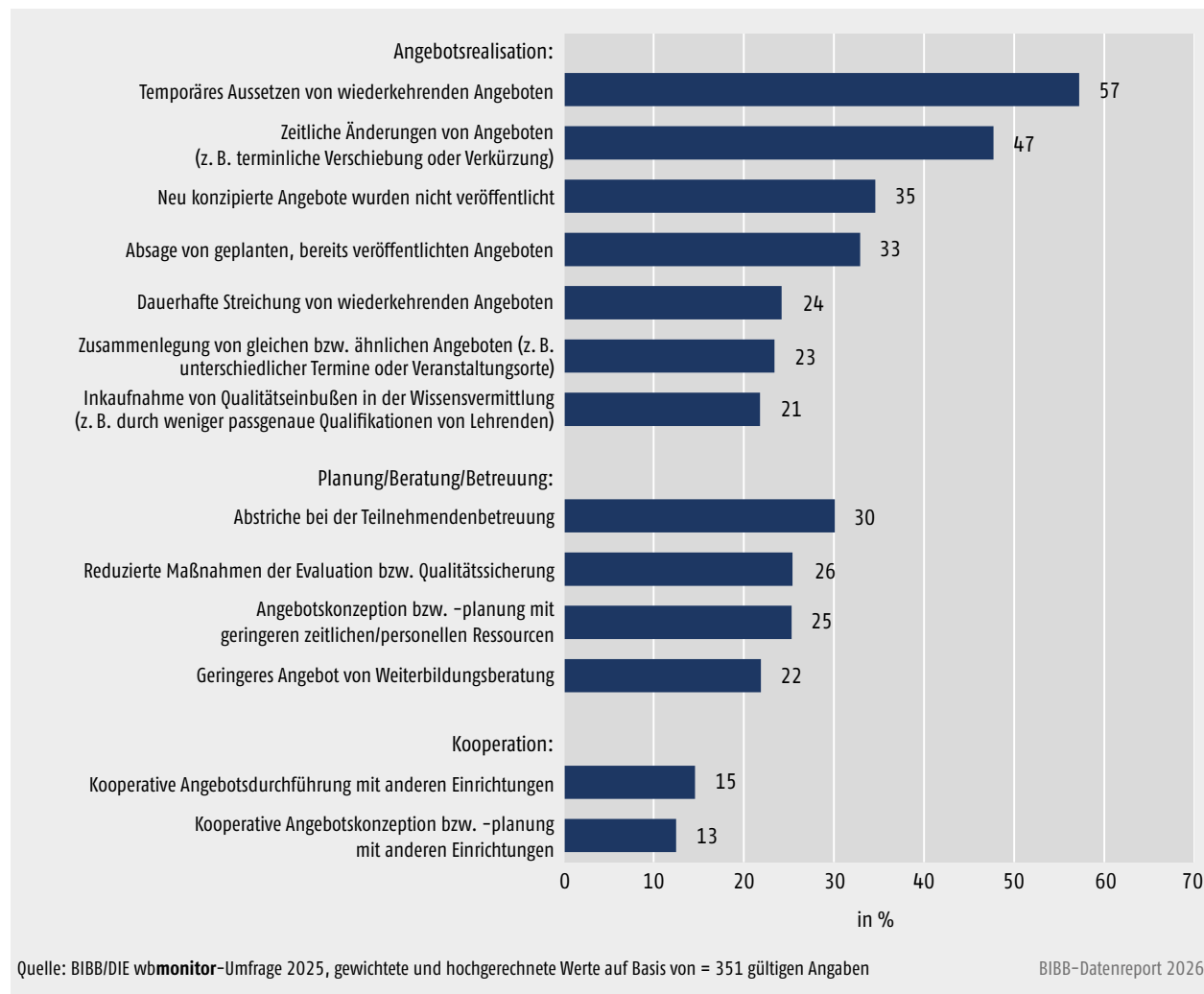
Hinsichtlich Honorarkräften berichteten knapp drei Viertel (73 %) der Anbieter von im Jahr 2024 erstmals für ihre Einrichtung freiberuflich tätigen Personen, demgegenüber haben bei einem deutlich niedrigeren Anteil (38 %) Honorarkräfte mit zuvor wiederholten Aufträgen von sich aus die Zusammenarbeit nicht fortgesetzt. Trotz dieser günstig erscheinenden Relation gaben 27 % der Anbieter an, geplante Weiterbildungsangebote in Ermangelung geeigneter Honorarkräfte nicht wie vorgesehen durchgeführt zu haben. Insofern scheint sich auch bei

Honorarkräften eine Engpasssituation abzuzeichnen. Mit Blick auf den erwarteten Ruhestand vieler Honorarkräfte (s. o.) dürfte sie sich in den nächsten Jahren noch weiter zuspitzen.³¹¹ Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die genannten Einschränkungen der Angebotsrealisation im Jahr 2024 neben der generellen Verfügbarkeit geeigneter Honorarkräfte teilweise auch auf die rechtliche Unsicherheit hinsichtlich der Vergabe von Honorarverträgen zurückzuführen sein konnten. So zeigten sich knapp ein Viertel der Einrichtungen (23 %) (teilweise) zurückhaltend, infolge des „Herrenberg-Urteils“ Neuabschlüsse an Honorarbeschäftigungen vorzunehmen.

Abschließend fragte **wbmonitor** die Weiterbildungsanbieter, ob – bezogen auf ihre gesamte Personalsituation im Weiterbildungsbereich (d. h. bezogen auf alle Beschäftigtengruppen) – ihr Personalbedarf im Jahr 2024 vollständig gedeckt war und falls nicht, welche

311 Vorausgesetzt, dass diese Beschäftigungspraxis infolge der Herrenberg-Rechtsprechung über die aktuelle Übergangsregel hinaus noch möglich ist.

Schaubild B2.1.2-4: Auswirkungen mangelnder Personalbedarfsdeckung auf das Weiterbildungsangebot (Basis: Anbieter mit mangelnder Personalbedarfdeckung; Anteile in %)



Auswirkungen dies auf ihr Weiterbildungsangebot hatte. Im Ergebnis war der Personalbedarf bei sechs von zehn Einrichtungen (63 %) vollständig gedeckt, entsprechend berichteten 37 % von Lücken in ihrer Personalsituation. Letzteres war besonders häufig bei VHS der Fall (61 %). Demgegenüber waren die beruflichen Schulen bzw. Fachschulen mit 24 % und die wissenschaftlichen Weiterbildungsanbieter wie (Fach-)Hochschulen und Akademien mit 13 %, bei denen es sich ebenfalls in der Regel um öffentliche bzw. staatliche Einrichtungen handelt, vergleichsweise selten von manifesten Personalengpässen betroffen.³¹²

Die im folgenden genannten Anteilswerte zu verschiedenen Auswirkungen einer unvollständigen Personalbedarfsdeckung auf das Weiterbildungsangebot beziehen sich auf die betroffene Teilgruppe von Weiterbildungsanbietern und nicht – wie in den bisherigen Analysen des Kapitels – auf die Anbieter insgesamt. Die in der Fragestellung vorgegebenen Antwortkategorien wurden in → [Schaubild B2.1.2-4](#) zur übersichtlicheren Darstellung in die Bereiche „Angebotsrealisation“, „Planung, Beratung, Betreuung“ (d. h. vor- und nachgelagerte sowie begleitende Prozesse der Veranstaltungsdurchführung) und „Kooperation“ unterteilt.

³¹² Anteilswerte der Antwort „nein“ auf die Frage „Bezogen auf die gesamte Personalsituation Ihrer Einrichtung im Bereich der Weiterbildung: War Ihr Personalbedarf 2024 vollständig gedeckt?“ differenziert nach Art der Einrichtung (absteigend sortiert): VHS 61 %; betriebliche Bildungseinrichtung 50 %; wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) 40 %; privat-gemeinnützig 33 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung,

eines Verbandes oder Vereins 30 %; privat-kommerziell 29 %; berufliche Schule 24 %; (Fach-)Hochschule, wissenschaftliche Akademie 13 %.

Mangelnde Personalbedarfsdeckung betrifft die Angebotsrealisation

Als häufigste Folgen einer unzureichenden Personalbedarfsdeckung wurden Einschränkungen hinsichtlich der Angebotsrealisation wie das temporäre Aussetzen von wiederkehrenden Angeboten (57 %), zeitliche Änderungen (wie z. B. die Verschiebung oder Verkürzung von Veranstaltungen; 47 %), das Zurückhalten von neu konzipierten Angeboten (35 %) oder die Absage von geplanten, bereits veröffentlichten Weiterbildungsveranstaltungen (33 %) genannt. Fachkräfteengpässe in der Weiterbildung manifestieren sich insofern in erster Linie in einem insgesamt geringeren verfügbaren Weiterbildungsangebot. Zu Qualitätseinbußen in der Wissensvermittlung war demgegenüber nach den Ergebnissen des **wbmonitor** ein geringerer Anteil der Einrichtungen bereit bzw. musste dies hinnehmen (21 %). Auch Abstriche bei Prozessen, welche der eigentlichen Veranstaltungsdurchführung vor- und nachgelagert sind, wurden jeweils von weniger als einem Drittel der betroffenen Anbieter berichtet. Hierzu zählen beispielsweise die Konzeption und Planung von Weiterbildungsangeboten mit geringeren zeitlichen bzw. personellen Ressourcen (25 %), ein geringeres Angebot von Weiterbildungsberatung (22 %), Einschränkungen bei der Teilnehmendenbetreuung (30 %) und reduzierte Maßnahmen der Evaluation bzw. Qualitätssicherung (26 %). Die Ergebnisse lassen insofern auf ein hohes Qualitätsbewusstsein der Anbieter schließen, indem sie offenkundig eher von der Durchführung von Veranstaltungen absehen als Einsparungen an qualitätsrelevanten Arbeitsprozessen und Tätigkeiten vorzunehmen. Kooperation war nur für eine Minderheit ein probates Mittel, um der mangelnden Deckung des Personalbedarfs zu begegnen (bezüglich Angebotsdurchführung: 15 %; bezüglich Angebotskonzeption bzw. -planung: 13 %).

Zusammenfassend lässt sich auf Basis der hier dargestellten ersten Ergebnisse des Themenschwerpunkts der **wbmonitor**-Umfrage 2025 festhalten, dass der Fachkräftemangel in der Weiterbildung angekommen ist. Dies ist sowohl hinsichtlich der Beschäftigtengruppen der Angestellten als auch der Honorarkräfte der Fall. Den Fachkräfteengpass in der Weiterbildung verschärfen dürfte der Generationenwechsel in vielen Einrichtungen in den kommenden Jahren. Um hier langjährig erfahrenes Weiterbildungspersonal adäquat ersetzen zu können, gilt es auch die Beschäftigungsbedingungen und Entlohnungen in der Weiterbildung zu verbessern. Bei einer insgesamt abnehmenden Zahl an Erwerbspersonen (vgl. Maier u. a. 2024) und dem Personalmangel in vielen anderen Bereichen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023) besteht die Gefahr, dass die Fachkräfterekrutierung in der Weiterbildung unter besonderen Druck gerät, was negative Folgen für die vielfältigen wichtigen Leistungen des Bildungsbereichs nach sich ziehen kann.

(Stefan Koscheck)

B 2.2 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen

Die Volkshochschulen (VHS) spielen in vielen Bundesländern gemäß dem entsprechenden Landesgesetz eine besondere Rolle bei der Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildung. Teils hat die Bereitstellung einer VHS durch die Kommunen die Funktion der Grundversorgung mit Weiterbildung, in diesen Fällen ist die Landesförderung der Höhe nach an die Einwohnerzahlen der Kommunen geknüpft (z. B. Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen). In anderen Ländern werden die VHS gleichrangig mit freien Trägern von Land und Kommunen gefördert (z. B. Bayern, Brandenburg). Traditionell ist der Bund für die berufliche Weiterbildung zuständig, während bei den Ländern die Verantwortung für die allgemeine und politische Weiterbildung liegt (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51). Dennoch wird in den Weiterbildungsgesetzen der Länder in der Regel auch die berufliche Weiterbildung unter den förderfähigen Bereichen genannt.³¹³ Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019) wird die Kooperation aller föderalen Ebenen und weiterer Akteure bei der Bereitstellung von Weiterbildung betont, wobei im zweiten Umsetzungsbericht VHS beispielhaft u. a. zur Vermittlung beruflicher und überfachlicher Kompetenzen genannt werden (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2025). Die VHS bieten unterschiedliche Angebote beruflicher Weiterbildung, die berufliche Fachkenntnisse und/oder Schlüsselqualifikationen vermitteln (vgl. Fleige u. a. 2024).

Datenlage zur beruflichen Weiterbildung in Volkshochschulen

Daten zum Angebot der deutschen Volkshochschulen liegen durch die Volkshochschul-Statistik vor **E**. Die aktuelle Erhebungssystematik gilt seit dem Berichtsjahr 2018 und wurde 2022 letztmalig aktualisiert. Sie sieht grundsätzlich eine inhaltliche Gliederung von Kurs- und anderen Angeboten nach sogenannten Programmbereichen vor, die inhaltlich feiner nach sogenannten Fachgebieten differenziert sind. Für die berufliche Weiterbildung am einschlägigsten ist der Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“. Dieser umfasst kaufmännische, technische Verwaltungsthemen, IT-Kurse, sowie über-

greifende Themen wie Softskills und Management. Außerdem sind auch Fachlehrgänge, die zu anderen Branchen gehören, hier angesiedelt (vgl. Ortmanns u. a. 2025, Tabellen 8/9). Im Großen und Ganzen entspricht der Programmbereich dem bis 2017 bestehenden Programmbereich „Arbeit – Beruf“, über den in früheren Ausgaben des Datenreports berichtet wurde (für Zeitreihen 1991 bis 2017 vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1; zur Revision der Statistik zum Berichtsjahr 2018 siehe ausführlichere Erläuterungen im BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B2.2.1). Daten zum Angebot des seit 2018 bestehenden Programmbereichs werden im Folgenden – in Anlehnung an die weiter zurückliegenden Zeitreihen – den berichteten Indikatoren zugrunde gelegt.

Neben den inhaltlich strukturierten Programmbereichen existiert seit 2018 das Merkmal der Berufsbezogenheit als Querschnittskategorie, das zusätzlich zu den Inhalten der Veranstaltungen vergeben werden kann. Als berufsbezogen können in der VHS-Statistik seitdem Kurse und Einzelveranstaltungen gekennzeichnet werden, „die erkennbar nach ihrer didaktischen Planung für eine berufliche Verwendung der Veranstaltungsinhalte geeignet bzw. darauf ausgerichtet sind“ (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2023, S. 13). Im Fokus steht dabei nicht die individuelle Verwertungsabsicht, wie sie in Personenbefragungen, z. B. dem Adult Education Survey, zugrunde gelegt wird (vgl. Kapitel B 1.1), sondern die didaktische Ausrichtung der Veranstaltung auf eine berufliche Verwendung oder Zielgruppe aus Sicht der VHS. Dieses Merkmal kann zusätzlich zur Abschätzung des Angebots an beruflicher Weiterbildung in VHS herangezogen werden, allerdings gibt es Hinweise, dass Umfang und Kriterien der Zuordnung zwischen den Ländern unterschiedlich gehandhabt werden (darauf deuten u. a. die sehr unterschiedlichen Größenordnungen des Anteils berufsbezogener Veranstaltungen zwischen den Bundesländern hin [vgl. Ortmanns u. a. 2025, Tabelle 8.1]).³¹⁴ Über alle Programmbereiche hinweg wurden 2024 insgesamt 64.145 Kurse (13,1 % aller Kurse) mit knapp 630.000 Belegungen (11,7 % aller Belegungen) als berufsbezogen gekennzeichnet. Betrachtet man nur die bundesweiten Werte, so zeigt sich, dass die von den VHS als berufsbezogen klassifizierten Kurse hauptsächlich in den Programmbereichen „Gesundheit“, „Sprachen“ sowie „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ angesiedelt sind; auf diese drei Programmbereiche entfallen jeweils gut 30 % aller berufsbe-

313 Für weitere Informationen zu rechtlichen Aspekten der Weiterbildung siehe Gnahn 2023; für einen aktuellen Überblick über die Landesgesetze zur Weiterbildung siehe <https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung/folge-1-gesetzliche-rahmenbedingungen-auf-eu-bundes-und-landesebene/landesbildungsgesetze.html> (Stand: 01.06.2026)

314 Eine weitere Schwierigkeit der Interpretation dieser Daten entsteht dadurch, dass die Querschnittskategorien nur auf Programmbereichsebene erhoben werden, wodurch keine nähere inhaltliche Kennzeichnung der enthaltenen Angebote möglich ist. Zum Beispiel sollen bei der Datenmeldung alle Sprachkurse ab dem Level B2 als berufsbezogen gekennzeichnet werden (vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2023, S. 13). Da die Kurszahlen aber pro Sprache erhoben und die Niveaus nicht differenziert werden, ist keine detaillierte Aussage zu berufsbezogenen Sprachkursen möglich.

zogenen Kurse (vgl. Ortmanns u. a. 2025, Tab. 8.3). Dies belegt, dass auch in den Programmbereichen Gesundheit und Sprachen in relevantem Umfang beruflich verwertbare Kenntnisse und Qualifikationen vermittelt bzw. bestimmte Berufsgruppen adressiert werden. Durch die Fokussierung der Indikatorik auf den Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“, wird also der Umfang beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen unterschätzt; über diesen Programmbereich können aber – anders als für die übrigen Programmbereiche – nach der aktuellen Datenlage belastbare Aussagen getroffen werden.

E

Volkshochschul-Statistik

Die Volkshochschul-Statistik ist eine bundesweite freiwillige Statistik des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) und seiner Mitgliedseinrichtungen. Seit 1962 werden die personelle und finanzielle Ausstattung der VHS sowie das Angebot in verschiedenen Veranstaltungsarten, Unterrichtsstunden und Belegungen in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) statistisch erfasst. Die Abteilung Forschungsinfrastrukturen des DIE bereitet die gemeldeten Daten für die Öffentlichkeit auf (siehe z. B. Ortmanns u. a. 2025) und stellt Forschenden im Rahmen von Datennutzungsvereinbarungen die Daten zur Verfügung. Als Grundlage der Berechnungen in Text und Tabellen dient der VHS-Paneldatensatz V2.0.0 (vgl. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 2025) sowie für die Weiterbildungsdichte die Bevölkerungszahlen der Länder jeweils zum 31.12. des Vorjahres zum Berichtsjahr (vgl. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung o. D.).

In → **Tabelle B2.2-1** werden die Anzahl der Kurse sowie die dazugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ ausgewiesen. Diese werden hier als Näherung an das Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS begriffen. Die dargestellten Summen beziehen sich jeweils auf das zugehörige Kalenderjahr. Ein Kurs ist definiert als eine Weiterbildungsveranstaltung mit mindestens drei Unterrichtsstunden, die von der jeweiligen VHS veranstaltet wird. Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Belegung wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Wenn dieselbe Person in einem Beobachtungszeitraum an mehreren Veranstaltungen teilnimmt, wird sie mehrfach als Belegung gezählt; die Anzahl der Belegungen ist also realistischerweise höher als die Anzahl der Personen, die im Verlauf eines Berichtsjahres an den Veranstaltungen teilnehmen.

Ein Großteil der Kurse wird öffentlich ausgeschrieben (z. B. über das Programmheft, die Webseite) und ist allen Interessierten (ggf. verbunden mit der Anforderung von

Vorkenntnissen) zugänglich. Auftrags- und Vertragsmaßnahmen sind Veranstaltungen für einen geschlossenen Teilnehmerkreis, die die VHS im Auftrag eines Dritten (z. B. Leistungen nach dem SGB II der Bundesagentur für Arbeit, andere staatliche Instanzen oder privatwirtschaftliche Unternehmen) durchführt. Der Umfang dieser Maßnahmen wird seit 2018 auf Fachgebietsebene erfasst. Neben den Kursen, auf denen im Folgenden der Schwerpunkt liegt, gibt es an den VHS noch andere Veranstaltungsarten (Einzelveranstaltungen, Studienfahrten und Studienreisen), die in der Tabelle nicht eingeschlossen sind; im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ machten diese im Berichtsjahr 2024 2,2 % der Unterrichtsstunden aus (vgl. Ortmanns u. a. 2025, Tabelle 29).

Die in → **Tabelle B2.2-2** ausgewiesene **VHS-Weiterbildungsdichte** ist definiert als die Unterrichtsstunden in Kursen an VHS pro 1.000 Einwohner/-innen des jeweiligen Versorgungsgebiets auf Landesebene (Datenbasis für Bevölkerungsstand auf Landesebene: 31.12. des dem Berichtsjahr vorhergehenden Jahres). In der Tabelle ist diese Kennzahl jeweils nur auf die Veranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ bezogen und nach Landesteilen (westdeutsche/ostdeutsche Bundesländer) differenziert.

Die Differenzierung **der Teilnahmefälle nach Geschlecht** erfolgt bezogen auf den Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ insgesamt. Nicht für alle Teilnahmefälle liegt die Information zum Geschlecht vor. Seit 2022 wird in der Erhebung neben der Zuordnung der Belegungen zu Männern und Frauen auch die Kategorie „divers/ohne Angabe“ angeboten. Im Berichtsjahr 2024 wurden 84,2 % der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ nach Geschlecht (weiblich/männlich/divers) differenziert, für die übrigen Belegungen fehlt die Angabe (eigene Berechnung).

Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Im Jahr 2024 wurden an den VHS 33.061 Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ durchgeführt → **Tabelle B2.2-1** (zur langfristigen Entwicklung des grob vergleichbaren Programmbereichs „Arbeit – Beruf“ in den Jahren 1991 bis 2017 vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1). Es fanden insgesamt 704.597 Unterrichtsstunden statt, 253.344 Belegungen wurden

Tabelle B2.2-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 bis 2024

Jahr	Kurse	davon: in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen	Unterrichtsstunden	davon: in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen	Belegungen	davon: in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen
2018	45.355	5.949	1.205.849	397.141	371.468	65.551
2019	44.577	6.282	1.107.553	319.260	354.009	63.462
2020	29.353	3.645	772.439	220.633	205.865	32.218
2021	24.441	3.930	675.727	201.695	163.128	34.528
2022	31.197	4.893	744.449	214.328	210.404	42.563
2023	32.938	4.784	743.994	196.611	243.574	46.729
2024	33.061	5.452	704.597	184.421	253.344	55.461

Quelle: „Basisdaten Volkshochschul-Statistik (seit 2018)“ (DIE 2025), V 2.0.0; 2018: 874 VHS; 2019: 869 VHS; 2020: 852 VHS; 2021: 843 VHS; 2022: 826 VHS; 2023: 822 VHS; 2024: 821 VHS; Korrektur gegenüber den im BIBB-Datenreport 2025 veröffentlichten Daten

BIBB-Datenreport 2026

gemeldet. Im Vergleich zum Berichtsjahr 2023³¹⁵ ist die absolute Anzahl der erfassten Kurse (+0,4 %) sowie die Anzahl der Belegungen (+4,0 %) angestiegen, während die Unterrichtsstunden abgenommen haben (-5,3 %).

Von den Kursen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ wurden im Jahr 2024 16,5 % als Auftrags- und Vertragsmaßnahmen durchgeführt, das sind 2 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2023. Der Anteil der Unterrichtsstunden in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen des Programmbereichs betrug 26,2 %, der Anteil der Belegungen 21,9 %. Auftrags- und Vertragsmaßnahmen dauern durchschnittlich länger als offene Kurse: Während 2024 der durchschnittliche Stundenumfang in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen 33,8 Unterrichtsstunden pro Kurs betrug (2023: 41,1 Unterrichtsstunden/Kurs), waren es bei den offenen Kursen 18,8 Unterrichtsstunden pro Kurs (2023: 19,4 Unterrichtsstunden/Kurs). Jedoch ist der Stundenumfang der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen im betrachteten Zeitraum um fast die Hälfte zurückgegangen (2018 betrug er noch 66,8 Unterrichtsstunden/Kurs). Die Dauer der offenen Kurse reduzierte sich im gleichen Zeitraum um 8,2 % (2018: 20,5 Unterrichtsstunden/Kurs).

Bezogen auf das gesamte Kursangebot der VHS im Jahr 2024 fanden 6,8 % der Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ statt, mit zugeordneten 4,8 % der Unterrichts-

stunden und 4,7 % der Belegungen (vgl. Ortmanns u. a. 2025, Tabelle 8). Der Anteil der Kurse, Unterrichtsstunden und Belegungen des Programmbereichs am Gesamtangebot ist damit gegenüber 2023 leicht gesunken (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B2.2.1).

Inhaltlich war 2024 mehr als die Hälfte der Kurse (51,5 %) im Fachgebiet IT-Medien-Grundlagen/allgemeine Anwendungen angesiedelt. Auch ein Großteil der Belegungen (47,2 %) war hier verortet. Der Anteil dieses Fachgebiets an den Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ betrug 29,3 %, da hier vor allem kürzere Kurse stattfanden; dennoch war dieses Fachgebiet 2024 auch das größte nach Unterrichtsstunden. Dahinter lagen die fachgebietsübergreifenden/sonstigen Kurse als zweitgrößtes Fachgebiet nach Unterrichtsstunden (24,8 % des Programmbereichs) mit 10,6 % der Kurse und 13,7 % der Belegungen. Der hohe durchschnittliche Stundenumfang (50,1 Unterrichtsstunden/Kurs) dieser Kurse kommt vor allem dadurch zustande, dass hier viele Auftrags- und Vertragsmaßnahmen mit inhaltlich übergreifender Ausrichtung gezählt werden. Größere Fachgebiete im Programmbereich waren des Weiteren branchenspezifische Fachlehrgänge mit 14,4 % der Unterrichtsstunden (6,7 % der Kurse) und kaufmännische Grund- und Fachlehrgänge/Rechnungswesen mit 13,7 % der Unterrichtsstunden (6,6 % der Kurse). Einen noch höheren Anteil der Kurse erzielte das Fachgebiet Softskills/Bewerbungstrainings mit 8,3 % der Kurse und 8,2 % der Belegungen im Programmbereich. Dieses Fachgebiet machte allerdings wegen der im Vergleich kürzeren Kursdauer nur 6,0 % der Unterrichtsstunden im Programmbereich aus (Berechnungen auf Basis von Ort-

³¹⁵ Bei den folgenden Angaben zur Veränderung der Struktur- und Leistungsdaten zwischen dem Berichtsjahr 2023 und 2024, die sich auf die Tabellen beziehen, bleibt die Erfassungsquote (2024: 99,3 %, 2023: 98,1 %) unberücksichtigt. Die Gesamtsummen beziehen sich jeweils auf die für die Berichtsjahre vorliegenden gemeldeten Daten.

Tabelle B2.2-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 2018 bis 2024

Jahr	Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“		VHS-Weiterbildungsdichte in Stunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“	
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
2018	1.094.370	111.479	16,4	6,9
2019	992.444	115.109	14,9	7,1
2020	692.148	80.291	10,3	5,0
2021	606.834	68.893	9,1	4,3
2022	666.993	77.456	9,9	4,8
2023	654.247	89.747	9,6	5,5
2024	617.712	86.885	9,0	5,3

Quelle: „Basisdaten Volkshochschul-Statistik (seit 2018)“ (DIE 2025), V 2.0.0; 2018: 874 VHS; 2019: 869 VHS; 2020: 852 VHS; 2021: 843 VHS; 2022: 826 VHS; 2023: 822 VHS; 2024: 821 VHS; Korrektur gegenüber der im BIBB-Datenreport 2025 veröffentlichten Daten; Referenztabelle zu Raumgliederungen des BBSR (vgl. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung o. D.).

BIBB-Datenreport 2026

manns u. a. 2025, Tabelle 9, siehe dort auch die Werte für die übrigen Fachgebiete im Programmbereich).

Wie → **Tabelle B2.2-2** zeigt, wurden im Verhältnis zur Einwohnerzahl an VHS in den westdeutschen Ländern deutlich mehr Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ durchgeführt als in den ostdeutschen Ländern (zur Entwicklung seit 1991 vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1). Allerdings ist der Abstand zwischen den Landesteilen über die Jahre hinweg kleiner geworden. Die Weiterbildungsdichte im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ **E** belief sich 2024 in den westdeutschen Ländern auf rd. 9,0 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen; in den ostdeutschen Ländern waren es rd. 5,3 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen. Im Vergleich zum Jahr 2023 fiel die VHS-Weiterbildungsdichte in den westdeutschen Ländern um 0,6 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen (-6,3 %), in den ostdeutschen Ländern um 0,2 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen (-3,6 %).

Der Unterschied zwischen Ost und West ist teilweise durch den höheren Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen in den westdeutschen Ländern mit einem höheren Stundenvolumen zu erklären. Der Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen an den Unterrichtsstunden im Programmbereich lag in den westdeutschen Ländern mit 27,9 % deutlich höher als in den ostdeutschen Ländern, wo er 14,2 % betrug (eigene Berechnungen). Gleichzeitig ist die Weiterbildungsdichte in Ostdeutschland insgesamt niedriger als in Westdeutsch-

land, was mit der historisch unterschiedlichen Rolle der Volkshochschulen in Ost und West im Zusammenhang steht (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 229-231).

Generell nutzten mehr Frauen als Männer die Angebote der VHS (2024 betrug der Frauenanteil an den Belegungen in Kursen 73,2 %). Im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ war der Frauenanteil geringer als in den Gesamtbelegungen; im Jahr 2024 waren 67,2 % und damit etwa zwei Drittel der Belegungen weiblich. 32,3 % der Belegungen waren männlich, 0,5 % der Belegungen ordneten sich der Kategorie „divers/ohne Angabe“ zu (vgl. Ortmanns u. a. 2025, Tabelle 13).

Zusätzlich zu den Kursangeboten sind VHS auch im Bereich der Beratung und Arbeitsvermittlung tätig; diese Leistungen werden auch in der VHS-Statistik erhoben (vgl. Ortmanns u. a. 2025, Tabellen 23, 25 und 28). Zu nennen sind hier insbesondere die Beratungsstunden in der Unterstützung zur Vermittlung in Arbeit, die 2024 mit gut 146.000 Stunden den höchsten Wert seit ihrer Aufnahme in die Statistik zum Berichtsjahr 2018 verzeichneten. Auch die Beratungsstunden liegen nach dem Einbruch in den Coronajahren 2020 und 2021 mit knapp 456.000 Stunden, davon gut 82.000 Stunden für Bildungs- und Lernberatung, auf einem höheren Niveau als 2018 (vgl. Ortmanns u. a. 2025, Tabelle 23). Hier könnte sich ein Erfolg des Ausbaus von Beratungsstrukturen zeigen, der in den letzten Jahren u. a. im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie angestrebt wurde

(vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, 2025).

Um ein Gesamtbild beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen zu erhalten, ist es notwendig, verschiedene Kennzahlen zu betrachten, die sich nicht direkt miteinander vergleichen und kombinieren lassen. Dazu gehören neben den in den Tabellen berichteten Kennzahlen zum Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ auch die als berufsbezogen eingeordneten Kurse und das Angebot von Einzelveranstaltungen, Beratungen und Vermittlungsleistungen. Zur besseren Abschätzung und Einordnung wurden diese Bereiche beschrieben und aktuelle Größenordnungen genannt. Mittelfristig ist eine Weiterentwicklung der Indikatorik angezeigt, die zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht zufriedenstellend eingelöst werden kann.

(Elisabeth Reichart, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.3 Fernlernen: Entwicklungen und Qualitätssicherung

Fernlernen als technologiegestütztes Format berufsbegleitender Weiterbildung unterliegt einem stetigen Wandel. Insbesondere die fortschreitende Digitalisierung, Anforderungen einer Wirtschaft in der Transformation und die sich verändernden Bildungsbedürfnisse der Gesellschaft haben in den letzten Jahren dazu beigetragen, dass Fernlernen einen festen Platz im Kontext der beruflichen Bildung einnimmt. Fernlernen ermöglicht nicht nur eine hohe Flexibilität, sondern bietet den Teilnehmenden die Möglichkeit, sich individuell orts- und zeitunabhängig weiterzubilden. Dies kommt nicht nur Erwerbstätigen, mobilitätseingeschränkten Personen, Menschen in der Familienphase sowie Strafgefangenen zugute, sondern stellt auch eine wertvolle Alternative für alle dar, die nach einer beruflichen Weiterentwicklung suchen.

Qualitätssicherung und -entwicklung im Fernlernen und die Rolle des BIBB

Das BIBB spielt eine zentrale Rolle bei der Qualitätssicherung und -entwicklung von berufsbildenden Fernlehrgängen. Gemäß § 90 Abs. 3 Nr. 4 BBiG und auf Grundlage des Fernunterrichtsschutzgesetzes (FernUSG)³¹⁶ ist das BIBB aktiv an der Prüfung und Verbesserung des berufsbildenden Fernunterrichts beteiligt. Dies bezieht sich nicht nur auf die fachliche Stellungnahme von berufsbildenden Fernlehrgängen, sondern auch auf die Entwicklung und Ausweitung des berufsbildenden Fernlernens insgesamt.

Im Rahmen des Zulassungsverfahrens nach dem FernUSG prüft die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) die Eignung von Fernlehrgängen und stellt sicher, dass diese den gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Bei Fernlehrgängen, die berufsbildende Inhalte vermitteln, holt die ZFU regelmäßig eine fachliche Stellungnahme des BIBB ein. In diesem Rahmen wird insbesondere die didaktische Qualität der entsprechenden Fernlehrgänge, die Relevanz der Lerninhalte und die Eignung der Prüfungsformate überprüft, um sicherzustellen, dass sie den erforderlichen Bildungsstandards und den angestrebten Lernzielen gerecht werden. Diese Qualitätssicherung ist entscheidend, um den beruflichen Erfolg der Teilnehmenden zu fördern und gleichzeitig den Verbraucherschutz zu gewährleisten. Die BIBB-Stellungnahme bildet für die ZFU die Grundlage, einen entsprechenden berufsbildenden Fernlehrgang bundesweit zuzulassen bzw. inhaltliche Überarbeitungen zu erbitten.

³¹⁶ <https://www.gesetze-im-internet.de/fernusg/>

Mit Blick auf die Qualitätssicherung und -entwicklung wurden im Jahr 2024 die Antragstellungen zu 24 berufsbildenden Fernlehrgängen durch das BIBB geprüft und bearbeitet. Diese Lehrgänge wurden nach den Anforderungen des FernUSG zugelassen und decken ein breites Spektrum an beruflicher Fortbildung ab, von Wirtschaftsfachwirten/Wirtschaftsfachwirtinnen bis hin zu Industriemeistern/Industriemeisterinnen. In Zusammenarbeit mit der ZFU stellt das BIBB sicher, dass diese Lehrgänge den erforderlichen Qualitätsstandards entsprechen, um den Teilnehmenden den Zugang zu einer anerkannten und zukunftsfähigen Weiterbildung zu ermöglichen. Kennzahlen für das Jahr 2024:

- ▶ Insgesamt wurden im BIBB 24 Lehrgänge bearbeitet, darunter 17 unterschiedliche berufliche Fachrichtungen.
- ▶ Ein Großteil der Lehrgänge wurde mit einer Zulassung unter Auflagen oder Bedingungen erteilt, was die fortlaufende Überprüfung und Sicherstellung der Lehrqualität verdeutlicht.
- ▶ Besonders hervorzuheben ist der Bereich der Bilanzbuchhaltung, mit insgesamt vier geprüften Lehrgängen, die auch auf eine anerkannte Bachelor Professional-Prüfung vorbereiten.

Durch die kontinuierliche Überprüfung der Lehrmaterialien, der Lehrmethoden und der Prüfungsformate sorgt das BIBB dafür, dass diese Fernlehrgänge nicht nur den aktuellen Standards entsprechen, sondern auch mit Blick auf zukunftsorientierte Bildungsanforderungen, wirtschaftliche und technologische Entwicklungen stets weiterentwickelt werden.

Datenlage für das Jahr 2025

Zum Stichtag im Jahr 2025 waren insgesamt 5.361 Fernlehrgänge bei der ZFU³¹⁷ gelistet, die den Anforderungen des FernUSG entsprachen und in unterschiedlichen Prüfungsarten sowie Testaten und Nachweisen mündeten.

Die Verteilung der Fernlehrgänge für das Jahr 2025 zeigt das folgende Bild:

- ▶ öffentlich-rechtliche Prüfungen/staatlich-schulisch: 811 Angebote (15,1 %),
- ▶ Hochschulabschlüsse: 995 Angebote (18,6 %),
- ▶ verbandsinterne Prüfungen: 22 Angebote (0,4 %),
- ▶ keine Prüfung: 1.104 Angebote (20,6 %),
- ▶ Zertifikat (Hochschule): 103 Angebote (1,9 %)³¹⁸,
- ▶ institutsinterne Prüfungen: 2.253 Angebote (42 %),
- ▶ sonstiges: 73 Angebote (1,4 %).

Besonders hervorzuheben ist der große Anteil der institutsinternen Prüfungen mit 39,8 %. Diese Prüfungen werden innerhalb der Anbieterorganisation durchgeführt und ermöglichen eine flexible Form der Qualifikation. Gleichzeitig zeigt der hohe Anteil von Fernlehrgängen ohne Prüfung (24,4 %) die Vielseitigkeit der angebotenen Programme, die nicht nur auf einer Vorbereitung auf formalisierte Abschlussprüfungen basieren.

Fazit

Die digitale Transformation des Bildungssektors, die insbesondere durch die Pandemie beschleunigt wurde, hat das Fernlernen in den letzten Jahren nachhaltig geprägt. Es lässt sich absehen, dass Fernlernen auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen werden, sowohl im beruflichen als auch im akademischen Bereich, wobei die Qualitätssicherung stets im Fokus bleiben muss, um eine hohe Bildungsqualität und Nachhaltigkeit der Angebote zu gewährleisten.

(Anna Lewalder)

³¹⁷ Die nachfolgenden Daten entstammen der ZFU, siehe <https://zfu.de/lehrgangssuche> (unter „Export“ am Ende der Seite; Stand: 31.12.2025)

³¹⁸ Beinhaltet sind Kurse, die mit einer hochschulischen Zertifikatsprüfung enden wie z. B. „Betriebliches Gesundheitsmanagement mit Abschluss Betriebliche/-r Gesundheitsmanager/-in“, „Digitales Marketing“ oder „Betriebswirtschaft für Techniker/-innen und Ingenieure/Ingenieurinnen“.

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung

B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Qualifizierung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert. Durch die Förderung sollen qualifikatorische Diskrepanzen zwischen den betrieblichen Anforderungen an Arbeitskräfte und den vorhandenen Qualifikationen von Arbeitssuchenden ausgeglichen werden. Dies stellt einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Die Förderung hilfebedürftiger erwerbsfähiger Personen durch die Jobcenter erfolgt nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) **E**.

E

Fördervoraussetzungen

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist in den §§ 81ff. SGB III geregelt. Voraussetzung für eine Förderung durch die BA ist die Feststellung, dass durch eine Weiterbildung eine berufliche Eingliederung erreicht oder drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann. Arbeitslose Arbeitnehmer/-innen können auch gefördert werden, um durch die Erweiterung ihrer beruflichen Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, wenn dies „nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist“ (§ 81 [1] SGB III). Der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses wird für Arbeitnehmer/-innen gefördert, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen (bzw. nach mehrjähriger an- oder ungelernter Tätigkeit voraussichtlich nicht mehr in ihrem Beruf beschäftigt werden), wenn sie für den Beruf geeignet sind, eine erfolgreiche Teilnahme erwartet werden kann und durch den Berufsabschluss die Beschäftigungschancen voraussichtlich verbessert werden (vgl. § 81 [2] SGB III). Außerdem muss eine Beratung durch die Agentur für Arbeit stattgefunden haben und Maßnahme sowie Träger müssen für die Förderung zugelassen sein.

Auch die Bedingungen für den nachträglichen Erwerb eines Hauptschulabschlusses (§ 81 [3] SGB III) oder von Grundkompetenzen (§ 81 [3a] SGB III) sind festgelegt.

Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, wird grundsätzlich ein Bildungsgutschein ausgestellt, mit dem die Übernahme der Weiterbildungskosten zugesichert wird. Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden.

Die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen ist in § 82 geregelt. Die gesetzlichen Regelungen hierzu haben sich im Laufe des Jahres 2024 geändert. Zu den Voraussetzungen gehört u. a., dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, und dass die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt wird und mehr als 120 Stunden umfasst. In welcher Höhe die Weiterbildungskosten und ggf. Arbeitsentgeltzuschüsse von der Bundesagentur für Arbeit oder dem Betrieb übernommen werden, hängt von zahlreichen Faktoren ab, insbesondere der Betriebsgröße, Merkmalen der Arbeitnehmer/-innen und dem Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags über Weiterbildung. Für Beschäftigte mit vergleichbarem Weiterbildungsbedarf können Arbeitgeber Sammelanträge stellen.

Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden, gehören auch hilfebedürftige erwerbsfähige Personen, die nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert werden, zu den förderfähigen Personen.

Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

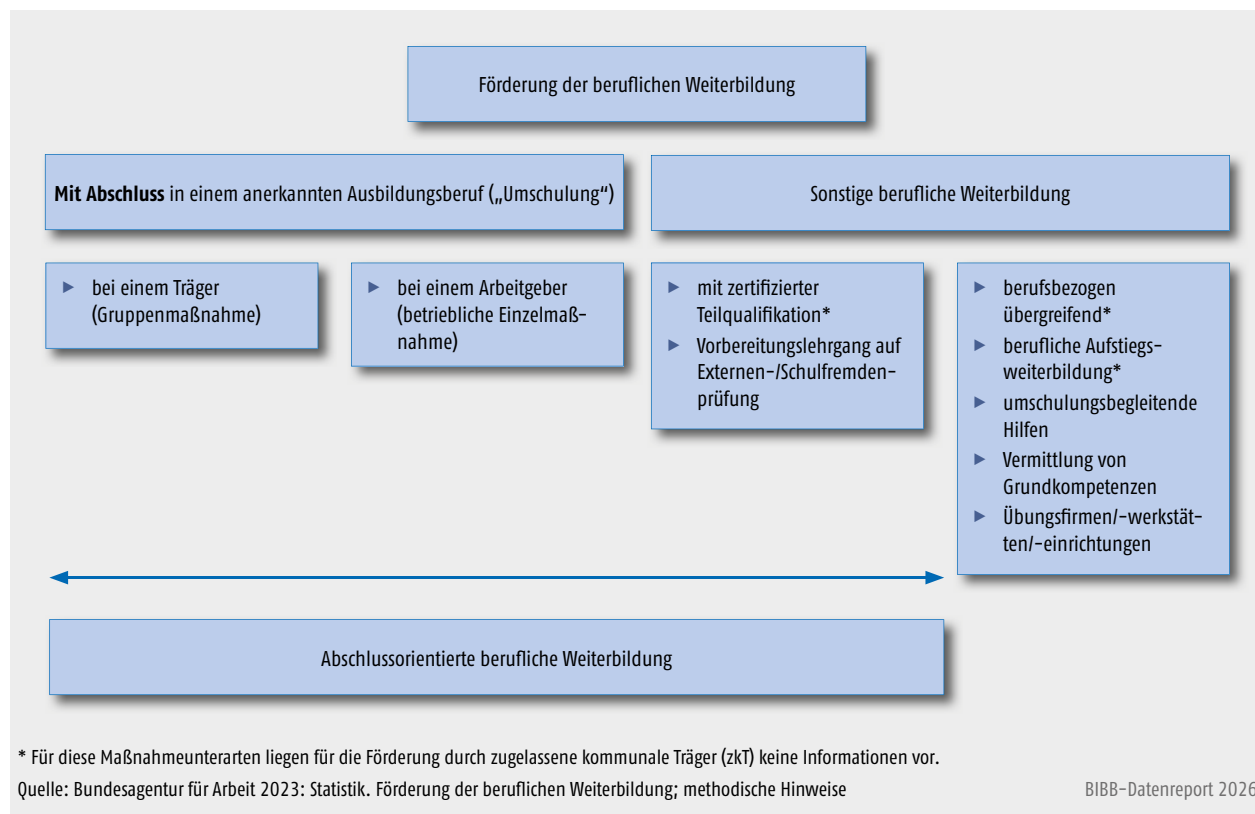
In der Förderstatistik werden Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung erfasst. Gezählt werden nicht Personen, sondern Förderfälle bzw. Teilnahmen; eine Person, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, wird daher mehrfach gezählt.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach SGB III (Arbeitsförderung) und nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) ist eines der wesentlichen Elemente der aktiven Arbeitsförderung. Sie soll die individuellen Chancen von Menschen am Arbeitsmarkt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern. Dazu können Qualifikationen an geänderte Anforderungen angepasst oder bislang fehlende Berufsabschlüsse erworben werden. Die BA unterscheidet verschiedene Maßnahmearten und -unterarten → [Schaubild B3.1-1](#).

Im Jahr 2024 ist die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr für Teilnehmende im SGB II um 4,7 % gesunken, für Teil-

Schaubild B3.1-1: Förderung der beruflichen Weiterbildung – Maßnahmearten und -unterarten



B3

nehmende im SGB III um 12,1 % gestiegen. Insgesamt betrachtet betrug der Anstieg 6,9 % → **Schaubild B3.1-2**.

Der durchschnittliche Jahresbestand ist im Jahresvergleich in beiden Rechtskreisen gestiegen, im SGB III um 14,6 %, im SGB II um 3,6 %, insgesamt um 11,4 % → **Schaubild B3.1-3**.

Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten betrug 2024 nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr 6,9 %. Der Fokus bei der Betreuung der unter 25-Jährigen mit Qualifikationsbedarf liegt auf der Vermittlung in Berufsausbildung. Der Anteil der Ausländer/-innen an den Eintritten in Weiterbildung ist im Zeitverlauf seit 2015 kontinuierlich angestiegen und lag 2024 bei 33,9 % (2023: 31,9 %). Der Anteil der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen hat seit dem Rückgang im Jahr 2020 (42,4 %) stetig leicht zugenommen und lag 2024 bei 47,7 %.

Leicht rückgängig war mit 13,1 % der Anteil von Eintritten in Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Bei dieser Zahl ist zu berücksichtigen, dass als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ Gruppen- und betriebliche Einzelumschulungen gefasst werden (vgl. **Kapitel B 3.4**). Zertifizierte Teilqualifika-

tionen sowie Maßnahmen, die auf die Teilnahme an einer sogenannten Externenprüfung vorbereiten, werden als „abschlussorientierte Weiterbildungen“ gezählt. Eintritte in diese Maßnahmen hatten in den letzten fünf Jahren einen Anteil von rd. 23 %. Von den Eintritten in berufliche Weiterbildung entfielen 2024 40,2 % auf Personen ohne Berufsabschluss (2023: 41,4 %) → **Tabelle B3.1-1**.

Gefördert werden können Qualifizierungen in Berufen, für die nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren festgelegt ist (vgl. **Kapitel B3.4**). Für erfolgreich absolvierte Zwischenprüfungen bzw. Abschlussprüfungen nach beruflicher Weiterbildung können seit 1. August 2016 Weiterbildungsprämien in Höhe von 1.000 € bzw. 1.500 € gezahlt werden. Im Zeitraum August 2016 bis Dezember 2024 wurden 9.366 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Zwischenprüfung, 71.570 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Abschlussprüfung sowie 57.025 Austritte, für die sowohl eine Weiterbildungsprämie für die Zwischen- als auch für die Abschlussprüfung gezahlt wurden, erfasst. Derzeit werden Daten dazu nur für Förderungen im Rechtskreis SGB III veröffentlicht (vgl. Bundesagentur für Arbeit: Statistik. Förderung der beruflichen Weiterbildung. Datenstand März 2025). Arbeitslose und Beschäftigte,

Schaubild B3.1-2: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2015 bis 2024

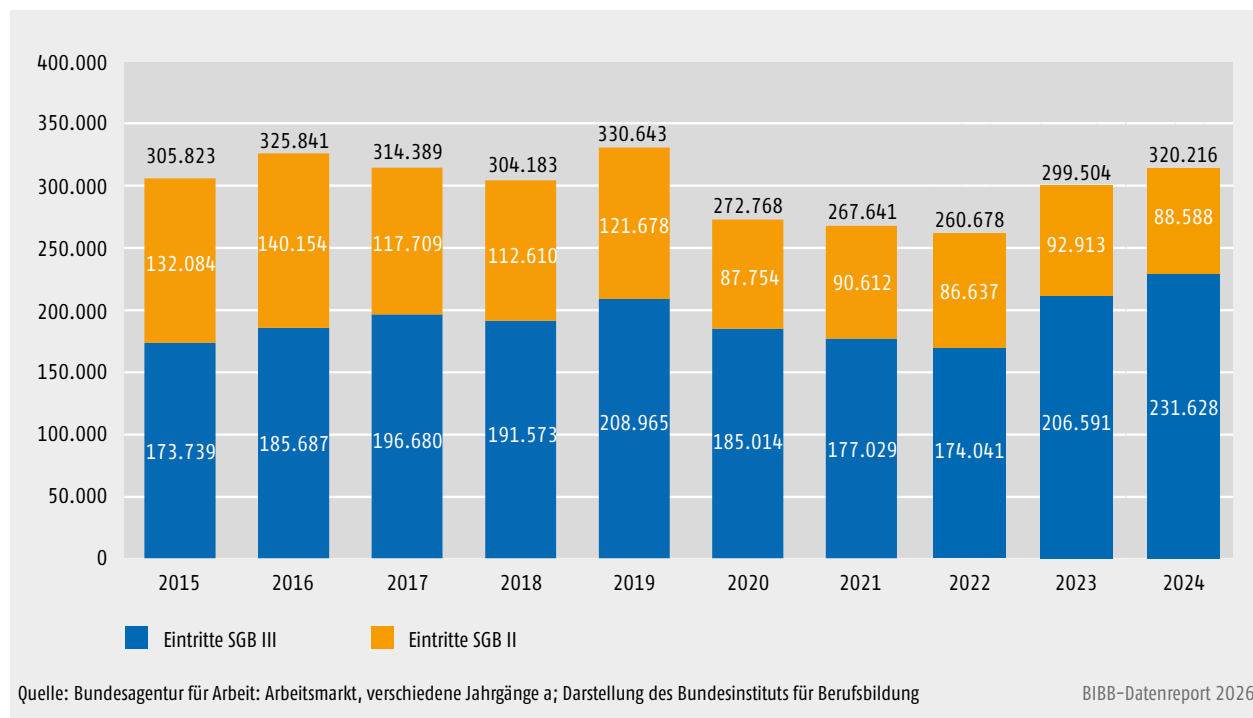


Schaubild B3.1-3: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2015 bis 2024

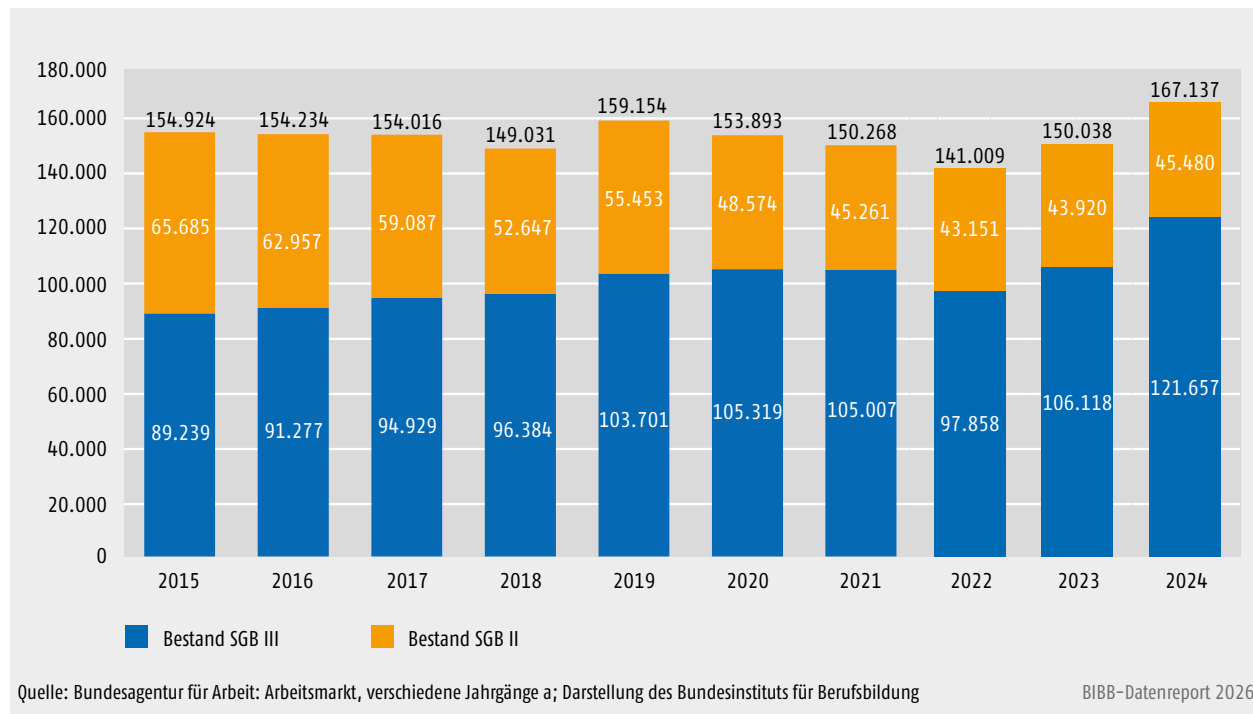


Tabelle B3.1-1: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) nach ausgewählten Merkmalen 2015 bis 2024 (in %)

Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss	15,9	14,8	15,0	15,0	15,8	15,3	15,4	13,9	13,8	13,1
Förderung der beruflichen Weiterbildung abschlussorientiert					22,6	22,9	23,4	22,7	23,5	23,1
Anteil Frauen	45,7	43,7	43,7	43,7	43	42,4	43,9	44,3	46,3	47,7
Anteil Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung	34,6	35,2	33,9	39,7	40,9	39,6	40,3	41,5	41,4	40,2
Anteil unter 25-Jährige	7,2	7,2	7,1	7,2	6,7	6,7	6,6	6,6	6,8	6,9
Anteil Ausländer/-innen	16,4	19,5	21,4	23,7	26,2	27,1	27,5	30,7	31,9	33,9
Quelle: Statistisches Bundesamt: Weiterbildung, verschiedene Jahrgänge; Bundesagentur für Arbeit: Statistik. Förderung der beruflichen Weiterbildung, verschiedene Jahrgänge; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung										
BIBB-Datenreport 2026										

die ergänzend Bürgergeld beziehen, erhalten seit dem 1. Juli 2023 zusätzlich ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 Euro, wenn sie an einer geförderten Maßnahme teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt (§ 87a (2), (3) SGB III). Vom 01.07.2023 bis 28.03.2024 wurde bei Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung, die mindestens acht Wochen dauerte (aber nicht zu einem Berufsabschluss führte), ein Bürgergeldbonus von 75 € gezahlt (§ 16j SGB II).

Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen

Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, und von geringqualifizierten Beschäftigten, die durch zusätzliche Qualifikationen ihre Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit erhalten bzw. erweitern sollten, war die Zielsetzung des erstmals 2006 aufgelegten Programms WeGebAU. Mit seinen Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung durch Zuschüsse zu Weiterbildungskosten und einen Arbeitsentgeltzuschuss für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen wurde das Programm im April 2012 entfristet.

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom Mai 2020 wurden die zum 1. Januar 2019 durch das Qualifizierungschancengesetz eingeführten Regelungen zur Förderung der Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen modifiziert. Die Förderung ist darauf gerichtet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit beruflichen Tätigkeiten, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpas-

sung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurde die Weiterbildungsförderung zum 01.04.2024 reformiert. Für die Beschäftigtenförderung wurden damit feste Fördersätze eingeführt und die Förderung durch Reduzierung von Kategorien strukturell vereinfacht.

Als Voraussetzung für die Übernahme von Weiterbildungskosten durch die BA wird in § 82 (1) festgelegt, dass

1. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
2. der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses in der Regel mindestens vier Jahre (ab 01.04.2024: zwei Jahre) zurückliegt,
3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren (ab 01.04.2024: zwei Jahren) vor Antragsstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,
4. die Maßnahme mehr als 120 Stunden dauert,
5. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

Die Höhe der Grundförderung ist nach wie vor von der Betriebsgröße abhängig. Seit 1. April 2024 gilt: In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten soll von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden, ebenso bei Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet

hat oder schwerbehindert ist. Die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten verringert sich bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, und die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt können unter diesen Voraussetzungen erhöht werden. Die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt richten sich grundsätzlich ebenfalls nach der Betriebsgröße. Während der Weiterbildung können für Arbeitnehmer/-innen, bei denen die Voraussetzungen für eine abschlussorientierte Weiterbildungsförderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses erfüllt sind, die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt in voller Höhe übernommen werden, inkl. des darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Die Zahl der Eintritte in die Beschäftigtenförderung ist 2024 gegenüber dem Vorjahr um 11.592 gestiegen. Von den 33.809 Eintritten entfielen 651 auf berufliche Weiterbildung mit Abschluss und 1.707 auf abschlussorientierte Weiterbildung.

Darüber hinaus wurde zum 1. April 2024 das Qualifizierungsgeld (§ 82a SGB III) eingeführt. Es wird als Entgeltersatzleistung bei Weiterbildungsteilnahme an Arbeitgeber gezahlt, wenn durch eine vom Arbeitgeber bezahlte Weiterbildung die Weiterbeschäftigung bei strukturwandlbedingten Qualifizierungsbedarfen ermöglicht wird.

(Katrin Gutschow)

B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) **E** – Meister- oder Aufstiegs-BAföG – begründet einen individuellen altersunabhängigen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen.

E

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

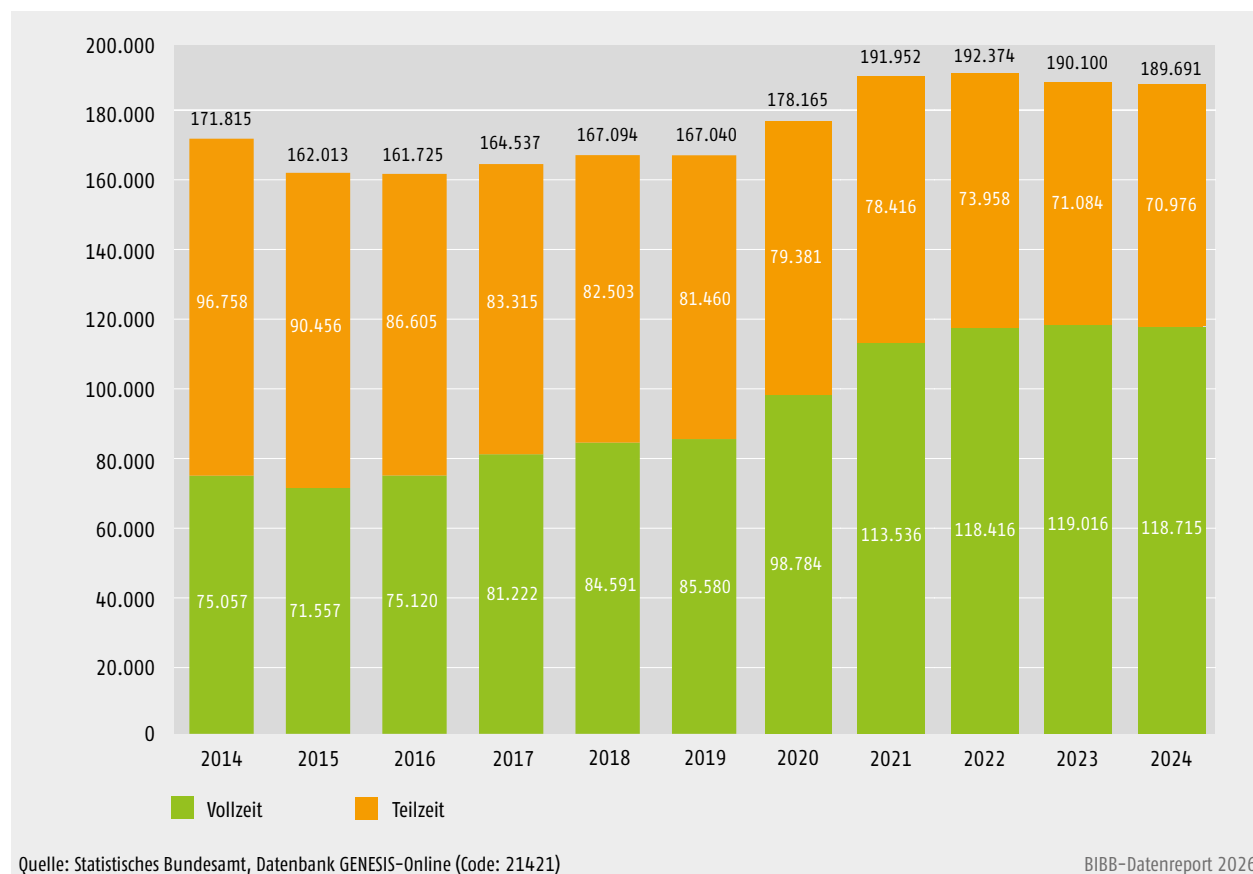
Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifikationen, um durch Höherqualifizierung dem Fachkräftemangel zu begegnen, die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern und die Aufstiegsmöglichkeiten bei praxisbezogenen Berufswegen attraktiver zu machen. Für die berufliche Fortbildung ist das AFBG ein umfassendes Förderinstrument in grundsätzlich allen Berufsbereichen – unabhängig davon, in welcher Form die Fortbildung durchgeführt wird (vollzeitlich/teilzeitlich/schulisch/außerschulisch/mediengestützt/Fernunterricht). Über einen Darlehensersatz wird der Anreiz geschaffen, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft. Nicht gefördert werden Hochschulabschlüsse.

Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des AFBG vom 1. August 2020 wurden die Leistungen des AFBG verbessert:³¹⁹ Für jede der drei 2020 nach BBiG/HwO verankerten Fortbildungsstufen sowie für gleichwertige Fortbildungsabschlüsse wurde ein Rechtsanspruch auf Förderung eingeführt.³²⁰ Die Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen wurde in einen Vollzuschuss umgewandelt. Unterhaltsbeiträge sind einkommens- und vermögensabhängig. Der Zuschuss beim einkommens- und vermögensunabhängigen Beitrag für Lehrgangs- und Prüfungskosten und der Darlehensersatz bei Prüfungserfolg erhöhen sich jeweils von 40 % auf 50 %. Bei einer anschließenden Existenzgründung wird das Darlehen vollständig erlassen. Weitere Förderbeiträge und Zuschussanteile wurden ebenfalls angehoben. Die Darlehen zum Aufstiegs-BAföG werden bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Bonn beantragt und von ihr gewährt. Sie sind während der Fortbildung und während einer Karenzzeit von zwei bis maximal sechs Jahren

³¹⁹ Siehe <https://www.gesetze-im-internet.de/afbg/BJNR062300996.html>

³²⁰ Bei Maßnahmen auf der ersten Fortbildungsstufe werden nur Angebote in Teilzeit mit einem Mindestumfang von 200 Unterrichtsstunden gefördert.

Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2014 bis 2024



zins- und tilgungsfrei. Ob und in welcher Höhe sie ein Darlehen in Anspruch nehmen wollen, entscheiden die Geförderten selbst. Die Förderungshöchstdauer bei Vollzeitmaßnahmen liegt bei 24, bei Teilzeitmaßnahmen bei 48 Monaten. Gliedert sich der Kurs oder Lehrgang in mehrere Teile (Maßnahmenabschnitte), müssen diese innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolviert werden (bei Vollzeit innerhalb von 36 Monaten, bei Teilzeit innerhalb von 48 Monaten).

Für weitere Informationen siehe <https://www.aufstiegsbafoeg.de>

Laut der Statistik der Aufstiegsfortbildungsförderung des Statistischen Bundesamtes³²¹ wurden im Jahr 2024 Förderungen für 189.691 Personen bewilligt, davon

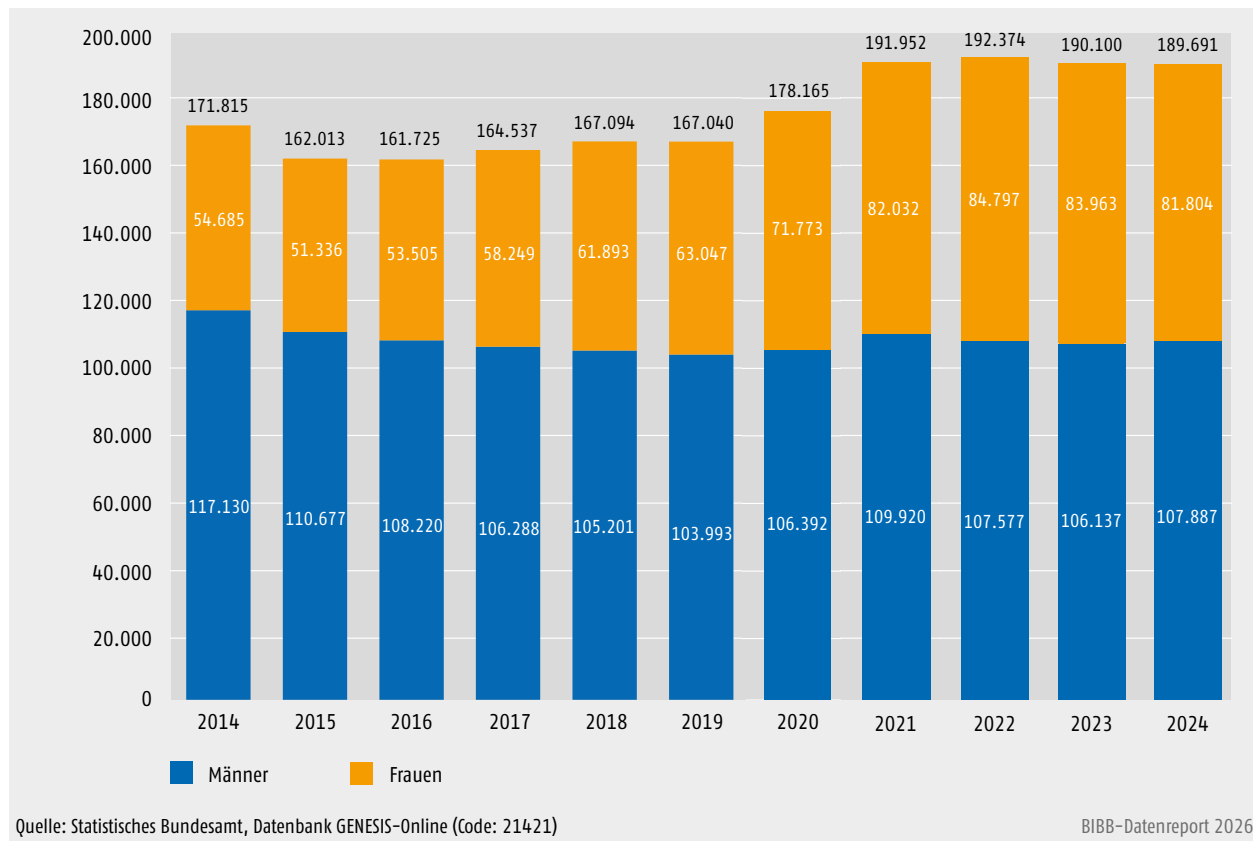
118.715 (62,6 %) für Personen, die eine Vollzeit- und 70.976 (37,4 %) für Personen, die eine Teilzeitmaßnahme beantragt haben → **Schaubild B3.2-1**. Somit gab es bei den Bewilligungen einen leichten Rückgang von 0,2 % gegenüber dem Vorjahr, in dem Förderungen für insgesamt 190.100 Personen bewilligt wurden. Sowohl der Vollzeit- als auch der Teilzeitanteil sind im Vergleich zum Vorjahr minimal gesunken.

In Anspruch genommen wurde die Förderung im Jahr 2024 von 177.746 Personen, was einem Rückgang um 0,5 % zum Vorjahr entspricht. Davon bildeten sich 118.103 Geförderte in Vollzeit und 59.643 in Teilzeit fort. Bei den statistischen Angaben entspricht die Anzahl der Bewilligungen nicht den Inanspruchnahmen in einem Kalenderjahr. Gründe sind z. B. Nichtinanspruchnahme bewilligter Förderungen oder Bewilligung und Inanspruchnahme in verschiedenen Kalenderjahren.

Der Frauenanteil bei den Bewilligungen lag 2024 mit 81.804 bei 43,1 % (Vorjahr: 44,2 % bzw. 83.963) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich die Zahl der Bewilligungen für Frauen um rd.

³²¹ Die nachfolgend berichteten Daten entstammen der Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421) des Statistischen Bundesamtes, siehe <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1677573180815&code=21421#abreadcrumb>.

Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen (Bewilligungen) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2014 bis 2024



2,6 %. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 49,8 % der Teilnehmenden weiblich. Der Frauenanteil in Teilzeitmaßnahmen betrug 32 %.

Im Jahr 2024 nahmen die Förderbewilligungen für die Fortbildungsziele nach vergleichbarem Landesrecht mit Abschlüssen wie staatlich anerkannte/-r Erzieher/-in und staatlich geprüfte/-r Techniker/-in mit 85.844 (45,3 %) Förderbewilligungen wie im Vorjahr die Spitzenposition ein (Vorjahr: 86.820 bzw. 45,7 %). Im Bereich Industrie und Handel (auf Fortbildungsziele nach dem BBiG) wurden 2024 60.685 (32 %) Förderbewilligungen erteilt (Vorjahr: 60.643 bzw. 31,9 %). Im Handwerksbereich gab es mit 37.144 (19,6 %) bewilligten Förderungen (Vorjahr 36.306, 19,1 %) einen leichten Anstieg. Im Bereich des vergleichbaren Bundesrechts wurden 2024 4.484 Förderbewilligungen erteilt, im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe 948 und im Bereich der Ergänzungsschulen 586.

Bei den im Jahr 2024 erfolgten Bewilligungen war wie in den Jahren zuvor die überwiegende Zahl der geförderten Personen im Alter zwischen 20 bis unter 35 Jahren (147.872 bzw. 78 %). Den größten Anteil der Bewilli-

gungen unter den Geförderten stellte wie im Vorjahr die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen (40,6 %), gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen (26,2 %). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (11,2 %) lag an dritter Stelle. Sowohl bei den Frauen als auch den Männern war die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen am stärksten vertreten. In Teilzeitfortbildungen war, wie im Vorjahr, die stärkste Gruppe die der 25- bis unter 30-Jährigen, gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen. In Vollzeitmaßnahmen verhielt es sich umgekehrt.

56,4 % (Vorjahr: 56,8 %) der im Jahr 2024 bewilligten Förderungen (107.063, Vorjahr: 107.883) hatten einen Abschluss in einem der zehn am häufigsten besetzten Fortbildungsberufe zum Ziel → **Tabelle B3.2-1**. Die Fortbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/-in nimmt dabei mit stark steigenden Bewilligungen in den letzten Jahren eine besondere Position ein. Hintergrund ist, dass mit der AFBG-Novelle 2020 beim Besuch einer Fachschule bessere Förderkonditionen als früher im Schüler-BAföG gelten, sodass es im Jahr 2021 eine Steigerung um 10.410 auf 50.056 Förderbewilligungen gab. Im Jahr 2024 stand dieser Abschluss mit 55.178 Bewilligungen für 29,1 % (Vorjahr: 29,9 %) aller bewilligten

Tabelle B3.2-1: **Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2024**

Rang	Fachrichtung/Beruf	Insgesamt		davon: weiblich ¹	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
1	Staatl. anerkannte/-r Erzieher/-in	55.178	29,1	45.367	55,5
2	Industriemeister/-in Metall (gepr.)	10.177	5,4	550	0,7
3	Wirtschaftsfachwirt/-in (gepr.)	8.956	4,7	5.129	6,3
4	Staatl. gepr. Maschinenbautechniker/-in	5.885	3,1	477	0,6
5	Staatl. gepr. Elektrotechniker/-in	4.947	2,6	288	0,4
6	Elektrotechnikermeister/-in	4.896	2,6	106	0,1
7	Kraftfahrzeugtechnikermeister/-in	4.563	2,4	109	0,1
8	Industriemeister/-in Elektrotechnik (gepr.)	4.451	2,3	219	0,3
9	Staatl. gepr. Maschinentechniker/-in ²	4.064	2,1	313	0,4
10	Staatl. anerkannte/-r Heilerziehungspfleger/-in	3.946	2,1	2.935	3,6
	Insgesamt	107.063	56,4	55.493	67,8

¹ Die Positionen „divers“ und/oder „ohne Angabe“ werden nach dem Personenstandsgesetz per Zufall auf „männlich“ und „weiblich“ verteilt.

² Zusammenfassung der Kennziffern 1292510302 und 1292510303

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Statistik zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) – Jahresstatistik 2024, Auswertung für externe Nutzer/-innen

BIBB-Datenreport 2026

Förderungen. Gleichzeitig machten die Bewilligungen für diesen Abschluss 55,5 % (2023: 55,7 %) aller Bewilligungen für Frauen aus.

Betrachtet man die Art des bereits erworbenen berufsqualifizierenden Ausbildungsabschlusses, machten Personen mit einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf nach BBiG 42,6 % aller Bewilligungen (80.824, Vorjahr: 84.277) aus, gefolgt von Personen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss nach Landesrecht mit 24,8 % (47.905, Vorjahr: 44.665). Der Anteil der Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung nach HwO betrug 21,9 % (41.578, Vorjahr: 40.918) der Bewilligungen.

An Förderleistungen wurden im Jahr 2024 insgesamt 1.082,764 Mio. € bewilligt (Vorjahr: 1.063,848 Mio. €). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 911,429 Mio. € (Vorjahr: 904,654 Mio. €) und Darlehen in Höhe von 171,335 Mio. € (Vorjahr: 159,194 Mio. €). Der insgesamt bewilligte finanzielle Aufwand stieg somit gegenüber dem Vorjahr um 1,8 %. Der finanzielle Aufwand bei der in Anspruch genommenen Förderung belief sich 2024 auf insgesamt 1.030,275 Mio. € (Vorjahr: 1.013,933 Mio. €). Davon lag der Anteil der Zuschüsse bei 911,429 Mio. € (Vorjahr: 904,654 Mio. €),

der Anteil der Darlehen betrug 118,846 Mio. € (Vorjahr: 109,279 Mio. €).

Im Gegensatz zur Statistik der Aufstiegsfortbildungsförderung stellt die KfW die Informationen direkt für das vergangene Kalenderjahr zur Verfügung. Im Jahr 2025 bewilligte die KfW nach eigenen Angaben im Rahmen des AFBG 40.676 neue Darlehen (2024: 39.911) mit einem Zusagevolumen von 133,3 Mio. € (2024: 124,9 Mio. €). Dies ist eine Zunahme an Darlehensbewilligungen um 1,9 %. Beim Fördervolumen zeigt sich eine Zunahme von 6,7 % gegenüber dem Vorjahr. Das Jahr 2021 war das erste Jahr, in dem die Bewilligungen vollständig entsprechend den Neuregelungen der zum 1. August 2020 in Kraft getretenen AFBG-Novelle erfolgten. Seitdem werden 100 % des Unterhalts als Zuschuss gefördert, während vor der Novelle die Darlehen zum Unterhalt 40 % des Kreditvolumens ausgemacht hatten.

Die Ausgaben nach § 28 AFBG, einschließlich der Erstattung an die KfW nach § 14 Abs. 2 AFBG, übernehmen der Bund zu 78 % und die Länder zu 22 %. Der Bundesanteil am AFBG wird vollständig vom BMBF getragen.

(Verena Schneider, Thomas Blum)

B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium

B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium

Das Programm Weiterbildungsstipendium des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) unterstützt talentierte Berufseinsteigerinnen und -einsteiger bei der weiteren Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Das Stipendium fördert die Teilnahme an fachlichen Weiterbildungen, z. B. Meister-, Techniker- und Fachwirt-Lehrgängen, aber auch an anspruchsvollen fachübergreifenden Weiterbildungen wie EDV-Kursen oder Intensivsprachkursen sowie an berufsbegleitenden Studiengängen. Gefördert werden Maßnahme-, Fahrt- und Aufenthaltskosten, zudem die Aufwendungen für notwendige Arbeitsmittel. Stipendiatinnen und Stipendiaten können Zuschüsse von insgesamt bis zu 9.135 € für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen innerhalb des bis zu dreijährigen Förderzeitraums beantragen. Sie

tragen einen Eigenanteil in Höhe von 10% der förderfähigen Kosten pro Maßnahme.

Voraussetzung für die Aufnahme in das Programm Weiterbildungsstipendium ist eine überdurchschnittliche berufliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Beides kann nachgewiesen werden durch ein sehr gutes Ergebnis der Berufsabschlussprüfung (mindestens 87 Punkte), durch eine besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule. Basierend auf dem Auftrag durch den Gesellschaftervertrag und mit Mitteln des BMFTR wird das Programm von der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB) koordiniert.

Die Umsetzung erfolgt durch Kammern vor Ort, für die Gesundheitsfachberufe durch die SBB. Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK), der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) unterstützen das Programm und sind Gesellschafter der SBB.

Im Jahr 1991 gestartet als „Begabtenförderung berufliche Bildung“ mit der Aufnahme von 1.713 dual ausgebildeten, besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen

Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2023 bis 2025

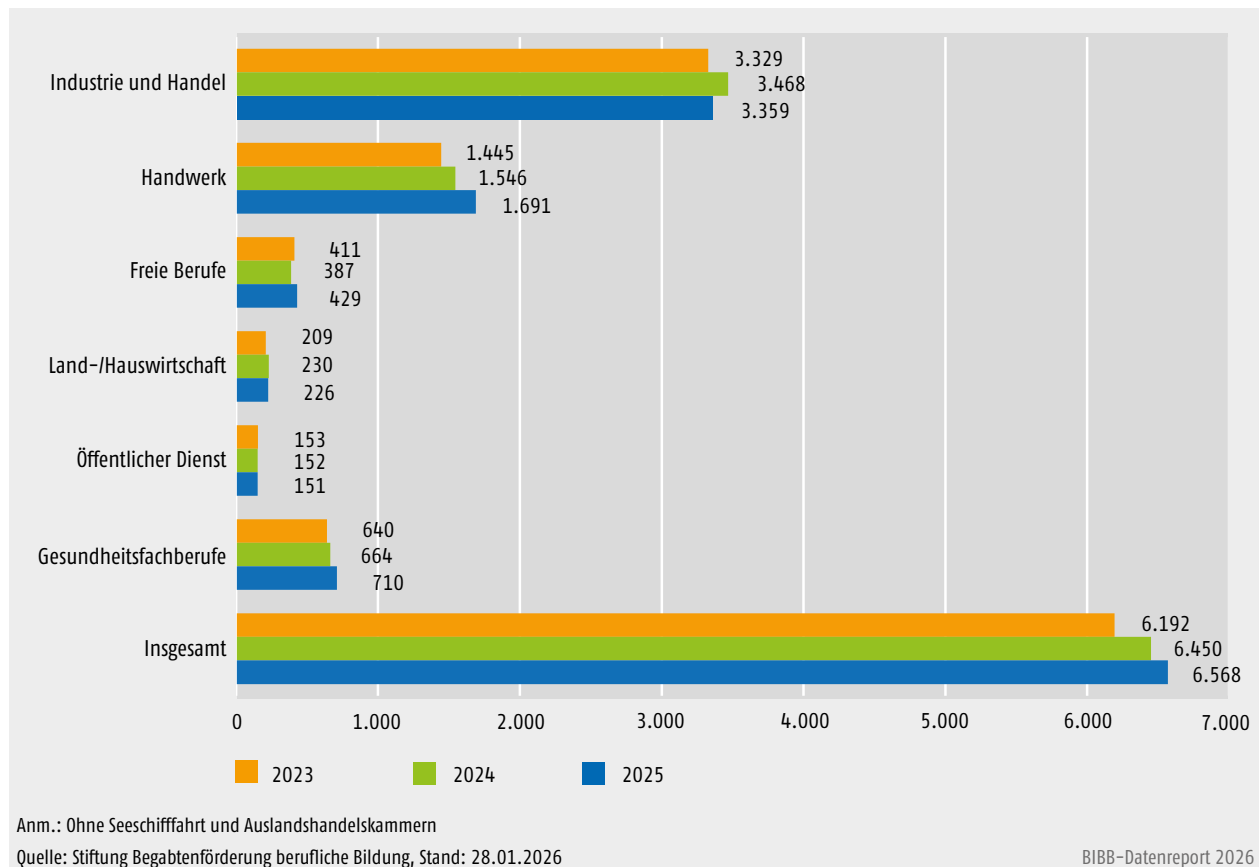
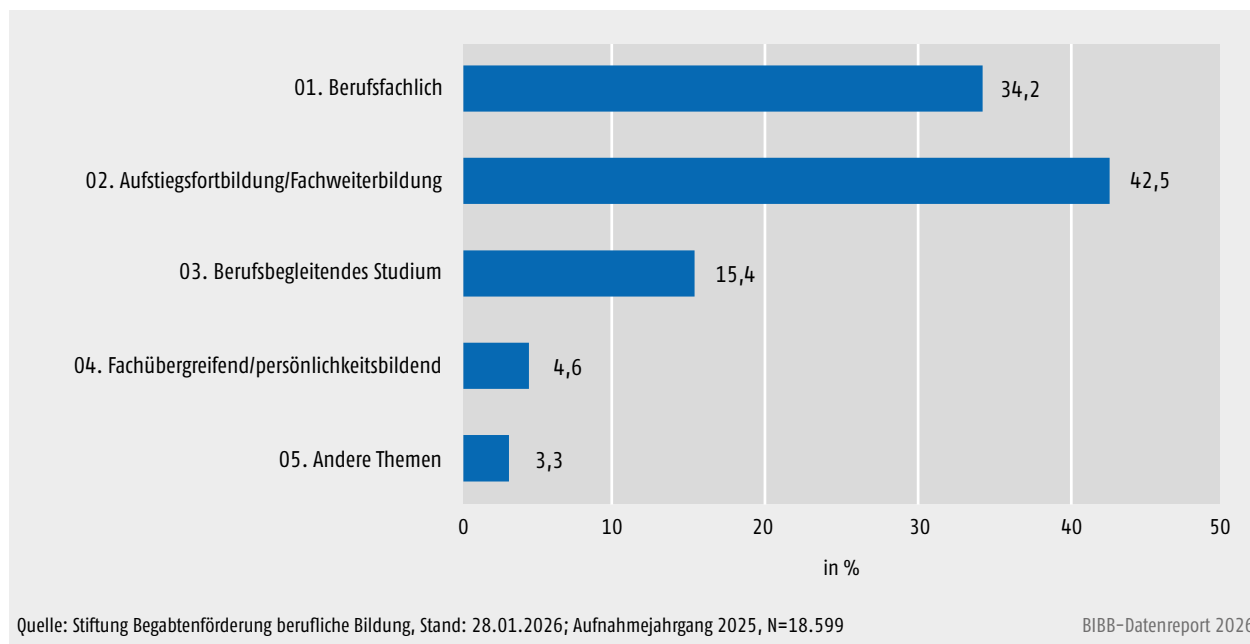


Schaubild B3.3.1-2: Geförderte Maßnahmen 2025 nach Maßnahmeschlüssel (in %)



B3

haben seither über 183.000 junge Menschen ein Weiterbildungsstipendium erhalten. Beteiligten sich anfangs 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen, sind es mittlerweile fast 300 Kammern und andere zuständige Stellen. Von 1991 bis heute stellte die Bundesregierung 678 Mio. € für das Weiterbildungsstipendium zur Verfügung.

Im Jahr 2025 wurden³²² 6.568 (Vorjahr: 6.450) Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus 267 verschiedenen Berufen neu in das Förderprogramm aufgenommen → [Schaubild B3.3.1-1](#). Damit wurde die Zielvorgabe von 6.500 Neuaufnahmen pro Jahr erfüllt.

Die Stipendiatinnen und Stipendiaten erhielten im Jahr 2025 für rd. 18.560 Maßnahmen Zuschüsse des Weiterbildungsstipendiums. Sie nutzten das Stipendium für eine Vielzahl unterschiedlicher Fort- und Weiterbildungen sowie berufsbegleitende Studiengänge → [Schaubild B3.3.1-2](#). Im Handwerk sowie in Industrie und Handel standen die klassischen Aufstiegsfortbildungen wie die zum/zur Meister/-in, Techniker/-in oder Fachwirt/-in im Vordergrund. In den Gesundheitsfachberufen wählten die Stipendiatinnen und Stipendiaten in erster Linie berufsfachliche Weiterbildungen zu therapeutischen Verfahren oder im Bereich Pflege. Berufsbegleitende Studiengänge wurden gefördert, wenn sie auf die Ausbildung der Stipendiatinnen und Stipendiaten aufbauten. Bei den fachübergreifenden Weiterbildungen waren die Themen Leitung und Organisation sowie Sprachkurse beliebt.

98,7 % der im Jahr 2025 geförderten Maßnahmen wurden im Inland durchgeführt, 1% im Ausland (0,7 % im europäischen Ausland, 0,3% im außereuropäischen Ausland).

(Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung)

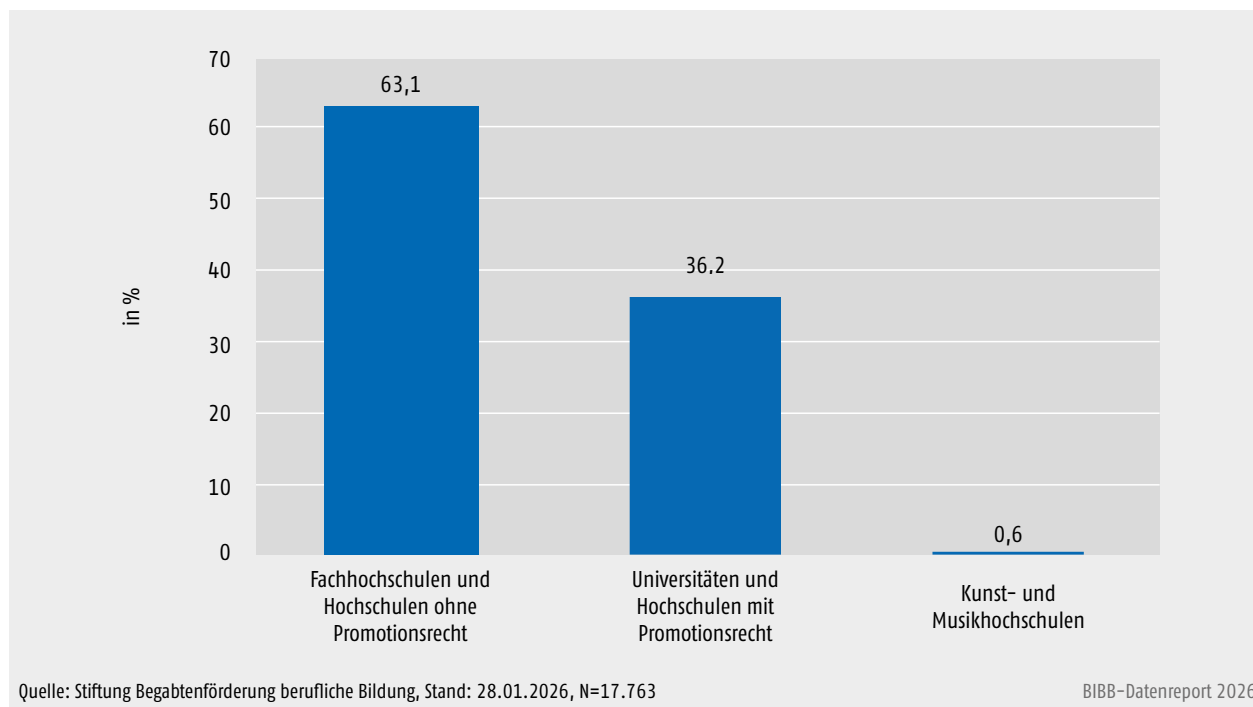
B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium

Das Förderprogramm Aufstiegsstipendium des Bundesministeriums für Forschung, Technik und Raumfahrt (BMFTR), das von der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB) durchgeführt wird, schafft Studienanreize für Berufserfahrene mit oder ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Als einziges Begabtenförderprogramm unterstützt es beruflich Begabte, die parallel zu Beruf und Familie einen ersten akademischen Abschluss anstreben. Der Start ins Studium ist nur insofern an das Lebensalter gebunden, als dass nach dem erfolgreichen Studium noch ein Einstieg in die Berufstätigkeit möglich sein muss.

Das Aufstiegsstipendium startete im Juli 2008. Seitdem wurden 18.860 Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, allein 2025 gab es 1.500 Neuaufnahmen. Die Zahl der Neuaufnahmen sollen dauerhaft auf diesem Niveau gehalten werden. Seit Beginn des Programms konnte insgesamt gut einem Viertel aller Bewerberinnen und Bewerber ein Stipendium zugesprochen werden.

322 Einschließlich Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern

Schaubild B3.3.2-1: Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2025 (in %)



Stipendiatinnen und Stipendiaten, die berufsbegleitend studieren, erhalten pro Jahr 3.045 €, Vollzeitstudierende werden mit monatlich 1.072 € inkl. Büchergeld unterstützt. Eltern erhalten eine Betreuungspauschale für eigene Kinder unter 14 Jahren in Höhe von monatlich 160 €. Für Studienphasen an ausländischen Hochschulen von maximal einem Jahr können zusätzlich 200 € monatlich bereitgestellt werden. Die Förderung wird für die Dauer der Regelstudienzeit gewährt. Verlängerungen, insbesondere aus familiären oder gesundheitlichen Gründen, sind möglich. Seit dem 1. September 2024 kann außerdem ohne weitere Begründung ein Flexibilitätssemester beantragt werden, mit dem die Förderung für maximal ein Semester über die ursprüngliche Förderhöchstdauer hinaus verlängert werden kann. Von 2008 bis heute stellte die Bundesregierung rd. 413 Mio. € für das Aufstiegsstipendium zur Verfügung.

Förderberechtigt sind besonders leistungsfähige Berufstätige, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung, Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren und noch keinen Hochschulabschluss haben. Bereits Studierende müssen sich vor dem Ende des zweiten Studiensemesters für die Aufnahme in das Programm bewerben. Die besondere Leistungsfähigkeit in Ausbildung und Beruf kann durch die Note der Berufsabschlussprüfung, durch die erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitge-

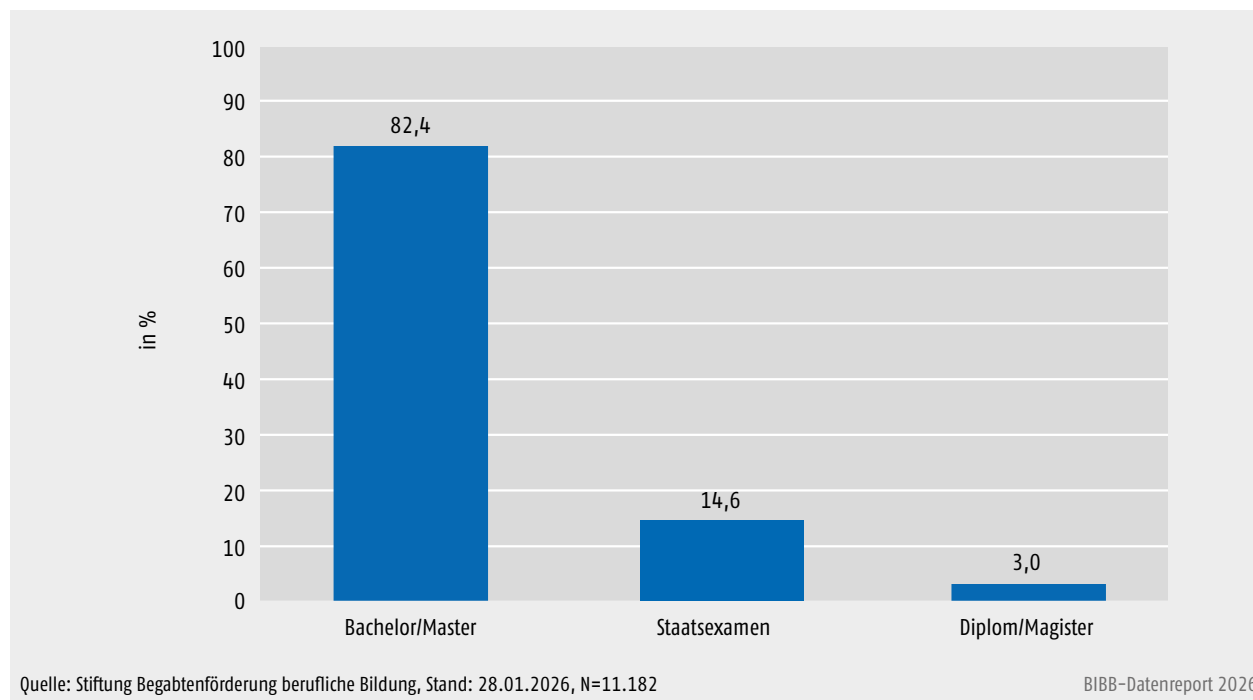
bers nachgewiesen werden. Jede/-r sechste Bewerber/-in reicht einen Arbeitgebervorschlag ein.

Die am Aufstiegsstipendium Interessierten bewerben sich selbst und durchlaufen ein dreistufiges Auswahlverfahren. Die ersten beiden Auswahlstufen absolvieren die Bewerber/-innen online. In der letzten Stufe führen sie ein strukturiertes Auswahlgespräch mit Jurorinnen/Juroren aus Wirtschaft oder Wissenschaft. Das Interview kann in Präsenz vor Ort oder online geführt werden.

Bei der Aufnahme in das Förderprogramm waren mehr als die Hälfte der Stipendiatinnen und Stipendiaten zwischen zwei und fünf Jahren berufstätig. Etwa 44 % von ihnen nahmen bisher ein berufsbegleitendes Studium auf, ca. 56 % wählten die Vollzeitstudienform. Gut ein Drittel der Stipendiatinnen und Stipendiaten begann ein Studium im gesundheitswissenschaftlichen Bereich, in der Medizin oder den Agrar- oder Ernährungswissenschaften. Dicht dahinter folgten die Fächergruppen der Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Jede bzw. jeder Fünfte studierte ein MINT-Studienfach. Die Geförderten bevorzugten ein Fachhochschulstudium vor einem Universitätsstudium. Mehr als 60 % immatrikulierten sich an einer Fachhochschule → [Schaubild B3.3.2-1](#).

Seit Beginn des Förderprogramms hat mit 11.182 Stipendiatinnen und Stipendiaten der ganz überwiegende Teil

Schaubild B3.3.2-2: Anteil Studienabschlüsse im Erststudium 2008 bis 2025 (in %)



von ihnen das Studium erfolgreich beendet.³²³ Mehr als acht von zehn Geförderten beendeten ihr Erststudium mit einem Bachelor oder Master (weiterbildend). Etwa jede/-r Sechste hielt nach dem Erststudium ein Diplom oder Staatsexamen in Händen → **Schaubild B3.3.2-2**.

Besonders erfolgreiche Stipendiatinnen und Stipendiaten, die einen Bachelor mit sehr gutem Ergebnis abgeschlossen haben, können für ein konsekutives Masterstudium weiter gefördert werden. Etwa jede/-r Siebte profitierte bisher davon.

(Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung)

³²³ Siehe Verbleibstudie „Bildungs- und Berufskarrieren von Stipendiatinnen und Stipendiaten des Aufstiegsstipendiums“ unter https://www.sbb-stipendien.de/fileadmin/user_upload/downloads/Downloads_AS/Abchlussbericht_Verbleibstudie_Aufstiegsstipendium.pdf

B 3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Berufsabschlüsse können nachträglich im Rahmen einer Umschulung nach §§ 58ff. BBiG/§ 42j bis 42n HwO oder über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG/§ 37 Abs. 2 HwO (Externenprüfung) erworben werden. Mit **Umschulungen** (vgl. Kapitel B4.5) werden Erwerbstätige, die ihre bisherige Tätigkeit aufgeben haben, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorbereitet. Geförderte Umschulungen sind im Vergleich zur Regelausbildung im Allgemeinen um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt. Dieses Verkürzungsgebot wurde seit dem 1. Juli 2023 über die bisherigen Möglichkeiten hinaus weiter flexibilisiert (§ 180 Abs. 4 SGB III): Förderungen sind über die gesamte Dauer der Ausbildung möglich, wenn es sich um Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz handelt oder aufgrund von bundes-/landesrechtlicher Regelungen keine Verkürzung möglich ist. Außerdem können Umschulungsmaßnahmen ohne Verkürzung konzipiert werden, wenn sie auf Personen ausgerichtet sind, bei denen aufgrund ihrer Eignung oder ihrer persönlichen Verhältnisse eine erfolgreiche Teilnahme nur bei einer unverkürzten Teilnahme erwartet werden kann.

Mit der sogenannten **Externenprüfung** können Personen für einen Beruf, in dem sie tätig sind, ein anerkanntes Zertifikat erwerben. Die Vorbereitung auf die Teilnahme an der regulären Abschlussprüfung kann auf unterschiedliche Art erfolgen: Die benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können parallel zur Berufstätigkeit autodidaktisch angeeignet oder im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsangebote oder in speziellen Kursen erworben werden. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der BA in der Regel in einem zeitlichen Umfang von sechs Monaten gefördert.

Als abschlussbezogene berufliche **Nachqualifizierung** werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und ggf. auf bereits vorhandene Kompetenzen aufbauen, die z. B. auf der Arbeit, in absolvierten Qualifizierungen des sogenannten Übergangssystems oder abgebrochenen Ausbildungen erworben wurden. In Qualifizierungsangeboten, die in **Teilqualifikationen** strukturiert sind und in ihrer Gesamtheit die Inhalte eines anerkannten Ausbildungsberufs abdecken, soll die berufliche Handlungsfähigkeit schrittweise erweitert werden. Sie können wie abschlussbezogene Nachqualifizierungen über die Zulassung zur Externenprüfung zum Berufsabschluss führen.

Die Datenlage **E** zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses ist heterogen und unvollständig.

Zielgruppe abschlussorientierter Weiterbildungsangebote sind Personen, deren berufliche Integration durch das Fehlen beruflicher Qualifikationen erschwert ist, z. B. junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. Kapitel A11).

E

Datenlage zu abschlussorientierten Weiterbildungen

Abschlussorientierte Weiterbildungen stellen eine nicht präzise zu quantifizierende Teilmenge der Teilnehmenden an der Externenprüfung (zuzüglich Berufe nach landesrechtlichen Regelungen) und der Förderzahlen abschlussorientierter Maßnahmen der BA dar:

Die Berufsbildungsstatistik erfasst die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG/HwO geordneten Berufen (vgl. Kapitel A5.7). Hierbei wird danach unterschieden, ob die Zulassung aufgrund einschlägiger berufspraktischer Erfahrung oder aufgrund eines einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgangs erfolgte.

Die Förderstatistik der BA (vgl. Kapitel B3.1) weist Zugänge und Jahresdurchschnittsbestände für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung aus. Diese Daten liegen differenziert nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus und Rechtskreis vor. Berufliche Weiterbildung wird darin grundsätzlich in „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ sowie „sonstige berufliche Weiterbildung“ unterschieden. Als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ werden Gruppen- und betriebliche Einzelmaßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gezählt. Der „sonstigen beruflichen Weiterbildung“ werden Maßnahmen zugeordnet, die auf die Vermittlung von Fertigkeiten in einem erlernten Beruf oder ausgeübten Berufsfeld abzielen sowie Maßnahmen zum Nachholen der Abschlussprüfung und Weiterbildungen, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen. Als „abschlussorientierte Weiterbildungen“ werden in der BA teilqualifizierende Maßnahmen und Vorbereitungen auf die Externenprüfung sowie Umschulungen zusammengefasst → **Schaubild B3.1-1**.

Abschlussbezogene Weiterbildungen können von der BA als Umschulungen oder über die Vermittlung von Teilqualifikationen sowohl für arbeitslose als auch für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden (vgl. Kapitel B3.1).

Wenn durch eine Weiterbildung eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann, hat die Vermittlung in Arbeit keinen Vorrang vor der Weiterbildungsförderung. Dies gilt für Personen, die Arbeitslosen-

geld oder Bürgergeld beziehen. Darüber hinaus werden Leistungsempfänger/-innen, die an abschlussorientierter Weiterbildung teilnehmen, finanziell unterstützt:

- ▶ Bei abschlussorientierten Weiterbildungen werden bei Bestehen der Zwischenprüfung 1.000 € und bei Bestehen der Abschlussprüfung 1.500 € als Weiterbildungsprämien gezahlt (§ 87a Abs. 1 SGB III).
- ▶ Der Erwerb notwendiger Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien kann gefördert werden, wenn dies erforderlich ist, um erfolgreich an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen (§ 81 Abs. 3a SGB III).
- ▶ Arbeitslose und Beschäftigte, die ergänzend Bürgergeld beziehen, erhalten ab dem 1. Juli 2023 zusätzlich ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 €, wenn sie an einer geförderten Maßnahme teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt (§ 87a Abs. 2, Abs. 3 SGB III).

Personen ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss, die aus unterschiedlichen Gründen voraussichtlich durch Umschulungen oder Vorbereitungslehrgänge auf Externenprüfungen nicht zu einem Berufsabschluss geführt werden können, können von der BA in abschlussorientierten Maßnahmen gefördert werden. Als solche abschlussorientierten Maßnahmen wurden von der BA im Projekt „Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose“ erstmals standardisierte und berufsanschlussfähige **Teilqualifikationen** entwickelt und ab 2010 erprobt. Sie sollen sowohl eine kurzfristige Integration in den Arbeitsmarkt erleichtern als auch erworbene Kompetenzen auf dem schrittweisen Weg zu einem Berufsabschluss nutzbar machen. Auch die Industrie- und Handelskammern bieten nach Evaluation ihrer Pilotinitiative „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ (Laufzeit 2013 bis 2016) bundesweit Kompetenzfeststellungen für Teilqualifikationen mit IHK-Zertifikat an. Zielgruppe sind Erwachsene (über 25 Jahre) ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss. Ein weiterer großer Anbieter sind die deutschen Arbeitgeberverbände mit den Bildungswerken der deutschen Wirtschaft.

Im Rahmen der nationalen Weiterbildungsstrategie fördert das Bildungsministerium in Kooperation mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag und den Bildungswerken der Wirtschaft „die qualitätsgesicherte Entwicklung und bundesweit standardisierte Umsetzung von Teilqualifikationen in besonders nachgefragten Berufen“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 18) durch die Projekte „Chancen nutzen! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“³²⁴ und „ETAPP – mit

Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“.³²⁵ Seit Oktober 2023 ist auch das Handwerk mit dem Projekt „Teilqualifizierungen im Handwerk zur Erschließung von Fachkräftepotentialen“³²⁶ an der Initiative beteiligt.³²⁷ Das BIBB war in der ersten Projektphase mit einem Projekt zur „Analyse und Bewertung von Daten zur Gestaltung, Anwendung und Nutzung von Teilqualifikationen“ in diese Aktivitäten eingebunden. In der zweiten Projektphase fokussiert es auf Fragen der Nutzung und Weiterentwicklung von Teilqualifikationen für den sich aus der Transformation der Wirtschaft ergebenden Weiterbildungsbedarf.³²⁸

Der Hauptausschuss des BIBB hat in seiner Empfehlung vom 15. März 2018 „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“³²⁹ bildungspolitische Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Weiterbildungsangebote formuliert, die auf den Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten. Außerdem werden unterstützende Gelingensbedingungen wie Beratung, Gestaltung des Lernangebots, Finanzierungsfragen und die Rolle der Betriebe, der Zugang von Externen zur Abschluss-/Gesellenprüfung, die Dokumentation über den Erwerb berufsbezogener Kompetenzen sowie die Kooperation der relevanten Akteure im Feld beleuchtet.

(Katrin Gutschow)

B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung

Ausgaben der öffentlichen Haushalte für die berufliche Weiterbildung können mithilfe verschiedener Statistiken und den öffentlichen Haushaltsplänen/-rechnungen abgeschätzt werden. Hierunter fallen alle Aufwendungen, welche verursachungsgerecht der beruflichen Weiterbildung zuzurechnen sind. Eine Dokumentation der Ausgaben der öffentlichen Haushalte für die berufliche Weiterbildung für den Zeitraum 2001 bis 2023 findet sich zuletzt im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B3.5. Eine Aktualisierung der Daten und Fortschreibung der Zeitreihe ist für die Datenreport-Ausgabe 2027 geplant.

(Normann Müller)

³²⁵ Siehe <https://www.etapp-teilqualifizierung.de/>

³²⁶ Siehe <https://zwh.de/projekt/tghw-teilqualifizierungen-im-handwerk/>

³²⁷ Siehe <https://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/themen/bildung/berufliche-bildung/teilqualifikationen-278984>

³²⁸ Siehe https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/7.8.179

³²⁹ Siehe <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf>

³²⁴ Siehe <https://teilqualifikation.dihk.de/de>

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse und Umschulungen

Die beiden Hauptwege des geregelten beruflichen Aufstiegs in Deutschland sind die nach BBiG/HwO geregelte höherqualifizierende Berufsbildung **E** (vgl. [Kapitel B4.1](#) und [Kapitel B4.2](#)) und die Bildungsgänge der Fachschulen und -akademien nach Landesrecht mit Abschlüssen wie beispielsweise Techniker/-in (vgl. [Kapitel B4.3](#)). Diese Bildungswege stehen Personen offen, die einen beruflichen Aufstieg anstreben und die Zugangsvoraussetzungen erfüllen – in der Regel eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung mit anschließender Berufserfahrung. Außerdem gibt es weitere landesrechtliche Regelungen, z. B. im Gesundheitsbereich, sowie Aufstiegsmöglichkeiten über Angestelltenlehrgänge und beamtenlaufbahnbezogene Qualifizierungswege im Öffentlichen Dienst.

E

BBiG-Novelle: Höherqualifizierende Berufsbildung mit einheitlichen Abschlussbezeichnungen

Mit der 2020 in Kraft getretenen Novelle des BBiG hat der Gesetzgeber die Bezeichnung „Aufstiegsfortbildung“ durch „höherqualifizierende Berufsbildung“ ersetzt. Gleichzeitig wurden in der Novelle die in der Praxis gängigen drei Fortbildungsstufen in Anlehnung an die DQR-Niveaus 5 bis 7 gesetzlich festgeschrieben und für jede dieser Stufen neue, einheitliche Abschlussbezeichnungen eingeführt. Diese sind:

- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in (erste berufliche Fortbildungsstufe),
- ▶ Bachelor Professional (zweite berufliche Fortbildungsstufe) und
- ▶ Master Professional (dritte berufliche Fortbildungsstufe).

Bei den Fortbildungsordnungen des Bundes müssen die einheitlichen Abschlussbezeichnungen neu verordnet werden, von den Meisterinnen und Meistern im Handwerk können sie automatisch mit Bestehen der Meisterprüfung genutzt werden. Bei den Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen bedarf es der Bestätigung der obersten Landesbehörde, dass die Voraussetzungen für eine der neuen Abschlussbezeichnungen erfüllt sind, um diese zu vergeben. Die Bundesländer nutzen die neuen Bezeichnungen auch für die Abschlüsse der Fachschulen. Mit dem ebenfalls 2020 in Kraft getretenen novellierten Aufstiegs-BAföG können inzwischen Fortbildungen auf allen drei Stufen konsekutiv gefördert werden (vgl. [Kapitel B3.2](#)).

Neben den Aufstiegsfortbildungen werden auf Grundlage des BBiG und der HwO auch Anpassungsfortbildungen (vgl. [Kapitel B4.1](#)) und Umschulungen geregelt (vgl. [Kapitel B4.5](#)).

Außerdem hat das BMBF mit der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) eine Regelung über die Eignung der Ausbilder/-innen nach § 30 Abs. 5 BBiG erlassen (vgl. [Kapitel A5.9](#) und [Kapitel B4.2](#)).

(Verena Schneider)

B 4.1 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Berufliche Fortbildung laut § 1 Abs. 4 BBiG soll ermöglichen, „1. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Anpassungsfortbildung zu erhalten und anzupassen oder 2. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung der höherqualifizierenden Berufsbildung zu erweitern und beruflich aufzusteigen“.

Die Fortbildungsordnungen des Bundes und die Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen **E** regeln – im Gegensatz zu den Ausbildungsordnungen mit dem Ausbildungsrahmenplan – im Wesentlichen nur die Prüfungen. Sie haben festzulegen:

- ▶ die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses,
- ▶ das Ziel, den Inhalt und die Anforderungen der Prüfung,
- ▶ die Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung und
- ▶ das Prüfungsverfahren.

Die Fortbildungsordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung des Bundes müssen zusätzlich die Fortbildungsstufe festlegen.

E

Regelungsmöglichkeiten der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG/HwO

BBiG/HwO sehen im Bereich der höherqualifizierenden Berufsbildung drei verschiedene Regelungsmöglichkeiten vor:

- ▶ Fortbildungsordnungen als bundesweit gültige Rechtsverordnungen des Bundes nach § 53 BBiG/§ 42 Abs. 1 HwO,
- ▶ Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG/§ 42f HwO. Diese können von den zuständigen Stellen für ihren jeweiligen Geltungsbereich

erlassen werden, sofern keine bundesweit gültige Regelung für den Fortbildungsabschluss existiert.

- ▶ Meisterprüfungsregelungen als Rechtsverordnungen nach § 45 Abs. 1 sowie § 51a Abs. 2 HwO über die Anforderungen in der Meisterprüfung in einem Gewerbe der Anlage A bzw. B zur Handwerksordnung.

Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung

Es gibt 220 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung (Stand: 31.12.2025).³³⁰ Diese umfassen:

- ▶ 96 Rechtsverordnungen zu Meisterprüfungen im Handwerk nach § 45 Abs. 1 sowie § 51a Abs. 2 HwO (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2025, Abschnitt 3.2.1.1 im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe),
- ▶ fünf fortgeltende Regelungen zu Meisterprüfungen im Handwerk nach § 122 HwO (vgl. ebd., Abschnitt 3.2.1.2),
- ▶ 47 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen nach § 53 BBiG/§ 42 Abs. 1 HwO (vgl. ebd., Abschnitt 3.2.1.3),
- ▶ 72 weitere Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung nach § 53 BBiG/§ 42 Abs. 1 HwO (vgl. ebd., Abschnitt 3.2.2).

Daneben gibt es mit dem Anpassungsfortbildungsabschluss Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in International innerhalb der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in – Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung seit 2020 erstmals eine bundesweit gültige Anpassungsfortbildung nach § 53e BBiG.

2025 wurden vom Bund folgende Rechtsverordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung erlassen.

Neue bzw. modernisierte Fortbildungsordnungen:

- ▶ Bachelor Professional im Notariat,
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für das Notariat.

Meisterprüfungsregelungen:

- ▶ Augenoptikermeister/-in,
- ▶ Böttchermeister/-in,
- ▶ Zahntechnikermeister/-in.

Folgende Fortbildungsordnungen des Bundes befanden sich 2025 in der Erarbeitung bzw. Neuordnung:

- ▶ Fortbildungsordnungen im Bereich ReNoPat (Rechtsanwaltskanzleien, Notariate, Patentanwaltskanzleien),
- ▶ Fortbildungsordnung für die öffentliche Verwaltung,
- ▶ Fortbildungsordnung Gestalter/-in im Handwerk,
- ▶ Fortbildungsordnung Geprüfte/-r Bankfachwirt/-in,
- ▶ Fortbildungsordnungen über die Prüfung zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen in der Finanzdienstleistungswirtschaft,
- ▶ Fortbildungsordnung für die gesetzliche Unfallversicherung,
- ▶ Fortbildungsordnungen im Bereich Metall und Elektro (Novellierung des M+E-Fortbildungssystems).

Folgende Meisterprüfungsregelungen befanden sich 2025 in der Neuordnung:

- ▶ Friseurmeister/-in,
- ▶ Siebdruckermeister/-in,
- ▶ Druckermeister/-in,
- ▶ Flexografenmeister/-in.

Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Derzeit gibt es 1.468 Rechtsvorschriften zu 575 Fortbildungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen.³³¹ Neu waren 2025 folgende Fortbildungsprüfungsregelungen:

- ▶ Geprüfte Agrarbürofachkraft,
- ▶ Geprüfte Fachkraft für elektrotechnische Tätigkeiten im industriellen Umfeld,
- ▶ Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Hochschulmanagement – Bachelor Professional für Hochschulmanagement,
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in als Fachberater/-in für Servicemanagement.

(Maren Waechter, Verena Schneider)

³³⁰ Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2026 erscheint voraussichtlich im Frühjahr 2026 online unter <https://www.bibb.de/de/65925.php>.

³³¹ Eine Unterscheidung zwischen Anpassungsfortbildung und höherqualifizierender Berufsbildung mit dem Ziel des beruflichen Aufstiegs erfolgt hier nicht.

B 4.2 Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO

Die berufliche Fortbildung gehört zur Berufsbildung im Sinne des BBiG bzw. der HwO. Eine Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO wird in der Regel nach einer dualen Berufsausbildung und einschlägiger, meist mehrjähriger Berufserfahrung abgelegt. Ziel einer beruflichen Fortbildung nach § 1 Abs. 4 BBiG ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen (Anpassungsfortbildung) oder die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine höherqualifizierende Berufsbildung zu erweitern und dadurch einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (Aufstiegsfortbildung).³³² Um eine einheitliche Grundlage für die höherqualifizierende Berufsbildung in Deutschland zu schaffen, kann der Bund nach § 53 BBiG/§ 42 HwO staatlich anerkannte Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung und hierfür geltende Prüfungsregelungen erlassen (sogenannte Fortbildungsordnungen). Für Fortbildungsabschlüsse, für die keine bundeseinheitlichen Regelungen gelten, können die zuständigen Stellen (Kammern) nach § 54 BBiG/§ 42f HwO selbst Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren regionalen Zuständigkeitsbereich festlegen. Rechtsverordnungen nach § 45 Absatz 1 sowie § 51 a Abs. 2 HwO sind die Grundlage für das Meisterprüfungswesen für zulassungspflichtige Handwerke der Anlage A sowie zulassungsfreie Handwerke der Anlage B zur Handwerksordnung.

Derzeit bestehen 220 Rechtsverordnungen des Bundes; 575 Fortbildungsberufe werden durch Rechtsvorschriften zuständiger Stellen geregelt (Stand 31.12.2025; [vgl. Kapitel B4.1](#)).

Nach § 6 Abs. 2 Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)³³³ gelten Personen, die durch eine Meisterprüfung oder eine andere Prüfung der beruflichen Fortbildung nach BBiG/HwO ihre berufs- und arbeitspädagogische Eignung nachgewiesen haben, als berufs- und arbeitspädagogisch geeignet, um in anerkannten Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO auszubilden ([vgl. Kapitel A5.10](#)).

Berichtet werden nachfolgend ausgewählte Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder ([vgl. Statistisches Bundesamt](#)

2025j) **E**. Die Statistik erfasst u. a. sämtliche nach BBiG/HwO abgelegten Prüfungen in bundeseinheitlich durch Rechtsverordnung geregelten Fortbildungsberufen sowie die von den zuständigen Stellen geregelten Fortbildungen. Ebenfalls zu den Fortbildungsprüfungen zählen die durchgeführten Meisterprüfungen in den jeweiligen Ausbildungsbereichen.³³⁴

E

Berufsbildungsstatistik

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik) erhebt jährlich u. a. die Teilnahmen und den Prüfungserfolg an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO. Die Statistik ist eine Vollerhebung, für die Auskunftspflicht besteht. Differenzierungsmerkmale sind das Geschlecht, der Ausbildungsbereich, der Prüfungserfolg, der Fortbildungsberuf, das Geburtsjahr der Teilnehmenden sowie regionale Merkmale. Die zuständigen Stellen melden die während des Kalenderjahres (Berichtsjahr ist das Kalenderjahr, Stichtag ist der 31. Dezember) bei ihnen abgelegten Fortbildungsprüfungen (inkl. Meisterprüfungen). Bei Fortbildungsprüfungen, die aus mehreren Teilen (z. B. Kursen, Modulen) bestehen, werden Prüfungen und Teilnehmer/-innen erst erfasst, wenn es sich um die letzte Stufe handelt, nach deren erfolgreichem Abschluss die neue Berufsbezeichnung geführt werden darf. Gezählt werden auch jene Prüfungen, die nicht erfolgreich bestanden wurden, sofern keine weitere Wiederholungsmöglichkeit besteht. Es wird zudem erfasst, ob es sich bei der jeweiligen Prüfung um eine Wiederholungsprüfung handelt oder nicht. Der Prüfungserfolg wird danach unterschieden, ob die Prüfung bestanden oder nicht bestanden wurde.

Im Zeitraum von 1992 bis 2006 ging die Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO von 132.424 auf 96.526 Prüfungen (-27,1 %) zurück.³³⁵ Der Rückgang fiel für Männer (-29,1 %) deutlich stärker aus als für Frauen (-22,9 %).³³⁶ Dieser Abwärtstrend setzte

³³² Die Teilnahme an einer geregelten Fortbildung kann durch staatliche Förderinstrumente wie das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz ([vgl. Kapitel B3.2](#)) und das Aufstiegs- oder Weiterbildungsstipendium ([vgl. Kapitel B3.3](#)) unterstützt werden. Von Dezember 2008 bis Dezember 2021 konnten Förderberechtigte zudem Leistungen im Rahmen des Bundesprogramms Bildungsprämie in Anspruch nehmen ([vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel B3.6](#)).

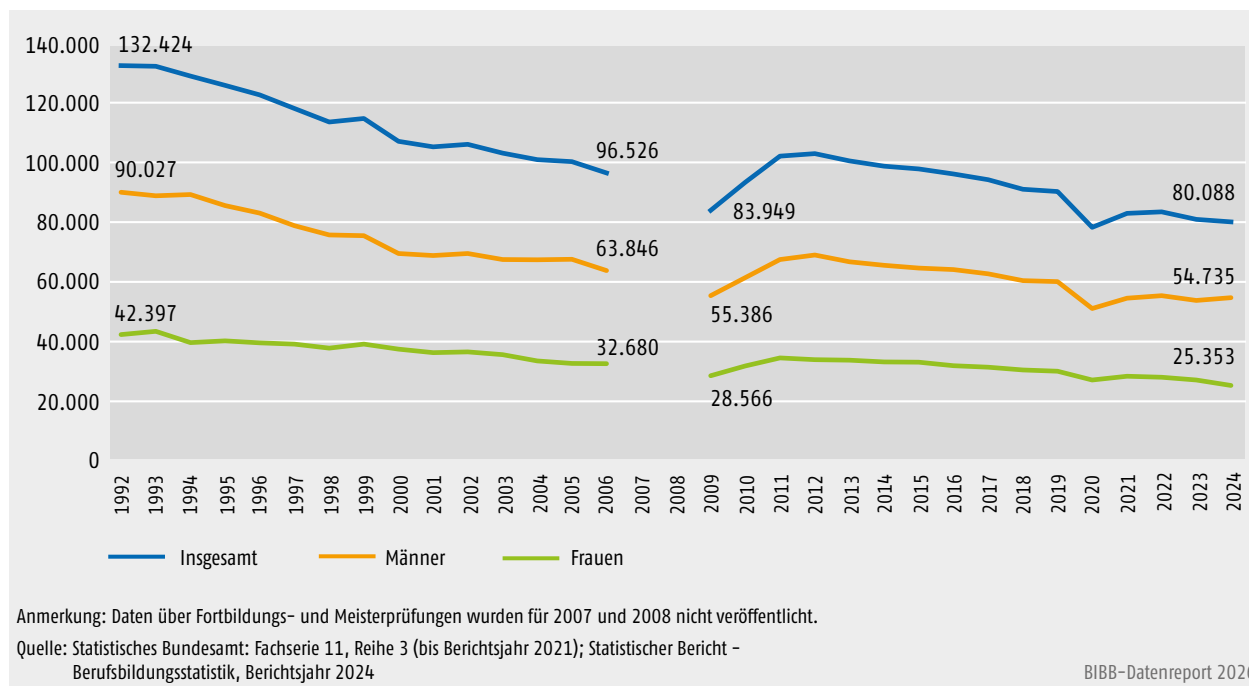
³³³ Siehe <https://leando.de/gesetzliche-grundlagen/ausbilder-eignungsverordnung-aevo>

³³⁴ Neben den auf Bundes- oder Kammerebene geregelten Berufen nach BBiG/HwO gibt es Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen, z. B. staatlich geprüfte/-r Betriebswirt/-in oder staatlich geprüfte/-r Techniker/-in. Diese Abschlüsse sind auf der Grundlage der Schulgesetze länderspezifisch geregelt ([vgl. Kapitel B4.3](#)). Am Ende des vorliegenden Kapitels werden die beiden Fortbildungswege, denen unterschiedliche Statistiken zugrunde liegen, zusammengeführt und die Berufssektoren betrachtet, denen die verschiedenen beruflichen Höherqualifizierungen zugeordnet werden können.

³³⁵ 2007 erfolgte eine Revision der Berufsbildungsstatistik. Durch die Neukonzeption der Statistik im Jahr 2007 ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse vor und nach der Umstellung nur eingeschränkt möglich. Auch der „Einbruch“ in den Prüfungszahlen 2009 kann der Umstellungsphase geschuldet sein.

³³⁶ Dies erklärt sich vor allem durch den starken Rückgang der bestandenen Fortbildungsprüfungen von Handwerksmeistern/-meisterinnen sowie

Schaubild B4.2-1: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2024 nach Geschlecht



sich in den darauffolgenden Jahren zunächst nicht weiter fort: 2011 bis 2013 wurden jeweils wieder über 100.000 bestandene Fortbildungsprüfungen registriert. Im Jahr 2012 wurde mit 102.987 ein Höchststand erreicht. In den Folgejahren ist eine kontinuierliche Verringerung der Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen erkennbar → [Schaubild B4.2-1](#).

Im Jahr 2020 führten die Coronapandemie und die zu ihrer Eindämmung durchgeführten Maßnahmen zu einem massiven Rückgang bei den Fortbildungsprüfungen. Die Zahl der Prüfungen insgesamt sank von 108.861 im Vorpandemiejahr 2019 auf 95.715 Prüfungen. In den Berichtsjahren 2021 und 2022 stiegen die Prüfungsteilnahmen zunächst auf 100.371 bzw. 102.087 Prüfungen an, in den Jahren 2023 und 2024 gingen die Teilnahmen jedoch erneut auf 100.077 und 98.184 zurück.

Die Entwicklung in den letzten Jahren deutet darauf hin, dass es sich nicht um einen vorübergehenden Trend handelt, sondern dass sich die Prüfungsteilnahmen langfristig auf einem niedrigeren Niveau einpendeln. Der Grund hierfür ist in erster Linie auf demografische Veränderungen in der Referenzpopulation (konkret: den Personen mit Berufsabschluss, für die grundsätzlich eine Fortbildungsprüfung infrage kommt) sowie auf ein insgesamt zurückgehendes Interesse junger Menschen an

einer dualen Berufsausbildung zugunsten akademischer Bildungsgänge zurückzuführen (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B4.2, Schaubild B4.2-2).

Die Zahl der insgesamt bestandenen Fortbildungsprüfungen lag 2024 bei 80.088. Gegenüber dem Vorjahr (80.937) verringerte sich die Zahl der erfolgreich bestandenen Fortbildungsprüfungen noch einmal um 849 (-1,0 %); gegenüber 2019 ist dies ein Minus von 10.188 (-11,3 %) → [Tabelle B4.2-1](#) (für eine lange Zeitreihe → [Tabelle B4.2-2 Internet](#)).

Die meisten Fortbildungsprüfungen wurden – wie in den Vorjahren – in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie im Handwerk durchgeführt. Im Bereich Industrie und Handel wurden 54.318 Teilnahmen gezählt und 38.421 Prüfungen bestanden. Im Handwerk gab es 2020 im Vergleich zu den anderen Bereichen den stärksten Einbruch bei den Fortbildungsprüfungen; sowohl die Zahl der registrierten Prüfungen als auch die der bestandenen Prüfungen ging im ersten Jahr der Pandemie gegenüber 2019 um rd. 22 % zurück. In darauffolgenden Jahren stiegen die Prüfungen in diesem Bereich wieder an. Für das Jahr 2024 wurden 33.033 Prüfungsteilnahmen und 32.253 bestandene Prüfungen registriert. Das Niveau von 2019 mit 38.022 Teilnahmen und 37.128 bestandenen Prüfungen wurde bisher nicht wieder erreicht.

Industriemeistern/-meisterinnen (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 für die Jahre 1992 und 2006).

Der Bereich des Öffentlichen Dienstes war – was die Prüfungszahlen betrifft – von der Coronapandemie kaum betroffen: Im Jahr 2020 gab es bei den Teilnehmerszahlen und den bestandenen Prüfungen im Vergleich zu 2019 nur geringe Veränderungen. In den Folgejahren gab es kontinuierliche Zuwächse. 2024 wurden mit 3.687 Prüfungsteilnehmern und 3.510 bestandenen Prüfungen ein neuer Höchststand erreicht. Damit setzte sich der seit 2011 erkennbare ansteigende Trend fort.

In den Freien Berufen war im ersten Coronajahr 2020 ein Rückgang von rd. 10 % zu verzeichnen. Sowohl die registrierten Prüfungsteilnahmen als auch die bestandenen Prüfungen stiegen in den darauffolgenden Jahren wieder an. 2024 wurden 5.127 Teilnahmen und 4.260 bestandene Prüfungen gezählt.

Die Daten für den Bereich Landwirtschaft deuten auf eine insgesamt rückläufige Entwicklung hin: Die Betrachtung des Zeitraums ab 2009 zeigt, dass der Höchststand bei den abgelegten Prüfungen mit 2.487 im Jahr 2016 erreicht wurde. Bis 2019 ging diese Zahl auf 2.247 zurück. 2020 sanken die Teilnehmerszahlen auf 1.920 ab und stiegen in den Folgejahren nur geringfügig wieder an. 2024 wurden nur noch 1.878 Prüfungsteilnahmen und 1.533 bestandene Prüfungen gezählt.

Im volumenmäßig kleinsten Bereich der Hauswirtschaft wurden 141 Prüfungsteilnahmen und 108 bestandene Prüfungen für das Jahr 2024 registriert. Im Zeitverlauf sind stärkere Schwankungen und Veränderungen von Jahr zu Jahr zu beobachten, was die Interpretation der Daten erschwert.

Die Prüfungserfolgsquote lag im Jahr 2024 insgesamt bei 81,6 %. Nach einem Höchstwert im Jahr 2012 (86,9 %) ging die Quote bis 2019 (82,9 %) stetig zurück. Während der Coronapandemie und in den Jahren danach lagen die Werte zwischen rd. 81 % und rd. 83 % → [Tabelle B4.2-1](#), → [Tabelle B4.2-2 Internet](#). Diese Rückgänge sind bei beiden Geschlechtern zu erkennen. Männer (82,2 %) schnitten 2024 wieder etwas erfolgreicher ab als Frauen (80,2 %). Die jeweils höheren Erfolgsquoten von Männern sind durchgängig seit 1992 zu beobachten.

Im Bereich Industrie und Handel lag die Prüfungserfolgsquote 2024 bei 70,7 %. In diesem Bereich wurde die bislang höchste Erfolgsquote mit 78,7 % im Berichtsjahr 2012 erreicht, seitdem ist eine kontinuierliche Verringerung erkennbar. Im Handwerk wurde mit einem Wert von 97,6 % im Vergleich zu allen anderen Ausbildungsberufen erneut die höchste Prüfungserfolgsquote erzielt. Die Quote lag damit in etwa auf dem Niveau aller vorangegangenen Jahre seit 2012.

Im Bereich Öffentlicher Dienst wurden 95,2 % der im Jahr 2024 abgelegten Prüfungen bestanden; in der Langzeitbetrachtung ist dies einer der höchsten Anteilswerte (nur 1994 lag die Erfolgsquote mit 96,2 % noch etwas höher).

Im Bereich Landwirtschaft lag die Prüfungserfolgsquote 2024 bei 81,6 %; der Höchstwert in diesem Bereich lag 2016 bei 90,6 %. Für den Bereich Freie Berufe sind über die Zeit (Höchststand 2012: 90,7 %) in der Tendenz kontinuierlich sinkende Erfolgsquoten zu erkennen. 2024 lag der Wert nur noch bei 83,1 %.

Auswertungen in → [Tabelle B4.2-3](#)³³⁷ zeigen, dass mit einem Anteil von 41,3 % die Mehrzahl der insgesamt bestandenen Fortbildungsprüfungen 2024 im Bereich der kaufmännischen Dienstleistungsberufe zu verorten ist, der Anteil der Produktionsberufe lag etwas darunter bei 38,6 %. Die personenbezogenen Dienstleistungsberufe erreichten einen Anteil von 10,1 %, IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe sowie sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe waren mit 5,6 % bzw. 4,4 % entsprechend geringer vertreten.

Die absolvierten Fortbildungsabschlüsse³³⁸ unterscheiden sich deutlich nach dem Geschlecht. Dieses Ergebnis ist insofern nicht überraschend, da Frauen im dualen System mehrheitlich in einem Dienstleistungsberuf und Männer mehrheitlich in einem gewerblich-technischen Beruf ausgebildet werden ([vgl. Kapitel A5.4](#)). So lag der Anteil der Frauen, die 2024 eine Fortbildungsprüfung in einem kaufmännischen Dienstleistungsberuf absolvierten, mit 67,3 % erwartungsgemäß höher als bei Männern (29,3 %). Der Anteil bei den personenbezogenen Dienstleistungsberufen lag bei Frauen mit 20,7 % ebenfalls

337 Mit dem Berichtsjahr 2024 weist das Statistische Bundesamt im Statistischen Bericht die Fortbildungsprüfungen nicht mehr aggregiert nach Prüfungsgruppen/Fachrichtungen aus. Die bis dahin gebräuchliche Differenzierung nach kaufmännischen Fortbildungsprüfungen (z. B. Fachkaufmann/-kauffrau, Fachwirt/-in, Betriebswirt/-in etc.), gewerblich-technischen Fortbildungsprüfungen (z. B. Industriemeister/-in, Fachmeister/-in, Handwerksmeister/-in) und sonstige Fortbildungsprüfungen wurde zuletzt im BIBB-Datenreport 2025, Tabelle B4.2-3 berichtet.

Für den hier vorliegenden Bericht wurden die einzelnen Fortbildungsberufe anhand der Informationen zur KldB 2010 (5-Steller) den fünf Berufssektoren der BA zugeordnet. Die abweichende Zahl von 80.016 zu den 80.088 insgesamt bestandenen Fortbildungsprüfungen 2024 ergibt sich zum einen durch fehlende Angaben zur Berufskennziffer, zum anderen durch die Summierung der Einzelwerte, da diese aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet sind.

338 Die in → [Tabelle B4.2-3](#) ausgewiesene Zahl an bestandenen Fortbildungsprüfungen an Fachschulen umfasst keine Erzieher/-innen, Dorfhelfer/-innen, Haus- und Familienpfleger/-innen sowie Altenpflegehelfer/-innen und Heilerziehungspfleger/-assistenten/-assistentinnen, die zusammen mehr als 50 % der insgesamt bestandenen Prüfungen ausmachen (n=30.721); das Vorgehen folgt dem Nationalen Bildungsbericht (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 305). Die Zugangsvoraussetzung zur Ausbildung Erzieher/-in sind landesrechtlich geregelt und variieren zum Teil stark (z. B. [Fach-]Abitur plus Berufspraxis).

Tabelle B4.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2019 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht

	Teilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Fortbildungsprüfungen insgesamt									
2019	108.861	71.829	37.032	90.276	60.120	30.156	82,9	83,7	81,4
2020	95.715	62.205	33.510	78.285	51.111	27.174	81,8	82,2	81,1
2021	100.371	65.850	34.518	82.983	54.537	28.446	82,7	82,8	82,4
2022	102.087	67.434	34.653	83.511	55.407	28.104	81,8	82,2	81,1
2023	100.077	66.114	33.963	80.937	53.784	27.153	80,9	81,4	79,9
2024	98.184	66.561	31.626	80.088	54.735	25.353	81,6	82,2	80,2
Industrie und Handel¹									
2019	60.132	37.230	22.902	43.635	26.643	16.989	72,6	71,6	74,2
2020	55.941	34.545	21.393	40.470	24.531	15.939	72,3	71,0	74,5
2021	58.602	36.927	21.675	43.044	26.598	16.446	73,5	72,0	75,9
2022	58.074	36.759	21.315	41.772	25.884	15.888	71,9	70,4	74,5
2023	55.725	35.349	20.376	39.030	24.240	14.790	70,0	68,6	72,6
2024	54.318	35.307	19.011	38.421	24.660	13.761	70,7	69,8	72,4
Handwerk									
2019	38.022	31.116	6.906	37.128	30.378	6.747	97,6	97,6	97,7
2020	29.829	24.492	5.337	29.100	23.874	5.226	97,6	97,5	97,9
2021	31.455	25.617	5.838	30.819	25.065	5.754	98,0	97,8	98,6
2022	33.273	27.282	5.991	32.475	26.607	5.868	97,6	97,5	97,9
2023	33.135	27.279	5.853	32.415	26.682	5.733	97,8	97,8	97,9
2024	33.033	27.714	5.319	32.253	27.066	5.187	97,6	97,7	97,5
Öffentlicher Dienst²									
2019	2.997	1.161	1.836	2.847	1.080	1.767	95,0	93,0	96,2
2020	2.994	1.092	1.899	2.769	1.002	1.767	92,5	91,8	93,0
2021	3.153	1.179	1.974	2.934	1.086	1.848	93,1	92,1	93,6
2022	3.330	1.239	2.094	3.042	1.110	1.932	91,4	89,6	92,3
2023	3.591	1.296	2.295	3.243	1.140	2.103	90,3	88,0	91,6
2024	3.687	1.362	2.325	3.510	1.269	2.241	95,2	93,2	96,4
Landwirtschaft									
2019	2.247	1.878	366	1.995	1.665	333	88,8	88,7	91,0
2020	1.920	1.596	324	1.593	1.302	291	83,0	81,6	89,8
2021	1.986	1.638	348	1.668	1.362	309	84,0	83,2	88,8
2022	1.953	1.530	423	1.644	1.278	366	84,2	83,5	86,5
2023	1.998	1.581	417	1.650	1.281	369	82,6	81,0	88,5
2024	1.878	1.503	375	1.533	1.218	315	81,6	81,0	84,0
Freie Berufe²									
2019	5.340	441	4.899	4.572	354	4.221	85,6	80,3	86,2
2020	4.788	474	4.314	4.167	399	3.768	87,0	84,2	87,3
2021	4.998	489	4.509	4.392	426	3.966	87,9	87,1	88,0
2022	5.313	624	4.686	4.464	525	3.936	84,0	84,1	84,0
2023	5.454	606	4.848	4.458	438	4.020	81,7	72,3	82,9
2024	5.127	669	4.458	4.260	516	3.741	83,1	77,1	83,9
Hauswirtschaft									
2019	123	3	120	99	3	99	80,5	100,0	82,5
2020	243	3	243	186	3	183	76,5	100,0	75,3
2021	174	0	174	126	0	126	72,4	0,0	72,4
2022	147	0	147	114	0	114	77,6	0,0	77,6
2023	174	3	171	141	3	138	81,0	100,0	80,7
2024	141	6	138	108	6	105	76,6	100,0	76,1

¹ Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.² Ohne Prüfungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik, Berichtsjahr 2024. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle B4.2-3: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO und Absolvierende an Fachschulen und Berufsakademien 2024 nach Berufssektoren und Geschlecht (Anteile in %)**

Berufssektoren (KldB 2010)	Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO (in %)			Absolvierende an Fachschulen und Fachakademien ¹ (in %)			Fortbildungsprüfungen und Absolvierende an Fachschulen und Fachakademien (in %)		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
Produktionsberufe	53,1	7,3	38,6	75,8	17,7	56,9	58,6	10,0	43,1
Personenbezogene Dienstleistungsberufe	5,1	20,7	10,1	11,9	60,9	27,9	6,8	30,8	14,5
Kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	29,3	67,3	41,3	7,8	18,9	11,4	24,1	55,1	34,0
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	7,1	2,5	5,6	3,1	1,8	2,7	6,1	2,3	4,9
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe	5,3	2,2	4,4	1,3	0,7	1,1	4,4	1,9	3,6
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	54.687	25.329	80.016	17.647	8.517	26.164	72.334	33.846	106.180

¹ Ohne Erzieher/-innen, Dorfhelfer/-innen, Haus- und Familienpfleger/-innen sowie Altenpflegehelfer/-innen und Heilerziehungspfleger/-assistenten/-assistentinnen, die zusammen mehr als 50 % der insgesamt bestandenen Prüfungen ausmachen (n=30.721); Fortbildungen an Fachakademien werden nur in Bayern angeboten.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik 2024. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2024/2025; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

deutlich höher als bei Männern (5,1 %). Bei Männern dominierten hingegen Fortbildungsprüfungen in Produktionsberufen (53,1 %), die bei Frauen nur einen Anteil von 7,3 % ausmachten.

Betrachtet man die Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO im Vergleich zu den Abschlüssen, die an Fachschulen und Fachakademien (vgl. Kapitel B4.3) erworben wurden, so zeigt sich, dass an Fachschulen und Fachakademien sehr viel stärker die Berufssektoren Produktionsberufe und personenbezogene Dienstleistungsberufe im Fokus stehen: Die Produktionsberufe machten hier 2024 insgesamt einen Anteil von 56,9 % aus (Fortbildungsprüfungen: 38,6 %), der Anteil der personenbezogenen Dienstleistungsberufe lag bei 27,9 % (Fortbildungsprüfungen 10,1 %). Kaufmännische Dienstleistungsberufe hatten hingegen nur einen Anteil von 11,4 % (Fortbildungsprüfungen: 41,3 %).

Ähnlich zu den Fortbildungsprüfungen zeigt sich auch bei den Abschlüssen an Fachschulen und Fachakademien eine deutliche Geschlechtersegregation: Die Mehrzahl der Frauen (60,9 %) qualifizierte sich hier für einen personenbezogenen Dienstleistungsberuf, das Gros der Männer (75,8 %) hingegen machte einen Abschluss in einem Produktionsberuf.

In der Gesamtschau der beiden Fortbildungswege (rechte Spalten in → [Tabelle B4.2-3](#)) steht der Anteil der Produktionsberufe an der ersten Stelle (43,1 %), gefolgt von kaufmännischen (34,0 %) und personenbezogenen Dienstleistungsberufen (14,5 %). Die beiden Fortbildungsdomänen sind historisch gewachsen; die Optionen und die Zugangsmöglichkeiten begründen sich weitgehend dadurch, dass höherqualifizierende Fortbildungsabschlüsse in der Regel auf einer vorherigen beruflichen Ausbildung aufbauen.

Analysen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 zeigen, dass sich eine berufliche Höherqualifizierung lohnt (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A10.3): Im Vergleich zu Erwerbstätigen mit maximal einer Berufsausbildung haben Erwerbstätige mit einer beruflichen Höherqualifizierung einen höheren Verdienst, sie erreichen höhere berufliche Positionen, ein höheres berufliches Ansehen und eine höhere Arbeitsplatzsicherheit.

(Michael Friedrich)

B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen

Fachschulen sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung, deren Bildungsgänge an eine berufliche Erstausbildung und an Berufserfahrungen anschließen. Sie qualifizieren für die Übernahme von Führungsaufgaben sowie für die Ausführung verantwortungsvoller Tätigkeiten und bieten die Möglichkeit, die Fachhochschulreife zu erwerben. Die Ausbildung kann in Vollzeit- oder in Teilzeitform erfolgen.

Fachschulen gibt es für die Fachbereiche Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen. Die einzelnen Fachbereiche gliedern sich in Fachrichtungen, die der Anlage zur Rahmenvereinbarung über Fachschulen zu entnehmen sind (vgl. Kultusministerkonferenz 2025).

In diesem Beitrag werden die jährlichen Analysen zur Weiterbildung an Fachschulen auf Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes fortgeschrieben. **E** Die im letzten BIBB-Datenreport (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B4.3) eingeführte Ergänzung durch Angaben zur Zeitform der Ausbildung (Teilzeitform) wird fortgeführt.

E

Datenbasis zu Fachschulen

Die Daten der Schüler/-innen und Absolventinnen/Absolventen sind der Veröffentlichung „Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2024/2025“ sowie „Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten – Schuljahr 2024/2025“ des Statistischen Bundesamtes entnommen.

Zu beachten ist, dass die Daten zu Schülern/Schülerinnen und Absolventinnen/Absolventen z. T. über die Weiterbildungen hinaus auch den Fachschulanteil einzelner Ausbildungen beinhalten (z. B. Altenpflegehelfer/-innen und Altenpfleger/-innen).

Fachschulen, Klassen und Schüler/-innen nach Bundesländern

Laut Statistischem Bundesamt waren im Schuljahr 2024/2025 für Deutschland 1.445 Fachschulen (im Vorjahr 1.442), 8.439 Klassen (im Vorjahr 8.725) und 152.942 Schüler und Schülerinnen³³⁹ (im Vorjahr 159.758) erfasst.

³³⁹ Analog zur amtlichen Statistik des Statistischen Bundesamtes wird im Beitrag der Begriff „Schüler/-in“ verwendet, auch wenn es sich um Teilnehmende von beruflicher Weiterbildung handelt.

Die bereits im letzten Jahr festgestellte, bundesweite Reduktion der Anzahl an Schülern und Schülerinnen sowie an Klassen (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B4.3) setzte sich somit weiter fort. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Schüler und Schülerinnen um 4,3 % und die der Klassen um 3,3 % zurückgegangen.

In den Bundesländern verliefen die Entwicklungen unterschiedlich; sie sind bundeslandspezifisch im Detail → **Tabelle B4.3-1** zu entnehmen.

Betrachtet man die Entwicklung der Anzahl an Fachschulen näher, so ist im Vergleich zum Vorjahr (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel B4.3) keine eindeutige Entwicklung feststellbar: In fünf Bundesländern erfolgte ein Anstieg, in fünf eine Reduktion der Anzahl. In den restlichen sechs Bundesländern waren die Zahlen unverändert. Insgesamt ergab sich ein minimaler Anstieg von 0,2 %. Die Reduktion an Klassen war hingegen bereits im Vorjahr – die der Schülerzahlen gar seit 2015/2016 festzustellen. In elf Bundesländern ist die Klassenanzahl im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken, am stärksten in Thüringen mit einem Minus von 10,1 % sowie in Hamburg mit einem Minus von 9,4 %.

Der Rückgang an Schülerzahlen im Vergleich zum Vorjahr betraf 13 Bundesländer; die stärksten Einbrüche waren in Mecklenburg-Vorpommern (-14,9 %), Thüringen (-12,0 %) und Hamburg (-11,8 %) zu verzeichnen. In wenigen Bundesländern ist die Anzahl an Schülern und Schülerinnen im Vergleich zum Vorjahr – wenn auch nur geringfügig – gestiegen: Bayern verzeichnete ein Plus von 2,0 %, Baden-Württemberg von 0,7 % und Rheinland-Pfalz von 0,4 %.

Der Frauenanteil an Fachschulen lag bei 57,1 % und ist etwas zurückgegangen (2023/2024: 57,7 %). Bundesweit waren Frauen an Fachschulen jedoch weiterhin überrepräsentiert, zwischen den Bundesländern bestanden dabei große Unterschiede. In Sachsen-Anhalt wiesen Schülerinnen an Fachschulen einen Anteil von 74,9 % auf, in Bayern lag dieser bei lediglich 35,4 %.

Der Anteil ausländischer Schüler/-innen an Fachschulen betrug im Schuljahr 2024/25 bundesweit 7,8 % und ist im Vergleich zum Schuljahr 2023/2024 (7,1 %) gestiegen. Auch hier bestanden große Schwankungen zwischen den Bundesländern: Den höchsten Anteil verzeichnete Berlin mit 15,9 %, den geringsten Sachsen-Anhalt mit 1,2 %.

Betrachtet man die Entwicklung der Schülerzahlen innerhalb der letzten zehn Jahre, so wird deutlich, dass der Rückgang um insgesamt 38.097 Schüler/-innen (-19,9 %) im Vergleich zum Schuljahr 2014/2015 insbesondere auf einen Rückgang des männlichen Schüler-

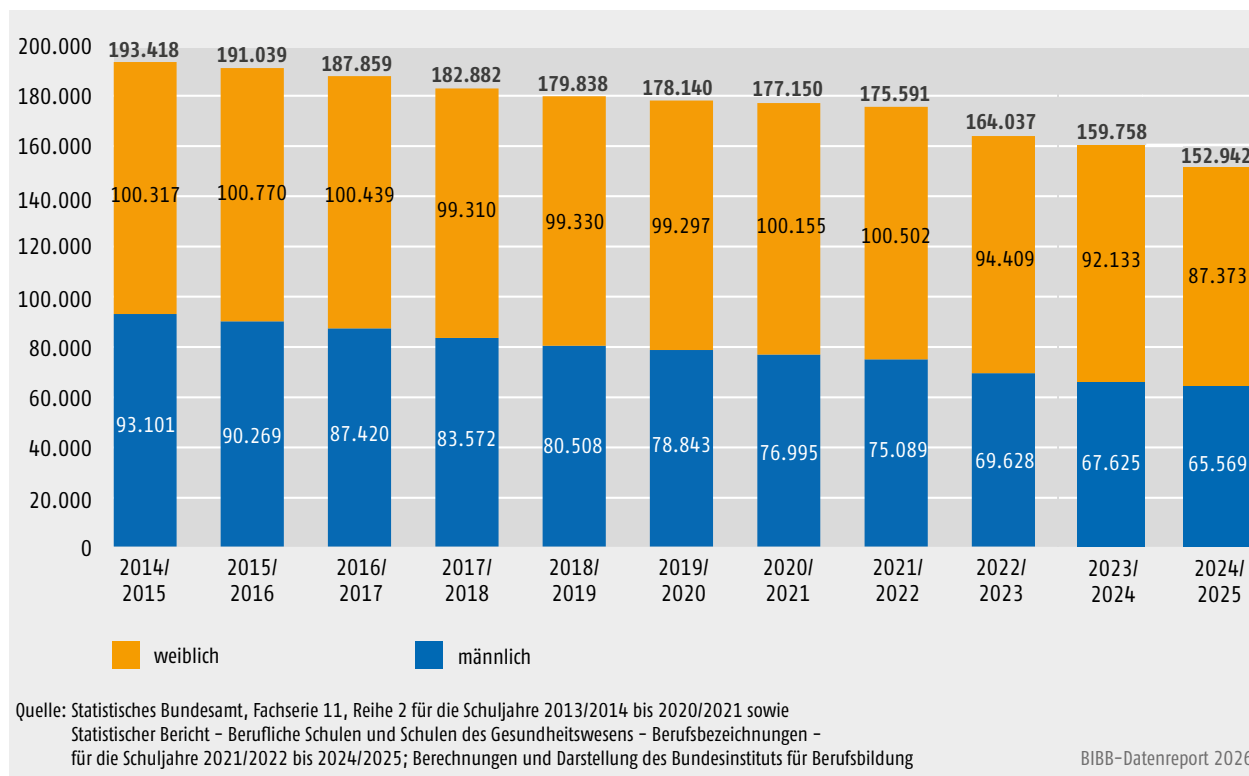
Tabelle B4.3-1: Anzahl an Fachschulen, Klassen und Schülern/Schülerinnen (Deutsche/Ausländer/-innen) nach Bundesland und Geschlecht im Schuljahr 2024/2025

Bundesland (inklusive Bevölkerung am 31.12.2024 nach Nationalität und Bundesländern)	Schulen	Klassen	Schüler/-innen		
			insgesamt	Frauenanteil in %	Anteil ausländischer Schüler/-innen in %
Baden-Württemberg Bevölkerung gesamt: 11.245.898 Anteil Nichtdeutsche: 18,2 %	223	873	16.354	35,4	11,7
Bayern¹ Bevölkerung gesamt: 13.248.928 Anteil Nichtdeutsche: 15,6 %	250	721	13.038	35,4	5,7
Berlin Bevölkerung gesamt: 3.685.265 Anteil Nichtdeutsche: 22,5 %	74	583	9.747	69,4	15,9
Brandenburg Bevölkerung gesamt: 2.556.747 Anteil Nichtdeutsche: 7,2 %	37	299	5.218	73,9	3,7
Bremen Bevölkerung gesamt: 704.881 Anteil Nichtdeutsche: 22,8 %	9	80	1.337	67,2	14,9
Hamburg Bevölkerung gesamt: 1.862.565 Anteil Nichtdeutsche: 19,3 %	20	183	3.431	61,1	15,0
Hessen Bevölkerung gesamt: 6.280.793 Anteil Nichtdeutsche: 18,4 %	105	742	12.262	60,9	11,1
Mecklenburg-Vorpommern Bevölkerung gesamt: 1.573.597 Anteil Nichtdeutsche: 6,3 %	24	100	1.461	68,1	2,1
Niedersachsen Bevölkerung gesamt: 8.004.489 Anteil Nichtdeutsche: 11,6 %	133	752	13.071	60,8	3,8
Nordrhein-Westfalen Bevölkerung gesamt: 18.034.454 Anteil Nichtdeutsche: 15,8 %	264	2.155	41.135	55,8	6,9
Rheinland-Pfalz Bevölkerung gesamt: 4.129.569 Anteil Nichtdeutsche: 13,9 %	69	566	11.084	64,3	10,3
Saarland Bevölkerung gesamt: 1.012.141 Anteil Nichtdeutsche: 15,1 %	16	139	2.601	60,4	7,5
Sachsen Bevölkerung gesamt: 4.042.422 Anteil Nichtdeutsche: 8,1 %	89	486	8.665	69,5	3,7
Sachsen-Anhalt Bevölkerung gesamt: 2.135.597 Anteil Nichtdeutsche: 7,6 %	62	273	4.416	74,9	1,2
Schleswig-Holstein Bevölkerung gesamt: 2.959.517 Anteil Nichtdeutsche: 10,3 %	31	301	5.275	62,4	4,8
Thüringen Bevölkerung gesamt: 2.100.277 Anteil Nichtdeutsche: 8,3 %	39	240	3.847	69,1	2,5
Deutschland Bevölkerung gesamt: 83.577.140 Anteil Nichtdeutsche: 14,8 %	1.445	8.439	152.942	57,1	7,8

¹ Für Bayern: zusätzlich der Angaben für Fachakademien: 114 Fachakademien, 668 Klassen, 14.016 Schüler/-innen, Frauenanteil: 82,7%, Anteil ausländischer Schüler/-innen: 8,1%.

Quelle: Statistisches Bundesamt: „Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2024/2025“ und „Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten – Schuljahr 2024/2025“; Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsstand – Bevölkerung am 31.12.2024 nach Nationalität und Bundesländern. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/bevoelkerung-nichtdeutsch-laender-basis-2022.html> (Stand: 23.03.2026); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schaubild B4.3-1: Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2014/2015 bis 2024/2025



anteils zurückzuführen ist. Hier zeigt sich mit einem Minus von 27.532 Schülern im Betrachtungszeitraum ein Rückgang um 29,6 %, von 93.101 (2014/2015) auf 65.569 Schüler (2024/2025). Doch auch die Zahl der Schülerinnen sank mittlerweile im dritten Jahr in Folge: von 92.133 im Schuljahr 2023/2024 um -5,2 % auf 87.373 im Schuljahr 2024/2025 → [Schaubild B4.3-1](#).

Absolvierendenzahlen an Fachschulen

Die Rückgänge der Schülerzahlen spiegeln sich auch in den Absolvierendenzahlen wider. Im Abgangsjahr 2024 beendeten insgesamt 53.931 Absolvierende einen Bildungsgang an einer Fachschule. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Minus von 5,2 %. Dabei haben 78,9 % der Absolvierenden ihren Bildungsgang in einer der fünf am stärksten besetzten Berufshauptgruppen beendet. Besonders sticht hier die Gruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ hervor; sie verzeichnete allein 58,0 % der Absolvierenden. Doch auch diese Gruppe hatte, wie alle der fünf stärksten Berufshauptgruppen, im Vergleich zum Vorjahr ein Minus zu verzeichnen (- 1,3 %). Die Gruppe „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“ ist im genannten Zeitraum um 16,5 % zurückgegangen, die Gruppen „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ um 8,7 %, die „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe“ um 4,4 % und die „Berufe in Unternehmensführung und -organisation“ um 21,8 %.

Im Abgangsjahrgang 2024 waren 56,4 % der Absolvierenden weiblich. Differenziert nach stärksten Berufshauptgruppen lag der Frauenanteil wie im Vorjahr in „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ mit einem Frauenanteil von rund 79,1 % am höchsten. Mit nur 4,2 % (im Vorjahr: 3,8 %) blieb der Frauenanteil im Bereich der „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ wie schon im Vorjahr am niedrigsten → [Tabelle B4.3-2](#).

Teilzeitanteil der Schüler/-innen an Fachschulen

In Bezug auf den Teilzeitanteil der beruflichen Weiterbildung an Fachschulen ist zu bedenken, dass Weiterbildungen häufig berufsbegleitend durchgeführt werden. Insgesamt lag der Teilzeitanteil an Fachschulen mit 34,3 % um 0,3 % höher als im Vorjahr. Betrachtet man die fünf stärksten Berufshauptgruppen an Fachschulen, so wird sichtbar, dass der Teilzeitanteil stark variierte: Während er in der stärksten Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ bei vergleichsweise niedrigen 26,3 % lag, betrug er in den „Berufen in Unternehmensführung und -organisation“ 76,2 %.

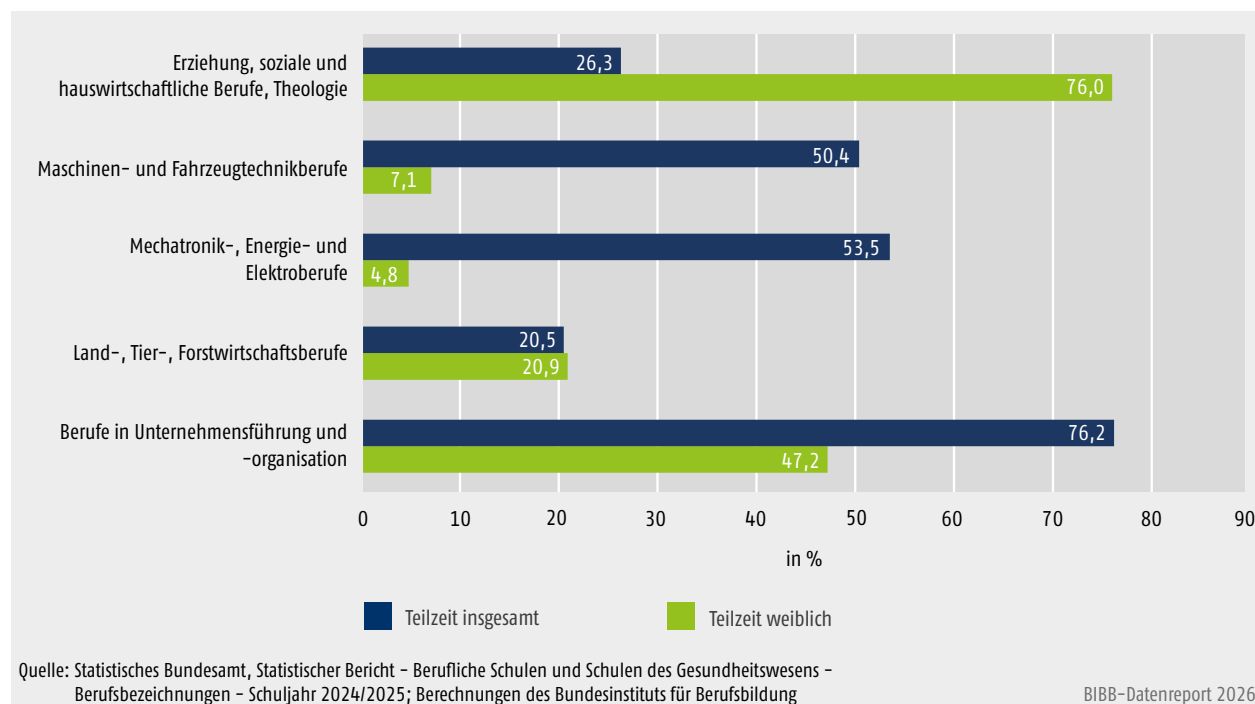
Tabelle B4.3-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2024 (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen)

Berufshauptgruppe	Absolventen/Absolventinnen		davon aus:			
			öffentlichen Schulen		privaten Schulen	
	insgesamt	weiblich (in %)	insgesamt	weiblich (in %)	insgesamt	weiblich (in %)
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	31.260	79,1	150.73	82,2	16.187	76,1
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	5.105	6,1	4.662	5,9	443	7,9
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.437	4,2	3.070	3,6	367	7,4
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	1.779	18,1	1.779	18,1	-	-
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	952	38,7	821	38,2	131	41,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2024/2025; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild B4.3-2: Schüler/-innen in den fünf stärksten Berufshauptgruppen an Fachschulen nach Teilzeitanteil und Geschlecht im Abgangsjahr 2024



Der Frauenanteil der Teilzeitquote differierte ebenfalls erheblich. In der Berufshauptgruppe „Mechatronik, Energie- und Elektroberufe“ betrug dieser lediglich 4,8 %, in der Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ hingegen 76,0 %. Über alle Berufshauptgruppen hinweg war der Frauenanteil an Fachschulen in Teilzeit geringer als der Frauenanteil an Fachschulen insgesamt (57,1 %) → [Schaubild B4.3-2](#).

(Julia Jörgens)

B 4.4 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Umschulung

Laut BBiG soll berufliche Umschulung „zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen“ (§ 1 Abs. 5 BBiG). Umschulungsprüfungen werden von den zuständigen Stellen in anerkannten Ausbildungs- sowie in Umschulungsberufen durchgeführt.

E

Regelungsmöglichkeiten der Umschulung nach BBiG und HwO

BBiG und HwO sehen im Bereich der Umschulung zwei verschiedene Regelungsmöglichkeiten vor:

- ▶ Umschulungsordnungen als bundesweit gültige Rechtsverordnungen des Bundes nach § 58 BBiG/§ 42j HwO,
- ▶ Umschulungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 59 BBiG/§ 42k HwO.

Die Umschulungsordnungen **E** des Bundes haben festzulegen:

- ▶ Bezeichnung des Umschulungsabschlusses,
- ▶ Ziel, Inhalt, Art und Dauer der Umschulung,
- ▶ Anforderungen der Umschulungsprüfung und Zulassungsvoraussetzungen,
- ▶ Prüfungsverfahren.

Für die Umschulungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen entfällt gemäß BBiG/HwO die Vorgabe, die Dauer der Umschulung zu regeln. Richtet sich eine Umschulungsordnung oder -regelung auf die Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, sind nach § 60 BBiG/§ 42l HwO das Ausbildungsberufsbild, der Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen zugrunde zu legen.

Umschulungsordnungen und -regelungen sollen die besonderen Erfordernisse beruflicher Erwachsenenbildung berücksichtigen.

Es gibt zwei bundesweit gültige Umschulungsordnungen: Geprüfte Fachkraft Bodenverkehrsdienst im Luftverkehr (2015) und Geprüfte/-r Qualitätsfachmann/Qualitätsfachfrau Fertigungsprüftechnik (2024).

Außerdem waren im Jahr 2025 acht Umschulungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen in Kraft, welche sich nicht auf die Umschulung in einem anerkannten

Tabelle B4.4-1: Bestandene Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2015 bis 2024

Jahr	Insgesamt	davon: im Ausbildungsbereich					
		Industrie und Handel ¹	Handwerk ²	Öffentlicher Dienst ³	Landwirtschaft	Freie Berufe ³	Hauswirtschaft
2015	27.981	22.929	2.643	309	153	1.932	15
2016	27.945	22.425	3.000	285	180	2.043	12
2017	27.960	21.960	3.060	459	159	2.295	27
2018	27.012	21.348	2.904	459	132	2.148	21
2019	26.490	21.165	2.691	426	147	2.043	21
2020	24.390	19.434	2.505	585	111	1.728	30
2021	24.777	20.016	2.412	531	120	1.677	24
2022	23.025	18.360	2.487	561	129	1.470	15
2023	21.678	17.427	2.193	543	126	1.371	15
2024	19.692	15.846	1.992	600	123	1.128	15

¹ Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe

² Im Handwerk sind die Umschulungsprüfungen teilweise bei den Abschlussprüfungen enthalten.

³ Ohne Prüfungen, die nach dem BBiG bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2024 (vgl. Statistisches Bundesamt 2025a). Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle B4.4-2: Die zehn Berufe/Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl bestandener Umschulungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2024

Ausbildungs-/Umschulungsberuf – Fachrichtung	Insgesamt		Frauen		Männer	
	Prüfungsteilnahmen	Bestandene Prüfungen	Prüfungsteilnahmen	Bestandene Prüfungen	Prüfungsteilnahmen	Bestandene Prüfungen
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	3.717	3.477	2.796	2.628	921	849
Fachinformatiker/-in Fachrichtung Systemintegration (VO 1997 und VO 2020)	2.076	1.578	141	111	1.929	1.464
Fachinformatiker/-in Fachrichtung Anwendungsentwicklung (VO 1997 und VO 2020)	1.758	1.281	294	222	1.464	1.056
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	1.086	999	879	810	207	192
Industriekaufmann/Industriekauffrau	1.026	876	546	468	480	408
Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce	711	588	288	237	426	351
Fachkraft für Lagerlogistik	642	573	135	129	507	444
Industriemechaniker/-in	579	531	33	30	546	501
Maschinen- und Anlagenführer/-in	567	525	69	63	501	462
Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement Fachrichtung Großhandel	363	327	99	84	264	240

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2024 (vgl. Statistisches Bundesamt 2025a). Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2026

Ausbildungsberuf richten, sondern einen eigenen Umschulungsberuf darstellen.

Umschulungsprüfungen

Betrachtet man die Anzahl der Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen in der Berufsbildungsstatistik (vgl. **E** in **Kapitel B4.2**), liegen Industrie und Handel mit großem Abstand vor den anderen Ausbildungsbereichen → **Tabelle B4.4-1**. Allerdings ist zu beachten, dass im Handwerk die Umschulungsprüfungen teilweise in den Statistiken zu den Abschlussprüfungen enthalten sind und somit in der Tabelle nicht vollständig erfasst werden.

Im Hinblick auf die häufigsten Abschlüsse dominierte im Ausbildungsbereich Industrie und Handel der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement mit 3.717 bestandenen Umschulungsprüfungen im Jahr 2024 → **Tabelle B4.4-2**. Bei den Freien Berufen verzeichnete der Ausbildungsberuf Steuerfachangestellte/-r mit 702 die meisten bestandenen Umschulungsprüfungen im Jahr 2024 und im Öffentlichen Dienst mit 234 bestandenen Umschulungsprüfungen der Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/-r Fachrichtung Kommunalverwaltung. Im Handwerk kam der Ausbildungsberuf Tischler/-in auf 225 bestandene Umschulungsprüfungen im Jahr 2024 (vgl. Statistisches Bundesamt 2025).

(Verena Schneider, Maren Waechter)

C Schwerpunktkapitel: Künstliche Intelligenz in der Berufsbildung

C 1 Einleitung

Künstliche Intelligenz (KI) ist in kurzer Zeit zu einer Querschnittstechnologie geworden, die Lehr-, Lern- und Arbeitsprozesse ebenso betrifft wie institutionelle Steuerung, betriebliche Organisation und Fragen sozialer Teilhabe. Dabei ist KI kein grundlegend neues Phänomen: „Klassische“ KI-Anwendungen – etwa zur Sprach-, Bild- oder Texterkennung – sind in vielen Arbeitsfeldern seit Jahren etabliert. Doch spätestens mit der Veröffentlichung von ChatGPT Ende 2022 und dem damit verbundenen breiten Zugang zu generativer KI haben sich Diskurse, Erwartungen und die Diffusion von KI beschleunigt: Einerseits verspricht KI Effizienzgewinne, neue Formen der Unterstützung und personalisierte Lehr-Lern-Angebote; andererseits verstärken sich Unsicherheiten über Qualitätsstandards, rechtliche Rahmenbedingungen, Prüfungsvalidität sowie über Verteilungs- und Teilhabefragen.

Die in diesem Kapitel zusammengeführten Beiträge nehmen beide Perspektiven auf: Sie bilden sowohl die längerfristige Durchdringung der Arbeitswelt durch KI-Technologien ab als auch die jüngere, durch generative Systeme geprägte Umbruchphase, in der sich Nutzungspraktiken, Erwartungen und institutionelle Rahmungen erst herausbilden. Vor diesem Hintergrund fragen sie, welche Auswirkungen KI auf die Berufsbildung hat und welche Faktoren ihre Wirkung begünstigen oder hemmen. Dazu ordnet das Schwerpunktkapitel KI empirisch entlang des Bildungs- und Erwerbsverlaufs ein: von Berufsorientierung und Beratung über berufliche Bildung und Ordnungsarbeit bis hin zu KI-Nutzung in der Erwerbstätigkeit und ihren Auswirkungen auf die berufliche Weiterbildung.

Relevanz von KI für die berufliche Bildung in Deutschland

Die Relevanz von KI für die berufliche Bildung in Deutschland ergibt sich aus mindestens vier miteinander verschränkten Entwicklungslinien: die Auswirkungen von KI auf die konkreten Tätigkeiten eines Berufs, auf das Lehren, Lernen und Prüfen, die Notwendigkeit der Regulierung und Steuerung des Einsatzes von KI sowie die Effekte von KI auf Ungleichheiten, etwa in Bezug auf Weiterbildungsbeteiligung:

Erstens verändern KI-Anwendungen – je nach Einsatzform – Arbeitsaufgaben, Kompetenzanforderungen und betriebliche Prozesslogiken. In der arbeitsmarkt- und organisationssoziologischen Debatte wird dabei besonders hervorgehoben, dass die Effekte von KI nicht eindimensional sind: Je nach Anwendungsfall, Aufgabenzuschnitt und betrieblicher Einbettung kann KI menschliche Arbeit substituieren, sie ergänzen oder die Qualität von Arbeit verändern (vgl. Acemoglu/Restrepo 2019). Besonders sichtbar wird dies in Tätigkeiten, die mit Informationsverarbeitung, Textproduktion, Analyse, Planung, Kommunikation oder Koordination verbunden sind. Seit dem Durchbruch generativer KI-Systeme (z. B. ChatGPT) verschiebt sich zudem die Aufmerksamkeit stärker auf nicht routinemäßige kognitive Tätigkeiten – und damit auf hochqualifizierte Beschäftigte, die die Digitalisierung nun verstärkt zu spüren bekommen (vgl. Grienberger/Matthes/Paulus 2024). Hier werden sowohl Produktivitäts- und Qualitätsgewinne als auch neue Risiken (z. B. Kompetenzverluste, Qualitäts- und Haftungsfragen) diskutiert (vgl. Dell'Acqua u. a. 2023; Eloundou u. a. 2024). Gleichzeitig ist die Entwicklung nicht homogen: Einsatzfelder, Intensität und Nutzen hängen stark von beruflichen Anforderungsniveaus, Tätigkeitsprofilen, Organisationsressourcen und der betrieblichen Gestaltung (z. B. Policies, Support, Datenschutz, Mitbestimmung) ab. Empirisch ist daher nicht nur die Verbreitung von KI-Nutzung zentral, sondern auch deren Einbettung in konkrete Aufgaben- und Organisationskontexte.

Zweitens berührt KI unmittelbar das Lehren, Lernen und Prüfen in der beruflichen Bildung. Generative KI kann Lernende und Auszubildende bei der Strukturierung von Lernprozessen, bei der Erstellung und Überarbeitung von Texten oder Code sowie bei der Vorbereitung auf Prüfungen unterstützen. Gleichzeitig entstehen neue Anforderungen an die didaktische Gestaltung des Lernprozesses, die durch geeignete Weiterbildung des Bildungspersonals adressiert werden müssen. Parallel gewinnen Future Skills wie Kreativität, Problemlösung, Kommunikation und Urteilsfähigkeit an Bedeutung – also Kompetenzen, die gerade im Zusammenspiel mit KI handlungsleitend werden (vgl. World Economic Forum 2025) und zusätzlich vermittelt werden müssen.

Drittens wächst der Bedarf an Regulierung, Governance, Steuerung und institutioneller Orientierung. Datenschutz und Datensicherheit, Haftungs- und Urheber-

rechtsfragen, die Einordnung von KI-Systemen in betriebliche Mitbestimmungsprozesse sowie die Anforderungen an KI-Kompetenzen sind nicht nur Rahmenbedingungen, sondern prägen die Umsetzungsfähigkeit in Praxisfeldern. Mit dem EU Artificial Intelligence Act (EU AI Act)³⁴⁰ rückt etwa die systematische Sicherstellung von KI-Kompetenzen (AI Literacy) in Organisationen in den Fokus. Damit verbunden ist die Herausforderung, in einem dynamischen Technologiefeld tragfähige, praxistaugliche und zugleich rechtskonforme Lösungen zu etablieren. Regulierungs- und Steuerungsaspekte ziehen sich dabei als Querschnittsthema durch die einzelnen Beiträge dieses Kapitels.

Viertens rücken Ungleichheits- und Teilhabefragen in den Mittelpunkt. KI kann Zugänge erweitern (z. B. durch niedrigschwellige Unterstützung und sprachliche Vermittlung), zugleich besteht das Risiko einer „KI-Teilhabekluft“: zwischen Betrieben mit und ohne Ressourcen zur Einführung, zwischen Tätigkeiten mit hoher und niedriger KI-Anschlussfähigkeit und zwischen Personengruppen mit unterschiedlichen Lerngelegenheiten und Unterstützungsstrukturen. Aktuelle Studien zeigen, dass Betriebe nach der Einführung von KI ihre Weiterbildungsaktivitäten anpassen und die Weiterbildungsbeteiligung sich graduell hin zu hochqualifizierten Tätigkeiten verschiebt (vgl. Muehlemann 2025). Für das Weiterbildungssystem stellt sich damit verschärft die Frage, wie Kompetenzentwicklung organisiert wird und ob KI bestehende Muster der ungleichen Weiterbildungsbeteiligung eher verstärkt oder abmildert. Wer kann KI produktiv, reflektiert und rechtssicher nutzen und unter welchen institutionellen und betrieblichen Bedingungen entstehen neue Spaltungen: zwischen Branchen, Betrieben, Tätigkeitsniveaus, Qualifikationsgruppen oder auch zwischen formeller Einführung und informeller Nutzung?

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungslinien ist eine empirisch fundierte Einordnung erforderlich, die über technologiegetriebene Erwartungen hinausgeht und die tatsächlichen Nutzungsmuster, Kontextbedingungen, Kompetenzimplikationen und Steuerungsfragen systematisch in den Blick nimmt.

Verlaufsperspektive und übergreifende Aspekte

Das Schwerpunktkapitel folgt einer Verlaufsperspektive, die KI dort verortet, wo sie Bildungs- und Erwerbsbiografien konkret berührt: bei Information und Beratung, in der Ausbildungspraxis, in der Ordnungsarbeit und institutionellen Infrastruktur, in der Erwerbstätigkeit sowie in

der beruflichen Weiterbildung. Diese Struktur ermöglicht es, unterschiedliche Evidenzarten (Survey-Befunde, betriebliche Indikatoren, Fallstudien, Entwicklungsprojekte, Förderprogramme) aufeinander zu beziehen und zugleich die Bandbreite von KI-Anwendungen – von klassischen Verfahren bis hin zu generativer KI – in einem kohärenten Rahmen darzustellen. Dabei werden in den Beiträgen vier übergreifende Aspekte sichtbar:

Operationalisierung von KI in repräsentativen Daten:

Für eine belastbare Einordnung sind geeignete Indikatoren notwendig: Was wird als KI-Nutzung verstanden? Wie lassen sich KI-Anwendungen von Automatisierung oder digitaler Standardsoftware abgrenzen? Wie kann generative KI als eigenständige Kategorie erfasst werden? Die Beiträge greifen hierfür auf zentrale Datenquellen zu, darunter die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB), die Befragung Digitalisierung und Wandel der Arbeit (DiWaBe) sowie das BIBB-Qualifizierungspanel, und zeigen, wie unterschiedliche Operationalisierungen zu unterschiedlichen Befunden führen.

Praxisorientierte Entwicklungs- und Erprobungsprojekte:

Neben der Messbarkeit von Daten zu KI ist die Frage zentral, wie KI in Praxisfeldern genutzt werden kann. Entwicklungsprojekte liefern Einblicke in konkrete Implementationsbedingungen, zeigen Grenzen und Potenziale auf – und liefern damit Einblicke in das Zusammenspiel von Technologien, Regeln, organisationalen Routinen und Kompetenzen. Das gilt sowohl für didaktische Kontexte (z. B. KI in Lernwelten) als auch für institutionelle Kernprozesse wie die Ordnungsarbeit.

Projektförderung und Transferstrukturen: Innovationsprogramme können als Katalysatoren wirken, indem sie die Entwicklung, die Vernetzung und den Transfer in die Fläche unterstützen. Damit werden nicht nur technische Lösungen gefördert, sondern auch didaktische und organisatorische Modelle, die für ein heterogenes Weiterbildungssystem besonders relevant sind.

KI als Methode: KI ist nicht nur Gegenstand, sondern zunehmend auch Methode: Die Analyse komplexer Informationslagen, die Verknüpfung unterschiedlicher Datenquellen oder die strukturierte Aufbereitung von Dokumenten erfordern methodische Innovationen. Mit wachsenden Datenmengen – etwa durch die Digitalisierung von Archiven oder die Analyse von Stellenanzeigen – gewinnen KI-gestützte Verfahren an Bedeutung, weil sie dabei helfen, neue Erkenntnisse zu gewinnen und Forschungsinfrastrukturen weiterzuentwickeln.

Die Facettenvielfalt – von Operationalisierungsfragen über Praxiserprobung und Förderlogiken bis hin zu KI als Forschungsmethode – verdeutlicht, dass KI ein breitgefächertes Querschnittsthema ist. Dies macht eine begriffli-

³⁴⁰ Vgl. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/ai-act-2285944> (Stand: 06.03.26)

che Klärung notwendig, bevor die einzelnen Beiträge des Schwerpunktkapitels vorgestellt werden.

Begriffliche Klärung: Was meint KI in diesem Schwerpunktkapitel?

In öffentlichen Debatten wird KI häufig als Sammelbegriff verwendet, der sehr unterschiedliche Technologien umfasst – von regelbasierten Systemen über Maschinelles Lernen bis hin zu generativen Modellen. Für eine empirische Berichterstattung ist jedoch entscheidend, welche Technologien und Nutzungsformen gemeint sind und wie sie gemessen werden.

In diesem Schwerpunktkapitel wird KI als Oberbegriff für Systeme verstanden, die Aufgaben bearbeiten, die üblicherweise mit menschlicher Wahrnehmung, Interpretation, Entscheidung oder Sprachverarbeitung verbunden sind. Im engeren technischen Sinn umfasst KI hier insbesondere Verfahren des Maschinellen Lernens (Machine Learning), darunter Deep Learning. Innerhalb dieses Oberbegriffs werden zwei Bereiche unterschieden, die für die Beiträge besonders relevant sind:

Klassische KI: maschinelle Lernverfahren, bei denen Modelle aus Daten Muster lernen, um Klassifikations-, Regressions- oder Strukturierungsaufgaben zu lösen. Diese Verfahren dienen der Analyse, Prognose oder Entscheidungsunterstützung und kommen unter anderem in Recommender-Systemen (vgl. [Kapitel C6.1](#)) sowie bei der automatisierten Analyse von Stellenanzeigen und Berufssarchiven (vgl. [Kapitel C5.6](#), [C3.5](#)) zum Einsatz.

Generative KI (GenKI): Modelle, die auf Basis von Trainingsdaten neue Inhalte erzeugen können (z. B. Texte, Bilder, Code) und häufig in dialogischen Interfaces genutzt werden. Ermöglicht wird dies durch große Sprach- und Multimodalmodelle (Large Language Models, LLMs), wie sie etwa bei ChatGPT, Claude oder Mistral zum Einsatz kommen. Mit der breiten Verfügbarkeit dieser Systeme seit Ende 2022 hat sich die öffentliche Wahrnehmung von KI deutlich gewandelt.

Die Einzelbeiträge machen jeweils transparent, welche Konzepte, Datenquellen, Indikatoren und Messlogiken zugrunde liegen. Die beitragspezifischen Erläuterungen und Methodenkästen (**E**) ergänzen diese Einordnung um die jeweils verwendeten Definitionen und Operationalisierungen.

Das Schwerpunktkapitel im Überblick

Die folgenden Beiträge beleuchten KI entlang des Bildungs- und Erwerbsverlaufs und mit unterschiedlichen empirischen Zugängen.

Kapitel C2: KI und Beruf(sorientierung)

Die beiden Beiträge von [Kapitel C2](#) widmen sich niedrigschwelligen Zugängen zu Information, Orientierung und Beratung in der beruflichen Bildung. [Kapitel C2.1](#) untersucht den Einsatz von KI in der Berufsorientierung und Berufsberatung. Der Beitrag gibt einen systematischen Überblick zum Forschungsstand und bietet eine Typologie der KI-Nutzung in diesen Kontexten – von KI als passivem Werkzeug über KI als kooperativem Akteur bis hin zu KI als Professionalisierungsinstrument. Zwei aktuelle Forschungs- und Entwicklungsprojekte werden näher vorgestellt; der Beitrag formuliert zudem Forschungsperspektiven für die weitere Entwicklung des Feldes.

[Kapitel C2.2](#) konkretisiert diese Perspektive anhand schulischer Praxis: Der Beitrag beschreibt die Erprobung generativer KI in gymnasialen Berufsorientierungsveranstaltungen zweier Klassenstufen und ordnet die dabei eingesetzten Anwendungen funktional – als Recherchewerkzeug, Assistenzakteur und kooperativer Reflexionspartner – ein. Die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung zeigen, dass KI Explorationsräume erweitern kann, ihre Wirksamkeit jedoch an eine klare didaktische Rahmung, professionelle Lernbegleitung und die kritische Einordnung algorithmisch erzeugter Inhalte gebunden bleibt. [Kapitel C2.3](#) stellt mit dem Chatbot Aidy ein KI-gestütztes Unterstützungsangebot im Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ vor. Aidy kombiniert eine kuratierte Wissensbasis mit einem generativen Sprachmodell und dient internationalen Fachkräften als Erstorientierung im Kontext der Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen. Seit Januar 2025 online wurden bis Oktober 2025 bereits über 27.000 mehrsprachige Chats geführt. Der Beitrag zeigt exemplarisch, wie KI Zugänge zu Informationen erweitern und Beratungsstrukturen entlasten kann, macht aber zugleich deutlich, welche Anforderungen an Datenbasis, Wartung, Qualitätssicherung und verantwortliche Anwendungsimplementierung entstehen.

Kapitel C3: KI in der Berufsbildungspraxis

Die fünf Beiträge von [Kapitel C3](#) beleuchten die praxisbezogene Dimension von KI in der beruflichen Bildung – von empirischer Vermessung über Transfer und experimentelle Erprobung bis hin zur Ordnungsarbeit und Digitalisierung institutioneller Wissensbestände. [Kapitel C3.1](#) liefert erste Befunde aus dem Entwicklungsprojekt „Generative KI in der beruflichen Bildung“. Auf Basis einer Onlinebefragung unter 246 Ausbildungsverantwortlichen ordnet der Beitrag Nutzungsmuster, Barrieren und Kompetenzanforderungen generativer KI über ein Reifegradmodell ein. Dabei zeigen sich deutliche institutionelle Unterschiede: Weiterbildungsinstitute und berufliche Schulen weisen höhere Nutzungsniveaus auf

als Betriebe oder Kammern. Zu den häufigsten Hürden zählen fehlende Kompetenzen des Bildungspersonals sowie datenschutzbezogene und rechtliche Unsicherheiten. Als förderlich werden kollegialer Austausch, gezielte Fortbildungen und unterstützende Führungskultur benannt. **Kapitel C3.2** stellt das Leando-Portfolio vor – einen praxisnahen Transferzugang mit modularen Lernpfaden und Lernweltangeboten zu „KI in der betrieblichen Ausbildung“. Das Portfolio soll Aus- und Prüfungspersonal befähigen, KI informiert und verantwortungsvoll einzusetzen; perspektivisch sind u. a. Open Educational Badges – digitale Abzeichen, die absolvierte Qualifizierungen sichtbar machen – und KI-gestützte Personalisierung über einen integrierten Chatbot vorgesehen. **Kapitel C3.3** behandelt eine Fallstudie zum Einsatz generativer KI beim Lösen von Programmieraufgaben im Ausbildungsgang Fachinformatik. In einem quasiexperimentellen Design wurden die Programmiererergebnisse von Auszubildenden mit Zugang zu ChatGPT mit denen von Auszubildenden verglichen, die lediglich Zugang zur konventionellen Internetsuche hatten. Die Ergebnisse dokumentieren ambivalente Befunde: Auf der einen Seite zeigen sich Potenziale wie höhere Effektivität, teils bessere Codequalität, kognitive Entlastung und höhere Erfolgsraten bei bestimmten Aufgaben. Auf der anderen Seite werden Risiken problematischer Nutzungsmuster sichtbar. Beispiele dafür sind etwa die Übernahme von Lösungen, ohne dass ein eigenes Verständnis entwickelt wurde, oberflächliche Lösungsstrategien, Codeüberreste, die für das Programm nicht mehr benötigt werden, oder Lernzielkonflikte bei Aufgaben, die ein Code-Verständnis erfordern. Die Fallstudie unterstreicht damit den Bedarf an didaktischen Leitplanken und evidenzbasierten Nutzungsszenarien.

Kapitel C3.4 untersucht mit dem BIBB-Projekt KINO Grenzen und Möglichkeiten des KI-Einsatzes in Neuordnungsverfahren. Auf Basis einer prozessnahen Begleitung (u. a. teilnehmende Beobachtung) werden Potenziale vor allem in assistierenden, formalisierten Teilaufgaben gesehen, während die inhaltliche Aushandlung und die rechtsförmige Präzision der Ordnungsarbeit weiterhin stark von Expertise, implizitem Wissen und Konsensprozessen abhängen. Der Beitrag betont die Bedingungen, unter denen KI als Unterstützung (nicht als Ersatz) in konsensorientierten Verfahren funktionieren kann – etwa die Sozialpartnerhoheit, Transparenz der Nutzung und klare Prozessregeln. Komplementär dazu skizziert **Kapitel C3.5** die Digitalisierung des BIBB-Berufearchivs. Der Beitrag beschreibt, wie historische Ausbildungsordnungen mithilfe KI-gestützter Verfahren – etwa automatischer Texterkennung und Strukturanalyse – systematisch erschlossen und maschinenlesbar aufbereitet werden. So kann die Nutzbarkeit institutioneller Wissensbestände für Forschung und Ordnungsarbeit erweitert werden.

Zugleich werden hohe Anforderungen an Qualität und Standardisierung deutlich.

Kapitel C4: Künstliche Intelligenz in Förderprogrammen

Kapitel C4 gibt einen Überblick über verschiedene Programme zur Förderung von KI-Anwendungen in der beruflichen Bildung, darunter INVITE, InnoVET/InnoVET Plus, INex-ÜBA sowie die Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung. Der Beitrag systematisiert die Förderlandschaft und zeigt auf, wie KI-bezogene Entwicklungen in unterschiedlichen Programmkontexten adressiert werden. Darüber hinaus werden ausgewählte Projekte vorgestellt und der Einsatz von KI im Programmmanagement des BIBB wird beleuchtet.

Kapitel C5: KI in der Erwerbstätigkeit

Die sechs Beiträge von **Kapitel C5** bilden das empirische Kernstück des Schwerpunktkapitels zur Verbreitung, zu Nutzungsformen und zur betrieblichen Einbettung von KI in der Erwerbsarbeit. **Kapitel C5.1** eröffnet mit einem systematischen Literaturüberblick zur Veränderung von Qualifikationsanforderungen durch den Einsatz von KI im beruflichen Kontext. Das Review identifiziert neun einschlägige Studien und zeigt, dass Kompetenzveränderungen durch KI vielfältig und kontextabhängig sind: Je nach betrieblichem Einsatz kann KI zum sogenannten Upskilling, aber auch zu Kompetenzverlusten führen. Die Befunde unterstreichen die Notwendigkeit, KI-spezifische Kompetenzen gemeinsam mit fachlichen Kompetenzen zu betrachten und arbeitsplatznah zu erheben. **Kapitel C5.2** liefert auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 empirische Befunde zur Frage, wer KI nutzt und welche Anforderungen die Arbeit mit KI stellt. Mit einer konservativ angelegten Indikatorik weist der Beitrag einen KI-Nutzungsanteil von rd. 21 % aus; die Analysen zeigen, dass sich KI-Nutzung systematisch nach Anforderungsniveau und Aufgabenprofilen unterscheidet und soziodemografische, berufliche und betriebliche Merkmale sowie aufgabenbezogene Kontexte eine zentrale Rolle spielen. **Kapitel C5.3** vertieft diese Perspektive mit der DiWaBe 2.0 aus dem Jahr 2024, indem es die Nutzung von KI-Technologien im Detail anwendungsbezogen und nach Qualifikation darstellt, einschließlich der Veränderungen seit 2019. Mit einer deutlich weiter gefassten Operationalisierung von KI, die sechs Anwendungsbereiche (u. a. Textverarbeitung, Sprachverarbeitung, Bildverarbeitung, Diagnostik, Robotik) differenziert erfasst, weist der Beitrag eine KI-Nutzungsquote von 62 % unter den Beschäftigten aus, eine fast dreimal so hohe Quote wie die eher konservativer angelegte ETB (vgl. **Kapitel C5.2**). Dabei zeigt sich, dass die hohe Gesamtquote stark durch (mindestens gelegentliche) Nutzung in textbezogenen Anwendungen getragen

wird, während spezialisierte KI-Formen deutlich seltener sind. Zugleich variieren informelle Nutzungsanteile deutlich nach Anforderungsniveau, und es wird sichtbar, dass KI-Anwendungen häufig Bottom-up genutzt werden: Nur rd. 40 % der KI-Nutzenden berichten eine offizielle Einführung durch den Arbeitgeber. **Kapitel C5.4** wechselt die Analyseebene und betrachtet auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels die Verbreitung klassischer KI in Betrieben im Zeitverlauf sowie erstmals den Stand zur Nutzung generativer KI (inklusive geplanter Einführung). Die Ergebnisse dokumentieren einen deutlichen Anstieg klassischer KI seit 2019. 2025 berichten rd. 18 % der Betriebe den Einsatz klassischer KI-Anwendungen und rd. 29 % den Einsatz generativer KI. Dabei weisen Unterschiede nach Betriebsgröße, Branche und Bildungsengagement auf ungleiche Implementationsbedingungen hin. **Kapitel C5.5** richtet den Blick in die Zukunft und stellt ein QuBe-Szenario zu den Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt dar. Das Szenario modelliert für einen Zeitraum von 15 Jahren, welchen Einfluss KI auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Deutschland entfalten könnte – unter Berücksichtigung notwendiger Investitionen (u. a. in Rechenzentren), branchenspezifischer Durchdringungspfade sowie möglicher Effizienz- und Produktivitätsgewinne. Die Ergebnisse werden nach Wirtschaftszweigen und Anforderungsniveaus differenziert. **Kapitel C5.6** verfolgt einen arbeitsmarktbezogenen Zugang mit der Analyse der Nachfrage nach KI-Kompetenzen in Stellenanzeigen. Auf Basis von ca. 2,4 Mio. Online-Stellenanzeigen aus den Jahren 2021 und 2024 zeigt der Beitrag, dass explizite KI-Begriffe insgesamt noch selten sind (unter 2 %), jedoch in bestimmten Berufsgruppen – insbesondere in Mathematik, Statistik und Informatik – deutlich häufiger vorkommen. Auffällig ist der Zuwachs an Begriffen wie „Künstliche Intelligenz“, „Robotik“ und Termini aus dem Bereich generativer KI. Die Befunde verdeutlichen zudem, dass KI-Nennungen stark mit dem Anforderungsniveau korrelieren: der höchste Anteil findet sich bei Expertentätigkeiten.

Kapitel C6: KI in der beruflichen Weiterbildung

Die beiden Beiträge des abschließenden **Kapitels C6** fokussieren die berufliche Weiterbildung als Schlüsselbereich für KI-bezogene Kompetenzentwicklung und als Feld bestehender und neu entstehender sozialer Ungleichheiten. **Kapitel C6.1** ordnet Befunde aus dem Innovationswettbewerb INVITE ein und zeigt, wie ein strukturierter Innovationsrahmen (im Kontext der Nationalen Weiterbildungsstrategie) technologische Entwicklung, didaktische Konzeptualisierung und Transfer zusammenführt. Der Technologiesprung durch LLMs seit Ende 2022 führte dazu, dass KI schließlich in allen Entwicklungsfeldern (Vernetzung, plattformbezogene Innovation, Lehr-Lern-Angebote) eine Rolle spielte. Die Systematisierung

von Innovationsfeldern (z. B. Personalisierung, adaptive Lernpfade, Empfehlungen, dialogische Unterstützung) verdeutlicht, wie sich KI-Anwendungen im Weiterbildungssystem über Projekte, Vernetzung und Transferinstrumente entwickeln können. **Kapitel C6.2** schließt mit einer Untersuchung zum Zusammenhang von KI-Nutzung und Weiterbildungsbeteiligung ab. Auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 analysiert der Beitrag, wie KI-Nutzung nach Anforderungsniveau in verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen verteilt ist und welche Rolle Weiterbildung dabei spielt. Die Ergebnisse zeigen, dass KI-Nutzung und Weiterbildungsteilnahme eng miteinander verknüpft und beide stark nach dem Anforderungsniveau differenziert sind. Die KI-Nutzungsungleichheit zwischen niedrigem und hohem Anforderungsniveau beträgt 23,9 Prozentpunkte. Besonders ausgeprägt ist sie im Handel und in mittleren Betrieben, unterdurchschnittlich im Öffentlichen Dienst und in Großbetrieben. Die multivariaten Analysen belegen einen robusten positiven Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und KI-Nutzung, der jedoch die anforderungsniveauspezifische KI-Ungleichheit nur begrenzt erklären kann.

Kapitel C7 führt die Befunde der vorangehenden Beiträge in einer Zusammenschau zusammen, verdichtet zentrale Befundlinien und richtet den Blick auf aktuelle technologische Entwicklungen, methodische Herausforderungen und offene Forschungsfragen.

(Mortimer Schlieker, Stefan Winnige)

C 2 KI und Berufsorientierung/-information

C 2.1 Künstliche Intelligenz in der Berufsorientierung und -beratung

Künstliche Intelligenz **E** ist Gegenstand der Diskussion und Praxis in Bildungs- und Berufsbildungskontexten (vgl. Seufert/Handschuh 2024; Fernández 2023)³⁴¹. In diesem Beitrag wird spezifisch auf den Einsatz von KI in der Berufsorientierung (BO) und Berufsberatung (BB) fokussiert. In beiden Bereichen nimmt KI inzwischen eine wichtige Perspektive ein (vgl. Driesel-Lange/Makarova/Nägele 2025; Weber/Ertelt 2025). Auch wenn der Einsatz von KI in diesen Kontexten kritisch diskutiert wird (vgl. Engel/Kühne/Sickendieck 2024), gewinnt das Thema zunehmende Relevanz, u. a. da generative KI in allen Lebensbereichen genutzt wird und die Praxis unter Druck steht, KI einzubinden.

E

Künstliche Intelligenz

Die **Nutzung von KI in der Berufsorientierung und -beratung** bezieht sich in der aktuellen Praxis größtenteils auf die Nutzung von generativer KI in der Form von Chatbots (z. B. ChatGPT, Perplexity, Gemini, Copilot u. a.).

Generative KI basiert auf großen Sprachmodellen, die Texte nicht verstehen, sondern statistisch vorherberechnen. Eingaben werden in numerische Vektoren übersetzt, in tiefen neuronalen Netzen verarbeitet und als wahrscheinlichste Wortfolge rekonstruiert. Dieser Prozess lässt Antworten kohärent erscheinen, obwohl es sich nicht um Denken, Intention oder Verstehen handelt. Für die Beratung bedeutet dies, dass generierte Inhalte stets kritisch geprüft werden müssen. Ein zentrales Merkmal ist die sogenannte Black-Box-Problematik. Die Entscheidungen eines Modells sind selbst für Entwicklerinnen und Entwickler nur eingeschränkt nachvollziehbar. Hinzu kommen typische Risiken wie Halluzinationen, also plausibel klingende, aber faktisch falsche Aussagen, die im Beratungskontext problematisch sein können. Auch Verzerrungen in Trainingsdaten führen zu Reproduktionsmustern (z. B. geschlechterstereotype oder kulturelle Bias), die Beratende kennen und einordnen müssen (vgl. Hübsch u. a. 2024; Fischer u. a. 2023; Walpuski 2025).

Neben der generativen KI finden auch regelbasierte Systeme, nicht generative neuronale Netze, Entscheidungsbäume oder andere diskriminativ arbeitende Verfahren Anwendung, z. B. beim Matching von Kriterien zu Berufsempfehlungen. Zunehmend werden in komplexeren KI-Modellen regelbasierte Verfahren und generative Verfahren kombiniert. Wenn im Weiteren von KI-Modellen gesprochen wird, handelt es sich um eigens für den Bereich der BO oder BB entwickelte Anwendungen, die verschiedene Technologien kombinieren.

Der Beitrag gibt einen kurzen Überblick zum Forschungsstand der KI-Nutzung in der Berufsorientierung und -beratung und bietet eine Systematisierung der Nutzung von KI in BB- und BO-Kontexten. Zwei aktuelle Forschungs- und Entwicklungsprojekte (FuE) in diesem Bereich werden näher vorgestellt. Am Ende formuliert der Beitrag aktuelle Forschungsperspektiven.

Forschungsstand

Die systematische Arbeit von Osborn u. a. (2024), die mehr als 1.300 Artikel auswertete und die wichtigsten Zeitschriften im Bereich der BO und BB (Guidance, Vocational Counselling) einbezieht, identifizierte nur 129 Artikel mit Bezug zu Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT). Keiner dieser Artikel befasste sich (Stand 2022) mit Künstlicher Intelligenz in BB und BO im engeren Sinne. Auch wenn es bereits vor 2023 FuE zu KI in der BB oder der BO gab (vgl. International Labour Organization 2021; Westman, u. a. 2021; Weber 2021), wurde die Diskussion maßgeblich durch die Zugänglichkeit zu generativer KI ab Ende 2022 angestoßen. Eine Reihe aktueller Forschungsbeiträge konzentriert sich unmittelbar auf die BO und BB in Bezug auf die Nutzung generativer KI (siehe unten). Andere Beiträge nehmen eine umfassendere Perspektive ein, ohne sich auf bestimmte Modelle zu beziehen. In den Jahren seit Einführung der generativen KI hat die wissenschaftliche Literatur einen deutlichen Zuwachs erfahren. Dabei zeichnen sich verschiedene Zugänge zum Thema ab.

KI wird einerseits aus einer Professionalisierungsperspektive diskutiert und andererseits gibt es viele Beiträge, die sich stärker auf die praktische Erprobung konzentrieren. Dazu zählen beispielsweise Dietz u. a. (2025), die in ihrer Studie auf eher kontroverse Positionen bezüglich des Einsatzes von IKT und KI in der Beratung verweisen. Während Beiträge wie dieser, die sich auf die Professionalisierung konzentrieren, einen kritischen Blick auf KI bieten, gibt es auch solche, die den KI-Einsatz eher technikoffen bis optimistisch diskutieren (s. u.). Es existieren jedoch nur wenige Studien zum Einsatz von KI in BO und BB mit

341 Vgl. Dossier „KI in der beruflichen Bildung“ von Verónica Fernández unter <https://www.ueberaus.de/wws/ki-in-der-beruflichen-bildung.php>

einem allgemeinen Überblickscharakter. Ein Beispiel für eine solche Studie wurde von der ILO in Auftrag gegeben und veröffentlicht (International Labour Organization 2021). Diese zeigt, dass KI (im Sinne von Recommender-Systemen) zur Lösung von Problemen bei der Berufswahl und zur Unterstützung der Entscheidungsfindung eingesetzt werden kann und dass sie bereits zu diesem Zweck genutzt wird. Außerdem werden wichtige zu bearbeitende Fragen herausgearbeitet, z. B. wie sich KI in Bezug zu wissenschaftlichen fundierten Theorien zur Berufswahl setzen lässt (vgl. Weber/Ertelt 2026a).

Ein großer Teil der Beiträge, die ab 2022 zum Thema KI in der Berufsberatung identifiziert wurden, widmet sich der Erprobung und Diskussion allgemeiner generativer KI-Tools (z. B. Chat-GPT, Perplexity) oder eigens entwickelter KI-Modelle aus verwandten Arbeitsbereichen (z. B. Coaching), wobei diese Tests eher situativer angelegt und nicht Teil systematischer Forschung oder transparenter Entwicklungsprozesse für KI-Modelle in der BB oder BO sind (vgl. u. a. Hübsch u. a. 2024; Stanik 2023; Meyer/Hübner 2023; Rahman u. a. 2023; Kuhail u. a. 2022). Eine wichtige Perspektive ist die Betrachtung der Auswirkungen des KI-Einsatzes auf die Professionalisierung, Ethik, Qualität und Datensicherheit von BO und BB (vgl. Kieslinger/Nierobisch 2024; Walpuski 2024). In diesem Kontext gibt es Beiträge, in denen Berufsverbände zu den ethischen Implikationen von KI-Einsatz Stellung nehmen, wobei einige auch den Nichteinsatz aus ethischer Sicht kritisch hinterfragen und für eine ausgewogene Haltung gegenüber KI und die aktive Beteiligung der Praxis an Entwicklungs- und Diskussionsprozessen plädieren (vgl. Weber 2025; International Association of Educational and Vocational Guidance 2024).

Nutzungsformen von KI in Berufsorientierung und -beratung

Der praktische Einsatz von KI in der BB und der BO entwickelt sich dynamisch und geht inzwischen deutlich über einzelne digitale Werkzeuge hinaus. Die von der OECD zusammengestellte ODICY-Plattform bietet einen Überblick über bestehende IKT- und KI-basierte BO und BB-Instrumente.³⁴² Derzeit sind dort zehn Systeme oder Programme aufgeführt, die KI nutzen (vgl. Weber/Ertelt 2026b). Für eine Einordnung der KI-Nutzung bietet die Systematik von Westman u. a. (2021) einen Ansatz. Diese unterscheidet KI als Tool, Assistent, Kollaborateur und Coach und verschiebt damit den Fokus von technischen Eigenschaften hin zur Rolle der Technologie in der BO und BB. Angesichts der hochdynamischen Entwicklungen

erweist sich diese Systematik jedoch längst als erweiterungsbedürftig. Auf Basis aktueller Literatursauswertungen lässt sich zeigen, dass KI heute in unterschiedlichen Phasen eingesetzt wird, nämlich vor, während und nach BO- und BB-Interventionen (vgl. Weber/Ertelt 2026b). → **Tabelle C2.1-1** differenziert dies in acht Kategorien aus:

KI fungiert nicht nur als Informations- oder Assistenzsystem, sondern kann als Bestandteil hybrider Beratungssysteme, in denen menschliche und technische Akteure/Akteurinnen arbeitsteilig zusammenwirken, eingesetzt werden (vgl. Weber/Ertelt 2025). KI übernimmt in diesen Szenarien keine Entscheidungsfunktion, sondern unterstützt professionelle Prozessgestaltung im Sinne einer Augmentation menschlicher Beratung. Darüber hinaus zeigt sich eine Nutzungsform, die in bisherigen Typologien kaum berücksichtigt wurde. KI wirkt häufig indirekt auf Beratungsprozesse ein, indem Ratsuchende KI-gestützte Recherchen, Einschätzungen oder Vorentscheidungen in die Beratung einbringen. In dieser Funktion fungiert KI als „unsichtbarer Dritter“ im Beratungssystem. Für Beratende entsteht dadurch die Aufgabe, KI-generierte Inhalte oder das auf diesen basierende Wissen der Ratsuchenden professionell und kritisch einzuordnen, zu kontextualisieren und ihre Grenzen transparent zu machen. Die Rolle der Beratenden verschiebt sich damit weiter von der Informationsvermittlung hin zur reflexiven Begleitung von Orientierungs- und Entscheidungsprozessen (vgl. Weber/Ertelt 2026b). Eine erweiterte Rollensystematik erlaubt zudem eine klare Abgrenzung zwischen KI-Anwendungen in der BB bzw. BO und solchen im Recruiting. Während dort automatisiertes Matching und die Selektion auf Basis vorhandener Daten im Vordergrund stehen, zielt KI in der Beratung auf Exploration, Klärung von individuellen Berufswahlkriterien und den Umgang mit Unsicherheit (vgl. ebd.). KI wird damit nicht als Ersatz professioneller Beratung verstanden, sondern als ergänzende Technologie, deren Nutzung fachliche, ethische und theoretische Rahmung erfordert. Die vorgeschlagene Systematik versteht sich nicht als abschließende Typologie, sondern als analytischer Rahmen, der angesichts der schnellen Weiterentwicklung von KI fortlaufend angepasst werden muss.

³⁴² Siehe Observatory on Digital technologies in Career guidance for Youth (ODICY) unter <https://www.oecd.org/en/toolkits/odicy.html?orderBy=mostRecent&page=0&facetTags=oecd-tf-tchnlg-dc-6483ac%3Artfd-ntlgn-91fd4e>

Tabelle C2.1–1: Systematik zur Einordnung der KI-Nutzung

Kategorie (erweitert nach Westman u. a. 2021)	Rollenverständnis	Position im Prozess	Zentrale Funktionen	Anwendungen
KI als Tool	passives Werkzeug	vor/nach BB/BO	Informationsbereitstellung, Strukturierung, Übersetzung	generative Chatbots (Berufssuche, BO-Materialien, Bewerbungen)
KI als Assistenz	unterstützt Beratende	in BB/BO und zur Vorbereitung	Recherche, Dokumentation, heuristische Filterung	BAKIRA ¹ , BERUFEBOT ² , Gesprächszusammenfassungen
KI als kooperativer Akteur	Zusammenarbeit Mensch – KI	im Beratungsgespräch	Modellierung von Kriterien und Lösungsräumen	E-KI-B-Projekt als kombiniertes Modell generativer KI und regelbasierter Systeme
KI als Reflexions- und Vorstrukturierungspartner	dialogischer Sparringspartner	vor/nach BB/BO	Selbstreflexion, Exploration, Vorbereitung	generative Chatbots, prompt-gestützte Exploration
KI als Orientierungs- und Zugangsmedium	niedrigschwelliger Lotse	vor BB/BO	Erstansprache, Motivation, Verweisberatung	spezialisierte Bots, digitale Einstiegsassistenten
KI als Diagnostik- und Prognoseinstrument	Analyse- und Prognoseakteur	vor/im Prozess von BB/BO	Profiling, Matching, Potenzialanalyse	KI-unterstützte Self-Assessment-Tools, z. B. SIEH Projekt
KI als Professionalisierungsinstrument	Trainings- und Reflexionsmedium	Aus- und Weiterbildung, Training, BO	Simulation, Feedback, Kompetenzentwicklung	virtuelle Klienten/Klientinnen, Beratungssimulationen auf Basis generativer KI
KI als „unsichtbarer Dritter“	externer Einflussfaktor	indirekt im oder vor BB/BO	Vorstrukturierung von Erwartungen	generative Chatbots (KI-Vornutzung durch Ratsuchende bzw. Berufswähler/-innen)

Anm.: BB = Berufsbildung, BO = Berufsorientierung

¹ BAKIRA ist ein interner auf generativer KI-gestützter Assistent der BA für Recherchen und weitere Funktionen wie Übersetzung oder Textzusammenfassung.

² Der BERUFEBOT ist eine KI-gestützte Suchfunktion für die BERUFENET Datenbank der Bundesagentur für Arbeit.

Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an Westman u. a. 2021

BIBB-Datenreport 2026

KI als Begleiter in der Beratung – Einblick in das Projekt E-KI-B

In diesem Abschnitt sollen zwei konkrete FuE-Projekte aus dem Bereich der BB und der BO vorgestellt werden. Ziel des Projektes „Einbindung von Künstlicher Intelligenz in der Berufsberatung“ (E-KI-B) der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA)³⁴³ ist es, aus der Fachperspektive heraus ein KI-Modell zu entwickeln, um tiefer in das Thema und seine Möglichkeiten einzutau-chen und gleichzeitig Schwächen und Gefahren bei der Nutzung von generativer KI innerhalb eines strukturier-ten Rahmens differenziert zu testen und zu untersuchen (vgl. Weber/Ertelt 2026a). Das Projekt erforscht, wie BB oder BO durch KI augmentiert werden kann, wenn KI als „Hybrid Intelligent Support System“ (vgl. Maletzki u. a. 2023, S. 1) eine Rolle in der Beratung oder Berufs-orientierung spielt und welche Vorteile und Grenzen sich

dabei zeigen. Bei der Entwicklung des Modells wird die berufskundliche Basis in einer Ontologie, die auf berufswahltheoretischen Begriffen basiert, zugrunde gelegt. Ontologien bieten in der Informatik ein auf Begriffen ba-siertes, gemeinsames Verständnis eines Bereichs, das die Kommunikation zwischen Menschen und Anwendungs-systemen ermöglicht (vgl. Hesse u. a. 2004). Das System wird an eine verlässliche Datenbank (hier BERUFENET der BA) angebunden (vgl. Weber/Ertelt 2026b). Über Natural Language Processing (NLP) werden aus der erfassten Sprache mithilfe von generativer KI Begriffe identifiziert, die als Kriterien auf Basis der Ontologie ab-gebildet werden und den Zugriff auf passende Inhalte aus der BERUFENET-Datenbank erlauben. Die HdBA koope-riert für dieses Projekt mit dem Deutschen Forschungs-zentrum für Künstliche Intelligenz (DFKI). Das Projekt leistet einen Beitrag, um von einer rezipierenden in eine aktive Auseinandersetzung mit KI in BB und BO überzu-gehen. Dazu gehören nicht nur technische, sondern auch ethische Fragen, die Akzeptanz durch die Betroffenen (Beratungssuchende, Berater/-innen) und die Umset-zung in einem bestimmten Ökosystem, z. B. einer Orga-

³⁴³ Für Informationen zum Projekt „Einbindung von KI in die Berufsberatung und in die Ausbildung von Beraterinnen und Beratern auf der Basis von Spracherkennung“ siehe <https://www.hdba.de/forschung/hdba-projek-te/e-ki-b/>.

nisation, die BO oder BB anbietet, sowie die Reflexion über unbeabsichtigte Nebenwirkungen (vgl. ebd.). Erste Einblicke in die Erprobung erlauben Einschätzungen, die von Praktikerinnen und Praktikern getroffen wurden. Diese werden in weiteren Publikationen veröffentlicht. Ein ausführlicher Evaluationsbericht, der am Forschungsinstitut für Betriebliche Bildung (f-bb) erstellt wurde, wird aktuell finalisiert und ebenfalls veröffentlicht (siehe Fischer 2026).

KI als strukturierte Interessenerfassungshilfe (SIEH)

Ausgangspunkt ist die Weiterentwicklung des Interessenstruktur- und Matching-Modells „SIEH“ (Strukturierte Interessenerfassungshilfe, vgl. Grüneberg/Schlenzka/Freiberg 2025). SIEH ist ein alternativer Ansatz zum RIASEC-Modell, um berufliche Interessen zu systematisieren. Während die weit verbreitete Berufswahltheorie (vgl. Schmellekamp 2007; Hartmann/Ramsauer/Tarnai 2015) von Holland (1992) berufliche Interessen und Anforderungen in die sechs Typen „Realistic“, „Investigativ“, „Artistic“, „Social“, „Enterprising“ und „Conventional“ strukturiert (vgl. Rübner/Höft 2019), erfasst SIEH Interessen als Kombination aus Gegenständen (Umweltausschnitte wie z. B. „Maschinen“) und Aktivitäten (z. B. „Herstellen“) und sucht mithilfe von Ähnlichkeitsanalysen passende Berufe aus den Berufsbeschreibungen der Datenbank BERUFENET (vgl. Fischer/Dörpinghaus 2024). Im Unterschied zum RIASEC-Modell erfolgt das Matching nicht mit der Frage, welcher „Typ“ jemand ist, sondern was man mit einem „Gegenstand“ aus der Berufswelt „tun“ möchte. Die Erweiterung des Möglichkeitsraums mit der SIEH-Suche stellt einen neuen Ansatz dar, insbesondere Menschen mit vielfältigen und unscharf formulierten Interessen (vgl. Grüneberg 2024) eine genauere Passung zu Ausbildungs- und Studiemöglichkeiten anzubieten. Die prototypischen Kategorien sind bisher noch sehr abstrakt, sodass Zugänge angedacht sind, die Nutzende bei Suchanfragen mit SIEH unterstützen können: von der Nutzung einer SIEH-Abfrage im Rahmen einer Berufsberatung bis zur SIEH-Abfrage im Rahmen eines Dialogs mit einem LLM-Chatbot (Arbeitstitel „SIEHnach“).

Forschungs- und Entwicklungsbedarfe

Dieser Beitrag gab einen Überblick über den aktuellen FuE-Stand zum Einsatz von KI in BO und BB. Zweifellos benötigt dieses dynamische und auch kontrovers diskutierte Thema mehr Forschungsanstrengungen, um substanziellere Aussagen zum Potenzial von KI in BO und BB machen zu können. Die Systematik zur Einordnung von KI-Nutzung → **Tabelle C2.1-1** kann sowohl für die Praxis, aber auch für die Forschung Ansatzpunkte bieten.

Die Frage, wie IKT und insbesondere KI in der BO und der BB sinnvoll, sicher und fundiert eingesetzt werden kann, erfordert neben mehr Forschung auch die Einbindung von Praktikern/Praktikerinnen und Experten/Expertinnen in Entwicklungsprojekte sowie deren Weiterbildung und Professionalisierung. Weiterhin gibt es einen Bedarf an FuE zu KI-Modellen, die fachliche Bezüge zur Berufswahl und zum Arbeitsmarkt, zu Berufswahlentscheidungen und zur Datennutzung in BO und BB aufweisen, also über die kommunikativen Funktionen von generativen KI-ChatBots hinausgehen (vgl. Weber/Ertelt 2025).

Mit Blick auf die Technologie wäre es notwendig, bei der Entwicklung von KI-Modellen die KI-Architektur offenzulegen und systematische Tests mit unabhängiger Evaluation durch Dritte zu ermöglichen (vgl. Engel/Kühne/Sickendieck 2024). Nicht zuletzt sollte die Einbindung von KI-Tools in die BB- und BO-Praxis thematisiert werden. Sowohl die Erwartungen und das Erleben der Berufswähler/-innen und der Praktiker/-innen als auch die Lernbedarfe bezüglich der Technologienutzung sollten verstärkt zum Gegenstand in der Berufsbildung sowie in der Fortbildung von Lehrkräften, Beratern/Beraterinnen und anderen Fachleuten gemacht werden (vgl. Dietz u. a. 2025).

(Peter C. Weber, Bernd-Joachim Ertelt – Hochschule der Bundesagentur für Arbeit; Tillmann Grüneberg – Bundesagentur für Arbeit)

C 2.2 Berufsorientierung für Schüler/-innen mittels Künstlicher Intelligenz

Ausgangslage und Zielsetzung

KI wird zunehmend in schulischen Kontexten erprobt, dies gilt auch für die dort stattfindende Berufsorientierung (BO). Im vorliegenden Beitrag liegt der Schwerpunkt auf generativer KI, d. h. auf Systemen, die auf Basis großer Sprach- oder Multimodalmodelle eigenständige Texte, Zusammenfassungen oder strukturierte Informationen erzeugen. Die Relevanz dieses Themas wird durch aktuelle empirische Befunde unterstrichen: Beispielsweise wird im azubi.report 2025/26³⁴⁴ auf veränderte Informations- und Bewerbungsstrategien junger Menschen hingewiesen. Digitale Informationskanäle und KI-gestützte Rechercheinstrumente gewinnen demnach weiter an Bedeutung.

Für Schüler/-innen der Sekundarstufe stellt sich die Frage nach Ausbildung oder Studium häufig als konkrete Entscheidungssituation dar: Welche Tätigkeiten passen zu meinen Interessen? Welche Anforderungen sind mit Berufen oder Studiengängen verbunden? Welche Entwicklungen sind am Arbeitsmarkt zu erwarten? Die Berufswahl ist eine mehrdimensionale Entwicklungsaufgabe, die kognitive, motivationale und soziale Aspekte beinhaltet (vgl. Rübner/Höft 2019). Digitale Informationsumgebungen erweitern diese Aufgabe um Anforderungen an die Bewertung, Einordnung und Reflexion algorithmisch generierter Inhalte. Der Guidance-Kontext bezeichnet dabei die Bildungs-, Berufs- und Laufbahnberatung, die Menschen bei Bildungs- und Berufsentscheidungen sowie bei der Planung ihres beruflichen Werdegangs unterstützt. In internationalen Stellungnahmen wurden sowohl Potenziale (Zugänglichkeit und Personalisierung) als auch Risiken (Verzerrungen und mangelnde Transparenz) von KI im Guidance-Kontext hervorgehoben (vgl. International Labour Organization 2021; International Association for Educational and Vocational Guidance 2024).

Im Folgenden wird ein kompakter, dreiphasiger Umsetzungsrahmen zur Integration von KI-gestützten Anwendungen in gymnasialen Berufsorientierungsveranstaltungen beschrieben. Außerdem werden deren Funktionen rollenbasiert (Tool, Assistenz und kooperativer Akteur) in Anlehnung an Westman u. a. (2021) eingeordnet. Durch teilnehmende Beobachtungen soll untersucht werden, unter welchen Voraussetzungen und in welcher Form generative KI die Berufsorientierung in der gymnasialen Sekundarstufe wirksam unterstützen kann. Dazu werden in zwei schulischen Praxisformaten die Potenziale zur strukturierten Exploration sowie die Anforderungen an

didaktische Rahmung, Medienkompetenz und Qualitätssicherung verdeutlicht. Es wird aufgezeigt, dass KI ein unterstützendes Instrument darstellen kann, das allerdings professionelle Lernbegleitung voraussetzt.

Theoretischer Bezugsrahmen

Westman u. a. (2021) unterscheiden KI im Career-Guidance-Kontext entlang funktionaler Rollen (Tool, Assistant, Collaborator und Coach) (vgl. Kapitel C2.1). Für die schulische BO ist insbesondere die Einordnung als Tool (Recherche und Strukturierung), Assistenzakteur (Vorbereitung und Dokumentation) und kooperativer Reflexionspartner relevant. KI wird dabei nicht als Ersatz professioneller Beratung verstanden, sondern als funktionale Ergänzung in pädagogisch verantworteten Prozessen. Diese Perspektive wird durch aktuelle Systematisierungsansätze bestätigt, die KI als Bestandteil hybrider Beratungssysteme verstehen, in denen menschliche und technische Akteure/Akteurinnen arbeitsteilig zusammenwirken und KI keine Entscheidungsfunktion übernimmt, sondern professionelle Prozessgestaltung im Sinne einer Augmentation unterstützt (vgl. Weber/Ertelt 2025, S. 461-475).

Neben methodischen und didaktischen Fragen ist auch die Lernperspektive der Teilnehmenden zu berücksichtigen: Entscheidend ist, wie sie KI-Ergebnisse verstehen, kritisch hinterfragen und in eigene Entscheidungsprozesse einbeziehen. Lehr- und Beratungskräfte übernehmen dabei eine strukturierende und reflexionsfördernde Rolle (vgl. Weber 2021).

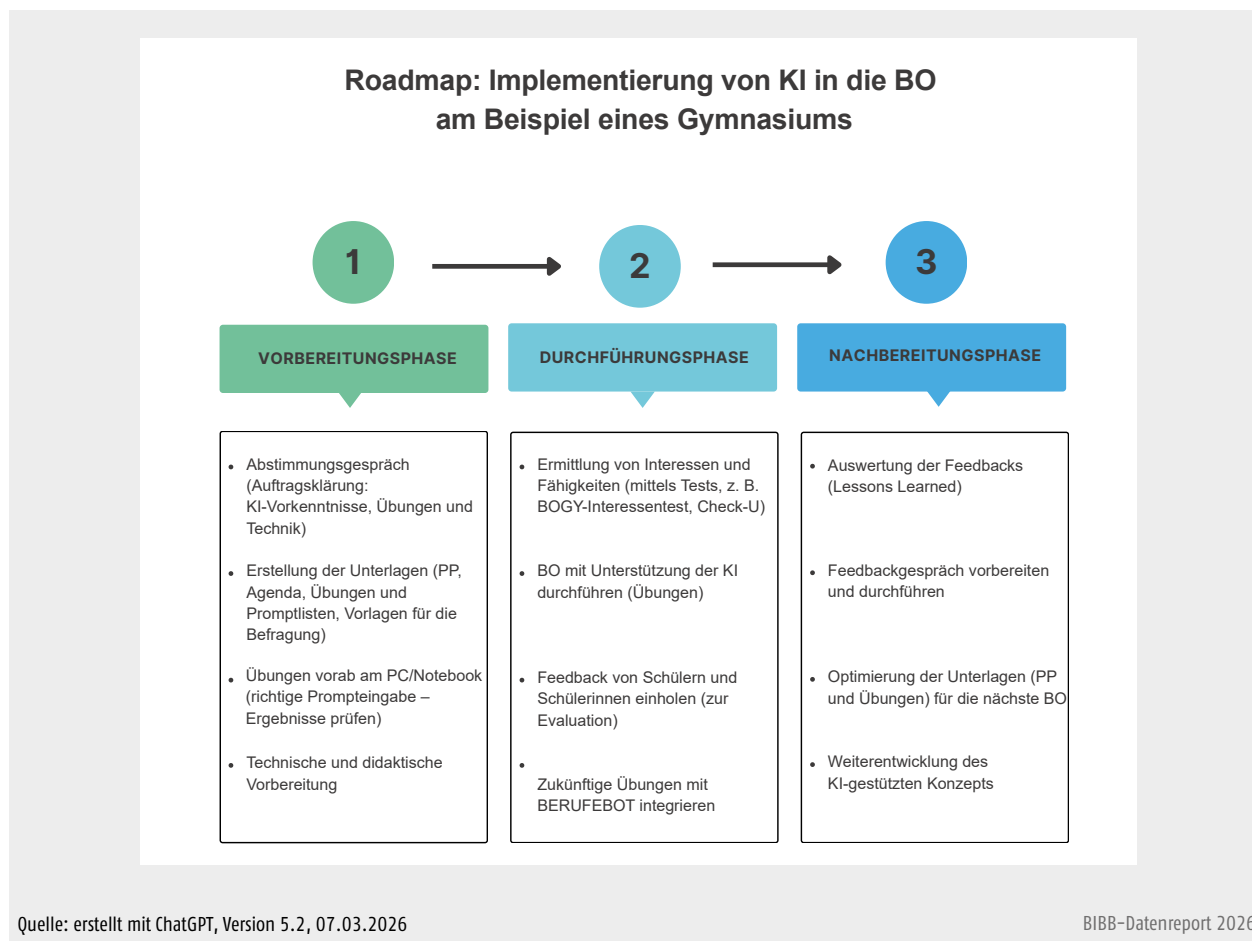
Methode und Prozessmodell zur Integration von KI

Als methodisches Vorgehen für den vorliegenden Beitrag wurde die teilnehmende Feldforschung gewählt. Diese umfasste eine systematische Planung basierend auf der Forschungsfrage, der strukturierten Protokollierung der Ergebnisse und der Einholung von Feedback zur Reflexion der Wirksamkeit. Die Umsetzung erfolgte entlang eines dreiphasigen Rahmens:

- ▶ **Vorbereitung:** Abstimmung mit der Schule, Zielklärung, Erstellung von Materialien (Präsentation, Übungsblätter und Promptleitfäden) sowie Erprobung typischer Prompts zur Antizipation möglicher Fehlinterpretationen.
- ▶ **Durchführung:** Einführung in Funktionsweise und Grenzen generativer KI; angeleitete Übungen zur Interessen- und Perspektivenexploration; strukturierte KI-gestützte Recherche zu Berufs- und Studienfeldern; abschließendes Kurzfeedback der Schüler/-innen.

344 Siehe <https://recruiting.ausbildung.de/azubi-report> (Stand: 21.02.2026)

Schaubild C2.2-1: Roadmap zur Integration von KI in die Berufsorientierung



- **Nachbereitung:** Auswertung der Rückmeldungen, Anpassung von Aufgabenformaten und Materialien.

→ **Schaubild C2.2-1** zeigt den jeweils durchgeführten dreiphasigen Gesamtprozess von Vorbereitung über Durchführung bis Nachbereitung.

Praxisformate

Im Folgenden werden zwei schulische Praxisfälle vorgestellt, die den beschriebenen Prozess exemplarisch erproben.

Klassenstufe 9 (Gymnasium, Profil Sprache, Naturwissenschaft, Technik und Kunst)

Im jeweils 90-minütigen Format (drei Gruppen zu je 20 Schülern/Schülerinnen; mit Titel: „Eine kleine KI-Reise zur Orientierung für Ausbildung und oder ein Studium“) wurde im ersten Teil durch eine Beratungskollegin eine moderierte Selbstreflexion mittels zweier

Selbsterkundungsinstrumente durchgeführt. Diese Phase wurde mit einer angeleiteten KI-Nutzung kombiniert.

Nach einer strukturierten Auseinandersetzung mit den Interessen und Fähigkeiten wurden im zweiten Teil die Grundlagen der generativen KI erläutert. Anschließend recherchierten die Schüler/-innen mithilfe vorgegebener Promptstrukturen Ausbildungs- und Studienfelder sowie konkrete Ausbildungs- bzw. Studienmöglichkeiten. Darauf folgte ein Vergleich der Anforderungsprofile und die Formulierung weiterführender Orientierungsfragen.

Die KI fungierte primär als Tool und Assistenzakteur, indem sie Informationen bündelte und strukturierte. Die Qualität der Ergebnisse variierte in Abhängigkeit von Promptpräzision und kritischer Prüfung. Positiv hervorgehoben wurden die Übersichtlichkeit der Resultate und die motivierende Wirkung der dialogischen Interaktion. Herausfordernd waren heterogene Vorkenntnisse sowie die Sicherung nachhaltiger Transferleistungen (z. B. Ableitung konkreter nächster Schritte). Während einzelne Lernende routiniert mit generativen Anwendungen

arbeiteten, benötigten andere zunächst grundlegende Unterstützung bei der Formulierung geeigneter Anfragen und bei der kritischen Einordnung der Ergebnisse.

Klassenstufe 12 (Gymnasium, Profil Sprache, Naturwissenschaft, Technik und Sport)

Das zweite 90-minütige Format (Titel: „Veränderung der Arbeitsmärkte durch KI“) richtete sich an die Abgangsklasse. Nach einem theoriegeleiteten Überblick zur Digitalisierung und zum Tätigkeitswandel nutzten die Lernenden KI-gestützte Anwendungen zur Analyse beruflicher Tätigkeitsprofile und Kompetenzanforderungen.

Im Vordergrund standen Informationsangebote wie „meinBERUF“ (Berufe rund um KI), „BERUFENET“ (Arbeitsmarkt zu einzelnen Berufen) und „Job-Futuromat“ (Einfluss von KI und Digitalisierung auf einzelne Berufe) sowie das Statistikportal der BA (Arbeitsmarktberichte).

Bemerkenswert war in dieser Klassenstufe, dass die Lernenden – wider Erwarten – bereits nach kurzer Zeit zu inhaltlich differenzierten und vergleichsweise präzisen Rechercheergebnissen gelangten. Dies ist auf vorhandene digitale Recherchekompetenzen sowie auf die klare Promptstruktur und die Kombination aus KI-Nutzung und arbeitsmarktbezogenen Originalquellen zurückzuführen. Die überwiegend vorhandenen KI-Vorerfahrungen ermöglichten ein weitgehend eigenständiges Arbeiten, wobei die KI insbesondere bei der Strukturierung komplexer Informationen und der Ableitung individueller Orientierungsfragen unterstützte.

Herausfordernd erwies sich jedoch die heterogene Ausprägung dieser Vorerfahrungen, die unterschiedliche Unterstützungsbedarfe sichtbar machte. Zudem wurde deutlich, dass KI-Ergebnisse kritisch geprüft werden müssen und algorithmische Aussagen nicht als objektiv gegeben interpretiert werden dürfen. Die nachhaltige Transferleistung blieb – wie in vergleichbaren Formaten – von der individuellen Weiterarbeit der Lernenden abhängig.

Diskussion, Implikationen und Fazit

Diskussion

Die beiden erprobten Formate zeigen, dass KI in schulischer BO vor allem als strukturierendes und exploratives Instrument wirksam werden kann. Voraussetzung ist eine klare didaktische Rahmung mit expliziter Thematisierung von Grenzen und Verzerrungsrisiken (vgl. Kieslinger/Nierobisch 2024; Wilson u. a. 2022). Die professionelle Lernbegleitung bleibt zentral: Lehrkräfte und Beratende strukturieren Aufgaben, sichern die Reflexion und moderieren die Übertragung in handlungsrelevante

Schritte. In Forschungsprojekten zu Chatbot-Interaktionen wurde zudem dargelegt, dass Wahrnehmung und Vertrauen kontextabhängig sind (vgl. Kuhail u. a. 2022). Insgesamt bestätigte sich, dass KI Explorationsräume erweitert, jedoch keine autonome Entscheidungsinstanz darstellt.

Implikationen

Aus den Ergebnissen lassen sich folgende Implikationen ableiten:

- ▶ Professionelle Begleitung ist konstitutiv: KI-gestützte BO erfordert qualifizierte Studien- und Berufsberatung und/oder entsprechend geschulte Lehrkräfte, die Aufgaben strukturieren und Reflexion sichern.
- ▶ Entwicklung einheitlicher KI-Bildungskonzepte: Es fehlen bislang curricular verankerte Konzepte und erprobte Materialsammlungen (z. B. KI-Toolbars mit Promptleitfäden und Übungen) für die BO.
- ▶ Systematische Fort- und Weiterbildung: Für Beratungsfachkräfte bestehen noch unzureichende spezifische Weiterbildungsangebote zur Nutzung generativer KI im Beratungskontext.
- ▶ Qualitätsrahmen und Standards: Einheitliche Kriterien zur Transparenz, Datenethik und Ergebnisvalidierung sind erforderlich.
- ▶ Materialentwicklung für unterschiedliche Akteursgruppen: Neben Schulen sind auch Träger der Berufshilfe und Beratungsinstitutionen einzubeziehen.

Fazit

In Bezug auf die eingangs formulierte Forschungsfrage zeigt sich, dass generative KI die gymnasiale BO sinnvoll ergänzen kann, wenn sie in einen klar strukturierten Prozess eingebettet ist. Zentrale Voraussetzungen sind dabei eine konsequente Rahmung entlang des dreiphasigen Prozesses (Vorbereitung – Durchführung – Nachbereitung), eine klare funktionale Rollenklärung der KI sowie eine reflexiv orientierte Lernbegleitung und eine kontinuierliche Qualitätssicherung. Die Ergebnisse der erprobten Formate bestätigen damit die präzisierende These: KI-gestützte BO entfaltet ihr Potenzial nicht als autonomes Beratungssystem, sondern als didaktisch gerahmtes Assistenzinstrument innerhalb professionell verantworteter Prozesse. Angesichts der Dynamik technologischer Entwicklungen ist eine regelmäßige Aktualisierung von Materialien erforderlich. Die für 2026/2027 geplante Fortführung der beschriebenen Formate bietet die Möglichkeit, die gewonnenen Erkenntnisse systematisch weiterzuentwickeln und wissenschaftlich zu begleiten.

(Georg Sievers, Bundesagentur für Arbeit)

C 2.3 Chatbot Aidy vom Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“

Einleitung

„Anerkennung in Deutschland“ ist das offizielle Informationsportal des Bundes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen und wird im Auftrag des BMBFSFJ vom BIBB umgesetzt. Mit dem Anerkennungs-Finder sind sowohl die Informationen zu den Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen für die Berufe des Bundes und der Länder als auch die Daten zu zuständigen Stellen für die Verfahren abrufbar. Das Onlineportal, das qualitätsgesicherte Fachinformationen in elf Sprachen bereithält, verzeichnet seit Jahren steigende Zugriffszahlen: So gab es 2025 8,1 Mio. Besuche – im Vergleich hierzu waren es im gesamten Jahr 2024 6,2 Mio. Besuche.

Durch das große Interesse an der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen sind die Beratungsangebote stark nachgefragt. Hieraus resultieren oftmals längere Wartezeiten für Fachkräfte. Um dies zu vermeiden und Fachkräfte über das redaktionelle Angebot des Fachportals hinaus zu unterstützen, wurde die Idee für einen Chatbot geboren – der Beginn des KI-Chatbots Aidy von „Anerkennung in Deutschland“.

Hintergrund der Überlegungen waren die neuen technischen Möglichkeiten durch Künstliche Intelligenz: Die Verbreitung der großen Sprachmodelle (Large Language Models, LLM) machte die Entwicklung eines Chatbots möglich, der natürliche und dialogorientierte Interaktionen abbilden kann, ohne über starre Entscheidungsbäume allgemeine Standardantworten zu geben. Die zahlreichen von den Sprachmodellen beherrschten Sprachen verringern dabei zugleich Sprachbarrieren.

Nach einer intensiven Entwicklungszeit von etwa einem Jahr ging der Chatbot im Januar 2025 online.³⁴⁵ Seitdem wird er von immer mehr internationalen Fachkräften genutzt. Die Zielsetzung ist eine niedrigschwellige, mehrsprachige und individuelle Unterstützung der Fachkräfte, indem grundlegende Fragen und passgenaue Informationen direkt ohne Wartezeit beantwortet werden. Diese Erstinformationen sind somit eine optimale Vorbereitung auf eine sich gegebenenfalls anschließende individuelle Fallberatung. Optimalerweise hilft der Chatbot so nicht nur den Fachkräften, sondern entlastet auch die Akteure in der Beratungslandschaft.

Die Technik hinter Aidy

Aidy ist ein datenbankgestützter KI-Chatbot mit erweiterter Intentionserkennung. Bei der Entwicklung des Chatbots wurde das Retrieval-Augmented-Generation-Verfahren (RAG) eingesetzt. Dies bedeutet, dass die eigenen Daten als primäre Wissensbasis dienen. Das Sprachmodell erhält ausschließlich den jeweils abgerufenen Kontext und wird angewiesen, nur auf dieser Grundlage zu antworten. Dadurch wird verhindert, dass auf vortrainiertes Wissen oder externe Internetquellen zurückgegriffen wird, was die Anzahl der sogenannten Halluzinationen deutlich reduziert. Die verwendeten Inhalte stammen von definierten Portalseiten von „Anerkennung in Deutschland“ sowie ergänzend von spezialisierten Wissenseinheiten. Um sicherzustellen, dass die Informationen stets aktuell sind, werden die Daten täglich gecrawlt.³⁴⁶

Zur Strukturierung werden die Inhalte in kleine Abschnitte (Chunks) unterteilt und durch das Sprachmodell vektorisiert³⁴⁷ (Embeddings). Diese Vektoren werden anschließend in einer Vektordatenbank (ElasticSearch) gespeichert.

Die Eingaben der Nutzer/-innen werden ebenfalls vektorisiert. Um die bestmögliche Antwort zu liefern, wird die Nutzeranfrage mit der Kosinus-Ähnlichkeit verglichen, einer Methode, bei der die Ähnlichkeit zwischen den Vektoren in der Datenbank und der Anfrage ermittelt wird. Die zehn besten Treffer werden dann in einem Prompt zusammengefasst und an das Sprachmodell übermittelt. In diesem Prompt steht auch die Anweisung, ausschließlich den gegebenen Kontext zu nutzen und keine Antworten zu erfinden.

Die Antwortgenerierung erfolgt durch das Sprachmodell GPT-4o mini, das auf Basis des bereitgestellten Kontexts eine konsistente und kontrollierte Antwort formuliert. Für die Vektorisierung der Inhalte kommt das Modell text-embedding-ada-002 zum Einsatz.

Intentionserkennung

Da die Verfahren zur Berufsanerkennung berufsspezifisch und in Abhängigkeit der rechtlichen Regelungen auch bundeslandabhängig sind (z. B. als Ärztin in Kiel, Lehrer in München oder Konditormeisterin in Dresden), wurde Aidy mit einer Intentionserkennung ausgestattet.

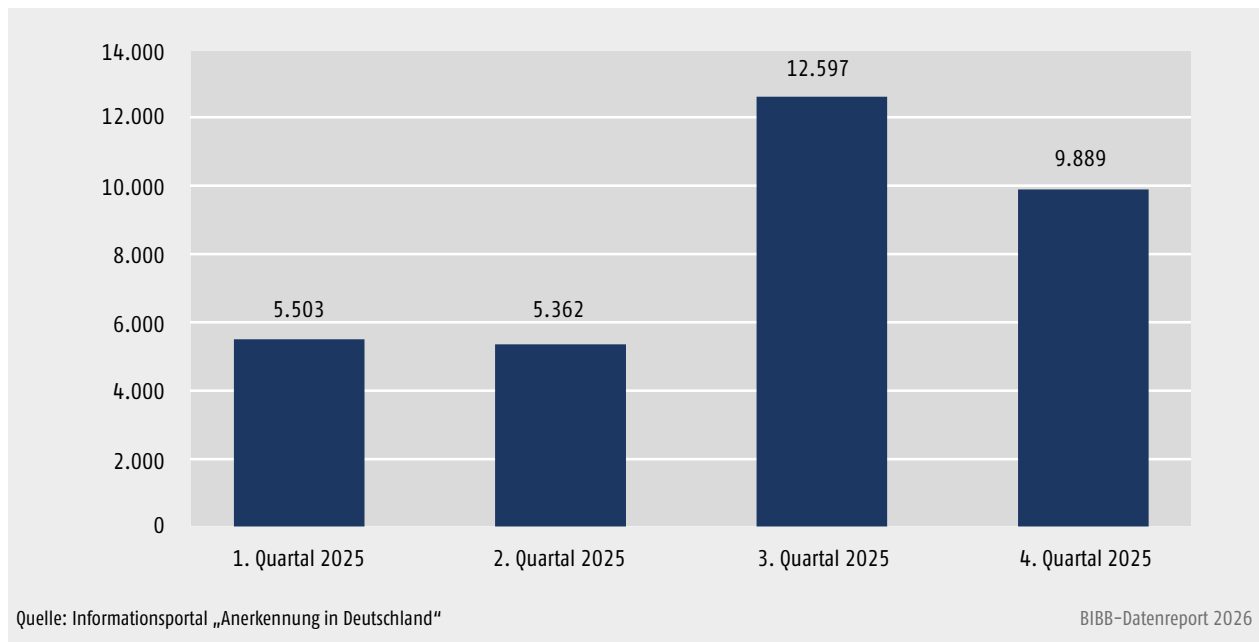
Getriggert durch definierte Schlüsselinhalt in den Anfragen der Nutzenden stellt Aidy vorgegebene Fragen

³⁴⁶ Die Informationen auf den festgelegten Seiten werden täglich automatisch durch Aidy gesammelt und gespeichert.

³⁴⁷ Die Textdaten werden in eine mathematische Form umgewandelt, die anschließend als Punkte in einem mehrdimensionalen Raum darstellbar sind.

³⁴⁵ Siehe <https://chatbot.anerkennung-in-deutschland.de/>

Schaubild C2.3-1: Anzahl der Chats von Chatbot Aidy im Jahr 2025



und gewinnt damit die notwendigen Parameter, um die benötigten Informationen per Programmierschnittstelle (Application Programming Interface, API) aus der Datenbank des Anerkennungs-Finders zu erhalten. Die Antwort an die Nutzenden wird dann aus diesem fallspezifischen Inhalt gegeben und nicht mehr aus den Webseiteninhalten.

Feintuning des Antwortverhaltens

Aidy ist nach außen ein geschlossenes System und wird nicht durch Nutzereingaben trainiert oder beeinflusst. Ein Training des Sprachmodells durch die Redaktion findet derzeit noch nicht statt. Stattdessen wertet das Expertenteam im BIBB im Rahmen einer Qualitätssicherung wöchentlich Chats von Aidy aus. Auf Grundlage dieser Auswertung wird das Antwortverhalten von Aidy durch direktes Umformulieren und Ergänzungen der Portalinhalte verbessert. Darüber hinaus formuliert das Expertenteam die Wissensseinheiten, die ebenfalls zu einer direkten Verbesserung der Antworten führen. Zur Feinjustierung der Intentionserkennung werden kontinuierlich Beispielfragen als Trigger oder Anti-Trigger mitgegeben, die sich aus den Auswertungen ergeben haben.

Sprachen

Um die Hoheit über Daten und Fachvokabular im Rahmen der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu sichern, werden Antworten ausschließlich aus der eigenen Datenbasis in Deutsch und Englisch generiert. Auf diese Weise wird vermieden, dass Antwort-

ten vom Sprachmodell eigenständig übersetzt werden, was zu Unschärfen führen könnte, die im Rahmen der Qualitätskontrolle nicht mehr präzise justiert werden können. Aidy versteht jedoch auch Fragen in den ca. 50 unterstützten Sprachen³⁴⁸ des Sprachmodells, sodass die Sprachbarriere für die Nutzer/-innen möglichst gering bleibt. Konkret funktioniert es so: Bei einer deutschsprachigen Eingabe antwortet Aidy auf Deutsch, bei einer fremdsprachigen Eingabe stets auf Englisch. Eine Stichprobenauswertung zwischen dem 1. November und 31. Dezember 2025 ergab, dass Aidy von 5.940 Chats etwa 49 % auf Englisch beantwortet hat.

Nutzung

Die Liveschaltung des Chatbots erfolgte am 27. Januar 2025, zunächst ohne begleitende Kommunikationsmaßnahmen. Der Chatbot war als Icon unten rechts auf den Unterseiten für die Zielgruppe internationale Fachkräfte platziert. Diese Positionierung wurde bewusst gewählt, um bekannte Nutzergewohnheiten aufzugreifen und eine intuitive Bedienung zu ermöglichen.

In der ersten Zeit nach dem Onlinegang stand vor allem die Frage im Fokus, wie die Zielgruppe den Chatbot annimmt. Das Ergebnis war sehr erfreulich: Bereits ab dem ersten Tag wurde Aidy intensiv genutzt. Zwischen Januar und Juni 2025 verzeichnete Aidy durchschnittlich rd. 70 Chats pro Tag. Ende Juni 2025 wurden kleinere

³⁴⁸ Siehe <https://help.openai.com/en/articles/8357869-how-to-change-your-language-setting-in-chatgpt> (Stand: 11.12.2025)

Tabelle C2.3-1: Top 5 der Länder, aus denen die Besuche im zweiten Halbjahr 2025 erfolgten

Herkunftsland	Besuche	Anteil in %
Deutschland	13.116	51
Türkei	2.443	9
Indien	760	3
Marokko	699	3
Pakistan	480	2
Quelle: Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“, Auswertung der Besuche per Webstatistiktool Matomo BIBB-Datenreport 2026		

Kommunikationsmaßnahmen umgesetzt und Aidy visuell auffälliger auf der Startseite des Portals platziert. Im dritten Quartal stieg die durchschnittliche Nutzung auf etwa 140 Chats pro Tag an. Im vierten Quartal lag die Zahl der täglichen Chats bei ca. 100 Chats pro Tag. Bis Ende Dezember hatte Aidy bereits 33.351 Chats³⁴⁹ mit den Nutzenden geführt → [Schaubild C2.3-1](#).

Der Zugriff auf Aidy erfolgte im zweiten Halbjahr 2025 zu 51 % aus Deutschland. Dieser Wert liegt deutlich über dem Anteil der Gesamtzugriffe auf das Portal aus Deutschland (24 %). Die weiteren Topländer, aus denen auf Aidy zugegriffen wurde, waren die Türkei, Indien, Marokko und Pakistan → [Tabelle C2.3-1](#).

Fazit

Mit Aidy wurde ein KI-Chatbot zur Anerkennung implementiert, der Fachkräften eine Erstorientierung zur Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen bietet. Von den Fachkräften wird Aidy nach aktuellem Stand sehr gut angenommen – so wurden im Jahr 2025 mehr als 33.000 Chats geführt. Damit hat die KI-Anwendung auf dem Portal „Anerkennung in Deutschland“ tausende Interessierte mit Antworten auf ihre persönlichen Fragen unterstützt – kostenfrei, rund um die Uhr und mehrsprachig.

Ziel für 2026 ist es, die Nutzung aus dem Ausland mithilfe weiterer Kommunikationsmaßnahmen zu erhöhen. Darüber hinaus soll der kontinuierliche Qualitätsprozess durch das Expertenteam fortgeführt werden, um die hohe Qualität der Inhalte sicherzustellen und die Nutzererfahrung noch weiter zu verbessern. Zudem sollen thematische Schwerpunkte von Nutzeranfragen ausgewertet werden, um die Bedarfe bestmöglich zu erkennen und so auf dem Anerkennungsportal optimal darauf reagieren zu können. Im Rahmen der Redaktionsprozesse soll schließlich evaluiert werden, wie Aidy als eine Art „redaktionelles Mitglied“ dazu dienen kann, neue oder geänderte Inhalte auf der Webseite auf Verständlichkeit zu überprüfen.

(Karoline Kaibel-Kleinlütke)

³⁴⁹ Anzahl Chats: Ein Chat umfasst alle Nachrichten zwischen Nutzer/-in und Chatbot, bis der Chat durch das Schließen des Fensters oder Inaktivität beendet wird. Ein erneutes Aufrufen der Seite wird als neuer Chat gezählt.

C 3 KI in der Berufsbildungspraxis

C 3.1 Generative KI in der beruflichen Bildung: Erste empirische Befunde

Generative KI verändert zunehmend die Gestaltung von Lehren und Lernen in der beruflichen Bildung. Lehr- und Ausbildungspersonal nutzt KI, um Materialien zu erstellen, Lernprozesse zu begleiten und Aufgaben iterativ zu überarbeiten. Gleichzeitig bestehen Unsicherheiten hinsichtlich didaktischer Qualitätsanforderungen, rechtlicher Rahmenbedingungen und organisatorischer Voraussetzungen.

Vor diesem Hintergrund untersucht das Forschungsprojekt „Generative KI in der beruflichen Bildung“ die Entwicklungen systematisch. Das Projekt kombiniert wiederholte Onlinebefragungen (zwei Durchläufe im Abstand von neun Monaten) mit qualitativen Vertiefungsphasen (halbstrukturierte Interviews) und nutzt ein Reifegradmodell mit verschiedenen Anwendungsfeldern zur Analyse. Die hier berichteten Ergebnisse stammen aus der ersten, nicht repräsentativen Onlineerhebung (Welle 1, 2025) **E** unter 246 Ausbildungsverantwortlichen aus verschiedenen Institutionen und geben explorative Einblicke in Nutzungsmuster, Barrieren und wahrgenommene Auswirkungen generativer KI. Zur übergreifenden Relevanz generativer KI für die berufliche Bildung sowie zur begrifflichen Einordnung wird auf die Einleitung ([Kapitel C1](#)) verwiesen.

E

Datenbasis und Methodik der Erhebungswelle 1 (2025)

Erhebungsdesign: standardisierte, anonyme Onlinebefragung (Querschnitt, explorativ). Der modulare Fragebogen umfasst geschlossene Skalen-Items sowie ergänzende Freitextfelder. Erhoben wurden zentrale Dimensionen der KI-Nutzung und -Implementierung, darunter Reifegrad, wahrgenommene Wirkungen, Barrieren und Unterstützungsbedarfe. Die Erhebung bildet die Grundlage für deskriptive Auswertungen und Trendanalysen in Folgewellen.

Die Stichprobe wurde im Rahmen einer Gelegenheitsstichprobe ohne zufallsbasierte Auswahl (Convenience Samplings) gewonnen. Die Rekrutierung erfolgte über verschiedene Kanäle, darunter Veröffentlichungen auf den Webseiten des BIBB und von Leando, Social-Media-Kommunikation sowie die Ansprache im Rahmen von Workshops, Vorträgen und fachlichen Netzwerken.

Die Stichprobe ist nicht repräsentativ, die Befunde sind explorativ und erlauben keine systemweiten quantitativen Rückschlüsse.

Nutzung und Reifegrad

Generative KI wird in der beruflichen Bildung bereits sichtbar eingesetzt, jedoch mit deutlichen Unterschieden zwischen den Einrichtungen. Weiterbildungsinstitute, berufliche Schulen und zum Teil überbetriebliche Ausbildungsstätten zeigen insgesamt höhere Nutzungsniveaus und Reifegradstufen, während Betriebe, Kammern, Reha-Träger und der Öffentliche Dienst eher geringe, aber dennoch erkennbare Nutzungsausprägungen aufweisen. Die Werte für Fernlehrinstitute sind aufgrund der sehr kleinen Fallzahl nur eingeschränkt interpretierbar und sollten entsprechend vorsichtig gelesen werden.

Die Spannbreite reicht von ersten Erprobungen bis hin zum regelmäßigen, systematischen Einsatz. Diese institutionellen Unterschiede spiegeln sich im Reifegrad klar wider → [Schaubild C3.1-1](#): Einige Einrichtungstypen nutzen KI bereits zur Unterstützung und Erweiterung pädagogischer Prozesse, während andere sich noch in einer frühen Orientierungsphase befinden. Der institutionelle Reifegrad wurde auf Basis mehrerer Anwendungsfelder (u. a. Recherche, Unterrichts- und Materialplanung, Leistungsbewertung/Feedback, Lernprozessunterstützung sowie Lernprozess-Analytics) erfasst und als mehrstufige Skala von „keine Nutzung“ bis „voll integriert“ operationalisiert.

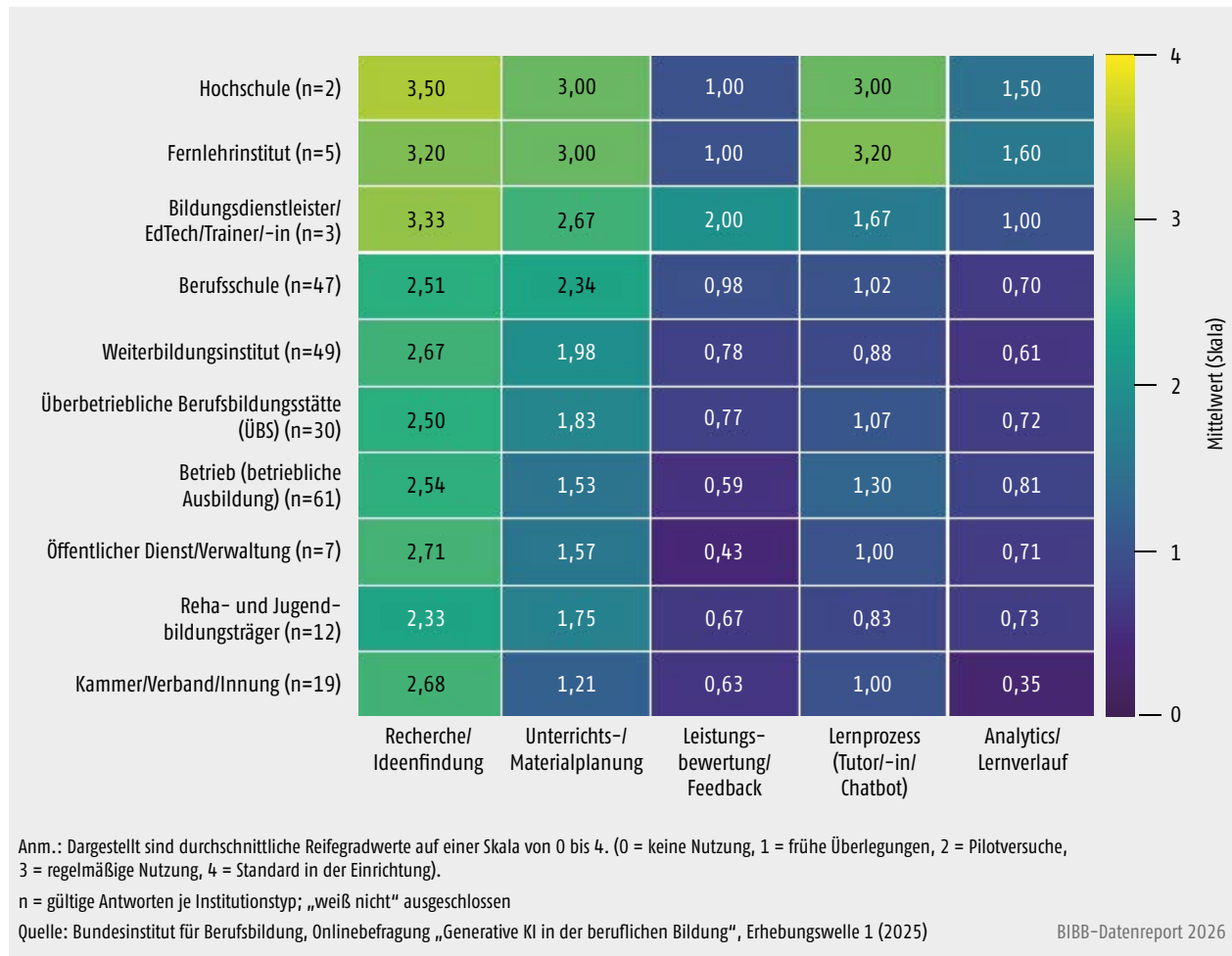
Wahrgenommene Auswirkungen auf das Bildungspersonal

Die Auswirkungen generativer KI auf das Bildungspersonal werden insgesamt überwiegend positiv eingeschätzt. Besonders positiv wird der Einfluss auf die eigene Lehr-/Trainings-Effizienz eingeschätzt. Auch der Austausch mit Lernenden wird von vielen Befragten als verbessert wahrgenommen → [Schaubild C3.1-2](#). Zwischen den Einrichtungstypen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede: Weiterbildungsinstitute, berufliche Schulen und einige überbetriebliche Bildungsstätten berichten tendenziell von stärkeren positiven Effekten, während Betriebe, Kammern, Reha-Träger und der Öffentliche Dienst eher verhaltene Einschätzungen abgeben.

Wahrgenommene Auswirkungen auf Lernende

Die Effekte generativer KI auf Lernende werden insgesamt überwiegend positiv eingeschätzt. Besonders deutlich zeigen sich Verbesserungen beim Umgang mit Fachinformationen, in der mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit sowie in der Selbstorganisation des Lernens. Auch die Möglichkeit, komplexe Aufgaben iterativ zu bearbeiten, wird vielfach als Mehrwert wahrgenommen → [Schaubild C3.1-3](#). Gleichzeitig fallen die Einschätzungen zu den Auswirkungen auf Lernende insgesamt zurückhaltender aus als die Bewertungen

Schaubild C3.1-1: Reifegrad der KI-Nutzung nach Bereich und Institutionsart



der Effekte auf das Bildungspersonal. Insbesondere der Einfluss auf kritisches Denken und Reflexionsfähigkeit wird aus Sicht der Lehrenden deutlich weniger positiv eingeschätzt.

Hürden und förderliche Rahmenbedingungen für den Einsatz generativer KI

Als zentrale Hürden werden vor allem fehlende Kompetenzen sowie datenschutzbezogene und rechtliche Unsicherheiten genannt; ebenfalls relevant sind Zeitmangel und Skepsis im Kollegium. Als förderlich gelten insbesondere kollegialer Austausch, gezielte Fortbildungen und Unterstützung durch Führungskräfte sowie eine verlässliche technische Infrastruktur.

Einschätzung der Auswirkungen generativer KI

Die Einschätzungen zu den potenziellen Auswirkungen generativer KI fallen insgesamt überwiegend positiv aus, unterscheiden sich jedoch deutlich zwischen den

abgefragten Dimensionen. Besonders hohe Zustimmung erhält die Aussage, dass der menschliche Austausch zwischen Lernenden und Lehrenden weiterhin eine zentrale Rolle einnimmt. Auch werden große Chancen im Bereich der Individualisierung gesehen, gepaart jedoch mit der Sorge, dass KI bestehende Unterschiede zwischen den Lernenden verstärken könnte → [Schaubild C3.1-4](#).

Implikationen für die berufliche Bildung

Aus den Ergebnissen der ersten Erhebungswelle lassen sich mehrere Implikationen für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung ableiten, die sich unmittelbar aus den quantitativen Befunden ergeben.

1. Institutionelle Rahmenbedingungen sind ein zentraler Hebel für Nutzung und Reifegrad. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass der Einsatz generativer KI weniger an grundsätzlicher Ablehnung scheitert als an strukturellen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Fehlende Kompetenzen sowie

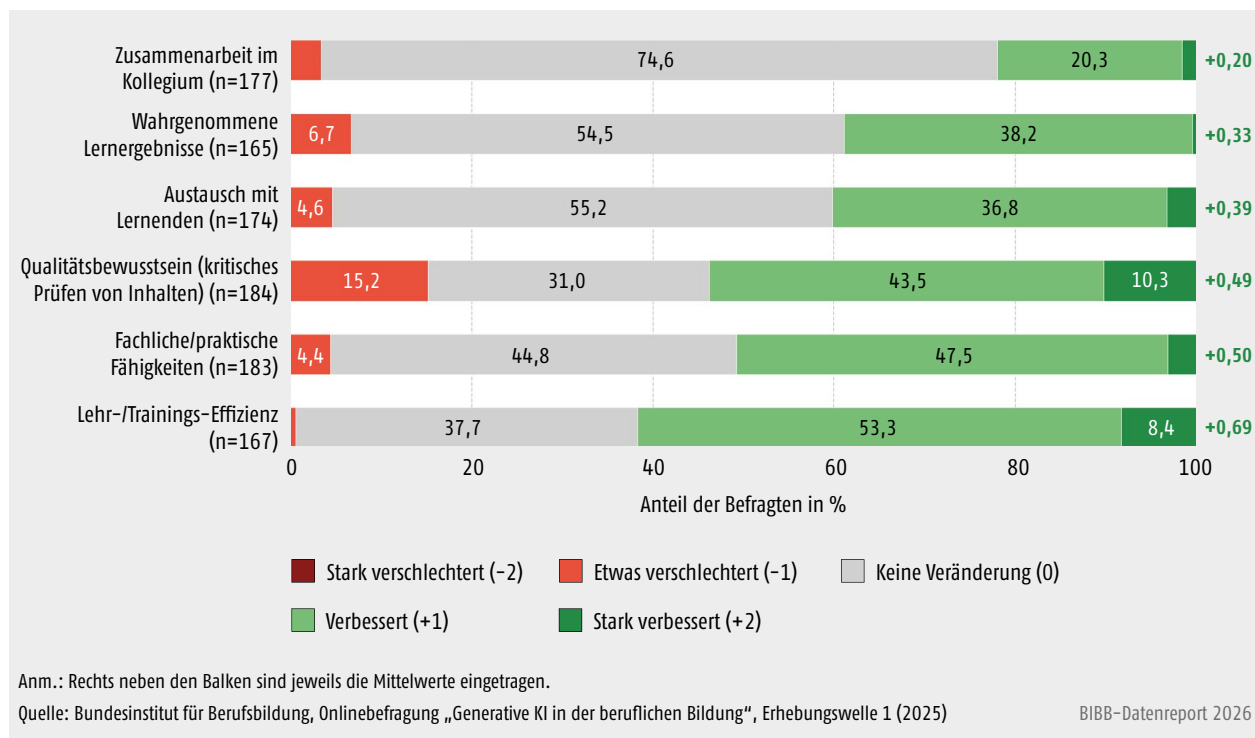
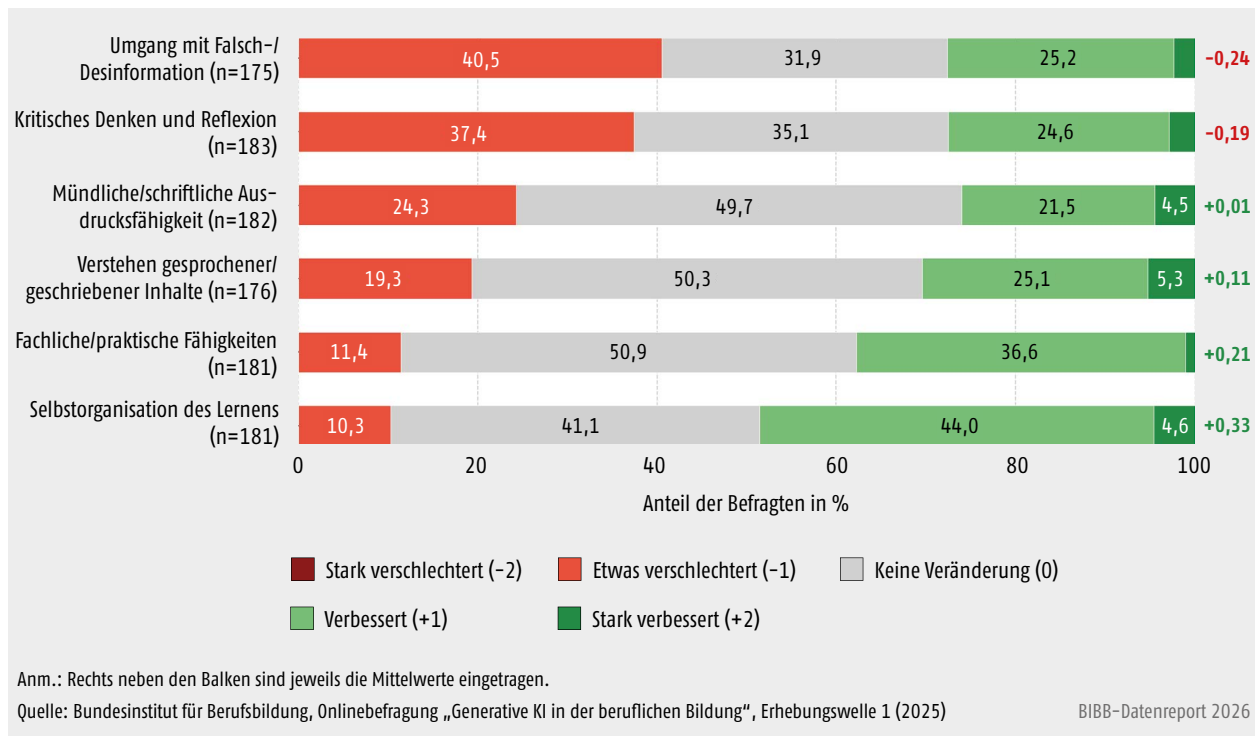
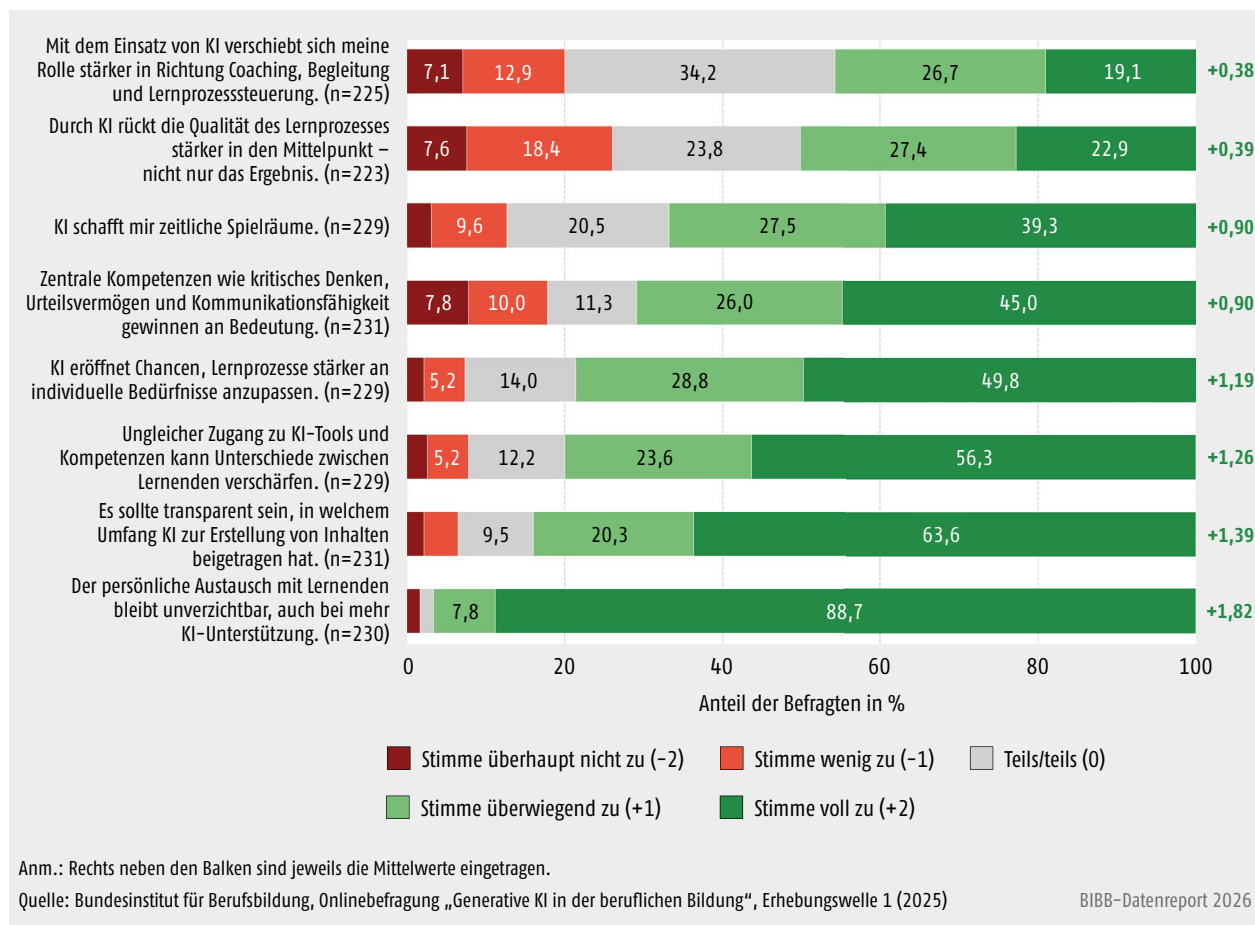
Schaubild C3.1-2: **Wahrgenommene Auswirkungen von generativer KI auf das Bildungspersonal (in %)**Schaubild C3.1-3: **Wahrgenommene Auswirkungen von generativer KI auf Lernende (in %)**

Schaubild C3.1-4: Bewertung zentraler Aussagen zum Einsatz generativer KI (in %)



datenschutzbezogene und rechtliche Unsicherheiten werden von einem großen Teil der Befragten als zentrale Hürden benannt. Gleichzeitig weisen Einrichtungen mit ausgeprägtem kollegialem Austausch, gezielten Fortbildungsangeboten und unterstützender Führungskultur deutlich höhere Nutzungsniveaus und Reifegrade auf.

2. Kompetenzentwicklung bleibt eine zentrale Voraussetzung für einen reflektierten KI-Einsatz.
Die hohe Nennung fehlender Kompetenzen als Hürde unterstreicht, dass der Einsatz generativer KI weiterhin stark von individuellen und institutionellen Kompetenzressourcen abhängt. Qualifizierungsangebote sollten daher systematisch ausgebaut und um didaktische, rechtliche und ethische Fragestellungen ergänzt werden.
3. Fundamentale pädagogische Kompetenzen gewinnen im Kontext von KI weiter an Bedeutung.
Die Befunde verdeutlichen, dass generative KI grundlegende pädagogische Kompetenzen nicht ersetzt, sondern deren Bedeutung eher verstärkt. Fähigkeiten wie kritisches Denken, Urteilsvermögen, Analyse- und

Kommunikationskompetenz bleiben zentral und müssen didaktisch gezielt abgesichert werden.

Abschließende Einordnung

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass generative KI in der beruflichen Bildung bereits angekommen ist, sich jedoch in sehr unterschiedlichen Reifegraden manifestiert. Die Potenziale für Effizienzgewinne und didaktische Weiterentwicklungen werden deutlich gesehen, stehen jedoch in einem Spannungsfeld mit Kompetenzanforderungen, rechtlichen Unsicherheiten und institutionellen Rahmenbedingungen. Für die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung erscheint es daher zentral, KI nicht als isoliertes Werkzeug zu betrachten, sondern als Anlass, bestehende pädagogische Konzepte, Rollenverständnisse und Qualifizierungsstrategien weiterzuentwickeln.

Forschungsdesiderate und Ausblick

Die vorliegenden Befunde liefern erste explorative Einblicke in Nutzungsmuster, Wirkungen und Barrieren generativer KI in der beruflichen Bildung. Zugleich ver-

weisen sie auf mehrere offene Forschungsfragen. Erstens bedarf es längsschnittlicher Analysen, um Entwicklungen im Reifegrad des KI-Einsatzes sowie mögliche Verstärkungs- oder Abbruchprozesse über die Zeit hinweg nachvollziehen zu können. Zweitens sind differenzierte Untersuchungen erforderlich, die zwischen unterschiedlichen Nutzungstypen generativer KI (z. B. assistierend, substituierend oder explorativ) unterscheiden und deren didaktische Wirkungen systematisch erfassen. Drittens besteht weiterer Forschungsbedarf hinsichtlich der Auswirkungen generativer KI auf Lernprozesse und Kompetenzentwicklung von Lernenden, insbesondere im Hinblick auf kritisches Denken, Problemlösefähigkeit und Prüfungsformate. Schließlich erscheint eine stärkere Verzahnung quantitativer Befunde mit qualitativen Analysen notwendig, um institutionelle Rahmenbedingungen, Professionalisierungsstrategien und organisationale Aushandlungsprozesse vertieft zu verstehen.

(Oliver Nahm, Martin Isenmann)

C 3.2 Leando-Portfolio „KI in der betrieblichen Ausbildung“

Einführung und Hintergrund

Änderungen in den Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sowie die Vielzahl an Informationsquellen im Rahmen des Transformationsprozesses der Wirtschaft stellen das Berufsbildungs- und Prüfungspersonal zunehmend vor größere Herausforderungen bei der Auswahl und Nutzung qualitätsgesicherter Inhalte für ihre tägliche Ausbildungspraxis. Das BIBB wurde daher vom Bundesbildungsministerium mit der Entwicklung eines Portals für Ausbildungs- und Prüfungspersonal beauftragt und hat Leando ins Leben gerufen (www.leando.de). Dieses dient als zentrale Anlaufstelle für die Ausbildungspraxis und das Prüfungswesen und bietet dafür einen modernen, strukturierten und tagesaktuellen Informations- und Wissenstransfer sowie Service- und Lernangebote an.

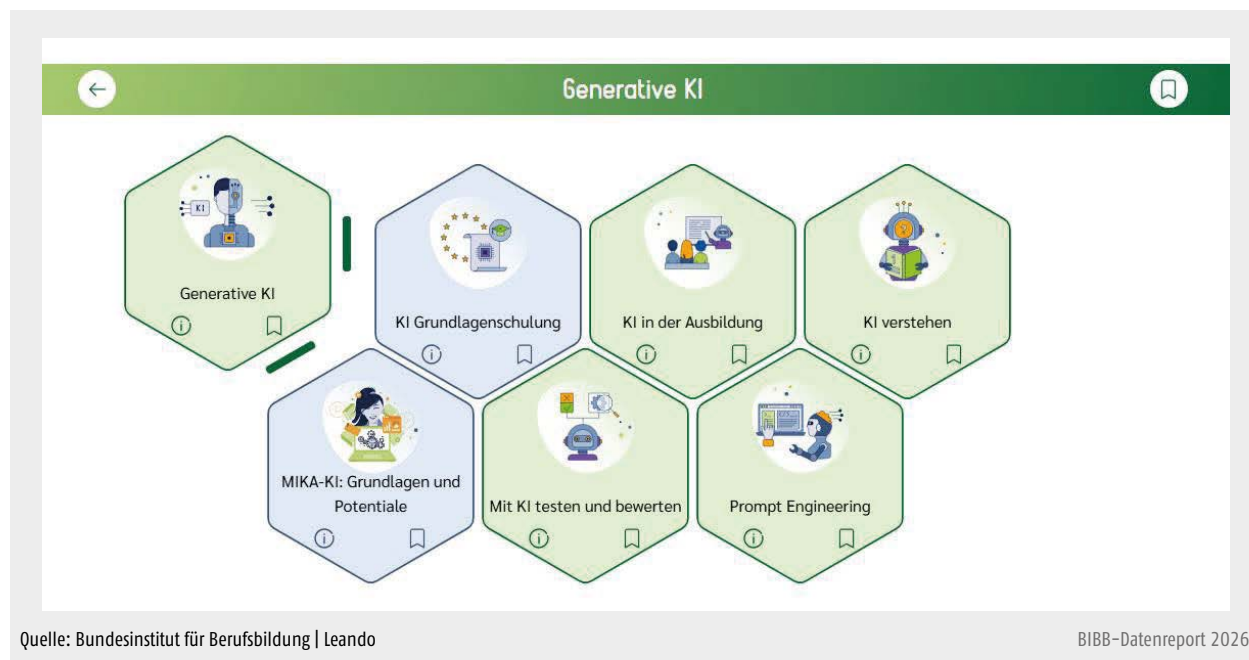
Betriebliches Ausbildungs- und Prüfungspersonal im dualen Berufsbildungssystem bildet die primäre Adressatengruppe. Diese fungiert als Schnittstelle zwischen Theorie und Praxis und ist damit auch verantwortlich für die Qualifizierung des Fachkräftenachwuchses einer Wirtschaft in der Transformation. Die demografische Entwicklung, die deutlich gestiegene Heterogenität der Auszubildenden und Anforderungen des Klimawandels an wirtschaftliche Prozesse resultieren in einem besonderen Bedarf an niedrigschwelligen, zeitlich flexibel nutzbaren und empfehlungsbasierten Lern- und Unterstützungsangeboten für die Gestaltung der betrieblichen Ausbildungspraxis. Daneben besteht ein erhöhter Informationsbedarf zu aktuellen und neu eingeführten Ausbildungsordnungen, zu fallbeispielhaften Konzepten bewährter Ausbildungspraxis und deren Reflexion im täglichen Ausbildungsgeschehen.

Vor diesem Hintergrund besteht das übergeordnete Ziel von Leando darin, den zeitlichen und inhaltlichen Anforderungen an das Ausbildungs- und Prüfungspersonal gerecht zu werden und dessen berufliche Handlungskompetenz zu stärken. Dies umfasst die Entwicklung von kontinuierlich aktualisierten und qualitätsgesicherten Inhalten, Materialien und Serviceangeboten, die einen lernortübergreifenden Einsatz ermöglichen und mittels guter Praxisbeispiele adaptiert werden können. Unter diesem Aspekt wurde auch das Angebot Leando-Lernwelt entwickelt.

Leando-Lernwelt

Die Lern- und Informationspfade von Leando ermöglichen mittels diverser interaktiver Elemente und Methoden wie Quizze, interaktiven Grafiken, Videos und anschaulichen Fallbeispielen einen anwendungs-

Schaubild C3.2-1: Der Lernpfad „Generative KI“



orientierten und kurzweiligen Zugang zu einer Vielzahl von Inhalten, die sowohl branchenspezifische als auch übergreifende Themen abdecken. Zu diesen zählen u. a. Grüne Berufe, Bauberufe, Gebäudeautomation/ Smart Building, Persönlichkeitsentwicklung, Inklusion, Künstliche Intelligenz und zahlreiche weitere Themengebiete. Die Lern- und Informationspfade der Leando-Lernwelt sind in kurze, klar strukturierte Abschnitte mit einer Gesamtbearbeitungsdauer von jeweils etwa 5 bis 20 Minuten konzipiert. Jeder Lernpfad schließt mit einer Zusammenfassung, ergänzenden Informationen und weiterführenden Materialien wie praktischen Checklisten und Handouts ab.

Lernpfad „Generative KI“

Der Lernpfad „Generative KI“ resultiert aus dem zunehmenden Einfluss und der Relevanz von KI im Kontext der beruflichen Bildung → [Schaubild C3.2-1](#). Der KI-Lernpfad richtet sich an Ausbildungs- und Prüfungspersonal, das KI-Werkzeuge in seiner Praxis nutzen oder deren Einsatz bewerten möchte, und gliedert sich in Module zu grundlegenden KI-Konzepten (z. B. Machine Learning, Deep Learning, neuronale Netze) und -Grundlagen, rechtlichen Fragen (Urheberrecht, Datenschutz, Umgang mit sensiblen Daten), betrieblichen Anwendungsszenarien und Einsatzmöglichkeiten in Ausbildung und Prüfung sowie zum Prompt Engineering. Ziel ist es, Unsicherheiten abzubauen, KI als Werkzeug für eine qualitativ hochwertige Ausbildungs- und Prüfungspraxis zu vermitteln und Ausbildungspersonal in die Lage zu versetzen,

KI-gestützte Tools reflektiert und rechtssicher einzusetzen. Der komplexe Zusammenhang rund um KI wird so für die Zielgruppe in strukturiert aufgebauten Einheiten überschaubar, niedrigschwellig und mithilfe von Praxisbeispielen adaptierbar vermittelt. Unter anderem können auch die Vorgaben des EU AI Act ([vgl. Kapitel C1](#)) zur Nutzung von KI-Werkzeugen im täglichen Arbeitskontext nach Durchlaufen der entsprechenden Lernpfade erfüllt werden.

Die Kachel „Generative KI“ ist in die folgenden Lernpfade (grün gefärbt) und einzelnen Lernbausteine (blau gefärbt) unterteilt:

- ▶ **KI verstehen Teil 1 und Teil 2**
In diesem Modul erfahren die Nutzer/-innen, wie KI in verschiedenen Bereichen des Alltags präsent ist und welche neuen Möglichkeiten generative KI eröffnet. Daneben wird der Unterschied zwischen verschiedenen KI-Systemen vorgestellt und deren Risiken, Schwächen und Potenziale werden näher erläutert.
- ▶ **Prompt Engineering – Ausbilden mit KI und Best Practice**
Hier erfahren Ausbilder/-innen und Prüfer/-innen mehr über den Aufbau und die weitere Bearbeitung von generierten Prompts. Daneben zeigt das Modul, wie KI im Ausbildungs- und Prüfungsalltag unterstützend eingesetzt werden kann.

- ▶ Mit KI testen und bewerten
In insgesamt vier Einzelmodulen werden die Möglichkeiten betrachtet, wie KI unterstützend in Test- und Bewertungsprozesse integriert werden kann. Hierunter zählen: Generieren von Aufgaben und Tests, Verbesserung der Qualität, Prüfungsvorbereitungen sowie Umgang mit KI durch Prüflinge.
- ▶ KI in der Ausbildung Teil 1 bis Teil 3
In diesem dreiteiligen Lernpfad wird aufgezeigt, wie KI sinnvoll in die Ausbildung integriert werden kann, um zum Beispiel Prozesse zu erleichtern.

Die Erweiterung der KI-Lernpfade der Leando-Lernwelt erfolgt kontinuierlich, um auf neuartige Entwicklungen im Zusammenhang mit neuen leistungsstärkeren KI-Werkzeugen zu reagieren.

Neue und zukünftige KI-Entwicklungen bei Leando

KI als Chance für die berufliche Bildung und insbesondere für das Ausbildungs- und Prüfungspersonal wird bei Leando zu einem dauerhaften Webdienst ausgebaut, der praxisorientierte Angebote zum Thema KI bereitstellt und fungiert als qualifizierter Transferkanal für Ausbildungspraxis und Prüfungswesen. Im Rahmen der Leando-Community „Generative KI in der Berufsbildung“ werden interaktive Webseminare mit Fachexperten/Fachexpertinnen, kollaborative und lernortübergreifende Zusammenarbeit und der gemeinsame Austausch zu Themen wie „Prüfungen mit KI“ oder „KI und Fake News im Ausbildungsalltag“ gefördert.

Neu ist eine kostenfreie KI-Grundlagenschulung zum EU AI Act (vgl. [Kapitel C1](#)) für Ausbildungs- und Prüfungspersonal. Nach der erfolgreichen Absolvierung der Grundlagenschulung als registrierte/-r Nutzer/-in wird ein digitaler Open Educational Badge (OEB) inklusive Nachweisdokument vergeben. Bereits über 670 Besucher/-innen von Leando haben die KI-Grundlagenschulung absolviert (Stand: 06.01.2026). Spielerisch inszenierte Elemente in nicht spielerischen Kontexten (Gamifizierung) wie OEB werden verstärkt in der Berufsbildung eingesetzt, um die intrinsische Motivation zu erhöhen und die berufliche Laufbahn der Zielgruppe qualitativ zu unterstützen (vgl. Mycelia gGmbH 2024). Die Ausweitung von digitalen Abzeichen (Badge-Vergabe) ist perspektivisch für weitere Lernangebote in der Leando-Lernwelt vorgesehen. Zudem wird ein KI-gestützter Chatbot namens „Lea-KI“ in das Portal integriert, der Informationen zielgerichtet aufbereitet und individuelle Lernempfehlungen zu berufsbezogenen und berufsübergreifenden Themen geben soll. Der modular aufgebaute Chatbot ist mit einem austauschbaren Sprachmodell versehen und erschließt Inhalte ausschließlich von www.leando.de, www.bibb.de oder wird gezielt durch die Le-

ando-Redaktion trainiert. Damit werden die Leando-Service- und Lernangebote noch stärker personalisiert und können individuell an den Bedarf des Ausbildungs- und Prüfungspersonals angepasst werden.

Parallel findet hierzu eine Machbarkeitsanalyse zur dynamischen Kompetenzbilanzierung für Ausbildungs- und Prüfungspersonal durch das Institut Technik und Bildung (ITB) der Universität Bremen statt. Im Rahmen der Machbarkeitsanalyse werden die Lernpfade nach Kompetenzbereichen des Kompetenzmodells für betriebliches Ausbildungs- und Prüfungspersonal geclustert, ein didaktischer Rahmen für die Lernwelt festgelegt und schließlich die technische Machbarkeit individualisierter Lernpfade sowie Lernempfehlungen analysiert. Die Ergebnisse der Machbarkeitsanalyse sollen darüber Aufschluss geben, wie sich das geplante personalisierte Lernpfadkonzept auf Leando technisch umsetzen lässt.

Neben dem Konzept des KI-gestützten personalisierten Lernpfads wird das Leando-Tool „Ausbildungscheck“ eine (Applikation für Ausbilder/-innen und Auszubildende, um die Ausbildungsplanung zu unterstützen) um eine KI-Implikation zum KI-gestützten Lotsen für Lernortkooperation, kurz „LoKLotsen“ erweitert. Der Fokus liegt auf der zeitnahen Unterstützung von Betrieben und Berufsschulen bei ihrer gemeinsamen Arbeit mit den Auszubildenden. Dies erfolgt in Form von anlassbezogenen Hinweisen für Lernortkooperationen.

Im Rahmen einer durch den Projektträger VDI/VDE Innovation + Technik GmbH (VDI-VE-IT) beauftragten Machbarkeitsanalyse untersucht das Unternehmen iRights.Lab in diesem Zusammenhang KI-unterstützte Lernortkooperationen zwischen Ausbildern/Ausbilderinnen sowie Berufsschullehrkräften. Die Analyse soll Aufschluss über Rahmen- und Gelingensbedingungen bei dem konkreten Anwendungsbeispiel LoKLotse geben. Mithilfe der Ergebnisse soll eine Transferierbarkeit, insbesondere in den Bildungsbereich, aber auch darüber hinaus ermöglicht werden.

Die übergeordneten Ziele der aktuellen Machbarkeitsanalysen im Kontext Leando bestehen darin, eine nachhaltige Verbesserung der Ausbildungsqualität durch einen standardisierten didaktischen Rahmen und lebenslanges Lernen für das Ausbildungs- und Prüfungspersonal zu ermöglichen sowie durch KI-gestützte Empfehlungen (LoKLotse) die Zusammenarbeit der Lernorte im Sinne der Verzahnung von Theorie und Praxis zu fördern.

Ausblick und Zusammenfassung

Mit der Ausweitung der Vergabe von OEB innerhalb der Leando-Lernwelt wird der Einfluss spielerischer Lernelemente auf das Nutzungsverhalten und den Lerntrans-

fer der Leando-Mitglieder genauer untersucht werden müssen. Ferner ist zu prüfen, auf welche Weise durch nutzerorientierte Weiterentwicklungen datenbasierte Nutzungsanalysen und kontinuierliche Rückkopplungsmechanismen mit der Berufsbildungspolitik und -wissenschaft eine iterative Weiterentwicklung der Leando-Lernwelt gestaltet werden kann.

Zusammenfassend leistet Leando mit seinen Angeboten – insbesondere der Lernwelt und den themenspezifischen Lernpfaden – einen innovativen und niederschweligen Beitrag zur digitalen Unterstützung des Ausbildungs- und Prüfungspersonals im dualen System. Die Verknüpfung von qualitätsgesicherten Inhalten, bedarfsorientierten didaktischen Ansätzen und praxisnahen Beispielen adressiert zentrale Herausforderungen der beruflichen Bildung in Zeiten des digitalen und ökologischen Wandels.

(Melanie Schütt)

C 3.3 Chancen und Herausforderungen generativer KI für die berufliche Bildung am Beispiel der Fachinformatikerberufe

Die rasante Entwicklung generativer Künstlicher Intelligenz (GenKI), insbesondere seit der Veröffentlichung von ChatGPT im November 2022, hat eine Debatte über die Zukunft des Kompetenzerwerbs in der beruflichen Bildung ausgelöst. Gerade in der Softwareentwicklung wird KI bereits heute breit eingesetzt. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie sie die Ausbildung der nächsten Generation von Fachkräften beeinflussen wird – insbesondere jene in der dualen Berufsausbildung, die Theorie und Praxis eng miteinander verbindet.

Ein vom BIBB (Jens Dörpinghaus) durchgeführtes Experiment in Zusammenarbeit mit der Universität Stuttgart (Manuel Merkel) untersucht erstmals systematisch, welche Auswirkungen der Einsatz von ChatGPT auf Auszubildende in der Fachinformatik hat (vgl. Merkel 2024 und Merkel/Dörpinghaus 2025). Die Relevanz der Studie zeigt sich sowohl in der hohen Nutzung von KI-Tools unter jungen Menschen als auch in den veränderten Anforderungen des Arbeitsmarktes. So belegen Analysen von über 3,5 Mio. Stellenanzeigen einen deutlichen Anstieg der Nachfrage nach KI-bezogenen Kompetenzen in IT-Berufen zwischen 2015 und 2022 (vgl. Tiemann/Dörpinghaus/Shivashankar 2024).

Untersuchungsdesign und zentrale Ergebnisse

Ziel der Studie ist es, Chancen und Grenzen generativer KI für die berufliche Ausbildung in den Fachinformatikerberufen aufzuzeigen. Dazu wurden zwei Untersuchungsansätze kombiniert. In einem ersten Schritt wurde untersucht, wie gut ein KI-generierter Programmcode im Vergleich zu einem von Menschen geschriebenen Code abschneidet. Grundlage waren über 2.000 Programmieraufgaben von LeetCode **E**. Bewertet wurden unter anderem Verständlichkeit, Qualität und Effizienz des Codes. Detaillierte methodische Informationen finden sich in der zugrunde liegenden wissenschaftlichen Veröffentlichung.

E

LeetCode

LeetCode ist eine Onlineplattform, die Programmierern/Programmiererinnen ermöglicht, ihre Fähigkeiten durch das Lösen von Aufgaben zu verbessern und zu evaluieren. Sie bietet eine umfangreiche Sammlung von Übungsaufgaben aus verschiedenen Bereichen der Informatik.

Von den insgesamt 2.321 generierten Lösungen wurden 2.086 valide von der KI generiert und mit 57.238 nutzergenerierten Lösungen verglichen – insgesamt über 958.000 Codezeilen. Die Analyse erfolgte anhand etablierter Qualitätsmetriken gemäß ISO/IEC 25010: Code-Qualität (operationalisiert durch Antipattern im Code pro Zeile Code – Code Smells per LOC), Code-Verständlichkeit (Code Komplexität pro Zeile Code – cognitive complexity score per LOC), Laufzeitverhalten und Ressourcennutzung. Die statische Codeanalyse wurde mittels SonarQube, einer Software zur automatisierten Analyse von Quellcode, durchgeführt, während Performanzmetriken über die LeetCode-Plattform erhoben wurden.

Im zweiten Teil der Studie wurde der Einsatz von ChatGPT direkt in der Ausbildung untersucht. 27 Auszubildende im zweiten Ausbildungsjahr bearbeiteten typische Aufgaben aus der Softwareentwicklung, etwa das Umsetzen neuer Funktionen, das Verstehen und Korrigieren von Code oder die Arbeit mit Versionskontrollsystemen. Eine Gruppe durfte ChatGPT nutzen, die andere arbeitete ohne KI-Unterstützung. Der eingesetzte Fragebogen enthielt verschiedene Erhebungsinstrumente: den After-Action Review for AI (AAR/AI)-Prozess **E**, den NASA Task Load Index (NASA-TLX **E**) zur Erfassung kognitiver Belastungen. Weitere Bestandteile der Untersuchung waren eine quantitative Analyse durch Multiple Choice und eine qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring und Fenzl (vgl. Mayring/Fenzl 2019). Eine statische Codeanalyse mittels SonarQube komplementiert den Umfang hinsichtlich der Code-Qualität und der Code-Verständlichkeit.

E

After-Action Review for AI (AAR/AI)

After-Action Review for AI wurde als Mittel eingesetzt, um Einblicke in die Nutzung von GenAI zu gewinnen. Der Prozess basiert auf dem von der US-Armee entwickelten Lerninstrument, das die Grundprinzipien der sogenannten Nachbesprechung (After-Action Review) beschreibt. Das Ziel der Nachbesprechung ist es, die Reflexion über positive und negative Erfahrungen zu erleichtern, um Lernprozesse anzustoßen, die in zukünftige Operationen einfließen können. Diese Methodik wurde bereits in anderen Bereichen (z. B. in der medizinischen Behandlung) angepasst und implementiert, darunter auch in den Bereichen IT und KI zur Bewertung von Anwendungen Künstlicher Intelligenz.

E

NASA Task Load Index (NASA TLX)

Der weit verbreitete NASA Task Load Index (NASA TLX) wird zum Zweck der Messung der kognitiven Belastung verwendet. Die Bewertung umfasst die Messung der kognitiven Belastung in sechs Dimensionen: mentale, physische und zeitliche Anforderungen sowie Leistung, Anstrengung und Frustration. Jedem der sechs Faktoren wurde eine Skala von 1 bis 20 zugewiesen, wobei jeder Faktor auch durch eine Beschreibung definiert wird.

Ergebnisse: Mehr Tempo – aber weniger Verständnis

Die Ergebnisse zeigen zunächst deutliche Vorteile: Auszubildende mit ChatGPT-Unterstützung lösten mehr Aufgaben erfolgreich und schneller. Der von ihnen erstellte Code wies zudem weniger typische Qualitätsprobleme auf – sogenannte Code Smells, also Hinweise auf schwer wartbaren oder unübersichtlichen Code. Außerdem berichteten die Auszubildenden von geringerer mentaler Belastung und weniger Frustration.

Dem stehen jedoch relevante Nachteile gegenüber. Beim Verständnis von Programmcode zeigte sich kein Vorteil für die ChatGPT-Gruppe – in einzelnen Aufgaben schnitt sie sogar schlechter ab als die Vergleichsgruppe. Besonders problematisch waren bestimmte Nutzungsmuster: Viele Auszubildende übernahmen von der KI generierten Code weitgehend unverändert, ohne ihn kritisch zu prüfen oder anzupassen. Dies führte teilweise zu unnötigem oder fehlerhaftem Code und deutet auf ein mangelndes Verständnis der Zusammenhänge hin.

Implikationen für die Berufsbildung

Die Studie zeigt, dass der Einsatz generativer KI in der beruflichen Bildung eine grundlegende didaktische Neuorientierung und die Einbeziehung der Informatik erfordert. Obwohl GenKI-Tools wie ChatGPT die Effektivität bei bestimmten Aufgaben – insbesondere der Neu- und Weiterentwicklung von Features – steigern können, dokumentieren die Ergebnisse eine ausgeprägte Tendenz zum „Merely-Generate-Solutions“-Ansatz, also schlicht den Code der GenKI zu übernehmen, ohne ihn groß anzupassen. Dadurch geraten tiefes Code-Verständnis und zentrale Lernprozesse wie Problemlösen und Code-Tracing in den Hintergrund, was im Widerspruch zu lerntheoretischen Erkenntnissen steht (vgl. Kumar 2013; Lister/Fidge/Teague 2009). Besonders kritisch ist die Diskrepanz zwischen subjektiver Kompetenzwahrnehmung und objektivem Lernerfolg, wie sie auch Kosar u. a. (2024) beschreiben. Zudem bestätigt die Studie,

dass ChatGPT je nach Aufgabentyp unterschiedlich lernförderlich ist, was den Bedarf an differenzierten pädagogischen Einsatzstrategien unterstreicht und Befunde von Kazemitabaar u. a. (2024) stützt.

Gleichzeitig zeigt die qualitative Inhaltsanalyse, dass GenAI bereits fest im Arbeitsalltag der Auszubildenden verankert ist, sodass Verbote weder praktikabel noch sinnvoll erscheinen. Stattdessen müssen evidenzbasierte didaktische Konzepte entwickelt werden, die Kompetenzen im gezielten und reflektierten Umgang mit GenAI fördern – einschließlich metakognitiver Fähigkeiten zur Promptgestaltung und der Fähigkeit, Grenzen des Tools zu erkennen. Offene Forschungsfragen betreffen insbesondere die langfristige Entwicklung von Programmierfähigkeiten, Generalisierungsdefizite von Modellen wie GPT-4o sowie die Wirksamkeit hybrider Nutzungsstrategien, die teilweise Selbstprogrammierung mit punktueller KI-Unterstützung kombinieren. Insgesamt verdeutlicht die Studie, dass GenKI zwar ein mächtiges Werkzeug ist, aber nur durch eine aktive pädagogische Begleitung in der dualen Ausbildung so eingesetzt werden kann, dass Effektivitätsgewinne nicht auf Kosten von Verständnis und Problemlösefähigkeit gehen.

(Manuel Merkel – Universität Stuttgart, Jens Dörpinghaus)

C 3.4 KINO – Grenzen und Möglichkeiten des KI-Einsatzes in Neuordnungsverfahren

Hintergrund der Untersuchung

Mit der flächendeckenden Verbreitung von ChatGPT wurde die niederschwellige Nutzung einer generativen Künstlichen Intelligenz für die breite Bevölkerung möglich. Dadurch wurde mehr denn je die Diskussion im öffentlichen Raum angestoßen, wie der Einsatz derartiger Technologien die Arbeitswelt verändert. Während frühere Studien, so Mäkelä und Stephany (2025), sich vorwiegend auf die Frage des Automatisierungspotenzials von Technologien konzentrierten und die Möglichkeiten des Einsatzes von KI bei kognitiven und manuellen Routinetätigkeiten aufzeigten (vgl. Autor/Dorn 2013), deuten neuere Erkenntnisse darauf hin, dass sich diese Effekte nun auch auf nicht routinemäßige kognitive Aufgaben erstrecken (vgl. Boussioux u. a. 2024; Meincke u. a. 2024). Zudem dokumentiert ein kleinerer Teil der Literatur Ergänzungseffekte wie verbesserte Produktivität oder Effizienz bei analytischen, programmiertechnischen oder schriftstellerischen Aufgaben (vgl. Dell'Acqua u. a. 2023; Eloundou u. a. 2023). Vor diesem Hintergrund wurde auch innerhalb der Ordnungsabteilung³⁵⁰ des BIBB die Frage aufgeworfen, inwieweit sich die Arbeit in diesem Bereich durch KI verändern kann. Können Tätigkeiten, z. B. die Entwicklung eines Entwurfs einer Ausbildungsordnung mit Ausbildungsrahmenplan, durch ein Large Language Modell (LLM) wie ChatGPT unterstützt werden? Da es Ende 2023 bis auf einzelne Versuche, wie beispielsweise das Konkretisieren neuer beruflicher Inhalte mit KI generierten Formulierungen oder das Zusammenführen von Mitschriften zu einem Protokollentwurf, bisher keine Untersuchung gab, die die Chancen und Risiken des Einsatzes von ChatGPT in Neuordnungsverfahren systematisch betrachtet, wurde das Projekt „Künstliche Intelligenz in Neuordnungsverfahren“ (KINO) auf den Weg gebracht.

³⁵⁰ In der Abteilung 2 „Struktur und Ordnung der Berufsbildung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung werden Ausbildungsordnungen für staatlich anerkannte duale Berufsausbildungen sowie bundesweit einheitlich geltende Fortbildungsordnungen (jeweils auf der Grundlage des BBiG/der HWO) modernisiert bzw. neu entwickelt. Daneben werden die Grundlagen für die Weiterentwicklung der Ordnungsarbeit erarbeitet. Ordnungsbegleitend führen die Mitarbeitenden Bedarfsanalysen für neue Berufe durch und evaluieren erlassene Aus- und Fortbildungsordnungen mit dem Ziel einer laufenden Qualitätssicherung und Verbesserung der Ordnungsarbeit. Im Anschluss an die sogenannten Neuordnungsverfahren tragen Umsetzungshilfen aus der Reihe „Ausbildung gestalten“ zur Unterstützung der Implementation bei (s. <https://www.bibb.de/de/469.php>).

Methodik und Untersuchungsgegenstand

Für eine systematische Analyse der Fragestellung, wie und vor allem an welchen Stellen eines Neuordnungsverfahrens ChatGPT die Prozesse unterstützen oder gar verändern kann, wurde das konventionelle Neuordnungsverfahren des Berufs Bauzeichner/Bauzeichnerin (neu: Bautechnischer Konstrukteur/Bautechnische Konstrukteurin) (2024 bis 2025) durch teilnehmende Beobachtungen begleitet. Dabei wurden zum Start des KINO-Projekts zwei Bedingungen formuliert:

- 1) Die Sozialpartnerhoheit und das Konsensprinzip müssen gewährleistet bleiben.
- 2) KI soll die Arbeit der Sachverständigen nicht ersetzen, sondern sie unterstützen.

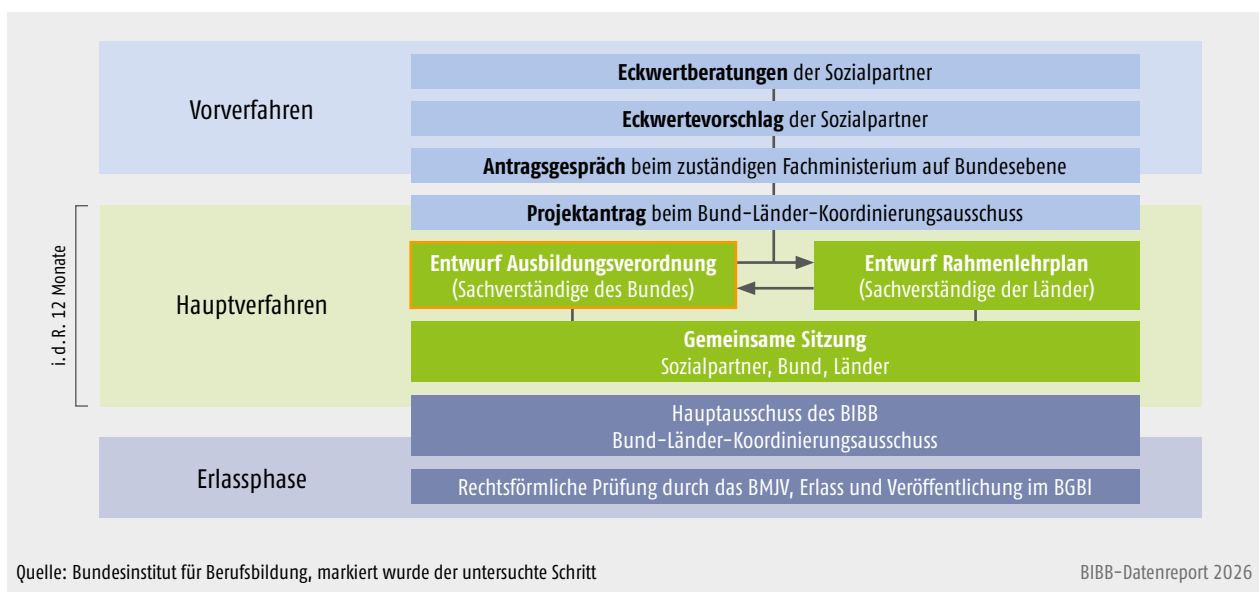
Im Verlauf des Hauptverfahrens wurden bei der Erarbeitung des Verordnungsentwurfes (siehe Markierung im → **Schaubild C3.4-1**) die einzelnen Prozessschritte mit Hilfe von LLMs gespiegelt. Hierzu wurde jeder Prozessschritt (siehe nachfolgender Kasten) parallel zu dem laufenden Verfahren unter dem Einsatz von ChatGPT durchgeführt und so eine fiktive Unterstützung simuliert. Besonderes Augenmerk lag auf den Sachverständigen-sitzungen im Prozessschritt 3. Dieser umfasst in der Regel fünf, meist zweitägige Sitzungen mit Sachverständigen der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberseite sowie mit Vertreterinnen bzw. Vertretern der zuständigen Ministerien unter der Leitung des BIBB. Die einzelnen Sitzungen werden vom BIBB vorbereitet, moderiert und nachbereitet. Im Anschluss an jede Sitzung wird ein Protokoll versandt. Zum Vergleich kamen auch andere Sprachmodelle in deren jeweiligen Entwicklungsstadien zum

Einsatz, wobei über den Verlauf kein Mehrwert einzelner Modelle festgestellt werden konnte. Das eigentliche Neuordnungsverfahren blieb bis auf die teilnehmende Beobachtung durch ein Projektmitglied davon unberührt. Gesammelte Erkenntnisse wurden den Akteuren und Akteurinnen des Neuordnungsverfahrens bei Rückfragen während der Projektlaufzeit dargelegt.

Prozessschritte beim Entwurf einer Ausbildungsordnung

1. Eingang der Weisung beim BIBB*
 2. Inhaltliche und organisatorische Vorbereitung des Projekts
 3. Erarbeitung des Verordnungsentwurfes
 - a) Vorbereitung
 - b) Durchführung
 - c) Nachbereitung
 4. Abstimmung der Entwürfe der Ordnungsmittel zwischen den Sachverständigengremien von Bund und Ländern
 5. Gremiendurchlauf*
 - a) Anhörung der Sozialparteien und Übergabe des Verordnungsentwurfs an BMBFSFJ und Fachministerium zur Gemeinsamen Sitzung
 - b) Stellungnahme des Hauptausschusses
 6. Evaluation des Neuordnungsprozesses*
 7. Sichtprüfung der Gleichwertigkeit auf Ebene des Berufsprofils zwischen den Berufsabschlüssen Deutschland – Schweiz*
 8. Organisatorische Beendigung des Projekts und Information der Fachöffentlichkeit
- (* nicht innerhalb des Projekts mit LLMs gespiegelt)

Schaubild C3.4-1: Ablauf eines Neuordnungsverfahrens



Vorschläge von ChatGPT für die Berufsbildposition „Anwenden von kollaborativen Arbeitsweisen mit am Bau Beteiligten“ und deren Einschätzung (vgl. Telieps/Schad-Dankwart/Nahm 2025):

Beispiel von ChatGPT	Bewertung anhand der Hauptausschussempfehlung 160 und dem Handbuch der Rechtsförmlichkeit
„Integration von digitalen Schnittstellen und gemeinsamer Datenplattformen in den Bauprozess.“	Die Sprache ist nicht eindeutig: Wie können Schnittstellen und Plattformen in einen Bauprozess integriert werden? Ge-eigneter wäre hier „digitale Schnittstellen und gemeinsame Datenplattformen in das Modell integrieren“. Dieser Punkt wurde mit den Sachverständigen dahingehend diskutiert, ob dies zum Berufsprofil gehört oder ob die Schnittstellen und Plattformen lediglich genutzt werden.
„Erstellung von präsentationsfähigen Dokumenten und Be-richten für die Vorstellung und Diskussion von Projekten.“	Hier fehlt eine klare Abgrenzung des Verantwortungs-bereichs der Bauzeichner/-innen zu anderen Hierarchie-ebenen. Es wäre besser, „mitwirken“ statt „erstellen“ zu verwenden. Die Sachverständigen mussten hier entschei-den, welche Art von Dokumenten und Berichten eigenver-antwortlich in das Berufsprofil gehören.
„Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der teamüber-greifenden Zusammenarbeit im Bauprojekt.“	Die Arbeits- und Geschäftsprozesse in einem Betrieb vor Ort werden auf dieser aggregierten Ebene nur bedingt ab-gebildet: Die Förderung der teamübergreifenden Zusam-menarbeit gehört nicht dazu. Bauzeichner/-innen würden an solchen Maßnahmen teilnehmen oder könnten sie im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses vor-schlagen.
In den drei Beispielen fehlt jeweils ein aktives, konkretes Verb für beobachtbare Handlungen.	

C3

Die Ergebnisse beider Vorgehensweisen – der konventionellen sowie der KI-unterstützten – wurden insbesondere bei der Erstellung von Ausbildungsordnungen mit Ausbildungsrahmenplan miteinander verglichen und einer systematischen Reflexion durch erfahrene Projektleitungen unterzogen. Dabei wurde insbesondere hinterfragt, wie hinreichend plausibel und relevant die Ergebnisse sind, inwieweit sich Ergebnisse voneinander unterscheiden und ob sich Ergebnisse mit der KI-unterstützten Arbeitsweise schneller erzielen lassen.

Weitere Arbeiten wie beispielsweise die Fertigung eines Protokollentwurfs zeigten zufriedenstellende Ergebnisse beim Vergleich der herkömmlich erstellten, mit der KI-unterstützten Version. Im Projektverlauf nutzten auch zunehmend nicht am Projekt beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Neuordnungsverfahren LLMs. Die

Einschätzungen der Ergebnisse decken sich mit den hier beschriebenen.

Neben den Arbeiten der Projektleitung am BIBB wurden auch die Aufgaben der Projektassistenz auf Potenziale für den Einsatz von LLMs untersucht. Hierzu gab es zwei Workshops, im Rahmen derer die Erwartungen der Sachbearbeitungen im Ordnungsgeschäft abgefragt und bereits gesammelte Erfahrungen diskutiert wurden. Besonders hervorzuheben ist der Bedarf einer KI-unterstützten Terminfindung für die Sachverständigensitzung, der noch nicht entsprechend gedeckt werden kann. Erste Versuche mit fiktiven Kalendern, die voreingestellte Terminblöcke enthalten, zeigen jedoch, dass hier Möglichkeiten zur Unterstützung gegeben sind.

Erkenntnisse

LLMs sind ein starkes Werkzeug, das in vielen Prozessschritten unterstützen und Hilfestellung leisten kann. Vor allem bei Entwürfen für Texte und Textbausteine oder bei deren Überarbeitung wird es bereits häufiger eingesetzt. Aktuell bleibt die Nutzung jedoch bei der konkreten Unterstützung für die Erarbeitung von Teilen der Ausbildungsordnung und Ausbildungsrahmenplan noch hinter den Erwartungen zurück. Es zeigte sich in den einzelnen Prozessschritten immer wieder, dass sich die Erarbeitung aus implizitem Wissen, historisch gewachsenen Bestandteilen, kreativen Ansätzen und Präzision in der Formulierung speist und daneben noch Veränderungsprozessen unterliegt. Ein LLM hat beim Nachvollziehen dieses Vorgehens noch Schwierigkeiten. Hier wechseln sich kreative Herausforderungen – beispielsweise in Bezug auf die Inhalte – und standardisierte Vorgaben – beispielsweise bezüglich rechtsförmlicher Formulierungen – ab, die nicht parallel von der KI bewältigt werden können. Es zeigte sich im Projektverlauf, dass sich die LLMs kontinuierlich weiterentwickeln und manche Schwierigkeiten, die am Anfang noch bestanden, gegen Ende nicht mehr ins Gewicht fielen. Gleichwohl kann das Unterstützungspotenzial zum Zeitpunkt des Projektendes nur punktuell gehoben werden.

Aussicht: Ordnungsarbeit Hand in Hand mit der KI

Ein dynamisches Fortschreiten im Hinblick auf die technischen Entwicklungen bei LLMs ist auch für die Zukunft zu erwarten, sodass einige der bestehenden Hindernisse in näherer Zukunft womöglich ausgeräumt werden. Daher sind die bislang erreichten Ergebnisse keinesfalls endgültig, sondern spiegeln die Möglichkeiten und Hürden der zur Untersuchung vorliegenden Technik wider. Eine kontinuierliche Beobachtung ist sinnvoll und erforderlich. Ziel sollte es sein, (zeit-)aufwendige Diskussionen um das rechtsförmliche Formulieren von Inhalten aus den Sachverständigensitzungen auszulagern und Chatbots zu überlassen, damit sich das Sachverständigengremium auf die Aushandlung der Ausbildungsinhalte und Prüfungsgestaltung konzentrieren kann. Spezialisierte (generative) KI-Modelle werden

voraussichtlich einige der bisherigen Barrieren umgehen können. Insbesondere die parallele Bearbeitung von kreativen Aufgaben in Zusammenhang mit standardisierten Strukturvorgaben könnte hier zukünftig eine hilfreiche Unterstützung darstellen. Dann könnte ein neuer Inhalt stichpunktartig so ausgearbeitet werden, dass die Formulierung der dafür erforderlichen Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten den Anforderungen an eine Verordnung genügt. Bislang steht diese technische Weiterentwicklung jedoch noch aus.

Gleichwohl gewinnen Medien- und KI-Kompetenzen für alle an Ordnungsprozessen Beteiligten an Relevanz, da ChatGPT als Hilfsmittel schon jetzt kaum mehr aus der Textentwurfs- und Protokollerstellung wegzudenken ist. Neuordnungsverfahren werden zukünftig mehr und mehr Hand in Hand von Menschen und KI ablaufen. Idealerweise liefern die Sachverständigen dann die Inhalte und LLMs führen diese zu einem rechtsförmlichen Verordnungstext zusammen. Dieses Vorgehen könnte zeitintensive Diskussionen und Abstimmungen verkürzen und die Sachverständigenarbeit konzentrieren. Ersetzen, so kann zu jetzigem Zeitpunkt gesagt werden, lässt sich jedoch kein Prozessschritt vollständig durch die KI, doch wird der Einsatz von generativer KI als Arbeitsmittel zunehmend Bestandteil der Prozesse werden.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass zufriedenstellende Ergebnisse auf absehbare Zeit nur im Zusammenspiel von KI und Mensch erreicht werden können. Im Diskurs wird dies als „human in the loop“ bezeichnet. Bis Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenpläne in Deutschland bis zum Entwurf durch ein LLM erstellt werden, der vom BIBB und von Sachverständigen nur noch auf Richtigkeit und Vollständigkeit kontrolliert wird, so wie es in anderen Ländern bereits erprobt wird, wird noch etwas Zeit vergehen. Dann müsste auch übergeordnet auf die Prozesse eines Neuordnungsverfahrens geschaut werden, inwieweit hier Änderungsbedarf entsteht, um ein neues qualitätsgesichertes Verfahren aufsetzen zu können.

(Johanna Teliëps, Inga Schad-Dankwart, Oliver Nahm)

C 3.5 Digitalisierung von Ausbildungsordnungen

Was enthält das BIBB-Berufearchiv?

Das Berufearchiv des BIBB basiert auf einer Sammlung an berufsbezogenen Materialien und Dokumenten, die seit 1970 bei der Umsetzung des gesetzlichen Auftrags des BIBB, das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe zu erstellen und zu veröffentlichen (§ 90 Abs. 3 Nr. 3 BBiG), stetig gewachsen ist. Die Sammlung wurde durch Bestände der Arbeitsstelle für betriebliche Berufsbildung Bonn sowie des Zentralinstituts für Berufsbildung der DDR ergänzt.

Nach aktuellem Stand enthält das Archiv 7.300 berufsbezogene Dokumente mit etwa 130.000 Seiten zu 2.385 Berufen. Inhaltlich handelt es sich um Texte zu Erlassen vor Inkrafttreten des BBiG 1969, wie beispielsweise Berufsbildern, Berufsbildungsplänen oder Prüfungsanforderungen, Ausbildungsunterlagen, Berufs- und Qualifikationscharakteristiken oder Berufsbilder der DDR sowie die gesetzlichen Grundlagen der Berufsbildung in der DDR oder Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrpläne, Ausbildungsprofile und Fortbildungsregelungen von Bund, Ländern und Kammern in der Bundesrepublik Deutschland (siehe nachfolgende Auswertung des BIBB-Berufearchivs nach Dokumenttypen):

Erlasse vor Inkrafttreten des BBiG 1969	DDR (Ausbildung und Fortbildung)	Bundesrepublik Deutschland
Berufsbilder	Berufsbilder	Ausbildungsordnungen
Prüfungsanforderungen	Ausbildungsunterlagen	Rahmenlehrpläne
Berufsausbildungsplan	Programme für die Fachbildung der Meister	Ausbildungsprofile
Berufsbildungsplan	Qualifikationscharakteristiken	Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen
Ausbildungsrichtlinien	Rahmenausbildungsunterlagen	Fortbildungsprofile
Berufseignungsanforderungen	Berufs- und Qualifikationscharakteristiken	Regelungen der zuständigen Stellen für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen
Fachliche Vorschriften zur Regelung des Lehrlingswesens und der Gesellenprüfung im Handwerk	Ergänzungen zu den Ausbildungsunterlagen	Fortbildungsregelungen des Bundes
Berufsausbildung der/des BERUFSBEZEICHNUNG	Ausbildungspläne	Fortbildungsregelungen der Länder
Fachliche Vorschriften für die Meisterprüfung	Ausrüstungsnormative	Länderrechtliche Ausbildungen und Fortbildungen im Gesundheitswesen
„Sammeldokumente“ (z. B. „Berufsbild, Berufsbildungsplan, Prüfungsanforderungen BERUFSBEZEICHNUNG“)	Ausbildungsordnungen	Umschulungen

Die Materialien und Dokumente decken große Teile von 100 Jahren deutscher Berufsbildungsgeschichte aus der Weimarer Republik, dem Dritten Reich, der Bundesrepublik Deutschland und der DDR ab. Die ältesten Dokumente beziehen sich auf die Postberufe von 1924. → **Schaubild C3.5-1 Internet** zeigt am Beispiel eines Stammbaums für den Ausbildungsberuf Textil- und Modeschneider/-in, dass sich mithilfe der im Berufearchiv vorhandenen Dokumente die Entwicklung des Berufs seit den 1930er-Jahren beinahe lückenlos nachvollziehen lässt.

5.800 Dokumente wurden zu ihrem Schutz und ihrer Erhaltung bereits gescannt.³⁵¹ Dieser Bestand bildet die Basis für den Aufbau eines digitalen Archivs zur historischen Berufsbildung, damit Wissen nicht nur gespeichert, sondern gefunden und genutzt werden kann.

Wie erfolgt die Bearbeitung?

Um die Auffindbarkeit und die Nutzbarkeit dieser Dokumente zu verbessern, werden die Texte KI-gestützt erschlossen **E**. Der Weg dorthin führt zum einen über eine Transkriptionspipeline für einen automatisierten Workflow, mit dessen Hilfe gescannte historische Dokumente, per optischer Zeichenerkennung (Optical Character Recognition, OCR) in strukturierte TEI-XML-Transkripte überführt, die Texte annotiert und in einer Datenbank abgelegt werden. Zum anderen wird eine Web-Anwendung geschaffen, die als Informations- und Archivsystem fungiert und eine interaktive Arbeit mit diesem Workflow und den hinterlegten Daten erlaubt. Dies wären die Einsicht in die Dokumente, die Suche nach und das Herunterladen von Dokumenten als PDF, aber auch beispielsweise das Arbeiten mit linked data in Form von RDF-Triples.

E

Erläuterungen zu den verwendeten Begriffen

Machine Learning ist ein Teilbereich der KI, bei dem Systeme durch die Analyse großer Datenmengen lernen, Muster zu erkennen und Vorhersagen zu treffen. Dabei werden Algorithmen trainiert, die mit steigender Datenmenge zu besseren Ergebnissen führt.

Natural Language Processing (NLP) ist eine Methode der KI, durch den Computer menschliche Sprache lesen, verste-

hen und generieren können. Zur Text- und Sprachanalyse werden Linguistik und Machine Learning kombiniert, sodass Muster gefunden und passend zum Kontext reagiert werden kann.

Unter **Text Mining** ist die automatisierte Analyse großer Mengen unstrukturierter Textdaten zu verstehen, um Muster und Informationen mithilfe von KI und Machine Learning zu extrahieren.

Unter **RDF-Triple** versteht man eine fundamentale Datenstruktur im Resource Description Framework (RDF), die aus den drei Komponenten Subject, Predicate und Object besteht. Subject meint die beschriebene Ressource, Predicate steht für die Eigenschaft oder das Attribut des Subjekts und Object für den Wert der Ressource, auf den das Predicate deutet. Zusammen bilden diese Komponenten Aussagen über das Subjekt, die eine strukturierte Darstellung von Beziehungen und Daten ermöglichen.

Im ersten Schritt des Workflows erfolgt die Bildvorverarbeitung, welche die Scans für die Texterkennung optimiert: Die Bilder werden begradigt, aufgehellt und um Verzerrungen, Farben sowie Flecken bereinigt.

Bei den Dokumenten handelt es sich zum großen Teil um juristische Texte, die eine starke Unterteilung und Strukturierung aufweisen. Diese Unterteilungen beruhen zum Teil auf der inhaltlichen Aufbereitung der Rechtstexte in knapp gehaltenen Paragraphen, denen jeweils unmittelbar der nächste Textabschnitt folgt. Erschwerend für die OCR sind die Aufbereitung von Text in Tabellen oder auch zweispaltig gesetzte Texte sowie Fraktur-, Schreibmaschinen- oder Nadeldruckerschrift (vgl. Reiser/Dörpinghaus/Steiner 2024; Reiser/Steiner 2024).

Die Transkriptionspipeline kombiniert OCR, Layoutanalyse sowie regelbasierte Struktur- und Tabellenerkennung und das automatische Erkennen des Dokumenttyps, d. h. die Zuordnung, ob es sich zum Beispiel um eine Ausbildungsordnung oder ein Berufsbild handelt. Im Hinblick auf die Annotation der Dokumente stellen sich weitere Fragen, etwa wie KI-Technologien einen Beruf erkennen können. Im Deutschen haben sich Familiennamen häufig aus Berufsbezeichnungen entwickelt. Die KI-gestützte Software muss unterscheiden, ob es sich im konkreten Fall etwa um eine Anrede handelt oder ob z. B. der Beruf Schneider/-in gemeint ist und das Dokument dementsprechend diesem Beruf zuzuordnen ist. → **Schaubild C3.5-2 Internet** zeigt den entsprechenden KI-basierten Workflow (vgl. auch Dorau u. a. 2025; Dorau/Hein 2025).

351 Bei der Auswahl der Dokumente für das Scannen wurden Dubletten und Dokumente, die nicht dem Kerngeschäft des BIBB zuzurechnen sind, nicht berücksichtigt. Dies umfasst Materialien, die inhaltlich den Fortbildungsregelungen der Länder und der zuständigen Stellen zuzuordnen sind, länderrechtliche Aus- und Fortbildungen des Gesundheitswesens sowie Regelungen der zuständigen Stellen für die Berufsausbildung von Menschen mit Behinderungen (vgl. Steiner u. a. 2025, S. 11f.).

Hierfür wurden Verknüpfungen mit verschiedenen Fassungen von Klassifizierungssystemen (KldB) vorgenommen und auf die Genealogie der Berufeseiten des BIBB zurückgegriffen, was den Vorteil hat, dass die Daten des Berufearchivs auf diese Weise mit der Deutschen Arbeitsmarktontologie (GLMO – German Labor Market Ontology, vgl. Dörpinghaus u. a. 2023) „sprechen“ können, also interoperabel sind → **Schaubild C3.5-3 Internet**. In den Texten werden mittels Eigennamenerkennung (named-entity recognition, NER-Terme) z. B. Berufe annotiert. Dies führt dann mithilfe der GLMO zu einer Interoperabilität. Geplant und teilweise umgesetzt ist auch, einen Datenabgleich mit verschiedenen Genealogien, Veröffentlichungslisten von Verlagen und mit den DDR-Entsprechungslisten durchzuführen, mit dem Ziel, Lücken im Bestand des Berufearchivs auszumachen und diese zu schließen.

Zentrale Funktionen des oben erwähnten Archivsystems sind die Verwaltung von Metadaten, die Versionierung von Datensätzen, der rollenbasierte Zugriff als Gast, Leser/-in, Archivar/-in oder Administrator/-in, der Upload der gescannten Dokumente in verschiedenen Dateiformaten, die Bearbeitung und das Löschen von Dokumenten, die Erkennung von Dubletten sowie die Verknüpfung mehrerer Exemplare und die automatisierte Metadaten-generierung durch Machine Learning.

Ausblick

Das digitalisierte Berufearchiv ist nicht nur ein innovatives Projekt, das sich die rasante Entwicklung der KI-basierten Technologien in hohem Maße zunutze macht und – wie oben im Zusammenhang mit den geplanten weiteren Projekten skizziert – in der Folge einen signifikanten Mehrwert für die historische, aber auch gegenwartsnahe Berufsbildungsforschung erzielt. Durch die Integration von KI-Methoden ist nun das Arbeiten z. B. mit NLP- und Text-Mining-Methoden möglich. Das System kann aber nicht nur als Archiv, sondern auch als Informationssystem für aktuelle und noch geltende Dokumente genutzt werden. Insofern unterstützt es sowohl bei Analysen für die Ordnungsarbeit als auch bei der Beantwortung berufsbildungsbezogener Forschungsfragen.

Dieses Projekt wird durch weitere Arbeiten begleitet, etwa die Erweiterung der GLMO mit Berufen aus der DDR und aus der Weimarer Republik. Dadurch wird perspektivisch das systematische Arbeiten zur Entwicklung von Berufen erleichtert. Der Bestand des Berufearchivs stößt in seiner Einzigartigkeit auf großes Interesse. Die Erschließung und Verknüpfung mit KI-Methoden stellt eine weitere Aufwertung des Archivs dar und lädt dazu ein, weitere wegweisende Projekte zu planen und durchzuführen. Damit historisches Wissen nicht nur gespeichert, sondern gefunden und genutzt sowie für die Zukunft erweitert und weiterentwickelt werden kann.

(Jens Dörpinghaus, Petra Steiner)

C4 Künstliche Intelligenz in Förderprogrammen

Das BIBB führt auf Weisung des BMBFSFJ bzw. gemäß § 90 Abs. 3 BBiG verschiedene Förderprogramme im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung durch. Der Bund bezuschusst auf diesem Weg innovative Projekte von Organisationen, Unternehmen und Verbänden zur Förderung und Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die zunehmende Bedeutung Künstlicher Intelligenz in diesen Förderprogrammen lässt sich aus den Förderrichtlinien selbst sowie aus dem zunehmenden Anteil der geförderten Projekte, die KI nutzen, ableiten. Auch im Programmmanagement, für welches das BIBB verantwortlich ist, spielt KI in verschiedenen Kontexten eine wichtige Rolle.

KI im Programmmanagement

Der Einsatz von KI bei der Durchführung von Förderprogrammen hat derzeit zwei Schwerpunkte:

1. KI als Arbeitsmittel des Personals einer programm-durchführenden Stelle im BIBB bei der wissenschaftlichen Programmbegleitung, der Betreuung der Förderprojekte und der Öffentlichkeitsarbeit des Programms.
2. Service und Information für Förderprojekte/Zuwendungsempfänger zum KI-Einsatz in der Projektdurchführung.

Während KI-gestützte Tools in der Öffentlichkeitsarbeit, der Textoptimierung und der Übersetzung den Status eines von Beschäftigten gerne genutzten Arbeitsmittels erlangt haben, gibt es daneben auch spezifischere KI-Anwendungen im Programmmanagement. In der abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe „KI als Arbeitsmittel in der Durchführung von Förderprogrammen und Initiativen“ werden Einsatzmöglichkeiten von KI diskutiert und entwickelt. Diese müssen rechtskonform in Bezug auf das hier angewendete Haushalts-, Zuwendungs- und Verwaltungsrecht sein sowie auch mit den in der Geschäftsordnung des BIBB festgelegten Regeln übereinstimmen. Erste Beispiele im Bereich der wissenschaftlichen Programmbegleitung und Betreuung der Förderprojekte sind etwa der Einsatz von KI zur Unterstützung bei der Prüfung von Zwischen- und Abschlussberichten von Förderprojekten und die Entwicklung einer internen KI-Inhaltsanalyse zur Praxis der KI-Anwendung durch geförderte Projekte, die zur fachlichen Begleitung und Öffentlichkeitsarbeit des Förderprogramms genutzt werden kann. KI beeinflusst und verändert fortlaufend die Arbeit in den programmumsetzenden Stellen im BIBB. Von besonderer Bedeutung ist daher, das im Programmmanagement tätige Personal auch fortlaufend zu qualifizieren, um mit der technischen und rechtlichen

Entwicklung Schritt zu halten. Um dies zu gewährleisten, holt das BIBB externe Expertise ein und führt interne Schulungen zu den spezifischen Themen hinsichtlich des Arbeitens mit KI durch.

KI in Förderrichtlinien

Die Möglichkeiten, die mit der technologischen Entwicklung im Bereich KI seit der Veröffentlichung von ChatGPT im November 2022 offensichtlich wurden, spiegeln sich auch in den in → **Schaubild C4-1** chronologisch dargestellten Richtlinien der Förderprogramme wider. Obwohl in den fünf Förderrichtlinien^{352,353,354,355,356} der „Nationalen Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung 2016-2026“ (AlphaDekade) **E** KI noch nicht erwähnt wurde, nutzten bereits drei von insgesamt 105 geförderten Projekten die damals in der Bildungsarbeit noch neuen KI-Technologien.

Mit dem Innovationswettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“ **E** fand KI im Jahr 2019 erstmals Eingang in die Kriterien der Projektförderung. Im sechsten von sechs übergeordneten Zielen wurde sie als Beispiel für neue Entwicklungen in der Förderrichtlinie³⁵⁷ erwähnt. Vier von 17 Projekten nutzten tatsächlich KI.

352 Vgl. Richtlinie zur Förderung von lebensweltlich orientierten Entwicklungsvorhaben in der Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener vom 30.05.2017. Bundesanzeiger vom 12.06.2017. URL: <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/sUOBNEGAbliqAy78vyc/content/sUOBNEGAbliqAy78vyc/BAnz%20AT%2012.06.2017%20B3.pdf>

353 Vgl. Richtlinie zur Förderung von Forschungsvorhaben im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung vom 04.12.2019. Bundesanzeiger vom 11.12.2019. URL: <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/AmHnbCMXnHQ6vFgh1Qt/content/AmHnbCMXnHQ6vFgh1Qt/BAnz%20AT%2011.12.2019%20B8.pdf>

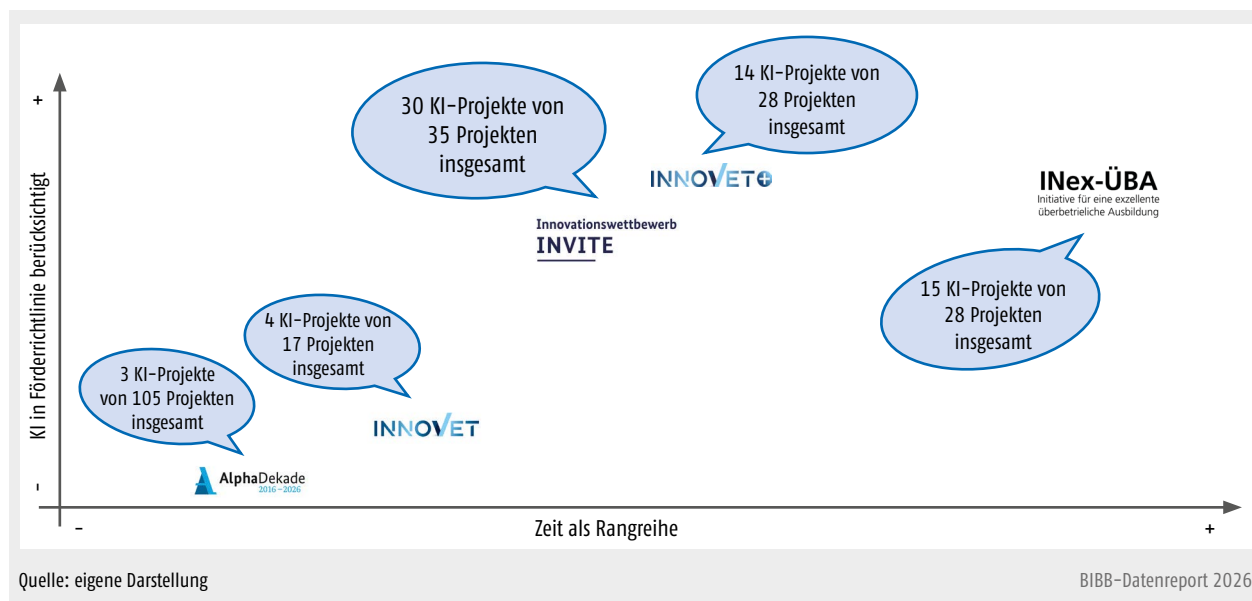
354 Vgl. Richtlinie zur Förderung von Entwicklungsvorhaben im Bereich der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung vom 28.07.2020. Bundesanzeiger vom 05.08.2020. URL: <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/siUoPDHubKjbNadYA1d/content/siUoPDHubKjbNadYA1d/BAnz%20AT%2005.08.2020%20B6.pdf>

355 Vgl. Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Thema Maßnahmen zum Transfer und zur Verstetigung von lebensweltlich orientierten Entwicklungsvorhaben in der Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener vom 07.12.2020. Bundesanzeiger vom 16.12.2020. URL: <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/MsKevpfDKXEwtI9Ta3E/content/MsKevpfDKXEwtI9Ta3E/BAnz%20AT%2016.12.2020%20B5.pdf>

356 Vgl. Richtlinie zur Förderung von Verbundvorhaben zur Entwicklung und Erprobung von Grundbildungspfaden und eines begleitenden Metavorhabens im Bereich Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener vom 23.06.2023. Bundesanzeiger vom 30.06.2023. URL: <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/xqz77yWC5kahdUtT5sG/content/xqz77yWC5kahdUtT5sG/BAnz%20AT%2030.06.2023%20B9.pdf>

357 Vgl. Förderrichtlinien zur Durchführung des Bundeswettbewerbs „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“ vom 08.01.2019. Bundesanzeiger vom 17.01.2019. URL: <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/uZ1DLw0dvRt89kHbEAX/content/uZ1DLw0dvRt89kHbEAX/BAnz%20AT%2017.01.2019%20B5.pdf>

Schaubild C4-1: Künstliche Intelligenz in den Förderrichtlinien

**E****AlphaDekade**

In Deutschland verfügen 6,2 Millionen Erwachsene über eingeschränkte oder fehlende Lese- und Schreibkompetenzen (deutschsprachige Wohnbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren, vgl. Grotlüschen u. a. 2020, S. 20). Vor diesem Hintergrund setzen sich Bund, Länder und gesellschaftlich relevante Partner mit der AlphaDekade (2016 bis 2026) für die Stärkung der Grundbildung ein.

Ein bildungstechnologischer Fokus kennzeichnete das Programm „INVITE – Innovationswettbewerb Digitale Plattform berufliche Weiterbildung“ **E** (2021 bis 2024). Entsprechend zeigte sich im dritten von drei Entwicklungsfeldern mit der Aufforderung zur „Entwicklung und Erprobung von KI-unterstützten Lehr- und Lernangeboten“ ein expliziter Bezug auf KI³⁵⁸. Im Ergebnis haben 30 von 35 der geförderten Projekte mit KI gearbeitet. Im Jahr 2024 starteten die Projekte aus dem „Innovationswettbewerb InnoVET PLUS“ **E** (2024 bis 2028), dem Nachfolgeprogramm von InnoVET, mit der Entwicklung innovativer Konzepte zur Fachkräftesicherung und -qualifizierung. In der Förderrichtlinie wird KI bereits im vierten und fünften von sechs Zielen erwähnt und verlässt damit in der Reihenfolge der Ziele erstmals den

358 Vgl. Richtlinie zur Förderung von Projekten zu „INVITE – Innovationswettbewerb Digitale Plattform berufliche Weiterbildung“ (2020 bis 2025) vom 21.02.2020, S. 2. Bundesanzeiger vom 03.04.2020. URL: <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/j97MIy8WRjxii3gYNb/content/j97MIy8WRjxii3gYNb/BAnz%20AT%2003.04.2020%20B5.pdf>

letzten Platz.³⁵⁹ Entsprechend nutzen 14 von 28 geförderten Projekten KI-Technologien.

E**Innovationswettbewerb InnoVET**

Ziele des Innovationswettbewerbs für eine exzellente berufliche Bildung, InnoVET (2020 bis 2024), waren die Steigerung von Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit sowie die Initiierung neuer Lernortkooperationen.

In dem jüngsten der betrachteten Förderprogramme, der „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA)“ **E** (2025 bis 2028), planen 15 von 28 Projekten KI während ihrer Laufzeit einzusetzen. Hervorzuheben ist, dass das Stichwort KI in der Förderrichtlinie von INex-ÜBA zum ersten Mal in einer Richtlinie direkt im allerersten Ziel genannt wird: „Das BMBF fördert Projekte, die [...] einen Beitrag dazu leisten, auch unter Einsatz digitaler Technologien und evtl. Einsatz KI-gestützter Systeme die Organisation und Durchführung der überbetrieblichen Ausbildung maßgeblich zu verbessern und [...] anzupassen“³⁶⁰. Darüber hinaus findet KI

359 Vgl. Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Thema „Innovationswettbewerb InnoVET PLUS“ vom 19.04.2023. Bundesanzeiger vom 28.04.2023. URL: <https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/xP118jgKNpIDoITbTH/content/xP118jgKNpIDoITbTH/BAnz%20AT%2028.04.2023%20B7.pdf>

360 Vgl. Richtlinie zur Förderung von Projekten zum Thema „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA)“ vom 19.07.2023, S. 2. Bundesanzeiger vom 27.07.2023. URL: <https://www.bundesanzeiger.de/>

Erwähnung im fünften von insgesamt sechs Zielen. Damit zeigt sich eindrücklich, dass auch in der innovationsbezogenen Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Projektförderung kein Weg mehr an Künstlicher Intelligenz vorbeiführt.

E

Innovationswettbewerb INVITE

INVITE förderte von 2021 bis 2024 bildungstechnologische Innovationen im Weiterbildungsbereich, damit alle Menschen digital unkompliziert und schnell die passende Weiterbildung finden. Beispielsweise sollte die Suche nach passfähigen Weiterbildungsangeboten erleichtert, die Nutzerorientierung von Weiterbildungsplattformen gestärkt und KI-unterstützte Weiterbildungsangebote vergrößert werden.

Zusammenfassend zeigt der Blick auf die Förderprogramme → **Schaubild C4-1**, dass KI in den letzten zehn Jahren an Bedeutung in den Förderrichtlinien gewonnen hat und dass immer mehr Projekte einen KI-Bezug aufweisen. Dies hat jedoch nicht dazu geführt, dass andere wichtige Aspekte durch KI verdrängt wurden. KI-Projekte haben inzwischen neben weiteren thematischen Schwerpunkten einen substanziellen Anteil in den Programmen und unterstützen deren Umsetzung. Insgesamt entwickelten und entwickeln mehr als 60 Förderprojekte KI-Ansätze und KI-Module für die Aus- und Weiterbildung, darunter KI-gestützte Lehr- und Lernangebote, Companion-Apps, Recommender-Systeme, Serious Games sowie (Zusatz-)Qualifikationen zur Vermittlung von KI-Kompetenzen in verschiedenen Branchen und Gewerken.

KI in geförderten Projekten

In den vom BIBB durchgeführten Förderprogrammen gibt es ganz unterschiedliche Projekte rund um das Thema KI. In der nachfolgenden Auswahl geht es zunächst um Vorhaben, bei denen besondere Zielgruppen vom KI-Einsatz profitieren sollen. Anschließend wird ein Projekt präsentiert, das Qualifizierungen für den Umgang mit KI entwickelt hat. Abschließend folgt ein Ausblick auf vor kurzem gestartete Projekte, die auf ihre innovativen Entwicklungen und Ergebnisse hinweisen.

KI zur Unterstützung besonderer Zielgruppen

Das Projekt „MEKI – Mehr erreichen mit KI“ möchte Auszubildende beim Erlernen schulischer Inhalte unterstützen, damit sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen

pub/publication/zjtAppPAbIdkFXQWxqE/content/zjtAppPAbIdkFXQWxqE/BAnz%20AT%2027.07.2023%20B6.pdf

können. Dafür wird in dem InnoVET PLUS-Projekt eine Lernsoftware mit verschiedenen KI-Features entwickelt, die eine individuelle Förderung ermöglicht und so den Lernerfolg verbessert. Leistungsschwächere Auszubildende sollen Ausbildungsinhalte leichter verstehen und mit höherer Motivation lernen. Leistungsstärkere können sich über die Software weiterführende Kompetenzen zum Thema KI und Maschinelles Lernen erarbeiten. Die Lernsoftware erstellt dafür sogenannte Learning Nuggets, niedrigschwellige, kleine Lerneinheiten, die das schrittweise Erreichen von Abschlüssen und Zertifikaten ermöglichen. Dafür nutzt sie das Prinzip von Large Language Models (LLM) und vereinfacht Inhalte von Ausbildungsberufen dynamisch und situativ, damit sie leichter verständlich sind. Dies soll auch zu einer Verringerung des Betreuungsaufwands für leistungsschwächere Auszubildende führen und Lehrkräfte entlasten.

Neben dem konkreten Nutzen für die einzelnen Auszubildenden sollen mehr erfolgreiche Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen für mehr Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt sorgen. Deshalb stehen insbesondere Berufe im Fokus, die sowohl von einer hohen Abbruchquote als auch einem starken Fachkräftemangel betroffen sind. Die Lernsoftware soll zunächst für den Beruf IT-Systemelektroniker/-in entwickelt und erprobt werden. Weitere Berufe und Ausbildungsinhalte werden in einer Bedarfserhebung ermittelt. Nach Projektende soll die KI-Software dauerhaft auch in anderen Kammerbezirken nutzbar sein. Im Projekt MEKI, das Ende 2024 startete, arbeiten bis Ende 2027 die IHK Reutlingen, die IHK Region Stuttgart, die Uni Stuttgart sowie die TU und LMU München zusammen.³⁶¹

E

Innovationswettbewerb InnoVET PLUS

InnoVET PLUS (2024 bis 2028) fördert als Nachfolgeprogramm von InnoVET neuartige Konzepte zur Fachkräftesicherung und -qualifizierung für eine exzellente Berufsbildung. Ziel ist es, die Attraktivität und Qualität der beruflichen Bildung zu erhöhen, Karrierewege für Jugendliche mit unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen zu schaffen und einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten.

Im Rahmen der AlphaDekade, wurde unter anderem die eVideo Medienwerkstatt³⁶² entwickelt, die sich vorrangig an Grundbildungslehrende richtet, jedoch auch gemein-

³⁶¹ Weitere Informationen unter: https://www.inno-vet.de/innovet/de/die-projekte/alle-projekte-von-a-bis-z/InnoVET_PLUS/MEKI.html (Stand: 24.11.2025)

³⁶² Weitere Informationen unter: <https://www.lernen-mit-evideo.de/fuer-lehrende/evideo-medienwerkstatt/> (Stand: 01.12.2025)

sam mit Lernenden im Bereich Alphabetisierung, Grundbildung sowie sprachliche Integration genutzt werden kann. Mit ihr lassen sich – unterstützt durch KI – digitale Learning Nuggets zu überschaubaren Themen erstellen, die mit Bildern, Videosequenzen sowie Quizen angereichert werden. Mit der integrierten KI-Schnittstelle „Express GPT“ lassen sich Texte in einfacher Sprache, als Zusammenfassung, in Stichpunkten sowie in Varianten wie „kreativ“ oder „wissenschaftlich“ ausgeben. Ebenfalls KI-basiert können automatisiert (interaktive) Inhalte, Layouts der fertigen Lerneinheiten und Übersetzungen in über 70 Sprachen erstellt sowie Textstellen vertont und vertonte Videos Untertitelt werden. Die eVideo Medienwerkstatt wurde mit dem Deutschen Weiterbildungspreis 2025 ausgezeichnet. Entwickelt wurde sie zwischen 2021 und 2024 im Projekt „ABConnect – Arbeit, Bildung, Chancen verbinden. Akteure in der arbeitsorientierten Grundbildung vernetzen, professionalisieren und für die digitale Lehre stärken“ der Technischen Akademie für Berufliche Bildung Schwäbisch Gmünd e.V. sowie Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V. Aktuell wird sie im Projekt „Berliner Kooperationsverbund Arbeitsorientierte Grundbildung (BerKo) – Verankerung von Grundbildung in Arbeitsförderung und betrieblicher Bildung“ (Laufzeit 2024 bis 2027) eingesetzt.

Qualifizierung für KI

Das InnoVET-Projekt „KI B³ – Künstliche Intelligenz in die berufliche Bildung bringen“ zeichnet sich durch einen ganz anderen Ansatz aus. Zwischen 2020 und 2024 entwickelten die Verbundpartner IHK Reutlingen (Koordination), IHK Karlsruhe, IHK Region Stuttgart, Uni Stuttgart, TU München und LMU München drei modulare Fortbildungsabschlüsse im Bereich Künstliche Intelligenz und Maschinelles Lernen (ML) für Auszubildende sowie Fach- und Führungskräfte aller Branchen. Die Zusatzqualifikation, die während der dualen Berufsausbildung erworben werden kann, vermittelt Grundlagen und Basiswissen im Bereich Datenmanagement- und -analyse mit einem Umfang von 75 Stunden. Fachkräfte können durch die Qualifikation Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in „KI und ML“ in 440 Stunden vertiefte Kenntnisse und einen Abschluss auf DQR-Niveau 5 erwerben. Für Führungskräfte wurde der Bachelor Professional „KI und ML“ entwickelt, der 1.250 Stunden umfasst und Expertise auf dem DQR-Niveau 6 vermittelt. Alle drei Qualifikationen haben inzwischen durch die Schaffung der erforderlichen Rechtsgrundlagen erfolgreich den Weg in die Berufsbildungspraxis gefunden und werden am Markt angeboten.³⁶³

³⁶³ Weitere Informationen unter: <https://www.ki-fortbildung.de/> (Stand: 14.01.2026)

Junge Projekte mit Potenzial

Die Projekte im Programm „INex-ÜBA – Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung“ sind im Jahr 2025 gestartet und befinden sich zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses im ersten Jahr ihrer Laufzeit. Bei ihnen verrät der Blick auf die Förderanträge und Konzepte, dass KI in komplexeren Kontexten genutzt wird, als es in Projekten früherer Richtlinien der Fall war. Dies spiegelt die enorme Geschwindigkeit wider, in der sich Künstliche Intelligenz entwickelt.

Im Projekt „ALINA – Adaptiver Lernassistent für Intelligente Nachwuchsausbildung“ entwickeln die Projektpartner beispielsweise einen Ausbildungsbuddy – einen durch KI gesteuerten, adaptiven Chatbot für die überbetriebliche Ausbildung in der Kfz-Mechatronik. Dieses multifunktionale, mehrsprachige Ausbildungstool stellt personalisierte Lerninhalte bereit, bietet individuelle Betreuung an und hilft, sprachliche wie technische Barrieren zu überwinden. Der Chatbot, der Natural Language Processing (NLP) nutzt und seine Funktionen fortlaufend optimiert, kann zum Beispiel komplexe technische Inhalte des Lehrplans vereinfacht darstellen und Fachbegriffe übersetzen. Diese Unterstützung kann jungen Menschen mit sprachlichen Barrieren, Fluchthintergrund oder anderen Hemmnissen den Zugang in Ausbildung erleichtern und ihren Ausbildungserfolg erhöhen.

E

Initiative INex-ÜBA

Mit der im Jahr 2025 gestarteten Initiative INex-ÜBA (2025 bis 2028) werden überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) bestärkt, sich zu exzellenten Lehr- und Lernorten weiterzuentwickeln. Ziel ist die Förderung der Qualität und Attraktivität der überbetrieblichen Ausbildung.

Einen anderen Ansatz verfolgt das Projekt „DiLA – Digitale und immersive Lernkonzepte in der landwirtschaftlichen Ausbildung“ für die digitale und didaktische Weiterentwicklung der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) in der Landwirtschaft. Dort stellen Klima-, Tier- und Umweltschutz neue Anforderungen an die Arbeit in den landwirtschaftlichen Betrieben. Moderne Technologien wie KI sollen Landwirtinnen und Landwirten helfen, diesen Anforderungen zu begegnen. Auszubildende sollen beispielsweise durch Simulationen und VR-Anwendungen (tierschutzrelevante) Maßnahmen und Fertigkeiten wie das Impfen und Wiegen realitätsnah und ohne Beeinträchtigungen für sich oder die Tiere einüben können. Auch soll eine KI-Anwendung entwickelt werden, die zur Erkennung von Herdenverhalten im Milchviehbereich dient, um die Auszubildenden an eine Methode

des stressfreien Umgangs mit Tieren, dem sogenannten Low-Stress-Stockmanship, heranzuführen.

Resümee

Die Nutzung von KI in den verschiedenen Förderprogrammen und vielfältigen geförderten Projekten dient ganz unterschiedlichen Zielen und nimmt entsprechend viele verschiedene Formen an. Gemeinsam ist allen, dass der KI-Einsatz zugunsten von Lehrkräften, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Auszubildenden erfolgt und auf eine Verbesserung des Lehrens und Lernens ausgerichtet ist. Individualisiertes und selbstbestimmtes Lernen findet dadurch mehr Raum und wirkt positiv

auf die intrinsische Motivation (vgl. Weiland u. a. 2025, S. 274f.). Lehrkräfte werden entlastet und können als Moderatorinnen und Moderatoren sowie Coaches und Coachinnen mehr auf die Bedarfe Einzelner eingehen. Insbesondere die Inklusion leistungsschwächerer Auszubildender durch unterstützende KI-Technologien soll diese zu einem erfolgreichen Berufsabschluss führen und damit dem Fachkräftemangel entgegenwirken. Gleichzeitig ist die Förderung digitaler Kompetenzen im Kontext von Digitalisierung und KI bei Lehrenden und Lernenden eine wichtige Voraussetzung für Teilhabe und Partizipation in der demokratischen Gesellschaft.

(Meike Weiland, Volker Grünewald)

C 5 KI in der Erwerbstätigkeit

C 5.1 Veränderung von Qualifikationsanforderungen durch den Einsatz von KI im beruflichen Kontext – QualiKi

Künstliche Intelligenz wird in diversen Anwendungen an immer mehr Arbeitsplätzen eingesetzt. Wie schon im Zuge von Industrie 4.0 wird KI dadurch zunehmend zentrales Thema der Debatte um die Veränderung von Arbeit (vgl. Giering 2022). Dabei wird (ebenfalls analog zur Diskussion um Industrie 4.0) zum einen die Frage nach Substitutionspotenzialen durch KI gestellt (vgl. Agrawal/Gans/Goldfarb 2019; Zarifhonarvar 2024), zum anderen aber auch die Frage nach einer Veränderung von Tätigkeiten und damit verbundenen möglichen Änderungen der Qualifikationsanforderungen (vgl. Kötter/Peissner/Zaiser 2019).

Zahlreiche Stimmen weisen darauf hin, dass es einen Bedarf gebe, Fachkräfte in den relevanten Kompetenzen für den Umgang mit KI zu schulen (vgl. Morandini u. a. 2023; Bobitan u. a. 2024), da ansonsten der Mangel an qualifizierten Fachkräften die Betriebe daran hindern wird, das volle Potenzial von KI auszuschöpfen. Gefordert wird dabei sowohl ein „Upskilling“ vorzunehmen, also bestehende Fähigkeiten der Fachkräfte zu verbessern, als auch ein „Reskilling“ zu realisieren, welches das Erlernen völlig neuer Fähigkeiten außerhalb des eigenen aktuellen Fachgebiets beinhaltet (vgl. Morandini u. a. 2023, S. 53; Hosseini/Seilani 2025).

Seit dem 1. August 2024 ist zudem der EU AI Act in Kraft. Dieser ist das erste umfassende Gesetz weltweit, das die Entwicklung, den Einsatz und die Vermarktung von Künstlicher Intelligenz rechtlich regelt. In Artikel 4 des Gesetzes wird festgeschrieben, dass Anbieter und Betreiber von KI-Systemen Maßnahmen ergreifen müssen, um sicherzustellen, dass ihre Mitarbeitenden und alle anderen Personen, die mit dem Betrieb oder der Nutzung von KI-Systemen befasst sind, ein ausreichendes Maß an KI-Kompetenz besitzen.

Um den Forderungen des EU AI Act und denen der Expertinnen/Experten aus der Wissenschaft nachzukommen, müssen jedoch die Kompetenzen identifiziert werden, die für die Nutzung von KI relevant sind. Mittels einer systematischen Literaturanalyse, eines Scoping Reviews **E**, sollte ein umfassender Überblick über das bisherige Forschungsfeld zum Thema KI und Veränderung der beruflichen Qualifikationsanforderungen im Bereich der gewerblich-technischen Berufe geschaffen werden; auch um Forschungslücken identifizieren und etwaige empiri-

sche Erhebungen an den Review-Ergebnissen ausrichten zu können.

Die mit dem Scoping Review hauptsächlich verbundene Forschungsfrage lautete: Welche Erkenntnisse lassen sich aus den soweit vorhandenen empirischen Untersuchungen zur Änderung von Qualifikationsanforderung von Fachkräften im gewerblich-technischen Bereich durch die berufliche Nutzung Künstlicher Intelligenz ableiten?

Methodisches Vorgehen

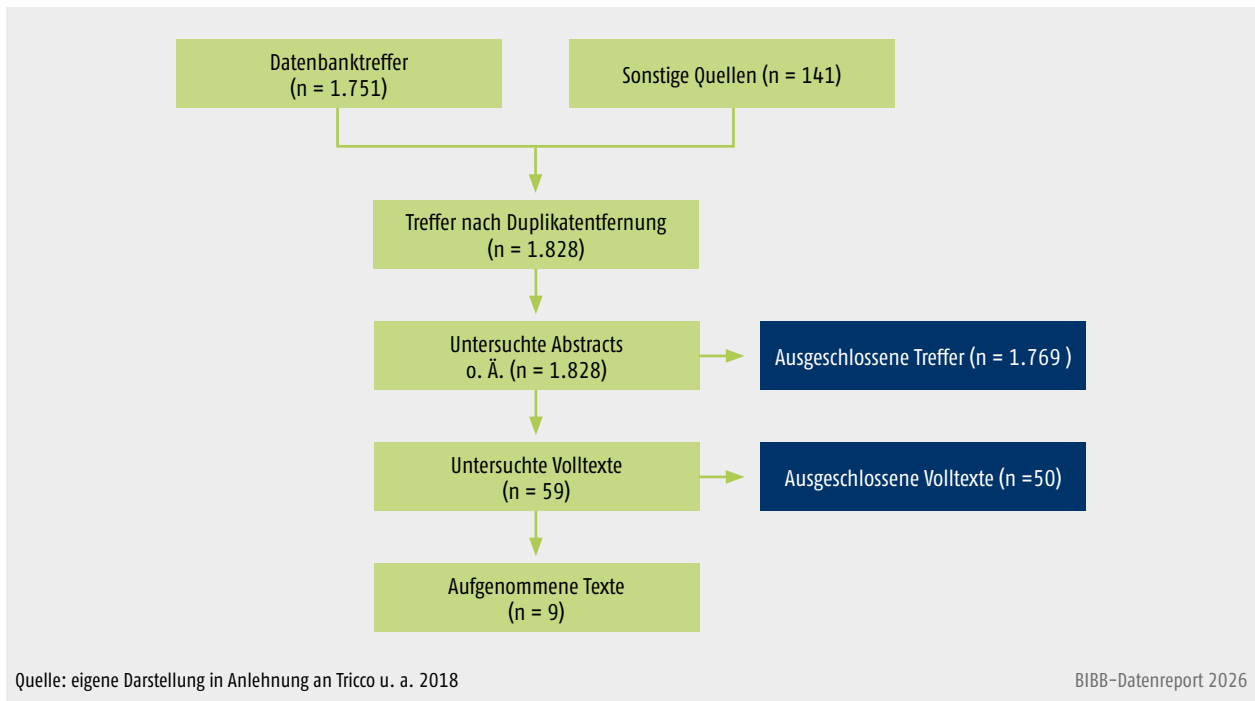
Nach Bestimmung der für das Scoping Review maßgeblichen Forschungsfrage erfolgte die Festlegung auf Ein- und Ausschlusskriterien. In das Review sollten nur Texte aufgenommen werden, deren Ergebnisse (1) auf Basis empirischer Untersuchungen gewonnen wurden, (2) Arbeitsplätze der dualen gewerblich-technischen Berufsbildung betreffen, (3) dazu beitragen, die Frage nach geänderten Qualifikationsanforderungen durch den KI-Einsatz zu beantworten, sowie die (4) formale wissenschaftliche Standards einhalten. Bei der Festlegung der Einschlusskriterien und ihrer Operationalisierung im späteren Literatur-Screening wurde auf eine Definition von „Künstlicher Intelligenz“ verzichtet. Dies war zum einen dem fehlenden Konsens über die Definition von KI geschuldet (vgl. Seufert/Guggemos/Ifenthaler 2021), zum anderen methodisch motiviert. Grundsätzlich wurde das als KI behandelt, was innerhalb der Texte als KI begriffen wurde, und es erfolgte eine Beschränkung auf Plausibilitätseinschätzungen anhand gängiger Anwendungsfelder oder technologischer Grundlagen (z. B.: Wie plausibel ist es, dass in den diskutierten Technologien maschinell lernende Algorithmen o. Ä. eingesetzt werden?).

E

Scoping Review

Scoping Review ist ein spezifischer Typ einer **systematischen Literaturrecherche/-analyse**, der sich durch einen schematisierten Aufbau und Ablauf, einen hohen Grad der Strukturiertheit der Suche sowie eine kriteriengeleitete Sichtung von Literatur auszeichnet (vgl. Arksey/O'Malley 2005). Im Unterschied zur Referenzmethode dieses Methodenfelds, dem **Systematic Review**, werden **Scoping Reviews** für weiter gefasste Fragestellungen verwendet; sie zielen explorativ darauf ab, die bereits vorhandene Evidenz unabhängig ihrer Qualität in Bezug auf diese Fragestellung möglichst vollständig zu erfassen. Die Dokumentation und die Transparenz der Suche sind obligatorische Bestandteile eines **Scoping Reviews**.

Schaubild C5.1-1: Flowchart des Scoping Reviews



Im Anschluss daran erfolgte die Festlegung auf eine Suchstrategie: die Formulierung eines Suchwortschemas für die primär datenbankbasierte Suche sowie die Auswahl von (Fach-)Datenbanken. Das Schema der Suchwörter setzte sich aus deutschen und englischen Wörtern zusammen, die sich zu den drei semantischen Feldern „Population“, „Intervention“ und „Outcome“ zuordnen lassen. Für die Suche waren weiterhin nur deutsch- oder englischsprachige Texte von Bedeutung, die seit 2020 erschienen sind. Die Festlegung auf dieses Jahr gründete auf der Erprobung des Suchschemas in der Rechercheplattform Web of Science, die einen beträchtlichen Anstieg von Literaturnachweisen ab 2020 auswies.

Ein Beispiel für einen verwendeten Suchstring, d. h. die finale Verknüpfung von Suchwörtern mithilfe von Suchoperatoren für eine spezifische Datenbank, findet sich unter → [Tabelle C5.1-1 Internet](#). Eine Übersicht der durchsuchten (Fach-)Datenbanken liefert → [Tabelle C5.1-2 Internet](#). Bei der Auswahl waren disziplinäre, verfügbarkeitsbezogene sowie zeitliche Kriterien maßgeblich.

Die Treffer der Datenbanksuchen wurden nach der softwaregestützten Entfernung von Duplikaten in einem zweistufigen Verfahren von beiden Autoren/Autorinnen unabhängig voneinander auf ihre Aufnahmeeignung gemäß der Einschlusskriterien hin überprüft: zunächst auf Basis der Abstracts, dann anhand der Volltextlektüren. Nach jeder Phase wurden die Screening-Ergebnisse abgeglichen und konfligierende Einschätzungen besprochen.

Jede Entscheidung über die endgültige Aufnahme konnte konsensual getroffen werden.

Ergebnisse

Als erstes Ergebnis ist festzuhalten, dass nach dem beschriebenen und in → [Schaubild C5.1-1](#) dargestellten Screening-Prozess nur neun Studien als passend identifiziert werden konnten. Einen Überblick über (ausgewählte) Merkmale der eingeschlossenen Texte anhand ausgewählter Daten-Items liefert → [Tabelle C5.1-3 Internet](#).

Eine mögliche Erklärung dafür, dass nur wenige Publikationen alle Einschlusskriterien erfüllten, könnte sein, dass, anders als in anderen Wirtschaftssektoren (wie beispielsweise Gesundheit, Finanzen), KI als Technologie an den Arbeitsplätzen der gewerblich-technischen Berufe noch nicht so weit verbreitet ist (vgl. Arntz u. a. 2025 S. 19).

Einige der identifizierten Studien schätzen zudem den Einfluss der Nutzung von KI auf die Veränderung der Qualifikationsanforderungen zurzeit als eher gering ein (vgl. Lane/Williams/Broecke 2023; Milanez 2023) oder kommen zu dem Schluss, dass ein kleiner, jedoch hinreichend großer Anteil der Fachkräfte die für die Implementierung von KI relevanten Kompetenzen schon besitzen (Pfeiffer und Autor*innen-Kollektiv 2023).

Während in den weiter oben erwähnten konzeptionellen Ausführungen zum Thema KI und neue Kompetenzan-

forderungen vor allem der Bedarf an einem „Upskilling“ oder „Reskilling“ der Belegschaft erwähnt wird, zeigen die identifizierten Studien, dass Kompetenzen umfassend betrachtet werden müssen, und die sich durch die Nutzung von KI ergebenden Änderungen vielfältig sein können. So kann es sein, dass, je nachdem in welchem unternehmerischen Kontext KI wie eingesetzt wird, der Kompetenzbedarf verschieden ist (vgl. Milanez 2023). Ebenso kann die Art und Weise, wie KI implementiert wird, unterschiedliche Konsequenzen für Kompetenzen haben (vgl. Wahlström u. a. 2024). Wenn z. B. Fachkräfte und KI als „hybride Intelligenz“ agieren und die Handlungsmacht bei der Fachkraft bleibt, kann durch den Einsatz von KI-Lösungen sogar ein Upskilling stattfinden (vgl. ebd.). Wenn dagegen eine komplette Übernahme von Produktions- und Entscheidungsprozessen durch KI erfolgt, und zwar auf eine Weise, in der diese Prozesse für eine Fachkraft zunehmend undurchsichtig werden, kann es zu einem Verlust von Kompetenzen und somit von Handlungsfähigkeit kommen (vgl. ebd.). Diese Gefahr des Kompetenzverlustes wird auch von zwei weiteren Studien thematisiert (siehe Gangoda/Krasley/Cobb 2023; Milanez 2023).

Wichtig ist in jedem Fall, KI-spezifische Kompetenzen, wie sie oft im Zusammenhang von AI-Literacy-Modellen aufgeführt werden (vgl. Ng u. a. 2021), gemeinsam mit fachlichen Kompetenzen zu betrachten, denn erst in dem Zusammenspiel mit diesen entfalten erstere ihre Wirkung (vgl. Lou/Wu 2021). Dies bedeutet, dass sich auch im Bereich der fachlichen Kompetenzen Veränderungen in den Anforderungen ergeben können, die ermittelt werden müssen. Damit verbunden wird die Forderung aufgestellt, dass auch diejenigen Personen, welche die Fachkräfte für die Nutzung der neuen KI trainieren, über fachspezifische Kompetenzen verfügen sollten (vgl. Gangoda/Krasley/Cobb 2023).

Schon aus diesen ersten Ergebnissen lassen sich Folgerungen für etwaige weitere empirischen Studien zum Thema „Veränderungen von Kompetenzanforderungen durch KI“ ziehen. Studien dürfen ihren Blick nicht nur auf neue Kompetenzen richten, sondern müssen auch das bisherige oder vormals für eine Arbeitsaufgabe relevante Kompetenzspektrum im Blick behalten und dabei einen Fokus auf die Fragen legen, welche durch den KI-Einsatz bedrohte oder vermeintlich redundant gewordene Kompetenzen erhalten werden sollten und wie dies gelingen kann. Die Studien müssten einen engen Bezug zum Arbeitsplatz haben, um die unterschiedlichen Einsätze der Querschnittstechnologie KI mitberücksichtigen zu können. Angesichts der sehr schnellen Entwicklungen in diesem Technologiebereich wäre zudem zu überlegen, ob sich eine Erhebung als Längsschnittstudie realisieren lässt.

(Stephanie Conein, Thomas Blum)

C 5.2 Wer nutzt KI und welche Arbeitsaufgaben sind damit verbunden?

Berufliche Tätigkeiten unterliegen seit jeher dem technologischen Wandel; insbesondere Routinetätigkeiten gelten als vergleichsweise leicht durch computergestützte Verfahren ersetzbar. Mit der zunehmenden Verbreitung (generativer) Künstlicher Intelligenz erweitert sich der Kreis potenziell betroffener Tätigkeiten nun auch auf Berufe mit hochkomplexem Anforderungsniveau (vgl. Grienberger/Matthes/Paulus 2024). Spezifische KI-Indikatoren zeigen zudem, dass die potenzielle KI-Betroffenheit bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss am höchsten ist (Fregin u. a. 2023). Zugleich belegen aktuelle Studien, dass nahezu alle Berufe – wenn auch in sehr unterschiedlichem Ausmaß – Tätigkeiten umfassen, die durch KI-Technologien beeinflusst werden können (vgl. Henseke u. a. 2025). KI besitzt das Potenzial, zur zentralen Basistechnologie der Gegenwart zu werden (vgl. Brynjolfsson/McAfee 2017).

In der Regel führt der Einsatz von KI nicht zum Verschwinden ganzer Berufe, sondern betrifft vor allem einzelne Tätigkeiten innerhalb eines Berufs. Wie in früheren Wellen technologischen Wandels können KI-Technologien routinemäßige Tätigkeiten ersetzen (Substitution); darüber hinaus können sie wissensintensive Tätigkeiten unterstützen (Augmentation) und neue Tätigkeiten hervorbringen (vgl. Acemoglu/Restrepo 2019; Acemoglu 2025). Eine empirische Studie für die USA weist das größte Potenzial für KI-Unterstützung in analytischen und interaktiven Nichtroutinetätigkeiten nach (vgl. World Economic Forum 2023). Für Deutschland zeigt sich zudem, dass Beschäftigte häufig gleichzeitig sowohl eine Verdrängung bestimmter Aufgaben durch KI als auch qualitative Verbesserungen ihrer Arbeit berichten (vgl. Krebs 2025). Dies steht im Einklang mit der Debatte über Produktivitätsgewinne und die Risiken generativer KI (vgl. Kapitel C1).

Die Auswirkungen von KI auf die Arbeitswelt hängen entscheidend davon ab, in welchem Ausmaß und Verhältnis KI menschliche Arbeit ersetzt oder ergänzt (vgl. Autor 2024). David Autor warnt in einem Interview (vgl. Winters/Latner 2025) vor einem „Expositionsfehlschluss“, d. h., aus hohen Expositionsmaßen vorschnell auf konkrete Beschäftigungseffekte zu schließen. Vielmehr ist das Zusammenspiel von Ersetzungen und Unterstützungen entscheidend dafür, welche konkreten Tätigkeiten betroffen sind und welche Art menschlicher Expertise für die verbleibenden Tätigkeiten erforderlich bleibt (vgl. Autor/Thompson 2025). Zu den wichtigsten Future Skills zählen nach dem Arbeitsmarktforscher Carl Benedikt Frey insbesondere Kreativität und soziale Kompetenzen (vgl. Citi GPS 2024, S.29; zu weiteren Zukunftskompetenzen vgl. auch World Economic Forum 2025).

Vor diesem Hintergrund lenkt dieser empirische Beitrag den Blick auf eine umfassende Analyse der soziodemografischen, betrieblichen und beruflichen Merkmale sowie auf konkrete Arbeitsaufgaben, die mit der Nutzung von KI einhergehen. Dafür wird die repräsentative BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB 2024) **E** herangezogen.

E

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB 2024)

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (DOI: <https://doi.org/10.7803/501.24.1.1.10>) ist eine repräsentativ angelegte Befragung von 20.006 Erwerbstätigen. Zur Grundgesamtheit gehören Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Die Daten wurden im Zeitraum von Oktober 2023 bis April 2024 mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) nach dem Zufallsprinzip erhoben und sind repräsentativ für die Erwerbstätigen in Deutschland.

Weitere Informationen zur ETB 2024: www.bibb.de/de/178819.php

In der ETB 2024 wurde erstmals eine Frage zur Nutzung Künstlicher Intelligenz gestellt **E**. Ziel war es, die bewusste Nutzung von KI-Technologien möglichst präzise und leicht verständlich, ohne technische Fachbegriffe oder abstrakte Definitionen zu erfassen. Dadurch wird die Gefahr der Überinklusion verringert und die Trennschärfe gegenüber unsicherer oder nur mittelbarer Nutzung erhöht. Insgesamt ist der Indikator daher als konservativer Mindestschätzer der KI-Nutzung zu interpretieren (vgl. Kapitel C1).³⁶⁴

E

Operationalisierungen von KI und beruflichen Merkmalen

KI-Nutzung

Die Frage zur Nutzung von KI lautet: „Verwenden Sie bei Ihrer Arbeit Technologien, die KI nutzen, z. B. um Sprache, Bilder oder Texte automatisch zu erkennen und zu verarbeiten?“ Antwortoptionen „ja“, „nein“.³⁶⁵

Wenn ja: „Und wie oft nutzen Sie solche Technologien?“ (Antwortoptionen: „häufig“, „manchmal“, „selten“) sowie „Haben Sie im Zeitraum der letzten zwei Jahre erstmals mit solchen Technologien gearbeitet?“ (Antwortoptionen „ja“, „nein“).

Anforderungsniveau

Das Anforderungsniveau der Tätigkeit wird durch die fünfte Stelle der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010)³⁶⁶ abgebildet, in welcher der üblicherweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss abgetragen ist. Es werden vier Komplexitätsgrade unterschieden.

Berufssektoren

Die Berufssektoren wurden auf Basis der Berufshauptgruppen der KldB 2010 gruppiert (vgl. Matthes/Meinken/Neuhauser 2015).

Arbeitsaufgaben

Die Befragten sollten für ausgewählte Arbeitsaufgaben sagen, wie oft diese bei ihrer Arbeit vorkommen („häufig“, „manchmal“ oder „nie“). Die Antwortkategorien werden dichotomisiert betrachtet und weisen den Wert 1 auf, wenn die jeweilige Arbeitsaufgabe häufig bei der Arbeit vorkommt, und 0, wenn sie nur manchmal oder nie vorkommt.

Die folgenden Analysen beziehen sich auf alle Erwerbstätigen (inklusive Selbstständiger), beschränken sich dabei jedoch auf diejenigen Befragten, für die Angaben zu allen einbezogenen Variablen vorliegen (N = 18.931).

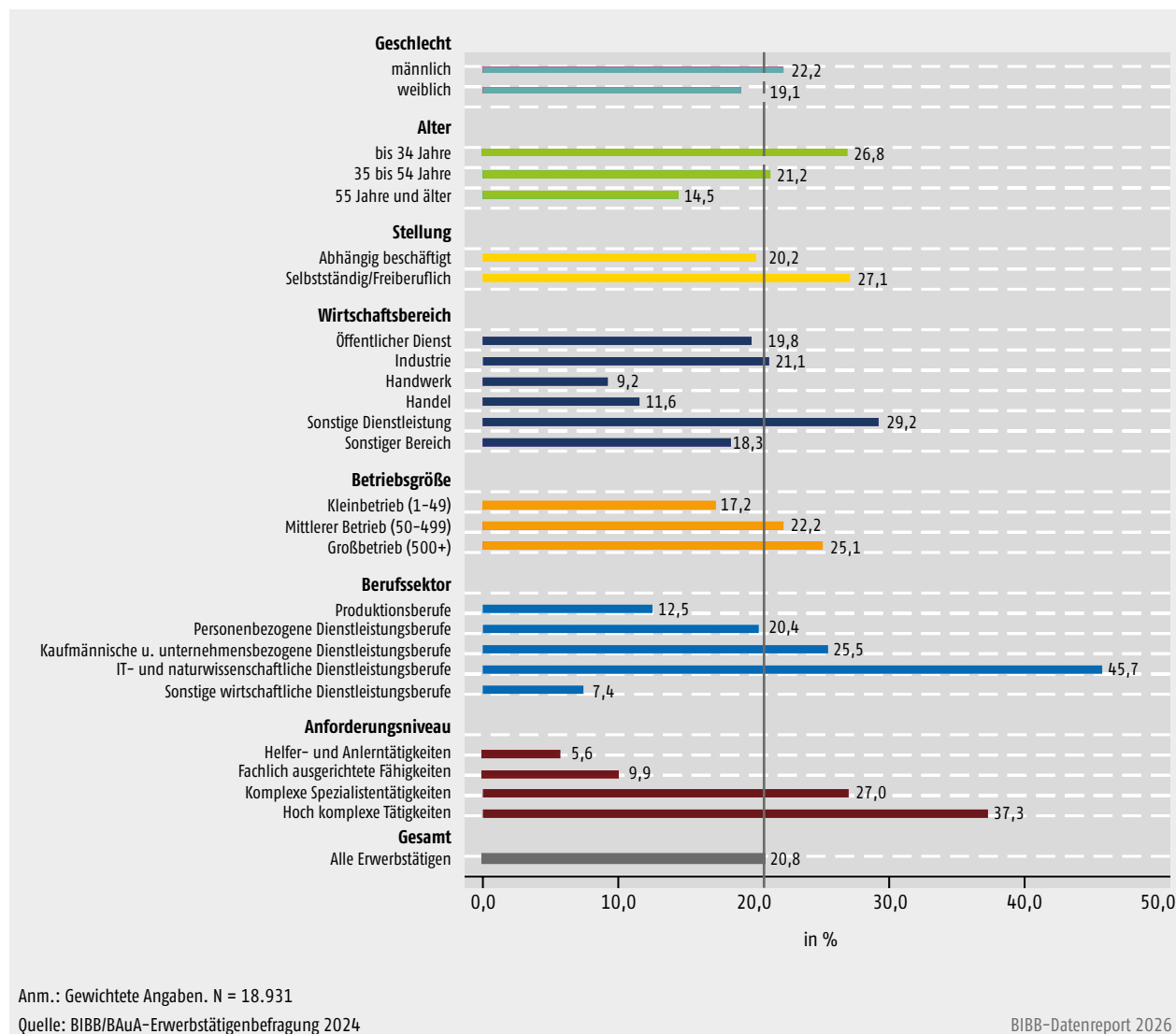
Rund 20,8 % der Erwerbstätigen in Deutschland gaben im Durchschnitt des Erhebungszeitraums an, bei ihrer Arbeit Technologien zu nutzen, die KI einsetzen, um

³⁶⁴ Die unterschiedlichen Operationalisierungen von KI in den Erhebungen führen erwartungsgemäß zu unterschiedlichen Nutzungsquoten. In der Studie Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (DiWaBe 2.0) werden sowohl die informelle KI-Nutzung von Beschäftigten als auch die formale Einführung durch Arbeitgeber mittels zahlreicher Beispiele erfasst (vgl. Kapitel C5.3). In Kombination mit dem abweichenden Erhebungsdesign im Vergleich zur ETB2024 ergibt sich dadurch ein höherer ausgewiesener KI-Nutzungsanteil (vgl. auch Arntz u. a. 2025). Eine Onlinebefragung aus dem Jahr 2024 kommt zu dem Ergebnis, dass rd. ein Viertel der Erwerbstätigen generative KI bereits genutzt hat (Schlude u. a. 2024).

³⁶⁵ Bei Verständnisproblemen wurde den Befragten ein Interviewhinweis mit Beispielen vorgelesen. Zudem wurde die Kategorie „Kann ich nicht genau sagen“ angeboten, die allerdings nur von rund einem Prozent der Befragten verwendet wurde. Ein kognitiver Pretest im Rahmen des Feld-Pretests vor der Haupterhebung ergab keine Hinweise auf Verständnisprobleme.

³⁶⁶ Siehe <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/Archiv-KldB/KldB2010/KldB2010-Nav.html> (Stand: 05.03.2026)

Schaubild C5.2-1: KI-Nutzung nach soziodemografischen, betrieblichen und beruflichen Merkmalen (in %)

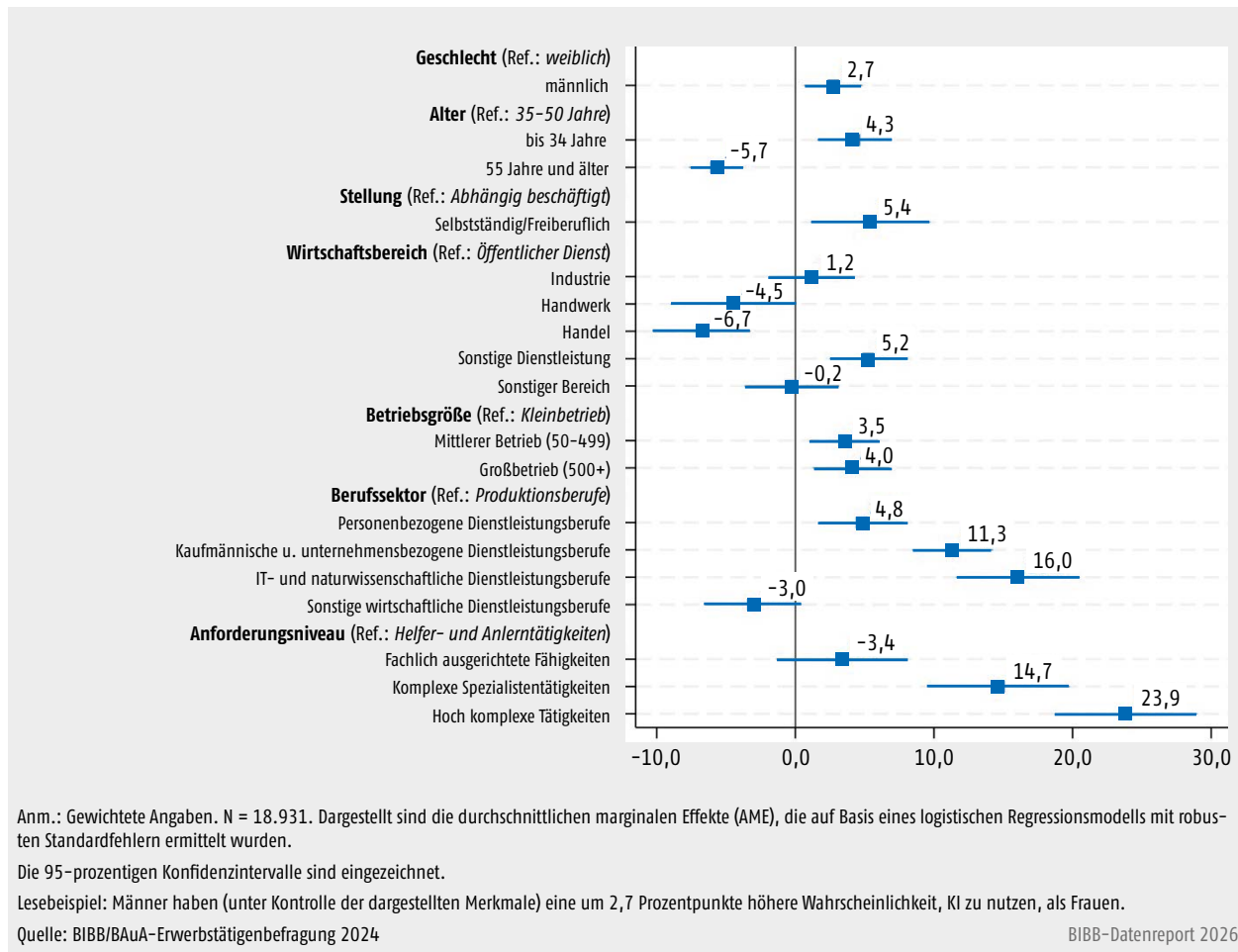


C5

beispielsweise Sprache, Bilder oder Texte automatisch zu erkennen und zu verarbeiten → **Schaubild C5.2-1**. Unter den KI-Nutzenden arbeiteten rund 80 % häufig oder zumindest manchmal mit KI; rund zwei Drittel der Befragten gaben an, dass sie in den letzten zwei Jahren erstmals mit solchen Technologien gearbeitet haben (nicht in der Abbildung dargestellt). Das Schaubild zeigt, mit welchen soziodemografischen, betrieblichen und beruflichen Merkmalen eine arbeitsbezogene Nutzung zusammenhängt. Demnach nutzen männliche und jüngere Beschäftigte KI häufiger als weibliche und ältere Beschäftigte, was bisherige Befunde auf Basis anderer KI-Operationalisierungen bestätigt (vgl. Arntz u. a. 2025; Lane/Williams/Broecke 2023). Mithilfe der ETB 2024 kann zudem gezeigt werden, dass Selbstständige sowie Freiberuflerinnen und Freiberufler signifikant häufiger KI nutzen als abhängig Beschäftigte. Unter den betrieblichen Merkma-

len ist der Wirtschaftsbereich der sonstigen Dienstleistungen mit einer überdurchschnittlichen KI-Nutzung verbunden, während Handel und Handwerk deutlich unter dem Durchschnitt liegen. Die KI-Nutzung steigt zudem mit der Betriebsgröße. Besonders stark hängt die Verwendung von KI in der Arbeit mit beruflichen Merkmalen zusammen. Je höher das berufliche Anforderungsniveau ist, desto häufiger wird KI genutzt. Bei Tätigkeiten, die in der Regel einen Hochschulabschluss erfordern, spielt KI derzeit die größte Rolle (37,3 %), auf Fachkräfteniveau liegt die Nutzung (noch) bei rund 10 % der Erwerbstätigen. Mit Blick auf Berufe sind es erwartungsgemäß IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe, die mit einer überdurchschnittlichen KI-Nutzung einhergehen (45,7 %). Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungsberufe liegen bei der IT-Nutzung hingegen weit unter dem Durchschnitt (7,4 %). Für eine detailliertere berufliche

Schaubild C5.2-2: Determinanten der KI-Nutzung (durchschnittliche marginale Effekte)



BIBB-Datenreport 2026

Differenzierung nach Berufshauptgruppen der KldB 2010 siehe → [Tabelle C5.2.1-Internet](#).

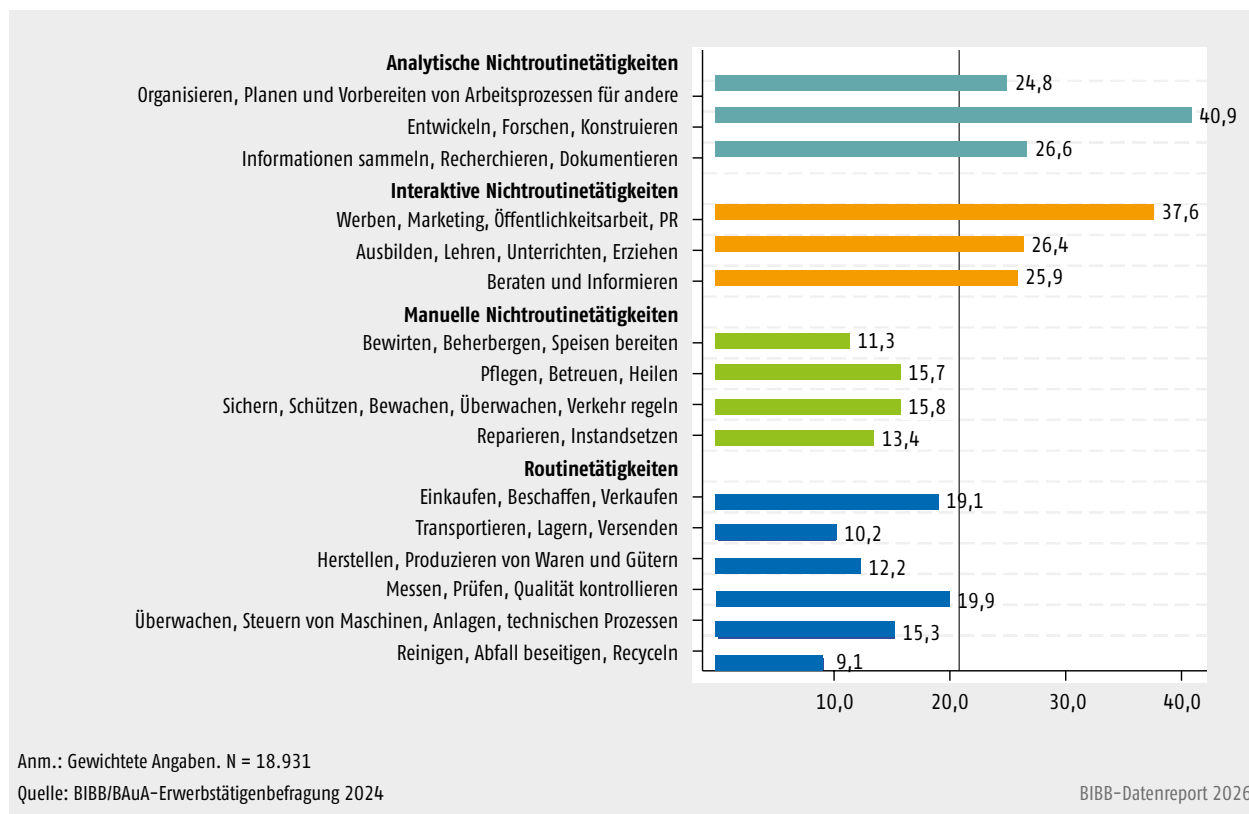
Ein deskriptiver Vergleich anhand bivariater Häufigkeitsdarstellungen berücksichtigt nicht, dass die dargestellten Merkmale untereinander korrelieren können. Ohne gleichzeitige Kontrolle relevanter Determinanten von KI vermischen sich die Effekte, sodass die beobachteten Unterschiede nicht den jeweiligen Merkmalen zugeschrieben werden können. Um die einzelnen Effekte isolieren und auf Signifikanz hin prüfen zu können, wird ein logistisches Regressionsmodell geschätzt → [Schaubild C5.2-2](#). Dargestellt werden durchschnittliche marginale Effekte (Average Marginal Effects, AME), die sich anschaulich als prozentuale Veränderungen interpretieren lassen. Männer haben beispielsweise eine um 2,7 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, KI zu nutzen, als Frauen (unter Kontrolle der dargestellten Merkmale). Die dargestellten Effekte sind bezogen auf die verwendete Referenzgruppe mehrheitlich signifikant. Im Vergleich zu den Produktionsberufen weisen alle ausgewiesenen Berufssektoren mit Ausnahme der sonstigen Dienstleis-

tungsberufe eine signifikant höhere Nutzung von KI auf. Da es sich um Querschnittsdaten handelt, lassen sich daraus keine kausalen Wirkungen ableiten.³⁶⁷

Ein Beruf setzt sich typischerweise aus verschiedenen Tätigkeiten zusammen, die unterschiedlich von KI betroffen sein können. → [Schaubild C5.2-3](#) verweist auf die Bedeutung spezifischer Arbeitsaufgaben, die mit einer KI-Nutzung assoziiert sind bzw. dieser entgegenstehen. Die Einzeltätigkeiten wurden in Anlehnung an den Task-Based-Approach (vgl. Autor/Levy/Murnane 2003) breiteren Tätigkeitsschwerpunkten zugordnet (vgl. Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2013). Neben der Unterscheidung in manuelle und kognitive Tätigkeiten steht in diesem Ansatz deren Routinecharakter im Fokus: Routinetätigkeiten sind klar strukturiert, regelhaft und leicht automatisierbar, während Nichtrounetätigkeiten

367 Die verwendete Methode erlaubt belastbare Aussagen über statistische Zusammenhänge; die geschätzten Effekte fallen jedoch eher konservativ aus, da sich erklärende Merkmale im multivariaten Modell gegenseitig überlagern.

Schaubild C5.2-3: Arbeitsaufgaben und KI-Nutzung (in %)



komplexe, wenig vorhersehbare und kontextabhängige Aufgaben umfassen. Erwerbstätige, die überwiegend kognitive Nichtroutinetätigkeiten ausüben wie etwa analytische oder interaktive Nichtroutinetätigkeiten, nutzen KI häufiger als der Durchschnitt aller Erwerbstätigen. Bei manuellen Nichtroutinetätigkeiten und Routinetätigkeiten fällt die KI-Nutzung hingegen unterdurchschnittlich aus (für eine Darstellung nach dem Tätigkeitsschwerpunkt vgl. Hall/Santiago-Vela 2025).

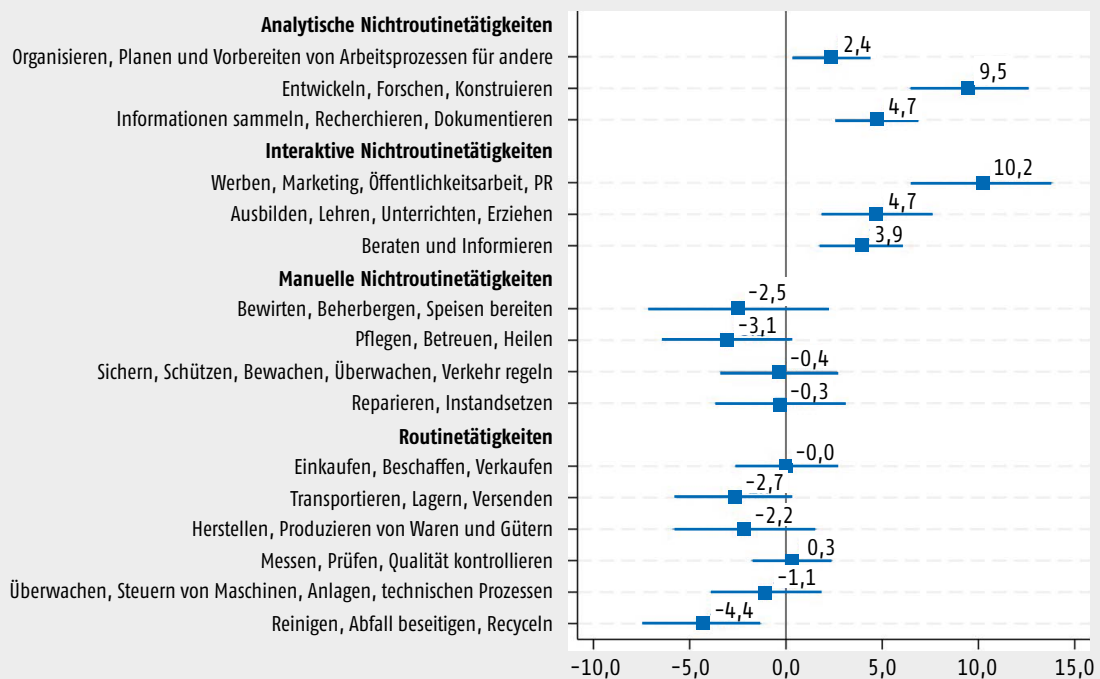
Wegen des Zusammenhangs zwischen den einzelnen Arbeitsaufgaben und den zuvor dargestellten Merkmalen wird im Folgenden erneut ein multivariates Regressionsmodell geschätzt → **Schaubild C5.2-4**. Im Tätigkeitsschwerpunkt der analytischen Nichtroutinetätigkeiten sind die Arbeitsaufgaben „Entwickeln, Forschen, Konstruieren“ (plus 9,5 Prozentpunkte), „Informationen sammeln, Recherchieren, Dokumentieren“ (plus 4,7 Prozentpunkte) sowie „Organisieren, Planen und Vorbereiten von Arbeitsprozessen für andere“ (plus 2,4 Prozentpunkte) signifikant positiv mit der Nutzung von KI verbunden (unter Berücksichtigung des Anforderungsniveaus und anderer Merkmale). Ebenso sind alle drei interaktiven Nichtroutineaufgaben signifikant und positiv mit KI verbunden, insbesondere „Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, PR“, die mit einer um 10,2 Prozentpunkte

höheren Wahrscheinlichkeit einhergeht, KI zu nutzen. Eine signifikant geringere KI-Nutzung zeigen die Arbeitsaufgaben „Pflegen, Betreuen, Heilen“ und „Reinigen, Abfall beseitigen, Recyclen“ (nur 10 %-Niveau). Wie KI im Einzelnen mit der jeweiligen Arbeitsaufgabe verknüpft ist – also ob sie Tätigkeiten (teil-)automatisiert übernimmt oder in welchem Umfang sie primär unterstützend wirkt und wie – lässt sich mit Befragungsdaten nicht ausreichend bestimmen.³⁶⁸

Da KI zunehmend auch komplexe Tätigkeiten ergänzt und unterstützt, wird im Folgenden – neben dem Task-Ansatz und dem Fokus auf (Nicht-)Routine – das Konzept der Wissensarbeit herangezogen (vgl. Hermann 2002). Dieses zielt stärker auf die Komplexität der Tätigkeit ab und differenziert Arbeitsanforderungen entlang der Wissensintensität. Demnach sind Personen, die Wissensarbeit leisten, gefordert, die Grenzen ihres eigenen Wissens zu überschreiten und neue Konzepte und Lösungsansätze zu entwickeln. Um solche wissenserzeugenden Anforderungen mit der ETB 2024 abzugrenzen, wird im

³⁶⁸ Ein aktueller Reviewartikel zur Augmentation menschlicher Arbeit durch KI zeigt, dass KI-Systeme hierbei vor allem datenintensive Analyseaufgaben übernehmen, Entscheidungsprozesse unterstützen und so neue, anspruchsvollere Aufgabenprofile für Beschäftigte eröffnen können (vgl. Nguyen/Elbanna 2025).

Schaubild C5.2-4: Arbeitsaufgaben und KI-Nutzung (durchschnittliche marginale Effekte)



Anm.: Gewichtete Angaben. N = 18.931. Dargestellt sind die durchschnittlichen marginalen Effekte (AME), die auf Basis eines logistischen Regressionsmodells mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Geschlecht, Alter, Stellung, Wirtschaftsbereich, Betriebsgröße, Berufssektor und Anforderungsniveau ermittelt wurden.

Die 95-prozentigen Konfidenzintervalle sind eingezeichnet.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024

BIBB-Datenreport 2026

Folgenden eine Anforderungstypologie herangezogen, die sich durch verschiedene Verknüpfungen von Arbeit und Lernen auszeichnet (vgl. Volkholz 2008). Die Typologie unterscheidet³⁶⁹: „Innovateure“, die häufig mit kreativen und somit wissenserzeugenden Anforderungen konfrontiert sind, „Aufgabenflexible“, die häufig mit Lernanforderungen konfrontiert sind, jedoch nur manchmal oder auch nie kreativ tätig sind (wissensaneignende Anforderungen), sowie Routinearbeit, die mit wissensnutzenden Anforderungen einhergeht. Diese wird weiter differenziert in „Qualifizierte Routinearbeit“, die durch das gelegentliche („manchmal“) Auftreten von Lern- oder Kreativitätsanforderungen gekennzeichnet ist, sowie in „Einfache Routinearbeit“, die selten oder nie sowohl Lern- als auch Kreativitätsanforderungen erfordert.

→ **Schaubild C5.2-5** zeigt zunächst wieder die Häufigkeitsverteilung nach dem Grad der Wissensintensität. „Innovateure“, die häufig bisherige Verfahren verbessern

369 Dem Indikator liegen zwei Fragen zugrunde: „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineinendenken und einarbeiten müssen?“ (Lernanforderung) sowie „Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?“ (Kreativitätsanforderung).

oder etwas Neues ausprobieren müssen, geben überdurchschnittlich häufig an, KI in der Arbeit zu nutzen. „Aufgabenflexible“ liegen im Durchschnitt, während Routinearbeiterinnen und Routinearbeiter darunter liegen. Dabei zeigt sich zudem ein deutlicher Unterschied in der KI-Nutzung zwischen qualifizierter und einfacher Routinearbeit.

Die Effekte von Wissensarbeit erweisen sich auch im multivariaten Regressionsmodell unter Kontrolle soziodemografischer, betrieblicher und beruflicher Merkmalender als signifikant → **Schaubild C5.2-6**. „Innovateure“ und „Aufgabenflexible“ nutzen KI in der Arbeit signifikant häufiger (plus 11,8 bzw. 5,6 Prozentpunkte), als dies in der qualifizierten Routinearbeit der Fall ist. Im Vergleich zu dieser Referenzgruppe weist einfache Routinearbeit, die selten oder nie sowohl Lern- als auch Kreativitätsanforderungen erfordert, eine signifikant geringere KI-Nutzung auf (minus 5,9 Prozentpunkte). KI steht somit in engem Zusammenhang mit Wissensarbeit, die durch Nichtroutine und hohe kognitive Komplexität geprägt ist. Vorherige Analysen mit der ETB 2024 zeigen zudem, dass KI mit häufigeren Anforderungen an transversale Future-Skills verbunden ist (vgl. Hall/Santiago-Vela 2025).

Schaubild C5.2-5: Wissensarbeit und KI-Nutzung (in %)

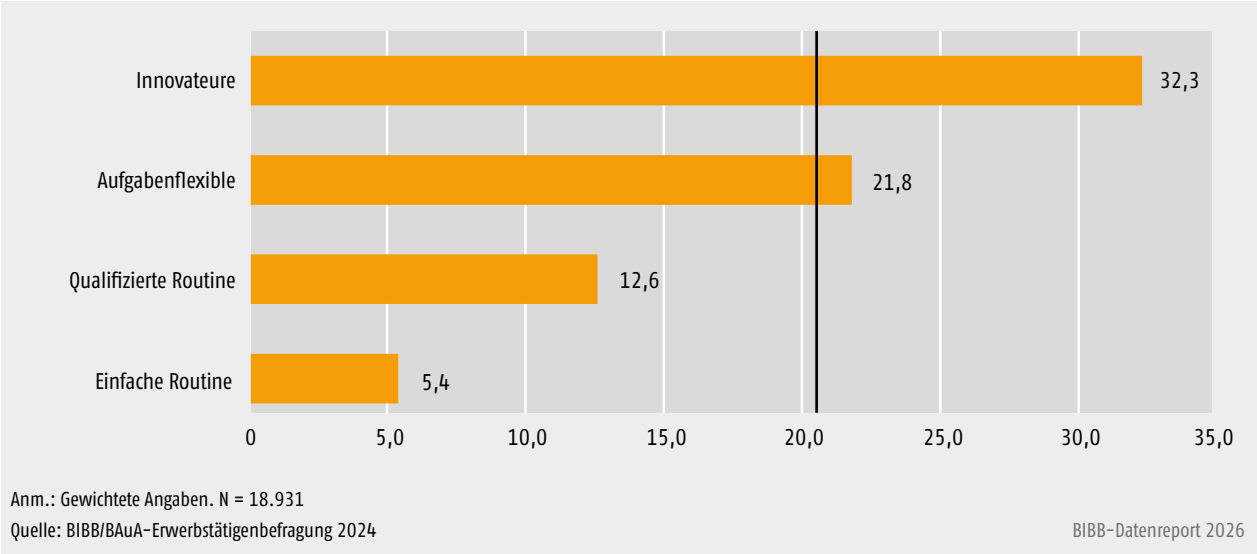
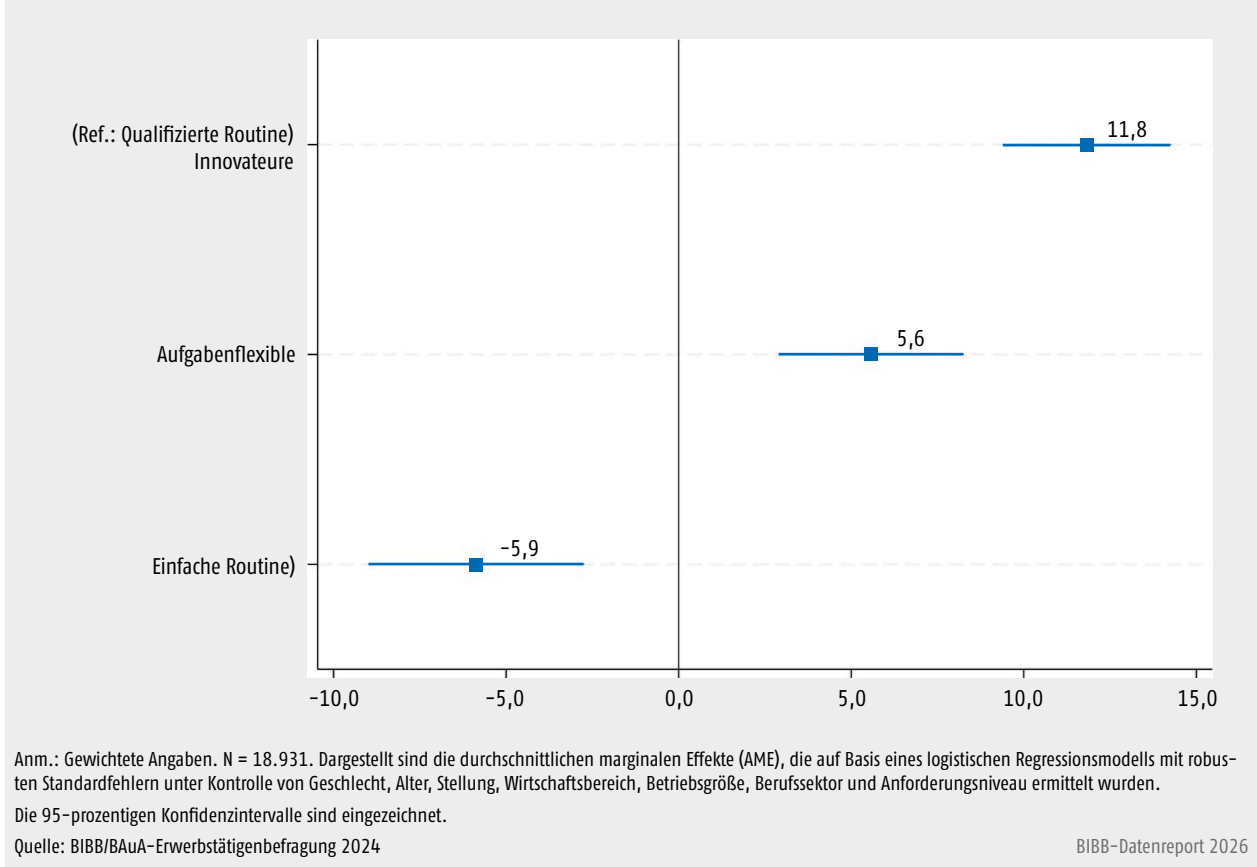


Schaubild C5.2-6: Wissensarbeit und KI-Nutzung (durchschnittliche marginale Effekte)



Weiterführende Analysen zu sich verändernden fachlichen Anforderungen zeigen des Weiteren, dass Befragte, die KI nutzen deutlich häufiger steigende fachliche Anforderungen in den kommenden zwei Jahren erwarten als Personen ohne KI-Nutzung (plus 11,6 Prozentpunkte). Dies deutet darauf hin, dass KI-Nutzende stärker mit dynamischen Arbeitsinhalten konfrontiert sind und eher antizipieren, dass ihr Tätigkeitsprofil weiter an Komplexität gewinnt.

Die Analysen zeigen insgesamt eine derzeit ungleiche KI-Nutzung unter Erwerbstätigen in Deutschland. Sie konzentriert sich auf bestimmte Wirtschaftsbereiche sowie auf Berufe und Tätigkeiten mit höherem Anforderungsniveau und hoher Wissensintensität – besonders in innovativen, kognitiv nicht routinemäßigen Tätigkeiten; in manuellen Nichtrounetätigkeiten und in der qualifizierten Routinearbeit bleibt sie dagegen unterdurchschnittlich.

Angesichts der hohen Dynamik in der Arbeitswelt durch KI bleibt es zentral, sich kontinuierlich weiterzubilden, um diese Technologien produktiv einsetzen zu können. Die Fähigkeit, sich neues Wissen eigenständig anzueignen und sich flexibel auf neue Aufgaben einzustellen, wird mit der KI-Transformation in den kommenden Jahren zu einer Schlüsselressource für Beschäftigungsfähigkeit. Zugleich sind kontextbezogene Analysen nötig, die berufliche, betriebliche und individuelle Bedingungen der KI-Anwendung systematisch berücksichtigen.

(Anja Hall, Ana Santiago-Vela)

C 5.3 KI-Nutzung von Beschäftigten und ihre Veränderung im Blick

Seit der Einführung von ChatGPT 3.5 Ende 2022 und vielen weiteren Anwendungen anderer Anbieter für generative KI ist die Ersetzung menschlicher Arbeit durch Technik wieder verstärkt in den Fokus der Debatten um die Auswirkungen des technischen Wandels auf menschliche Arbeit gerückt (vgl. u. a. Gerhards/Baum 2024b; Sevindik 2022). Wie in der Einleitung erörtert (vgl. [Kapitel C1](#)), werden nun auch Arbeitsaufgaben von hochqualifizierten Beschäftigten als potenziell ersetzbar diskutiert (vgl. Grienberger/Matthes/Paulus 2024; Falck/Kerkhof/Wölfl 2024). Jedoch fehlte es bisher an repräsentativen Datengrundlagen, um diese potenziellen Auswirkungen differenziert zu untersuchen. Mit der Studie „Digitalisierung und Wandel von Beschäftigung“ (DiWaBe 2.0) **E** wird erstmals eine solche Basis für Deutschland geschaffen, die auch eine doppelte Perspektive erlaubt: Sie erfasst sowohl die informelle KI-Nutzung der Beschäftigten als auch die formale Einführung von KI durch die Arbeitgeber. Aus diesem Grund, und auch wegen deutlich weitgefasster Operationalisierung von KI, unterscheidet sich die Verbreitung von KI stark von der im [Kapitel C5.2](#) dargestellten ETB 2024 und liegt fast dreimal so hoch. Neben der unterschiedlichen Operationalisierung von KI in den Erhebungen unterschieden sich die DiWaBe 2.0 und die ETB 2024 auch hinsichtlich ihres Erhebungsdesigns und ihrer Grundgesamtheit **E**.

E

Digitalisierung und Wandel von Beschäftigung (DiWaBe)

Gemeinsam von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), dem Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem BIBB wurde 2024 die zweite **Befragung der Studie „Digitalisierung und Wandel von Beschäftigung (DiWaBe 2.0)“** durchgeführt. Die Erhebung ist eine repräsentative Querschnittsbefragung von rd. 9.800 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Deutschland zu den Auswirkungen des technologischen Wandels auf die Arbeitswelt. In der zweiten Erhebung wurde dabei ein besonderer Fokus auf KI gelegt. Die Stichprobe der Beschäftigten beruht auf der zweiten IAB-ZEW-Arbeitswelt 4.0-Betriebsbefragung (BIZA II). Perspektivisch können die Individual- und Betriebsinformationen verknüpft werden. Für weiterführende Informationen vgl. Arntz u. a. 2025.

Im folgenden Beitrag wird lediglich ein Sample von 7.360 Beschäftigten betrachtet, die zum Befragungszeitpunkt erwerbstätig waren und alle relevanten Fragen beantwortet haben; zusätzlich ein Teilsample von 4.276 Beschäftigten mit angegebener KI-Nutzung.

Erste Auswertungen zeigen, dass 62 % der Beschäftigten in Deutschland KI-Anwendungen nutzen. Die Nutzung von KI durch Erwerbstätige hängt stark vom Anforderungsniveau ihrer Tätigkeit ab. Während 80 % der Beschäftigten in Positionen, die einen Fachhochschul-, Universitäts- oder Fortbildungsabschluss voraussetzen, „mindestens selten“ KI-Technologien nutzen, sind es bei Tätigkeiten, die einen berufsfachlichen Abschluss erfordern, nur 58 %. Bei Tätigkeiten, die keinen Berufsabschluss voraussetzen, sind es lediglich 33 % der Beschäftigten (vgl. Arntz u. a. 2025). Diese Zahlen zeigen jedoch nicht, wie häufig KI-Anwendungen genutzt werden und welche Anwendungen konkret genutzt werden. In diesem Beitrag soll daher genau diese Nutzung nach Anforderungsniveau, nach der Nutzungshäufigkeit und der Art der KI-Technologie, aufgeschlüsselt werden. Zudem ist es mit Daten der DiWaBe möglich, erste Aussagen dazu zu treffen, ob es seit 2019 zu einem Anstieg der Nutzungshäufigkeit gekommen ist und ob die KI-Technologien formal vom Arbeitgeber eingeführt wurden. Hierzu liegen bisher in der Forschung keine bis kaum Erkenntnisse vor. Auch hierbei wird nach Anforderungsniveau differenziert.

E

Operationalisierungen von KI in der DiWaBe

Definition

KI ermöglicht es Computerprogrammen und Maschinen, Aufgaben selbstständig auszuführen, für die normalerweise menschliche Intelligenz erforderlich wäre.

Fragestellung

Wir würden gerne mehr darüber erfahren, ob bei Ihrer Tätigkeit KI zum Einsatz kommt. Bei einer Einteilung in „immer“, „häufig“, „manchmal“, „selten“ oder „nie“, wie häufig arbeiten Sie bei Ihrer Tätigkeit mit KI-gestützten Computerprogrammen, die...

- ▶ ... **selbstständig** Text erkennen, erstellen oder übersetzen?
Beispiele dafür sind Google Translate, ChatGPT, Amazon Textract, IBM Watson Language Translator, DeepL.
- ▶ ... **selbstständig** gesprochene Sprache nutzen, erkennen, verarbeiten oder übersetzen?
Beispiele dafür sind Amazon Alexa, Apple Siri, Google Assistant, ElevenLabs.
- ▶ ... **selbstständig** Bilder oder Videos erstellen, erkennen oder bearbeiten?
Beispiele dafür sind Adobe Photoshop GenAI, Midjourney, Dall-E, Designs.ai, Synthesia, Lensa AI, Canva, Runway Gen.

- ▶ ... **selbstständig** Diagnosen und Analysen erstellen oder Fehler erkennt?
Beispiele dafür sind IBM Watson Health, Zebra Medical Vision, Arterys, Amazon Rekognition, Google RankBrain.
- ▶ ... **selbstständig** mit mir Hand in Hand zusammenarbeiten, z. B. Cobots oder Logistikroboter?
Cobot = kollaborativer Roboter, Beispiele dafür sind UR 5 von Universal Robots, LBR von KUKA, YuMi von ABB, Emika von Franka.
- ▶ ... **Sonstiges**, und zwar (offene Antwort)

Entwicklungstendenz im Vergleich zu 2019:

Arbeiten Sie heute viel häufiger, häufiger, genauso häufig, seltener oder viel seltener mit den eben genannten KIs als in 2019?

Formelle Einführung von KI:

Hat Ihr Arbeitgeber die für die Erledigung Ihrer Aufgaben im Arbeitsalltag wichtigste KI-Anwendung im Betrieb eingeführt?

Es existiert bisher keine einheitliche Definition von KI, und der Begriff wird von den Beschäftigten auch unterschiedlich verstanden. Daher wurde allen Befragten der DiWaBe eine Begriffsbestimmung vorgegeben (E „Operationalisierung von KI in der DiWaBe“). Nach der Definition wurde kategorial für sechs verschiedene KI-Anwendungsbereiche inklusive Beispiele (Textverarbeitung, Verarbeitung von gesprochener Sprache, Bildverarbeitung, Erstellung von Diagnosen, Robotik und sonstigen Anwendungen) die jeweilige Häufigkeit der Nutzung am Arbeitsplatz abgefragt. Für die nachfolgenden Auswertungen wurden die Häufigkeiten wie folgt zusammengefasst: 1) „nie“, 2) „manchmal bis selten“, 3) „häufig bis immer“.

In → **Tabelle C5.3-1** ist dargestellt, wie häufig Beschäftigte mit unterschiedlichem Anforderungsniveau spezifische Gruppen von KI-Anwendungen nutzen. Durchschnittlich 12 % der Beschäftigten geben an, Anwendungen zur Textverarbeitung „häufig bis immer“ zu nutzen, und 37 % „manchmal bis selten“. Damit sind Anwendungen zur Textverarbeitung am stärksten vertreten. Dagegen gebrauchen nur 1 % der Beschäftigten Robotik-KI-Anwendungen „häufig bis immer“ und 9 % „manchmal bis selten“. Alle anderen KI-Anwendungsgruppen werden von 3 % bis 5 % der Beschäftigten „häufig bis immer“ bzw. von 8 % bis 25 % der Beschäftigten „manchmal bis selten“ genutzt. Der Großteil der Beschäftigten (zwischen 50 % und 89 %) gibt an, die jeweilige KI-Anwendungsgruppe nie anzuwenden. Somit scheint die hohe KI-Nutzung vor allem durch die gelegentliche Anwendung in der Textverarbeitung bedingt zu sein. Dieses Ergebnis ist plausibel,

Tabelle C5.3-1: Nutzung von KI-Anwendungen nach Anforderungsniveau (in %)

KI-Anwendung zu	Anforderungsniveau	Nie	Manchmal/Selten	Immer/Häufig
Textverarbeitung	Kein Berufsabschluss	67	26	7
	Berufsfachlicher Abschluss	61	31	8
	Akademischer Abschluss/Fortbildungsabschluss	36	47	17
	Gesamt	51	37	12
Verarbeitung von gesprochener Sprache	Kein Berufsabschluss	85	12	4
	Berufsfachlicher Abschluss	75	21	4
	Akademischer Abschluss/Fortbildungsabschluss	63	32	5
	Gesamt	71	25	4
Bildverarbeitung	Kein Berufsabschluss	89	9	1
	Berufsfachlicher Abschluss	81	17	3
	Akademischer Abschluss/Fortbildungsabschluss	68	25	7
	Gesamt	76	19	4
Erstellung von Diagnosen	Kein Berufsabschluss	86	13	2
	Berufsfachlicher Abschluss	78	18	4
	Akademischer Abschluss/Fortbildungsabschluss	76	18	6
	Gesamt	78	17	5
Robotik	Kein Berufsabschluss	92	7	1
	Berufsfachlicher Abschluss	91	8	2
	Akademischer Abschluss/Fortbildungsabschluss	89	10	1
	Gesamt	90	9	1
Sonstigen Anwendungen	Kein Berufsabschluss	94	5	1
	Berufsfachlicher Abschluss	92	6	2
	Akademischer Abschluss/Fortbildungsabschluss	84	11	5
	Gesamt	89	8	3

Quelle: DiWaBe 2.0, Erhebungswelle 2024, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse, N = 7.360

BIBB-Datenreport 2026

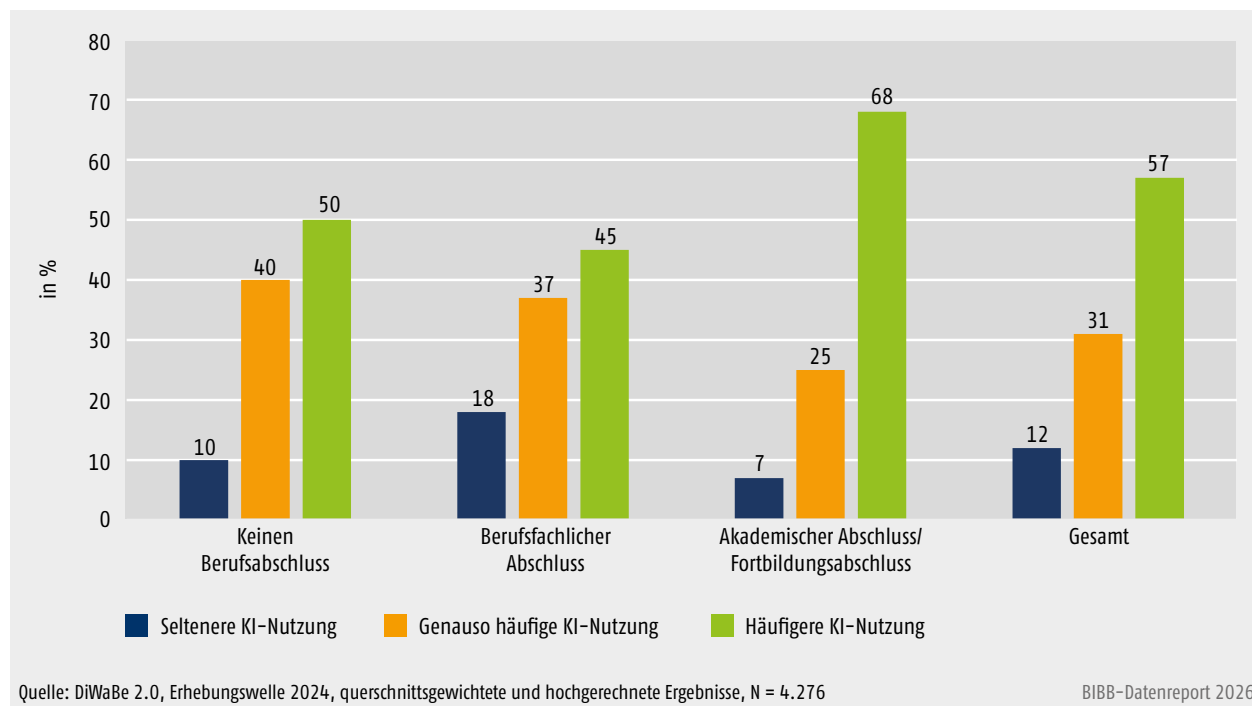
da Textverarbeitung eine Domäne ist, in der KI-Werkzeuge (z. B. DeepL, Google Translate) bereits seit Jahren weit verbreitet sind und die durch den rasanten Durchbruch und die breite Verfügbarkeit generativer KI wie ChatGPT seit 2023 weiter an Dynamik gewonnen hat.

Die Nutzung von KI-Anwendungen variiert deutlich in Abhängigkeit vom Anforderungsniveau der Tätigkeit: Bei der „mindestens häufigen“ Nutzung geben Beschäftigte in Positionen, die einen akademischen oder Fortbildungsabschluss voraussetzen, mehr als doppelt so oft an, KI für Textverarbeitung „häufig bis immer“ zu nutzen (17 %), verglichen mit Beschäftigten in Tätigkeiten, die einen berufsfachlichen oder keinen Abschluss erfordern (8 % und 7 %). Bei der gelegentlichen Nutzung zeigen sich ebenfalls klare Unterschiede von bis zu 21 Prozentpunkten: Die Nutzungsquote liegt bei akademisch geprägten Tätigkeiten bei 47 %, bei solchen mit Berufsabschluss bei

31 % und bei Tätigkeiten ohne Abschlussvoraussetzung bei 26 %.

Bei der Nichtnutzung zeigt sich eine weitere, grundlegendere Disparität: Beschäftigte in Tätigkeiten, die einen akademischen oder einen Fortbildungsabschluss voraussetzen, geben bei allen Kategorien am seltensten an, KI nie zu nutzen. Im Kontrast dazu und über alle Anwendungstypen hinweg sind Beschäftigte ohne Abschlussvoraussetzung am stärksten von einem KI-Ausschluss betroffen – eine Kluft, die über die Unterschiede in der Nutzungsintensität hinausgeht. Interessanterweise variiert die Stärke dieses qualifikationsbedingten Gefälles je nach Anwendungstyp: Es ist am ausgeprägtesten bei der allgegenwärtigen Textverarbeitung und am geringsten bei hochspezialisierten Anwendungen wie Diagnoseunterstützung oder Robotik. Dies deutet darauf hin, dass der Zugang zu generischen, leicht verfügbaren KI-Tools

Schaubild C5.3-1: Veränderung der Nutzung von KI-Anwendungen seit 2019 nach Anforderungsniveau (in %)



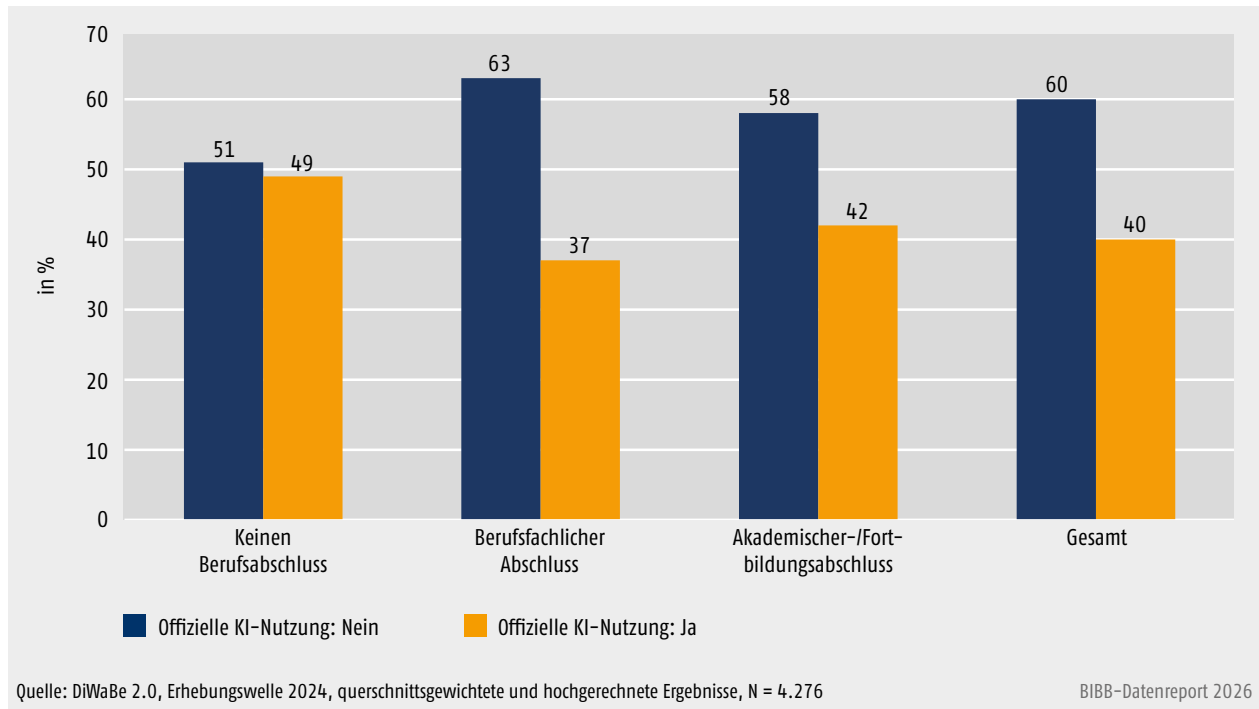
stärker von individuellen Faktoren wie Bildung und Aufgabenkomplexität abhängt, während der Einsatz berufsspezifischer KI stärker durch die berufliche Rolle und die vorhandene technische Umgebung bestimmt wird.

In → **Schaubild C5.3-1** ist die Entwicklung der Nutzungshäufigkeit gegenüber 2019 dargestellt. Insgesamt geben 57 % der KI-Nutzenden an, dass ihre Nutzung zugenommen hat, und 31 %, dass sie gleichgeblieben ist. Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen akademischen Abschluss oder einen Fortbildungsabschluss voraussetzen, geben am häufigsten an, dass die Nutzung seit 2019 zugenommen hat. Interessanterweise geben mehr Beschäftigte, deren Tätigkeiten keinen Berufsabschluss voraussetzen, eine verstärkte Nutzung an als Beschäftigte mit Tätigkeiten, die einen berufsfachlichen Abschluss voraussetzen. Letztere geben von allen drei Beschäftigtengruppen am häufigsten (18 %) einen Rückgang der Nutzung an. Die besondere Dynamik in der Gruppe ohne Berufsabschluss ist vor dem Hintergrund ihres sehr niedrigen absoluten Nutzungsniveaus zu interpretieren, während die gemischten Befunde bei Beschäftigten mit Berufsabschluss auf komplexere Adaptionismuster hindeuten.

Einen Überblick, ob die KI-Anwendungen offiziell vom Arbeitgeber eingeführt wurden oder informell von Beschäftigten genutzt werden, gibt → **Schaubild C5.3-2**. Diese Differenzierung ist im Zuge der Nutzung von KI relevant, da im Vergleich zu anderen digitalen Technologien KI-Anwendungen oft kostenlos und ohne größere

Hürden genutzt werden können, ohne dass Arbeitgeber die Technologie offiziell im Betrieb einführen. Die Ergebnisse der DiWaBe-2.0-Befragung deuten darauf hin, dass die Nutzung von KI-Anwendungen einem solchen Bottom-up-Prozess gleichen (vgl. Arntz u. a. 2025, S. 18). Insgesamt gaben 40 % der Befragten, die KI nutzen, an, dass die genutzten KI-Anwendungen offiziell vom Arbeitgeber eingeführt wurden. Erneut zeigen sich Unterschiede im Nutzungsverhalten zwischen Beschäftigten mit unterschiedlichen Anforderungsniveaus. Interessant ist dabei ein U-förmiger Zusammenhang: Während 63 % der Beschäftigten mit Tätigkeiten, die einen berufsfachlichen oder einen akademischen Abschluss bzw. einen Fortbildungsabschluss voraussetzen, KI-Anwendungen ohne offizielle Einführung nutzen, sind es bei den Beschäftigten mit Tätigkeiten, die keinen Abschluss voraussetzen, nur 51 %. Eine vorsichtige Erklärung für dieses Muster könnte sein, dass die Technologie tendenziell anders eingebettet ist. In Berufen, die einen akademischen Abschluss voraussetzen, ist die Sensibilität für neue, als KI etikettierte Tools oft hoch und die informelle Aneignung wird aktiv berichtet. In Berufen mit Voraussetzung Berufsabschluss hingegen könnte KI bereits so stark in spezialisierte Software eingebettet sein (z. B. CAD, CAM, ERP-Systeme), dass sie von den Beschäftigten nicht mehr als KI-Anwendung wahrgenommen und folglich in der Befragung auch nicht als informell genutzt gemeldet wird – was den Anteil der formalen Einführung relativ erhöht. Bei Tätigkeiten ohne Abschlussvoraussetzung wiederum werden neu eingeführte, KI-gestützte Systeme

Schaubild C5.3-2: Nutzung von offiziell durch den Betrieb eingeführten KI-Anwendungen nach Anforderungsniveau (in %)



(z. B. in Logistik oder Produktion) als deutliche Veränderung des Arbeitsablaufs erlebt und daher klar als „vom Arbeitgeber eingeführt“ erkannt. Für genauere Aussagen bedarf es jedoch weiterer tiefergehender Analysen.

Insgesamt zeigt sich, dass das Anforderungsniveau der beruflichen Tätigkeiten der Beschäftigten stark das Ausmaß und die Art der Nutzung von KI-Anwendungen beeinflusst. Zudem ist der hohe Anteil der KI-Nutzenden stark von einer gelegentlichen Nutzung und nicht einer häufigen Nutzung bedingt. Auch ist der Anteil informeller KI-Nutzung von Beschäftigten relativ hoch. In Zukunft gilt es, die Ungleichheiten von KI-Nutzung weiter zu untersuchen und Ursachen sowie Auswirkungen dieser Ungleichheit in den Blick zu nehmen. Außerdem sollten die Unterschiede zwischen formeller und informeller KI-Nutzung stärker in den Fokus gerückt werden, und auch wie diese unterschiedliche Nutzung potenziell KI-Nutzungsungleichheiten verstärken oder verringern könnten.

(Myriam Baum, Ralf Dorau)

C 5.4 Qualifikations- und Berufsprojektionen: Das QuBe-KI-Szenario

Kontext und Konzeption

In der Einführung (vgl. Kapitel C1) wurde dargelegt, dass KI in ihren verschiedenen Varianten zunehmend in der Arbeitswelt Einzug hält. Wie bereits bei früheren technologischen Innovationen der Fall, stellen sich auch mit der Implementierung von KI Fragen nach etwaigen Effizienz-, Produktivitäts- und Wohlstandsgewinnen auf der einen sowie den dazu nötigen Investitionen auf der anderen Seite. Dieser Beitrag widmet sich möglichen langfristigen Auswirkungen von KI-Nutzung auf den Arbeitsmarkt. Es stellt dafür das aktuelle KI-Szenario der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe) **E** vor. In einem weiteren Sinne war die Digitalisierung der Arbeitswelt bereits in Vergangenheit Gegenstand von eingehenden Szenariorechnungen (vgl. Schneemann u. a. 2021; Wolter u. a. 2019; BIBB-Datenreport 2019; Helmrich u. a. 2016). Nun werden neue Automatisierungs- und Substitutionseffekte (vgl. Fregin u. a. 2023; Grienberger/Matthes/Paulus 2024), aber auch etwaige Augmentationseffekte (vgl. z. B. Paul u. a. 2022) diskutiert. Ermöglicht der Einsatz von KI die Einsparung von Arbeitszeit, mündet sie im Wegfall von Arbeitsplätzen

oder aber der Erfindung neuer Rollen und Tätigkeiten, nicht zuletzt im Sinne einer Ergänzung oder Augmentierung (vgl. Krebs 2025).

Als erste Annäherung an diese Fragen wird eine Szenariorechnung möglicher Auswirkungen der KI unternommen. Die dem Szenario zugrunde liegende achte Welle der QuBe-Basisprojektion wurde im Herbst 2024 veröffentlicht (vgl. Maier u. a. 2024, BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A10.2). Hier zeigt sich: Demografische Entwicklung und Fachkräftesituation bremsen Wachstum in Deutschland aus. Die QuBe-Basisprojektion schreibt die Entwicklung des Arbeitsangebots und -bedarfs bis zum Jahr 2040 fort. Im Projektionsmodell werden 141 Berufsgruppen (3-Steller der Klassifikation der Berufe 2010, Militärberufe zusammengefasst) unterschieden und vier Qualifikations- und Anforderungsniveaus differenziert. Entwicklungen in der QuBe-Basisprojektion gehen auf jene in der Vergangenheit beobachteten Trends und Verhaltensweisen zurück. Jenseits der Fortschreibung historischer Zahlen werden lediglich für gewissermaßen unabwendbare Phänomene Annahmen getroffen und notwendige Modellierungen unternommen. Dies ist insbesondere mit Blick auf konkrete politische Reformbeschlüsse oder aber unvorhersehbare, in den gegebenen Zeitreihen noch nicht zu beobachtende Entwicklungen – wie etwa höhere Verteidigungsausgaben als Reaktion auf den Ukrainekrieg – angezeigt.

E

BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt)

Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen, die in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforshung mbH (GWS) entstanden sind, zeigen anhand von Modellrechnungen, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen langfristig entwickeln können. Als Datengrundlage dient u. a. der Mikrozensus (letztes Erhebungsjahr 2021), der als amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamts, an der jährlich 1 % aller Haushalte in Deutschland beteiligt ist, Informationen über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt liefert. Die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (letztes Berichtsjahr 2023) ist Grundlage für die Projektion der Gesamtwirtschaft. Die Registerdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (AGB) der BA (letztes Berichtsjahr 2023) liefern zusätzliche Informationen zu den Erwerbstätigen nach Beruf und den entsprechend gezahlten Löhnen. Die Ergebnisse werden nach bis zu 141 Berufsgruppen (3-Steller mit zusammengefassten Militärberufen) der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 differenziert.

Die Ergebnisse der vorliegenden Szenarioanalyse basieren auf der achten Projektionswelle. Diese baut auf den Methoden der vorherigen Wellen (vgl. Helmrich/Zika 2010; Maier u. a. 2014; 2016; 2018; 2020; 2022; Zika u. a. 2012; 2023) auf und erweitert diese (vgl. BIBB-Datenreport 2025, Kapitel A10.2). Während in der Basisprojektion nur bislang nachweisbare Verhaltensweisen in die Zukunft projiziert werden, liegen Alternativszenarien wie dem hierigen zu KI weitergehende Annahmen und Modellierungen zugrunde.

Weitere Informationen zum Projekt unter www.qube-projekt.de

Die QuBe-Basisprojektion dient in der Folge als Referenzszenario. Davon abweichend wird im Folgenden mit einem Alternativszenario eine dedizierte Szenarioanalyse unternommen. Für einen Zeitraum von 15 Jahren untersucht sie, welchen Einschlag KI auf Wirtschaft und Arbeitsmarkt in Deutschland entfalten könnte. Hierbei werden sowohl notwendige Investitionen veranschlagt als auch Annahmen zu Effizienz- und Produktivitätsgewinnen sowie neuen Geschäftsfeldern getroffen. Eine vollständige Darstellung des Szenarios findet sich in Zika u. a. 2025. In der aktuellen Analyse werden zunächst Wirtschaftszweige („Branchen“) und die benötigten Anforderungsniveaus **E** der Erwerbstätigen **E** fokussiert.

C5

E

Anforderungsniveau

Das Anforderungsniveau ist eine Kennzahl für den Komplexitätsgrad einer Tätigkeit. Sie ist unabhängig von der formalen Qualifikation einer Person, die diese Tätigkeit ausübt. Zur Einstufung werden zwar die für die Ausübung des Berufs erforderlichen formalen Qualifikationen herangezogen, informelle Bildung und/oder Berufserfahrung sind bei der Zuordnung aber ebenfalls von Bedeutung. Das Anforderungsniveau kann in der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) über die 5. Stelle (Berufsgattung) der zugeordneten Klassifikationskennziffer abgelesen werden.

In der KldB 2010 sowie in den QuBe-Projektionen wird nach vier Anforderungsniveaus unterschieden:

1. Helfer- und Anlernertätigkeiten
2. Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten
3. Spezialistentätigkeiten
4. Expertentätigkeiten

Tabelle C5.4-1: KI-Durchdringungspfad in vier Teildimensionen mit unterstellten Veränderungen binnen 15 Jahren im Szenario (in %)

KI-Durchdringungspfad	Veränderung binnen 15 Jahren			
	Vorleistungsinvestitionen (Steigerung in %)	Vorleistungseffizienz (Einsparungen in %)	Arbeitsproduktivität (Steigerung in %)	Neue Geschäftsmodelle (zusätzl. Nachfrage in %)
Langsam	2,5	3,8	5,0	6,3
Moderat	5,0	7,5	10,0	12,5
Schnell	7,5	11,3	15,0	18,8
Sehr schnell	10,0	15,0	20,0	25,0

Quelle: QuBe-Projekt, eigene Darstellung gemäß Zika u. a. 2025

BIBB-Datenreport 2026

E

Erwerbspersonen und Erwerbstätige

Zu den Erwerbstätigen zählen alle Personen, die als Arbeitnehmer/-innen (Arbeiter/-innen, Angestellte, verbeamtete Personen, geringfügig Beschäftigte, Angehörige der regulären Streitkräfte) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit.

Erwerbspersonen sind erwerbstätig oder suchen aktiv nach einer Beschäftigung und stehen dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung. Erwerbspersonen sind somit Erwerbstätige und Erwerbslose nach dem Konzept der International Labour Organization (ILO).

In der vorliegenden Szenarioanalyse werden nur die Erwerbstätigen betrachtet.

Der Einsatz von KI-Technologie ist noch mit größeren Unsicherheiten verbunden. Etwaige Veränderungen von Tätigkeiten, etwaige Neuzuschnitte von Berufen sind noch unbekannt. Maßgeblich für Szenariorechnungen ist zuvorderst die Technologieadaption durch die Branchen, welche von einer zunächst gegebenen Berufsstruktur geprägt sind. Es ist davon auszugehen, dass KI-Einsatz die Anforderungsprofile der Wirtschaftszweige verändern wird. In der Folge könnten sich mit dem Wegfall alter und etwaigen neuen Tätigkeiten neuartige fachliche Zuschnitte und eine geänderte Nachfrage nach konkreten Berufen ergeben. Dezidierte Folgerungen für eine künftige Berufsstruktur müssten in einer späteren Folgestudie untersucht werden.

Annahmen und Modellierung

Infrastruktur: Rechenzentren

Das KI-Szenario basiert auf einem Bündel einschlägiger Annahmen hinsichtlich KI-Entwicklung und -Anwendung. Als Grundvoraussetzung für die KI-Anwendung muss ausreichend Rechenleistung zur Verfügung stehen, weshalb Annahmen zum Aufbau und Betrieb von Rechenzentren relevant sind. Hierzu wurde in Anlehnung an Bitkom (2024) unterstellt, dass sich der inländische Kapazitätsausbau in Rechenzentren innerhalb von 15 Jahren vervierfacht und der Anteil von KI-Rechenzentren an allen Rechenzentren in Deutschland auf 80 % ansteigen wird. Für einen entsprechenden inländischen Kapazitätsausbau würden so kumuliert fast 200 Mrd. € an zusätzlichen Investitionen erforderlich. Hinzu kämen jährliche Betriebskosten für Strom und Wasser in Höhe von durchschnittlich 4,4 Mrd. € (vgl. Zika u. a. 2025).

Branchenfokus

Sekundierend wird eine Branchenperspektive mit Blick auf die weiteren Annahmen eingenommen: Es ist davon auszugehen, dass sich KI-Technologien je nach Branche unterschiedlich durchsetzen und auswirken werden. Neben der Geschwindigkeit und der Intensität der KI-Durchdringung kann sich auch die Wirkung von KI-Technologie je nach Branche unterscheiden. Sowohl Durchdringung als auch Wirkung werden vier unterschiedlichen Teildimensionen zugeordnet, die von langsam über moderat zu schnell und sehr schnell reichen → [Tabelle C5.4-1](#). In den vier Teildimensionen sind den Branchen also verschiedene KI-Durchdringungspfade zugewiesen, die entsprechend differenzierbare Effekte mitbringen → [Tabelle C5.4-2 Internet](#). In einigen Branchen, beispielsweise den IT- und Informationsdienstleistungen, wird KI-Technologie zu sehr starken Arbeitsmarkteffekten führen, in anderen Branchen, beispielsweise der Herstellung von chemischen Erzeugnissen, ist die KI-Anwendung zwar

wahrscheinlich, könnte aber nur geringe Auswirkungen auf die Zahl der Erwerbstätigen haben.

Investitionen: Vorlaufinvestitionen und Weiterbildung

Alle Branchen, die KI-Technologien anwenden wollen, müssen Vorlaufinvestitionen tätigen. Dies betrifft u. a. Investitionen in Datensammlung, -aufbereitung und Datenpflege sowie Investitionen in Software und ggf. auch Hardware. Es wird dabei angenommen, dass innerhalb von 15 Jahren maximal 10 % an zusätzlichen Investitionen anfallen. Die Vorlaufinvestitionen werden bei denjenigen Branchen geringer ausfallen, die KI sehr schnell anwenden. Hierzu zählen im Besonderen IT- und Informationsdienstleister, Finanzdienstleister, Versicherungen und Pensionskassen sowie mit Finanzen und Versicherungen verbundene Tätigkeiten, audiovisuelle Medien, aber auch die Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen. Es ist davon auszugehen, dass diese Branchen bereits heute eine hohe KI-Durchdringung aufweisen und daher in Zukunft weniger aufzuholen haben als diejenigen Branchen, die KI erst im Laufe der Zeit anwenden. Unter letzteren finden sich beispielsweise Heime und Sozialwesen, das Gastgewerbe, der Bergbau und die Gewinnung von Steinen, aber auch relevante Teile des produzierenden Gewerbes. Gleichzeitig ist der Investitionseffekt in den Branchen stärker, die KI sehr schnell implementieren, wenngleich sie kürzere Investitionslaufzeiten haben. Auch Investitionen in Humankapital werden in Form zusätzlicher Weiterbildungskosten in den Unternehmen berücksichtigt. Je nach Branche unterscheiden sich diese hinsichtlich Ausmaßes und Zeit (vgl. Zika u. a. 2025, siehe auch [Kapitel C5.5](#)).

Vorleistungseffizienz

In den meisten Branchen werden KI-Anwendungen zu Materialeinsparungen führen, was sich in eine verringerte Vorleistungsnachfrage der jeweiligen Branchen übersetzt. Neben dem effizienteren Einkauf von Waren wird der Einkauf von Dienstleistungen berücksichtigt. Im KI-Szenario wird angenommen, dass innerhalb von 15 Jahren maximal 15 % an Vorleistungen eingespart werden können (vgl. Zika u. a. 2025).

Arbeitsproduktivität

KI kann nicht nur Materialeffizienzen steigern und somit in Einsparungen an Vorleistungen, sondern in Produktivitätsgewinnen (und somit Einsparungen an Arbeitszeit) münden. Hierzu wird angenommen, dass innerhalb von 15 Jahren maximal 20 % an Produktivitätssteigerungen möglich sind (vgl. Kerkhof u. a. 2024; Rampelt u. a. 2025). Diese werden, abhängig vom Durchdringungspfad → [Tabelle C5.4-1](#), früher oder später erreicht. Hier-

bei wird davon ausgegangen, dass nicht alle Wirtschaftszweige im selben Umfang Produktivitätssteigerungen durch KI-Technologien realisiert werden können.

Produktivitätssteigerung bedeutet eine Minderung des Arbeitsvolumens, da weniger Arbeitskraft für denselben Output aufgebracht werden muss. Die Produktivitätsannahme wird als Gesamteffekt des Szenarios verstanden. Die aus den vorherigen Annahmen folgenden, induzierten Produktivitätsgewinne sind hier insofern eingeschlossen. Die produktivitätssteigernden Effekte, welche sich bereits aus den anderen Modellierungen ergeben, werden pfadspezifisch aufgefüllt. Gesamtwirtschaftlich, über alle Wirtschaftszweige hinweg, wird eine Produktivitätssteigerung von 10 % innerhalb von 15 Jahren erreicht.

Anforderungsniveaus

Im Rahmen der QuBe-Projektionen wird eine Ausdifferenzierung der Arbeitsnachfrage nach Anforderungsniveaus auf Ebene der Wirtschaftszweige geschätzt. KI-bedingte Rückgänge an Arbeitsnachfrage können innerhalb der Branchen, also nach den vier verschiedenen Tätigkeitsansprüchen, in einfach, fachlich, speziell oder hochkomplex unterschieden werden. Frühere technologische Umbrüche mündeten insbesondere in der Ersetzung einfacherer Tätigkeiten. Aktuelle Analysen argumentieren, dass KI, abweichend von diesen historischen Wirkungsketten, auch oder sogar im Besonderen viele komplexere Tätigkeiten einsparen lässt (vgl. Grienberger/Matthes/Paulus 2024). Aus diesem Grund werden die modellendogenen Ergebnisse mit Erkenntnissen aus der Befragung DiWaBe 2.0 (Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung) abgeglichen (vgl. Krebs 2025). Hierzu wird mithilfe der Befragungsdaten ein einfacher Summenindex gebildet, welcher KI-bedingte Outputsteigerungen hinsichtlich Aufgabenabnahme, Quantitätssteigerung und Qualitätsverbesserung aus Beschäftigtensicht bündelt. In Fällen relevanter Abweichung wird, nach Umsetzung der weiteren hier beschriebenen Szenarioeinstellungen, für die vier Anforderungsniveaustufen innerhalb der Wirtschaftszweige mit händischen Eingriffen modellierend nachgefasst. Gemäß der im Summenindex erfassten KI-Outputsteigerung können Produktivitätssteigerungen insbesondere Spezialisten- und Expertentätigkeiten betreffen. In der Ausdeutung dieses Befundes sollten die recht weite KI-Definition aus DiWaBe 2.0 sowie die technische Volatilität zwischen Erhebungs- und Veröffentlichungszeitpunkt mitgedacht werden.

Importpreise

Die beschriebenen Annahmen wirken auf die inländische Preisentwicklung. Während sich die Preise durch investitionsbedingte Abschreibungen tendenziell erhöhen, werden insbesondere aufgrund der höheren Vorleis-

tungseffizienz und steigender Produktivität Einsparungen und somit niedrigere Produktionspreise ermöglicht. Niedrigere Produktionspreise bedingen, ceteris paribus, niedrigere Exportpreise. Da davon ausgegangen werden kann, dass KI weltweit angewendet wird, sind international ähnliche Effekte zu erwarten. Entsprechend würden überall die Produktionspreise sinken, was zur Folge hat, dass ebenso die Importpreise für Deutschland sinken und der Einkauf ausländischer Waren günstiger würde. Deshalb wurde für das KI-Szenario angenommen, dass die Importpreiseffekte ähnlich stark ausfallen werden wie die Exportpreiseffekte (vgl. Zika u. a. 2025).

Geschäftsmodelle

Die Anwendung von KI-Technologie kann für einige Branchen höhere Umsätze bedeuten. Je nach Branche kann dies über den Export, die private Konsumnachfrage oder über die Vorleistungsnachfrage geschehen. Es wird angenommen, dass innerhalb von 15 Jahren maximal 25 % an zusätzlicher Nachfrage durch KI-Anwendungen realisiert werden können. Auch hierbei werden wiederum unterschiedliche, branchenabhängige Durchdringungspfade unterstellt. Durch die Annahme neuer Geschäftsmodelle ergibt sich nach 15 Jahren eine Exportsteigerung von real 9,7 % gegenüber dem Referenzszenario (vgl. Zika u. a. 2025).

Ergebnisse

Die Entwicklung und Anwendung von Künstlicher Intelligenz können die Volkswirtschaft in unterschiedlichem Maße beeinflussen. Die Ausprägungen der Effekte hängen dabei stark von den getroffenen Annahmen ab. Unter den gegebenen Prämissen führt die verstärkte KI-Entwicklung und -Integration insbesondere mittel- und langfristig zu einer deutlich höheren Wertschöpfung bei nahezu gleichem Arbeitseinsatz wie im Referenzszenario. So könnte das jährliche Wirtschaftswachstum durchschnittlich 0,8 Prozentpunkte höher liegen. Über 15 Jahre kumuliert könnten so 4,5 Billionen € an zusätzlicher Wertschöpfung erwirtschaftet werden. Gründe für das höhere Bruttoinlandsprodukt im KI-Szenario liegen insbesondere in der Materialeinsparung in den Produktionsprozessen, den neuen Geschäftsfeldern, die sich durch die KI eröffnen, sowie der höheren Arbeitsproduktivität. Verwendungsseitig üben höhere Importe für Güter und Dienstleistungen aus dem Ausland einen negativen Effekt auf das BIP im KI-Szenario aus.

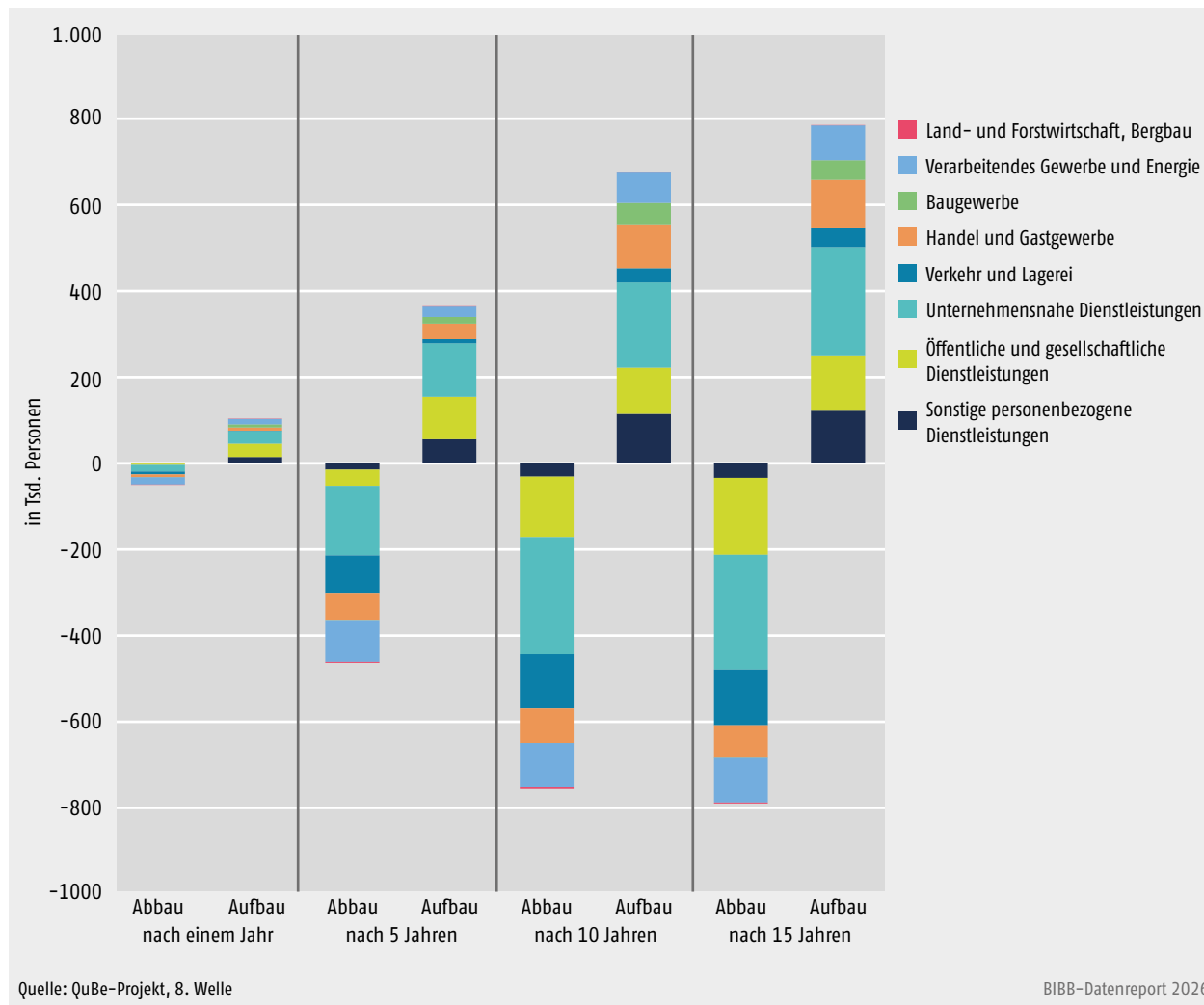
Auf dem Arbeitsmarkt führen die getroffenen Annahmen im KI-Szenario nicht ausschließlich zu positiven oder negativen Effekten. Vielmehr kommt es in einigen Bereichen zu Verschiebungen. So werden im KI-Szenario nach 15 Jahren rd. 790.000 Arbeitsplätze vorhanden sein, die es im Referenzszenario nicht gibt, jedoch auch rd.

790.000 Arbeitsplätze aus dem Referenzszenario weggefallen sein. Diese konsolidierte Betrachtung berücksichtigt die Gesamteffekte des KI-Szenarios.

Zu Beginn der verstärkten KI-Entwicklung und -Integration ist zunächst mit einem höheren Arbeitskräftebedarf zu rechnen. Dieser geht mit der Notwendigkeit einher, benötigte Infrastruktur aufzubauen, Vorverarbeitung wie Datenbereitstellung und -aufarbeitung, Modellarchitekturdesign und -entwicklung umzusetzen. Insbesondere zieht aber die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle einen höheren Arbeitskräftebedarf nach sich. Für diese Aktivitäten müssen Beschäftigte entsprechend befähigt und weitergebildet werden. Wie [→ Schaubild C5.4-1](#) zeigt, liegt der Bedarf an Arbeitskräften im KI-Szenario im ersten Jahr saldiert bei knapp über 50.000 Personen über jenem des Referenzszenarios. Dabei wird ersichtlich, dass in allen aggregierten Wirtschaftsbereichen Arbeitsplätze in unterschiedlichen Maßen auf- und abgebaut werden. So kommt es in einigen aggregierten Wirtschaftsbereichen mittelfristig zu einem geringeren Arbeitskräftebedarf aufgrund zunehmender Effizienzgewinne. So beispielsweise im Wirtschaftsabschnitt Verkehr und Lagerei (petrolblauer Säulenabschnitt), dem Verarbeitenden Gewerbe und der Energieversorgung (hellblauer Säulenabschnitt) und den unternehmensnahen Dienstleistungen (türkiser Säulenabschnitt) – hier werden jeweils mehr Arbeitsplätze ab- als aufgebaut. In anderen aggregierten Wirtschaftsbereichen wie dem Handel und Gastgewerbe (orangener Säulenabschnitt) liegt die Zahl der Arbeitsplätze zwar ebenfalls unter jener des Referenzszenarios, der gleichzeitige Aufbau von Stellen mit anderen Berufs- und Anforderungsprofilen im gleichen Wirtschaftsbereichsaggregat dämpft den Negativeffekt jedoch ab. Dennoch liegt die Zahl der Erwerbstätigen im fünften Jahr des Projektionszeitraums um fast 100.000 Personen niedriger und im zehnten Jahr um rd. 80.000 Personen niedriger als im Referenzszenario. Längerfristig liegt auch die Zahl der Arbeitsplätze in den öffentlichen und gesellschaftlichen Dienstleistungen (hellgrüner Säulenabschnitt) merklich niedriger als im Referenzszenario. Gegen Ende des Projektionszeitraums besteht jedoch Potenzial, diese Arbeitsplatzverluste in anderen Wirtschaftsbereichsaggregaten wieder auszugleichen; dies insbesondere durch den höheren Bedarf an Arbeitskräften in den sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen (dunkelblauer Säulenabschnitt). Rechnet man alle Effekte gegeneinander auf, liegt der Arbeitskräftebedarf im KI-Szenario langfristig auf einem ähnlichen Niveau wie im Referenzszenario. Da das BIP gleichzeitig ansteigt, kann ein deutlich höheres Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigen durch die KI-Entwicklung und -Integration erwirtschaftet werden.

Die dargestellten Projektionsergebnisse schreiben Entwicklungen fort, deren Beginn zum Teil schon heute

Schaubild C5.4-1: Wirkung auf die Zahl der auf- und abgebauten Arbeitsplätze (Erwerbstätige) nach Wirtschaftsabschnitten

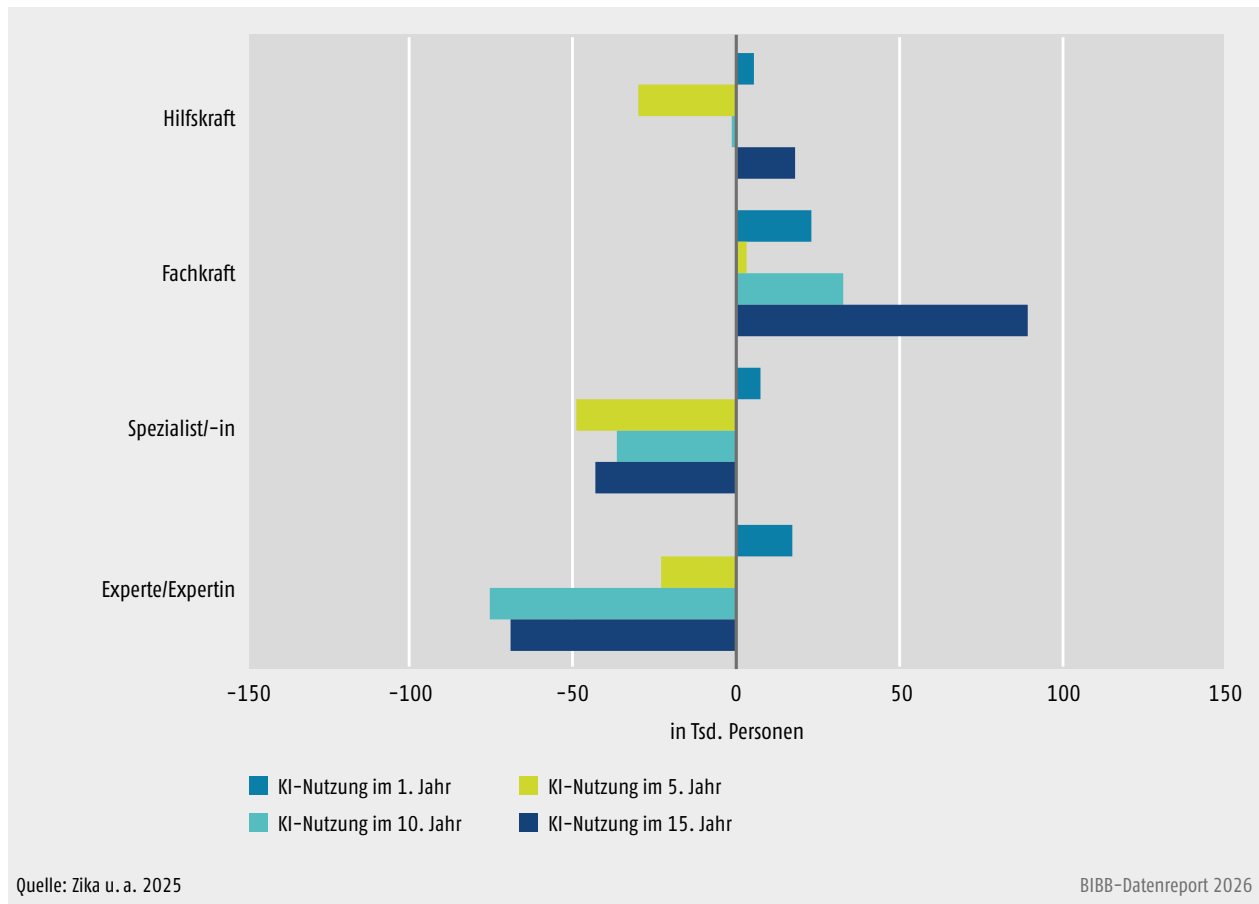


zu sehen ist oder für die zukunftsbezogene Annahmen getroffen wurden. Bereits in der Gegenwart zeigen sich mit Blick auf konkrete Tätigkeiten erste KI-bedingte Aufgabenabnahmen und Qualitätsverbesserungen. Entsprechende Befunde aus Beschäftigtensicht finden sich beispielsweise in der aktuellen Welle des Projektes DiWaBe 2.0 (vgl. Krebs 2025).

Der Blick auf die einzelnen Branchen unterhalb der in [→ Schaubild C5.4-1](#) dargestellten Aggregationen zeigt den größten positiven Effekt auf die Zahl an Erwerbstätigen bei den IT- und Informationsdienstleistern. Hier sind im KI-Szenario nach 15 Jahren rd. 110.000 Personen mehr erwerbstätig als im Referenzszenario. Dies ist hauptsächlich auf den Aufbau und Betrieb der Rechenzentren sowie auf die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle zurückzuführen. Von Personen der Berufshauptgruppe Informatik- und andere IKT-Berufe

ist aus DiWaBe 2.0 bekannt, dass diese gegenwärtig stärker von einer Qualitätsverbesserung ihrer Arbeit durch KI profitieren, als dass ihnen Aufgaben durch die KI abgenommen würden, wobei auch hier die breite KI-Definition der zugrunde liegenden Erhebung mitgedacht werden sollte. Indes zeigen sich beide Beobachtungen auf überdurchschnittlichem Niveau. Es bleibt weiterhin zu berücksichtigen, dass ein theoretisch denkbare Ausmaß an KI-bedingter Aufgabenabnahme oder Qualitätsverbesserung gegenwärtig in keiner Berufshauptgruppe auch nur näherungsweise ausgeschöpft wird. Im Szenario ergeben sich zukünftige positive Beschäftigungseffekte auch im Bereich Erziehung und Unterricht, welche unter anderem die berufliche Erwachsenenbildung umfassen. In DiWaBe 2.0 berichten die Angehörigen von lehrenden und ausbildenden Berufen etwa gleichermaßen von Aufgabenabnahme wie Qualitätsverbesserung. Der insgesamt höhere Bedarf im Bereich Erziehung und

Schaubild C5.4-2: Wirkung auf die Zahl der Erwerbstätigen nach Anforderungsniveau



Unterricht ist im Szenario auf höhere Weiterbildungsbedarfe zurückzuführen. Negative Effekte werden vor allem im Bereich der Unternehmensdienstleistungen erwartet, wo KI diverse Möglichkeiten bietet, um Arbeitsprozesse zu unterstützen oder gar zu automatisieren. Die größte Berufsgruppe dieses Wirtschaftsbereichs besteht aus ungelernten Reinigungskräften, die gemäß DiWaBe 2.0 eine unterdurchschnittliche KI-Betroffenheit aufweisen. Es arbeiten jedoch auch viele Fachkräfte im Büro und Sekretariat oder in Werbung und Marketing im Bereich der Unternehmensdienstleistungen. Beide Berufshauptgruppen, denen die genannten Berufsgruppen zugeordnet werden können, zeigen in derselben Befragung eine überdurchschnittliche KI-Betroffenheit. In der Berufshauptgruppe Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe überwiegt dabei die Aufgabenabnahme. Die Zahl der Erwerbstätigen liegt bei den Unternehmensdienstleistern im KI-Szenario um rd. 120.000 Personen niedriger als im Referenzszenario. Ähnlich fallen die Effekte für die Lagerei aus, wenngleich Befragte aus dem Bereich Verkehr und Logistik eine bislang unterdurchschnittliche KI-Exposition zum Befragungszeitpunkt indizierten. Auch im Gesundheitswesen

werden im KI-Szenario niedrigere Erwerbstätigenzahlen erwartet bei bisheriger unterdurchschnittlicher KI-Exposition in den medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufen. Niedrigere Erwerbstätigenzahlen im KI-Szenario sind jedoch nicht zwingend als Verschlechterung der Arbeitsmarktlage im Gesundheitswesen zu interpretieren. Vielmehr könnten sowohl knappe Personalressourcen langfristig besser eingesetzt als auch Kosten durch KI-unterstützte Diagnostik und Verwaltung reduziert werden. Der erst längerfristig erwartete Effekt spiegelt dabei die Befragungsergebnisse wider, die noch keine starke KI-Durchdringung im Gesundheitswesen andeuten.

Es ist zu erwarten, dass ein verstärkter KI-Einsatz die Anforderungen am Arbeitsplatz verändern wird. Somit unterscheidet sich auch die Arbeitskräftenachfrage nach Anforderungsniveau zwischen KI- und Referenzszenario. Wie → **Schaubild C5.4-2** zeigt, liegt der Arbeitskräftebedarf kurzfristig noch in allen Anforderungsniveaus höher als im Referenzszenario. Mittel- und langfristig liegt er jedoch bei Spezialistinnen und Spezialisten (Anforderungsniveaustufe 3) sowie Expertinnen und Experten (4)

darunter. Während der Arbeitskräftebedarf auf Anforderungsniveaustufe 3 mittelfristig am negativsten betroffen ist, werden im Vergleich zwischen KI- und Referenzszenario langfristig vor allem weniger Expertinnen und Experten nachgefragt.

Fazit und Limitationen

In der gezeigten Szenarioanalyse wurden mögliche Wirkungen von KI-Einsatz auf Bruttoinlandsprodukt und Arbeitskräftebedarf in Deutschland fokussiert. Hierbei wurde ein Zeithorizont von 15 Jahren gewählt; die Ergebnisse dieses Szenarios wurden mit jenen der QuBe-Basisprojektion als Referenzszenario verglichen.

Im Ergebnis zeigte sich eine Steigerung des jährlichen Wirtschaftswachstums um durchschnittlich 0,8 Prozentpunkte. Im gewählten, 15-jährigen Zeithorizont könnten demnach 4,5 Billionen € zusätzlicher Wertschöpfung erreicht werden. Die Zahl an Arbeitsplätzen beläuft sich hierbei auf einem ähnlichen Niveau: Die zusätzliche Wertschöpfung wäre auf Effizienzgewinne, eine gestiegene Arbeitsproduktivität sowie die Erschließung neuer Geschäftsfelder zurückzuführen. Insgesamt gleichen sich gegenläufige Arbeitsmarkteffekte langfristig aus. Investiert werden müsste insbesondere in den Aufbau und Betrieb von Rechenzentren. Mit Blick auf aggregierte Wirtschaftsbereiche zeigen sich für die Arbeitskräfte nachfrage negative Effekte zuvorderst im Bereich Verkehr und Lagerei, positive insbesondere bei den sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen. Entlang der vier differenzierten Anforderungsniveaus sind mittelfristig zunächst Spezialistinnen und Spezialisten (Anforderungsniveaustufe 3), langfristig besonders Expertinnen und Experten (4) negativ betroffen.

Die dargelegten Ergebnisse basieren auf Annahmen, die in geeignete Modellierungen überführt wurden. Eine eingehende Herleitung dieser Annahmen und Modellierungen findet sich in der ausführlichen Darstellung des QuBe-KI-Szenarios (vgl. Zika u. a. 2025). Indes sind sowohl technologische Weiterentwicklungen der KI als auch die zukünftigen sozioökonomischen, politischen, rechtlichen Rahmenbedingungen ihres Einsatzes heute kaum absehbar. Diese Limitationen müssen in der Interpretation des Szenarios stets mitgedacht sein. Während in dieser ersten Untersuchung des QuBe-Projekts zunächst auf Wirtschaftszweige und Anforderungsniveaus eingegangen wurde, könnten Folgestudien etwaige Änderungen der Berufsstruktur eruieren.

(Bennet Krebs – BIBB; Johanna Zenk, Christian Schneemann – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

C 5.5 Verbreitung betrieblicher KI-Nutzung

In den vergangenen Jahren hat sich der Einsatz von KI und generativer KI (GenKI) in deutschen Unternehmen dynamisch entwickelt und ist zunehmend zu einem zentralen Bestandteil digitaler Transformationsprozesse geworden. Je nachdem, welche Erhebung und Datengrundlage herangezogen wird, nutzen zwischen 7 % und 41 % der Betriebe in Deutschland KI-Anwendungen (vgl. Arntz u. a. 2025; Falck/Kerkhof/Wölfl 2024; Gerhards/Baum 2024a; Wohlrabe 2025). Zudem steigt seit mindestens 2020 kontinuierlich der Anteil der Betriebe, die KI nutzen (vgl. Gerhards/Baum 2024a). Auffällig ist, dass die Zahlen der KI-nutzenden Betriebe weit hinter der Nutzung von KI durch die Beschäftigten liegen (vgl. [Kapitel C5.2 und C5.3](#)). Dies könnte – neben strukturellen Verzerrungen durch die Betriebsgröße – u. a. auf die vergleichsweise starke informelle Nutzung von KI durch die Beschäftigten zurückzuführen sein (vgl. z. B. Arntz u. a. 2025). Daten der zweiten Befragung zu Digitalisierung und Wandel von Beschäftigung (DiWaBe 2.0) zeigen, dass 60 % der KI-Nutzenden angeben, dass die genutzten KI-Anwendungen nicht offiziell vom Arbeitgeber eingeführt wurden (vgl. [Kapitel C5.3](#)).

Der vorliegende Beitrag untersucht im Detail, welche Betriebe in Deutschland KI nutzen, und stellt dabei den Zeitverlauf von 2019 bis 2025 dar. Dafür werden Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) genutzt. Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine jährliche repräsentative Längsschnitterhebung von in Deutschland ansässigen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Das Sample umfasst jedes Jahr mindestens 3.500 Betriebe (vgl. [Kapitel A7.3](#); Friedrich/Lukowski 2023).

Es werden im Folgenden die betrieblichen Angaben zur Nutzung von KI seit 2019 und die Nutzung von GenKI für 2025 (hier erstmals erhoben) analysiert [E](#).

E**Abfrage der betrieblichen Nutzung von KI und GenKI im BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)**

Allen Betrieben im BIBB-Qualifizierungspanel wurden die Fragen zur Nutzung von KI (seit 2019) und GenKI (seit 2025) gestellt.

In diesem wurde die betriebliche (klassische) **KI-Nutzung** wie folgt erhoben:

- ▶ 2019: „Digitale Technologien, die auf dem Einsatz künstlicher Intelligenz und maschinellern Lernen basieren, z. B. Deep Learning, Mustererkennung“
- ▶ Seit 2020: Einsatz Künstlicher Intelligenz und Maschinellern Lernen ...
 - ▶ „...für physische Arbeitsprozesse, z. B. Deep Learning und Mustererkennung in Produktion und Wartung, Gebäudemanagement oder Pflege“
 - ▶ „...für nicht physische Arbeitsprozesse, z. B. Deep Learning und Mustererkennung in Marketing, Beschaffung oder Personalwesen“

Für die vorliegenden Auswertungen wurden diese zwei Items zusammengefasst. Betriebe werden als klassische KI-Nutzende definiert, wenn sie mindestens bei einem der Items eine Nutzung angeben.

Seit 2025 wird zusätzlich der Einsatz von **GenKI** über das folgende Item erfasst:

- ▶ „Einsatz sogenannter generativer KI-Anwendungen, die auf Basis einer Anfrage grundlegend neue Inhalte generieren, z. B. ChatGPT, Dall-E, DeepL oder CoPilot“

Da viele Betriebe die Fragen nach der klassischen KI-Nutzung so verstehen, dass GenKI nicht gemeint ist, wurde in der Erhebung zugelassen, dass es Betriebe mit GenKI-Nutzung, aber ohne klassische KI-Nutzung gibt.

Bei den Auswertungen der „klassischen KI“ wird zwischen Nutzung und Nichtnutzung unterschieden. Um gerade für GenKI als neue wesentliche Kategorie von KI mögliche Zukunftspotenziale aufzuzeigen, wird bei GenKI auch die geplante Nutzung dargestellt.

In → **Tabelle C5.5-1** ist dargestellt, wie sich die klassische Nutzung von KI (ohne Spezifizierung auf generative KI) seit 2019 verändert hat. Während 2019 und 2020 noch ca. 3 % der Betriebe KI genutzt haben, sind es 2025 17 %. Insbesondere in den letzten drei Jahren hat die Nutzung stark zugenommen.

Es lässt sich in allen Betriebsgrößengruppen – insbesondere zwischen 2024 und 2025 – ein Anstieg verzeichnen. Gerade Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten nutzten 2025 mit 42 % häufig klassische KI, während es bei Betrieben mit 1 bis 19 Beschäftigten nur 16 % waren.

Neben der Betriebsgröße gibt es auch zwischen den Branchen starke Unterschiede, die im Allgemeinen über die Zeit relativ konstant bleiben. Allerdings findet sich gegenüber 2020 ein besonders starker Anstieg im Bereich Öffentlicher Dienst und Erziehung sowie im Primärsektor (Landwirtschaft, Bergbau, Energie). Im Jahr 2025 fanden KI-Anwendungen am häufigsten Einsatz in Betrieben für unternehmensnahe Dienstleistungen (26 %), während sie in der Bauwirtschaft und im Primärsektor am seltensten zum Einsatz kamen (10 %).

Im Vergleich zu Betrieben, die zur Industrie- und Handelskammer (24 %) gehören, kamen in Betrieben der Handwerkskammer (9 %), sonstiger Kammern (13 %) oder ohne Kammerzugehörigkeit (12 %) klassische KI-Anwendungen im Jahr 2025 seltener zum Einsatz. Zudem nutzten Ausbildungsbetriebe im Vergleich zu Betrieben, die nicht ausbilden, im gesamten Zeitverlauf häufiger KI-Anwendungen (2025: 20 % vs. 17 %). In Bezug auf Weiterbildungsbetriebe (d. h. Betriebe mit Angeboten an kursförmiger Weiterbildung, die keinen KI-Bezug haben müssen) zeigt sich das Muster noch ausgeprägter: Betriebe mit kursförmiger Weiterbildung nutzten viel häufiger klassische KI (2025: 21 % vs. 10 %).

In → **Tabelle C5.5-2** wird die betriebliche Nutzung von GenKI im Jahr 2025 genauer betrachtet. Diese liegt mit insgesamt 27 % über der Nutzung von klassischer KI (17 %). Zudem planten ca. 7 % der Betriebe eine Einführung von GenKI. Nach Betriebsgröße betrachtet, nutzten und planten gerade große Betriebe weitaus häufiger GenKI als kleinere Betriebe. Dieses Muster entspricht dem der klassischen KI-Nutzung; auch hinsichtlich der Branchen und Kammerzugehörigkeit zeichnen sich ähnliche Muster ab wie bei der klassischen KI-Nutzung. So nutzten (39 %) oder planten (12 %) im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen insgesamt über die Hälfte der Betriebe GenKI. Die Differenz nach Aus- und Weiterbildungsengagement ist in Bezug auf GenKI größer als bei der klassischen KI-Nutzung und sowohl ausbildungs- als auch weiterbildungsaktive Betriebe weisen eine höhere GenKI-Nutzung auf als Betriebe, die nicht aus- oder weiterbildungsaktiv waren. Bei der Weiterbildung ist der Unterschied besonders deutlich: Weiterbildungsbetriebe nutzten zu 33 % GenKI, wogegen es bei Nichtweiterbildungsbetrieben nur 17 % waren. Auch bei der Planung der Einführung von GenKI lagen Weiterbildungsbetriebe vorne.

Tabelle C5.5-1: Betriebliche Nutzung von klassischen KI-Anwendungen nach Betriebsmerkmalen im Zeitverlauf (in %)

Nutzung klassischer KI (in %)							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Betriebsgrößenklasse							
1 bis 19 SVB	3	3	3	4	6	9	16
20 bis 99 SVB	6	6	9	9	10	14	23
100 bis 199 SVB	10	12	10	16	16	20	29
200 und mehr SVB	8	13	9	22	21	30	42
Wirtschaftszweig							
Primärsektor	0	1	2	9	7	5	10
Verarbeitendes Gewerbe	1	3	3	4	6	9	13
Bauwirtschaft	0	1	2	5	1	4	10
Handel und Reparatur	3	3	3	2	6	5	14
Unternehmensnahe Dienstleistungen	5	5	6	7	11	18	26
Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen	5	4	5	4	9	13	19
Medizinische Dienstleistungen	1	2	1	6	4	3	11
Öffentlicher Dienst und Erziehung	1	1	2	2	5	14	23
Kammerzugehörigkeit							
Industrie- und Handelskammer	–*	–*	5	5	9	12	24
Handwerkskammer	–*	–*	3	3	3	5	9
Sonstige Kammer	–*	–*	3	10	8	13	13
Keine Kammer	–*	–*	4	2	5	7	12
Betriebliche Aus- und Weiterbildung							
Nichtausbildungsbetrieb	3	3	3	4	7	9	17
Ausbildungsbetrieb	4	5	5	9	7	12	20
Nichtweiterbildungsbetrieb	2	1	3	2	6	7	10
Weiterbildungsbetrieb	4	4	5	8	8	12	21
Insgesamt	3	3	4	5	7	10	17

Anm.: SVB = sozialversicherungspflichtige Beschäftigte

* Wegen veränderter Abfrage sind die Werte für 2019 und 2020 nicht vergleichbar.

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019 bis 2025, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse, 2019: N=4.046, 2020: N=4.117, 2021: N=4.002, 2022: N=3.550, 2023: N=3.393, 2024: N=3.620, 2025: N=4.008

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle C5.5-2: Betriebliche Nutzung von generativen KI-Anwendungen nach Betriebsmerkmalen 2025 (in %)

	Nutzung generativer KI 2025 (in %)	
	ja	geplant
Betriebsgrößenklasse		
1 bis 19 SVB	25	6
20 bis 99 SVB	38	12
100 bis 199 SVB	46	22
200 und mehr SVB	59	13
Wirtschaftszweig		
Primärsektor	13	3
Verarbeitendes Gewerbe	24	4
Bauwirtschaft	14	6
Handel und Reparatur	22	5
Unternehmensnahe Dienstleistungen	39	12
Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen	29	7
Medizinische Dienstleistungen	22	7
Öffentlicher Dienst und Erziehung	39	4
Kammerzugehörigkeit		
Industrie- und Handelskammer	34	8
Handwerkskammer	14	5
Sonstige Kammer	21	8
Keine Kammer	27	8
Betriebliche Aus- und Weiterbildung		
Nichtausbildungsbetrieb	26	7
Ausbildungsbetrieb	33	10
Nichtweiterbildungsbetrieb	17	5
Weiterbildungsbetrieb	33	9
Insgesamt	27	7
Anm.: SVB = sozialversicherungspflichtige Beschäftigte		
Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2025, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse, N=4.008		
BIBB-Datenreport 2026		

Insgesamt zeigt sich, dass die betriebliche KI-Nutzung in den letzten Jahren in allen Betriebsgrößen und Branchen stark zugenommen hat. Zwischen den betrachteten Branchen und Betriebsgrößen sowie hinsichtlich des Aus- und Weiterbildungsengagements der Betriebe bestehen hierbei deutliche Unterschiede. Auffällig ist, dass die Nutzung von GenKI die Nutzung von klassischen KI-Anwendungen überschreitet. Jedoch zeigen sich ähnliche Verbreitungsmuster nach den verschiedenen Betriebsgruppen. Zudem plant fast jeder zwölfte Betrieb die Einführung von GenKI. Somit ist zu erwarten, dass in den kommenden Jahren noch einmal wesentlich mehr Betriebe GenKI nutzen werden. Die Entwicklung betrieblicher (generativer) KI-Nutzung gilt es in Zukunft weiter zu monitorieren. Zudem sollte in zukünftiger Forschung genauer geprüft werden, welche Faktoren sich kausal auf die betriebliche KI-Nutzung niederschlagen und in welchem Zusammenhang die betriebliche (generative) KI-Nutzung mit Nutzungsungleichheiten innerhalb der Belegschaft steht.

(Christian Gerhards, Myriam Baum)

C 5.6 KI in Stellenanzeigen

Die Erforschung von Technologien, die auf Künstlicher Intelligenz basieren, ist von zentraler Bedeutung, um zu verstehen, wie sich technische Innovationen auf Arbeitsprozesse und berufliche Anforderungen auswirken. Stellenanzeigen können helfen, ein genaueres Bild davon zu erhalten, in welchen Berufen KI-Technologien eine Rolle spielen. Dieser Beitrag liefert deskriptive Erkenntnisse zur Verbreitung von KI nach Anforderungsniveau und Berufen anhand von ca. 2,4 Mio. Online-Stellenanzeigen

E aus den Jahren 2021 und 2024.

E

Online-Stellenanzeigen und KI-Anwendungen

Grundlage für die Auswertungen ist ein Datensatz zu Online-Stellenanzeigen aus Deutschland der Firma Textkernel. Die Daten wurden mittels eines Webcrawlers (einer speziellen Software zur Analyse des World Wide Web) gesammelt, automatisiert bereinigt und klassifiziert. Die Analysestichprobe enthält ausschließlich deutschsprachige Stellenanzeigen für reguläre Jobs (keine Ausbildungsstellen oder Praktika) mit ISCO- und Wirtschaftszweig-Vercodung (WZ-08) der Monate Januar bis März 2021 und 2024, da generative KI-Anwendungen zwischen diesen Zeitpunkten zunehmende Verbreitung gefunden haben. Die Beschränkung der Daten auf das jeweils erste Quartal eines Jahres diente der Reduzierung des Rechenaufwandes und unterliegt der Annahme, dass KI-Jobs gleichverteilt über das Jahr ausgeschrieben werden.

Obwohl Stellenanzeigen grundsätzlich Arbeitsanforderungen abbilden (vgl. Daly/Groes/Jensen 2024), enthalten nicht alle Stellenanzeigen für Jobs, in denen KI-Anwendungen direkt oder indirekt genutzt werden, KI-Schlagwörter. Grund dafür ist, dass eine vollständige Auflistung aller Aufgaben und Arbeitsmittel für Rekrutierungszwecke weder nützlich noch förderlich wäre. Gerade dort, wo KI als Organisationstechnik oder indirektes Steuerungsinstrument eingesetzt wird, ist eine größere Diskrepanz zwischen KI-Nennung und KI-Nutzung erwartbar. KI-Begriffe werden über eine manuell validierte Liste von ca. 850 Schlagwörtern im Bereich KI-Anwendung und Programmierung aus drei Quellen (vgl. Peede/Stops 2024; Salatino u. a. 2018; Textkernel IT-skills (unveröffentlicht)) und 34 zusätzlich hinzugefügten Schlagwörtern definiert und über spaCy's PhraseMatcher, einem Programm zum automatischen Phrasenabgleich, aus den Volltexten der Stellenanzeigen identifiziert.

Wie weit verbreitet sind KI-Begriffe in Stellenanzeigen?

Lediglich knapp 2 % der Stellenanzeigen in 2021 und 2024 haben einen KI-Bezug, d. h., sie enthalten mindestens ein KI-Schlagwort. Ähnlich niedrige KI-Anteile finden sich auch in weiteren Studien zu KI in deutschsprachigen Stellenanzeigen (vgl. Büchel/Engler/Mertens 2025; Peede/Stops 2024). Auffällig in den betrachteten Daten ist, dass der KI-Anteil zwischen den zwei Jahren sogar sinkt. Offenbar enthält die Liste einige Schlagwörter, die in jüngster Zeit eher weniger verwendet wurden – entweder weil sie veraltet sind, nicht mehr verwendet werden oder weil diese Technologien mittlerweile in den jeweiligen Spezialgebieten zum Standardrepertoire gehören, das nicht gesondert erwähnt werden muss. Die explizite Nennung von KI-Schlagwörtern ist bislang und im Durchschnitt über alle Stellenanzeigen hinweg eher ein Randphänomen.

Sowohl 2021 als auch 2024 enthielten über 80 % der Stellenanzeigen mit KI-Schlagwörtern maximal ein bis zwei KI-Schlagwörter. Diese Auswertung schließt auch Doppelungen desselben Schlagworts mit ein.

Ein deutlicher Unterschied zwischen 2021 und 2024 liegt in der Verwendung bzw. dem Neuaufkommen einiger Schlagwörter. Den größten Zuwachs erfuhren die Begriffe „Künstlich(e) Intelligenz“ sowie „Robotik“, die 2024 in knapp 0,4 % bzw. 0,3 % aller Stellenanzeigen vorkamen → **Schaubild C5.6-1**. Wie zu erwarten, weisen einige weitere Schlagworte zusammengenommen auf die rasche Verbreitung generativer Künstlicher Intelligenz innerhalb der drei Jahre hin (z. B.: ChatGPT, genAI, generativ(e) AI).

Welches Anforderungsniveau haben Stellenanzeigen mit KI-Schlagwörtern?

Ein großer Teil der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in der Sozialforschung zum technischen Wandel von Arbeit geht davon aus, dass jüngere KI-Anwendungen, vor allem im Bereich generativer KI, Arbeit hauptsächlich durch die Automatisierung nicht routinemäßiger kognitiver Aufgaben verändern wird (vgl. z. B. Eloundou u. a. 2024; Felten/Raj/Seamans 2023; Gathmann/Grimm/Winkler 2024; Huchler 2022). Demnach wären vor allem Aufgaben auf (hoch-)qualifiziertem Experten-niveau betroffen. Wie → **Schaubild C5.6-2** zeigt, lag der höchste Anteil an Stellenanzeigen mit KI-Schlagwörtern tatsächlich bei Berufen mit dem höchsten Anforderungsniveau (2021: 3,3 %), aber auch in Stellenanzeigen für Spezialisten/Spezialistinnen und Fachkräfte fanden sich KI-Schlagwörter. Dieser und der folgende Abschnitt zu Berufen betrachten ausschließlich Daten von 2024, weil

Schaubild C5.6-1: Verwendung KI-bezogener Schlagwörter in Stellenanzeigen, Top 15 mit dem größten Zuwachs von 2021 bis 2024

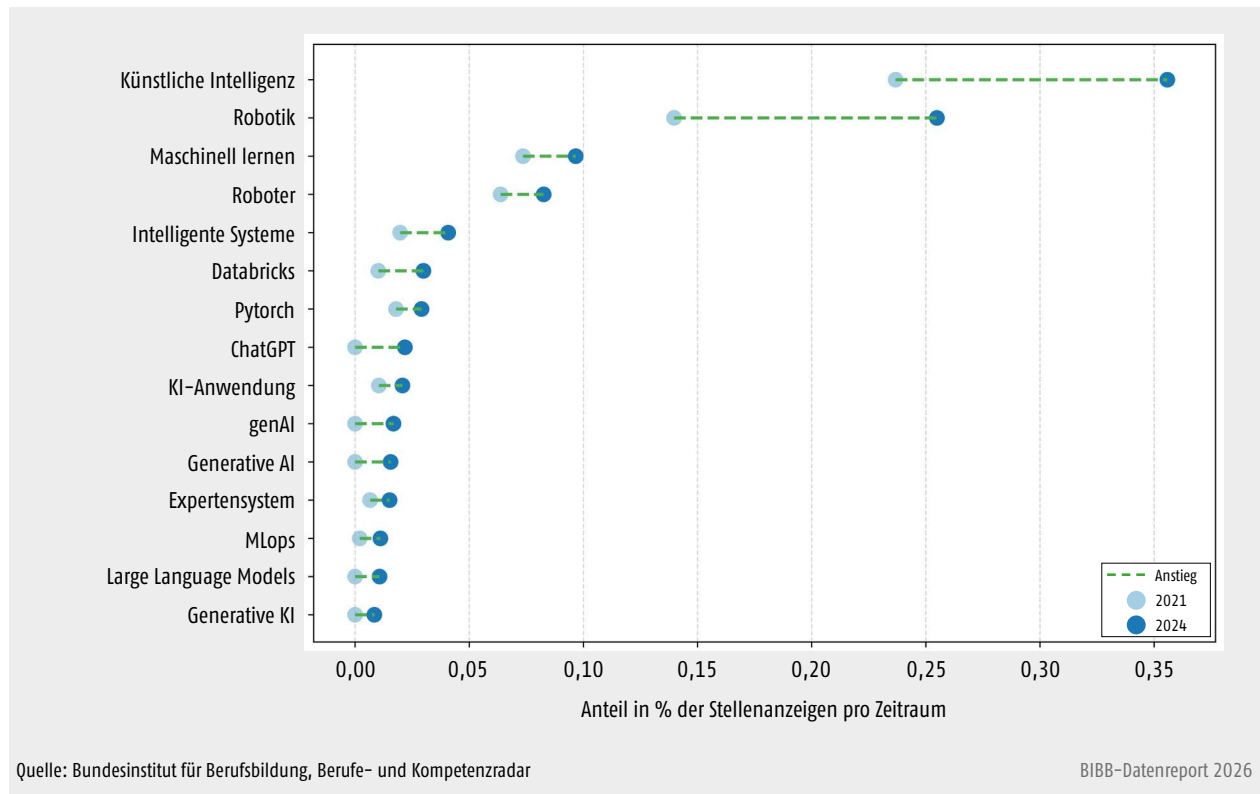


Schaubild C5.6-2: Anteil an Stellenanzeigen mit KI-Schlagwörtern nach Anforderungsniveau 2024 (Anteil in %)

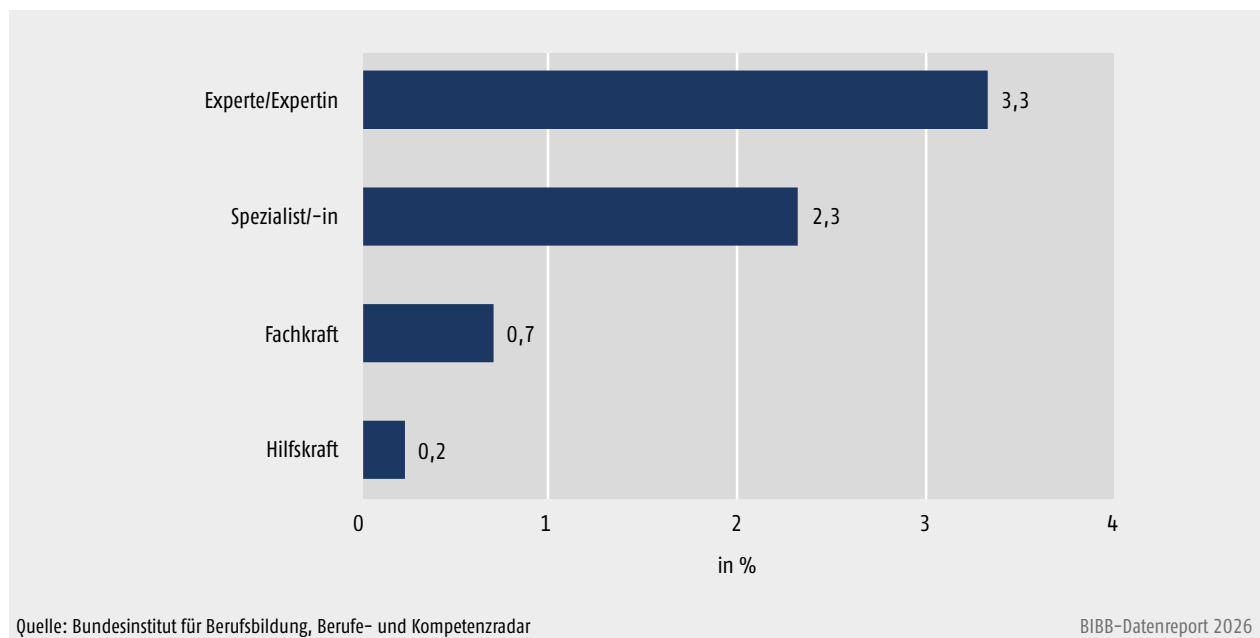
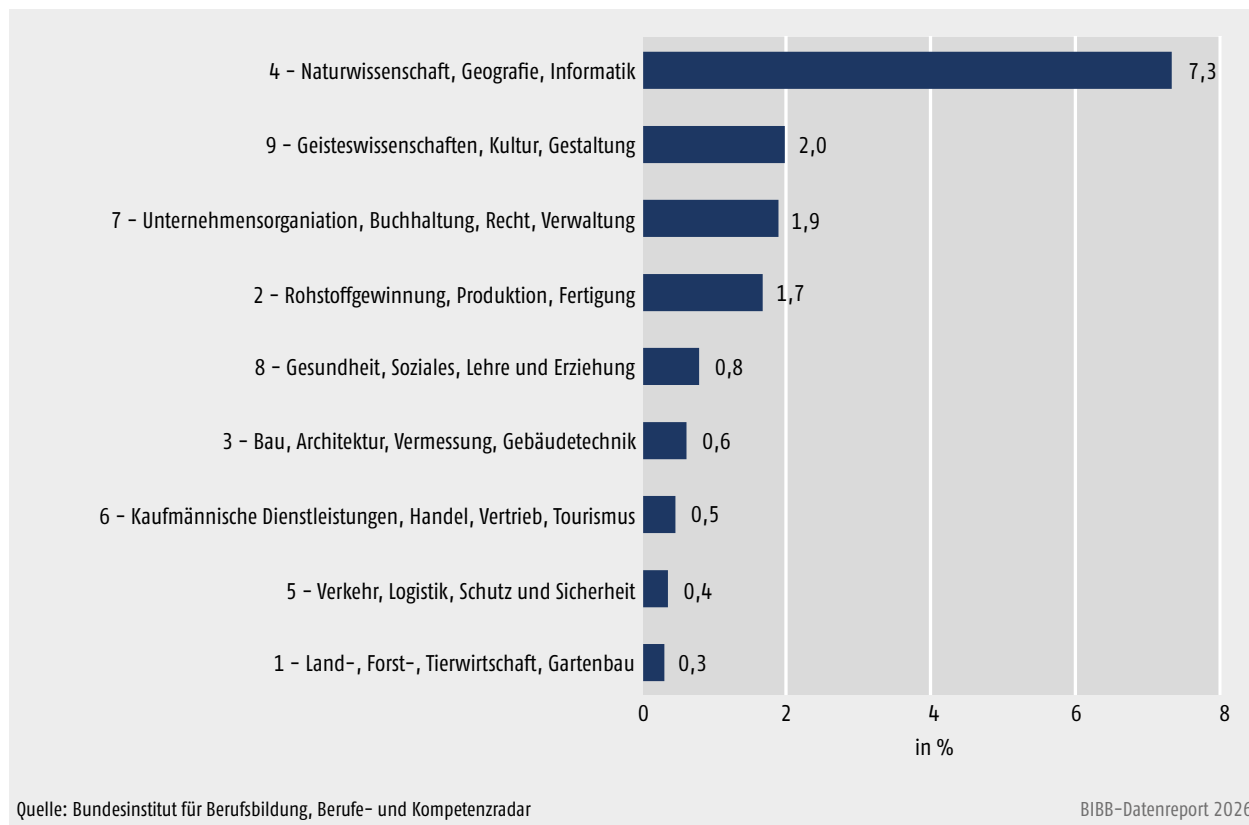


Schaubild C5.6-3: KI in Berufsbereichen (KldB 1. Stelle, 2024) (Anteil in %)



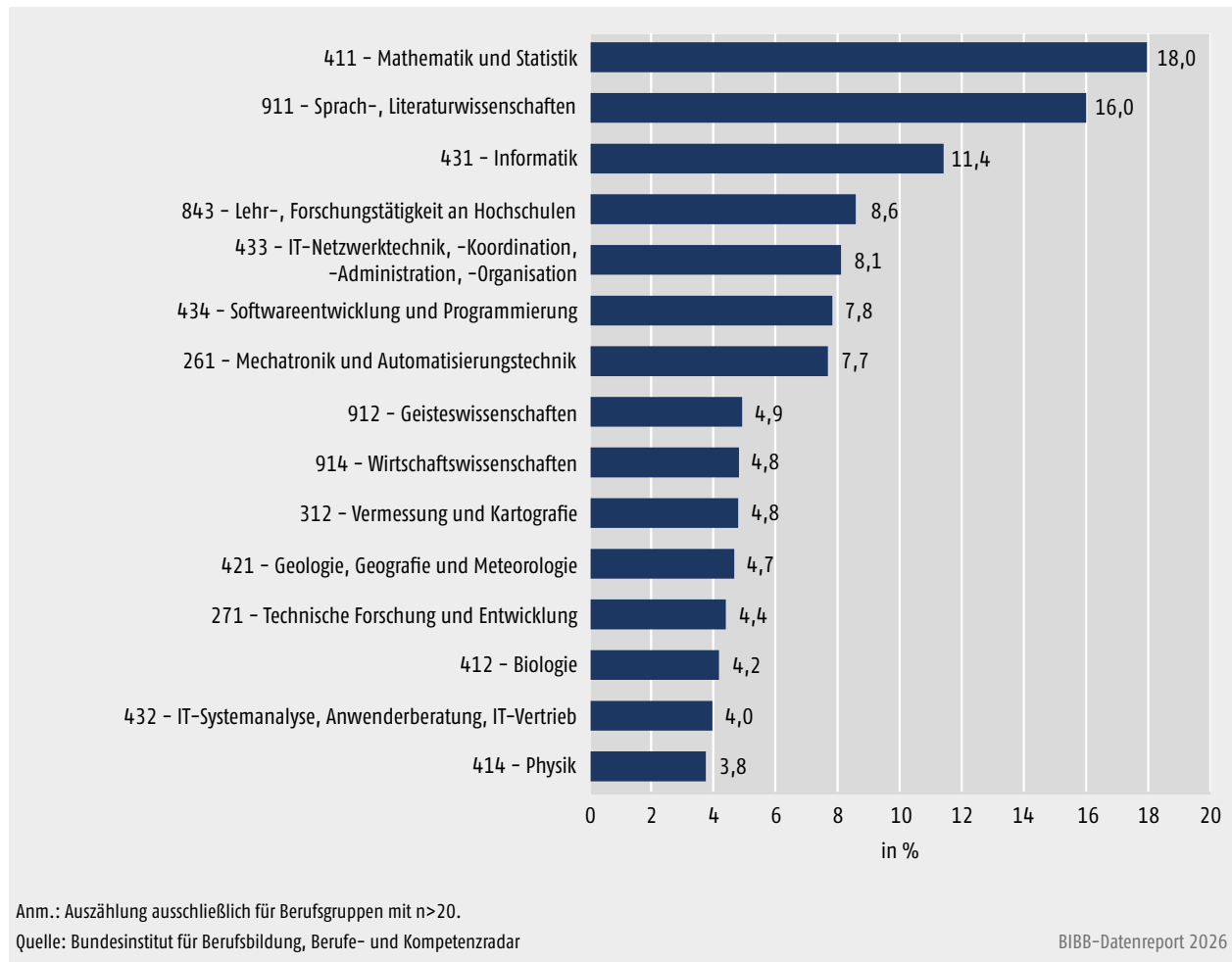
bislang nur für diese eine Zuordnung zur KldB (2010) und demnach das Anforderungsniveau vorhanden ist.

In welchen Berufen sind Stellenanzeigen mit KI-Schlagwörtern ausgeschrieben?

Die Berufsbereiche (KldB 1. Stelle) geben einen groben Überblick zum Ranking von Online-Stellenanzeigen mit KI-Schlagwörtern nach Berufen → [Schaubild C5.6-3](#). Hier stehen die naturwissenschaftlichen Berufe an erster Stelle. Der hohe Anteil von 7,3 % der Stellenanzeigen mit KI-Schlagwörtern in diesem Bereich ist vor allem getrieben durch Berufe in der Informatik und Mathematik. KI spielt jedoch auch in Stellenanzeigen der Geistes- und Wirtschaftswissenschaften, im Bereich Lehre und Ausbildung sowie in der IT eine nicht zu vernachlässigende Rolle. In den Berufsgruppen Mathematik und Statistik (KldB 2010: 411) sowie Sprach- und Literaturwissenschaften (KldB 2010: 911) enthält sogar bereits ca. jede sechste Stellenanzeige KI-Begriffe → [Schaubild C5.6-4](#).

Fazit und Ausblick

Insgesamt zeigen diese ersten Ergebnisse, dass explizite KI-Begriffe in deutschsprachigen Online-Stellenanzeigen über die Bereiche des Arbeitsmarkts immer noch eine Randerscheinung darstellen. In einigen Berufsgruppen sind die Anteile jedoch hoch. Besonders auffällig ist der Anstieg von Begriffen im Bereich generativer KI und Robotik, was auf deren zunehmende Bedeutung hinweist. Dabei wird die Messung von KI dadurch erschwert, dass auch gängige Datenverarbeitungsanwendungen zunehmend KI verwenden. Obwohl KI in Stellenanzeigen meist auf hochqualifizierte Berufe beschränkt bleibt, deutet die fortschreitende Entwicklung generativer KI darauf hin, dass KI immer mehr auch in anderen Berufsbereichen eine Rolle spielen wird. Zukünftige Forschungen könnten sich darauf konzentrieren, wie diese Technologien die beruflichen Anforderungen und Arbeitsprozesse langfristig transformieren könnten.

Schaubild C5.6-4: **Top-15-Berufsgruppen (KldB 3-Steller) mit KI-Schlagwörtern 2024 (Anteil in %)**

(Kathrin Ehmann, Johanna Binnewitt,
Kai Krüger, Stefan Winnige)

C6 KI in der beruflichen Weiterbildung

C6.1 Digitale Transformation der beruflichen Weiterbildung und die Rolle KI-gestützter Technologien

Digitalisierung als strukturprägender Faktor

Die Digitalisierung hat sich in den vergangenen Jahrzehnten zu einem zentralen Treiber struktureller Veränderungen in der beruflichen Weiterbildung entwickelt. Sie verändert nicht nur die Art und Weise, wie Lehr-Lern-Prozesse gestaltet, organisiert und evaluiert werden, sondern auch die institutionellen und technologischen Rahmenbedingungen der Weiterbildung als soziales und organisationales System. Mit der zunehmenden Integration digitaler Technologien – insbesondere solcher, die auf Verfahren der KI basieren, – ergeben sich neue Chancen, aber auch Herausforderungen für didaktische Konzepte, Qualitätsstandards und Akteurskonstellationen im Bildungssystem.

Vor diesem Hintergrund kommt dem vom ehemaligen BMBF und seit 2025 vom BMBFSFJ geförderten Innovationswettbewerb „INVITE – digitale Plattform berufliche Weiterbildung“ eine Schlüsselrolle zu. Der Wettbewerb startete im Jahr 2020 und adressierte die Frage, wie die Digitalisierung systematisch genutzt werden kann, um berufliche Weiterbildung inhaltlich, technologisch und organisatorisch weiterzuentwickeln. Ziel war es, einen qualitativ hochwertigen, sicheren und innovativen digitalen Weiterbildungsraum zu gestalten (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2021).

INVITE – Einordnung, Zielsetzung, wissenschaftliche Begleitung

Der Innovationswettbewerb INVITE ist Teil der Nationalen Weiterbildungsstrategie – einer Initiative des BMBFSFJ und des BMAS – die seit 2019 gemeinsam mit Sozialpartnern, Wirtschaftsverbänden und weiteren bildungspolitischen Akteuren die Modernisierung des deutschen Weiterbildungssystems vorantreibt. Es wurden im Rahmen von INVITE insgesamt 34 Forschungs- und Entwicklungsprojekte (plus ein wissenschaftliches Begleitprojekt) mit einem Fördervolumen von rd. 77 Millionen Euro gefördert. Über 400 Personen aus 182 Institutionen arbeiteten interdisziplinär an der Verknüpfung von Technologie, Didaktik und Bildungspraxis (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Während die einzelnen INVITE-Projekte im Zeitraum zwischen 2021 und 2024

stattfanden, lief der Innovationswettbewerb INVITE insgesamt über die Jahre 2020-2025. Das BIBB war mit der fachlichen und administrativen Projektleitung betraut und wurde vom Dienstleister VDI/VDE Innovation + Technik GmbH als Digitalbegleitung bei technologischen Fragestellungen unterstützt.

Das Ziel von INVITE war, die Digitalisierung der beruflichen Weiterbildung voranzubringen. Es wurde in drei Entwicklungsfeldern³⁷⁰ konkretisiert: (1) in der Vernetzung von Weiterbildungsplattformen, (2) bei dazu notwendigen plattformbezogenen Innovationen und (3) bei der Entwicklung von (digitalen) Lehr-Lern-Angeboten. Der Einsatz von KI-Technologien war von Anfang an im Entwicklungsfeld (3) vorgesehen. Der Technologiesprung Ende 2022 im Bereich Large Language Models (LLMs) führte zu erweiterten Anwendungspotenzialen, sodass KI-Technologien schließlich in allen drei Entwicklungsfeldern zum Einsatz kamen.

Die Besonderheit von INVITE lag vor allem in der Integration und Optimierung vorhandener technologischer Infrastrukturen. Damit steht INVITE exemplarisch für einen systemorientierten, interoperabilitätsfokussierten Digitalisierungsansatz, der Plattformökonomie und pädagogische Innovation in einem gemeinsamen Rahmen verankert.

INVITE wurde auch durch ein sogenanntes Metavorhaben wissenschaftlich begleitet. Die interdisziplinär aufgestellten Verbundpartner im Begleitprojekt INVITE-Meta (u. a. mit Beteiligung des Deutschen Forschungszentrums für Künstliche Intelligenz, DFKI) verfügten über wissenschaftliche Expertise in den Bereichen berufsbezogene Weiterbildung, Digitalisierung und KI. Sie vernetzten unter anderem die INVITE-Projekte untereinander (z. B. durch Workshops) und bearbeiteten während der Programmlaufzeit Querschnittsthemen der digitalen beruflichen Weiterbildung. Es entstand hieraus eine Reihe von Veröffentlichungen zu Themen wie beispielsweise Empfehlungssystemen (sogenannte Recommendersysteme; vgl. z. B. Reichow u. a. 2022), Standards (vgl. z. B. Blanc/Goertz/Hochbauer 2023) und Lerntechnologien (vgl. z. B. Rashid/Reichow/Blanc 2023; Reichow u. a., 2024).³⁷¹ Insgesamt gab es im Rahmen von INVITE über 150 Veröffentlichungen aus den einzelnen Projekten heraus sowie mehr als 30 Veröffentlichungen des Metavorhabens, der Digitalbegleitung und des INVITE-Teams des BIBB.³⁷²

370 Siehe Förderrichtlinie: https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Bekanntmachungen/DE/2020/04/2918_bekanntmachung.html

371 Abrufbar unter <https://www.bibb.de/de/120851.php>

372 INVITE-Auswahlbibliografie abrufbar unter https://res.bibb.de/vet-repository_784737

Didaktische und technologische Innovationen in INVITE

Zur Kategorisierung und Einordnung der Entwicklungen in den 34 INVITE-Projekten wurden vom INVITE-Team des BIBB zusammen mit der Digitalbegleitung sogenannte Radarboards entwickelt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024; Grattenthaler/Krall 2025). Die Radarboards bilden thematische Schwerpunktsetzungen der Projekte und ihrer Entwicklungen ab. Sie wurden in INVITE sowohl für fachlich-didaktische als auch technologische Aspekte erstellt.³⁷³

Die *fachlich-didaktischen Radarboards* basieren auf dem wissenschaftlichen und bildungspolitischen Weiterbildungsdiskurs, insbesondere im Kontext der Nationalen Weiterbildungsstrategie, und beinhalten fünf Dimensionen:

1. Personalisierung und Adaptivität (79 %)
2. Digitale Kompetenzvalidierung (49 %)
3. Niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten (53 %)
4. Digitale Ökosysteme (48 %)
5. Unterstützung von KMU beim Strukturwandel (51 %)

Die Prozentangaben in Klammern geben an, in wieviel Prozent der INVITE-Projekte die jeweilige Dimension bei den Entwicklungen „vorhanden“ oder sogar „ausgeprägt“ war (Skala: vorhanden – ausgeprägt – in Ansätzen/keine Angabe). Mit 79 % lag in fachlich-didaktischer Hinsicht der Schwerpunkt der Entwicklungen bei „Personalisierung und Adaptivität“. Zur Verbesserung der Suche nach und der Qualität von digitalen Weiterbildungsangeboten wurden technologiegestützt flexible Weiterbildungsangebote entwickelt, die den individuellen Bedürfnissen, Fähigkeiten und Erwartungen der Lerninteressierten entsprechen. Dies wurde in der Mehrheit der Projekte durch personalisierte Empfehlungssysteme oder adaptive Lernpfade gelöst. Beispielprojekte hierfür sind ADAPT³⁷⁴, KIPERWEB³⁷⁵ und TRIPLEADAPT³⁷⁶.

373 Kurzdarstellungen aller INVITE-Projekte finden sich unter <https://www.bibb.de/de/120851.php>. Die Radarboards sind u. a. zu finden in Bundesinstitut für Berufsbildung 2024 und in einem interaktiven Format verfügbar unter https://digitalbeg.github.io/Radarboards-Invite/viz_module/radarboard/radar-gesamt-broschuere-f-landing-page.html.

374 Mit dem in ADAPT entwickelten adaptiven Unterstützungssystem (KI-basiertes Recommendersystem und adaptive Lernpfade) ist es möglich, sich effektiv und mit personalisierten Inhalten im Berufsfeld Pflege weiterzubilden. Siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ADAPT_INVITE_Projekte.pdf

375 KIPERWEB entwickelte KI-gestützte Empfehlungssysteme, die branchenübergreifend bei der Suche nach personalisierten Weiterbildungsangeboten helfen. Siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/KIPerWeb_INVI-TE_Projekte.pdf

376 Die in TRIPLEADAPT entwickelte dritte Ebene (sogenannter adaptiver Drilling) unterstützt Menschen in ihrer Arbeitsumgebung mit einem plattformübergreifenden Lernkonzept und adaptiven Lernpfaden. Ein Beispiel ist das umgesetzte Lernszenario Montageassistenz. Dieses unterstützt bei der

Die Dimensionen des *technologischen Radarboards* wurden auf der Grundlage von technologischen Aspekten, Normen und Standards entwickelt und beinhalten:

1. Nachnutzbarkeit durch Dritte (59 %)
2. Mitgestaltung, Zugänglichkeit und Zusammenarbeit (44 %)
3. Algorithmen zur Unterstützung der Lernenden (65 %)
4. Interoperabilität durch offene Bildungsstandards (49 %)
5. Informationssicherheit und Datensouveränität (72 %)

Technologisch betrachtet lag mit 65 % der zweithäufigste Schwerpunkt der Entwicklungen bei „Algorithmen zur Unterstützung der Lernenden“. Hier wurde vielfach an KI-gestützten Such- und Empfehlungstechnologien sowie an Learning-Analytics-Verfahren gearbeitet, mit denen sowohl die Auffindbarkeit geeigneter Weiterbildungsangebote verbessert als auch adaptive Lernprozesse gestaltet werden konnten. Beispielprojekte hierfür sind: HUBGRADE³⁷⁷, WISY@KI³⁷⁸ und SG4BB³⁷⁹.

Gezielte Integration KI-basierter Technologien

Die Integration KI-basierter Technologien in den INVITE-Projekten diente keinem Selbstzweck, sondern war Teil einer übergeordneten didaktisch-ethischen und strukturellen Reflexion der Digitalisierung. Dieser Sachverhalt spiegelt sich auch in der Bandbreite der Dimensionen der Radarboards wider. KI diente als Mittel zur Individualisierung, Transparenz und Effizienzsteigerung und wurde nicht mit dem Ziel einer vollständigen Automatisierung von Lernprozessen eingesetzt. So trugen (und tragen) KI-basierte Recommendersysteme dazu bei, Lernende zu passenden Weiterbildungsangeboten zu führen (z. B. Fromm/Ifenthaler 2025; Grattenthaler/Krall 2025). LLMs unterstützen den Such- und Lernprozess durch

Montage eines Zylinders mit adaptiven und personalisierten Echtzeitempfehlungen, die auf einer KI-basierten Analyse sensorbasierter Prozessdaten und gemessener Durchführungszeiten beruhen. Siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Tripleadapt_INVITE_Projekte.pdf

377 Im Projekt HUBGRADE wurde ein bundesweites Weiterbildungsportal für das Handwerk entwickelt, das unterstützt durch KI bestehende Plattformen, Verwaltungs- und Lernmanagementsysteme vernetzt. Siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Hubgrade_INVITE_Projekte_docx.pdf

378 Der in WISY@KI für zwei Portale (Hessische Weiterbildungsdatenbank, Kursportal Schleswig-Holstein) entwickelte Weiterbildungsscout führt zu individuell passenden Kursempfehlungen. Hinter dem Scout steckt ein KI-gestütztes Modell, das über 10.000 Kursangebote pro Portal analysiert, jedes Angebot mit Kompetenzen verknüpft und ein Kursniveau anhand eines eigens entwickelten Kompetenzmodells vergibt. Siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Wysi%40KI_INVITE_Projekte_.pdf

379 Im Projekt SG4BB wurde eine Plattform zum Auffinden, Integrieren, Erproben und Bewerten von personalisierten Serious Games und spielbasierten Lehr-Lernangeboten in der beruflichen Weiterbildung entwickelt. Über eine Suchmaschine (SG-IC) können relevante Serious Games gefunden und in das eigene Lernmanagement-System integriert werden. Siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/SG4BB_INVITE_Projekte_.pdf

dialogische Interaktion (z. B. Hübsch u. a. 2024). Einige Projekte nutzten bestehende Kompetenzstandards wie ESCO, DQR, EQR oder Europass, um digitale Kompetenzvalidierungen zu ermöglichen und Vergleichbarkeit herzustellen (vgl. Krämmer/Spahn 2022), wobei ebenfalls KI-Technologie genutzt wurde.

Damit fand INVITE in einem systematischen Rahmen statt, der sowohl technologische Innovation als auch bildungspolitische, -wissenschaftliche und -praktische Aspekte berücksichtigte. Die Kombination aus technologischer Forschung, empirischer Erprobung und wissenschaftlicher Meta-Reflexion schaffte eine neuartige, integrierte Entwicklungs- und Forschungsumgebung für die Weiterbildungsforschung sowie -praxis. Die öffentliche Testung der INVITE-Entwicklungen im Rahmen von zwei sogenannten Toolchecks – mit über 2.000 Testungen, die für die interessierte Fachöffentlichkeit ermöglicht wurden, – förderte nicht nur Akzeptanz, sondern auch eine Kultur der Offenheit und Partizipation, die für die nachhaltige Implementierung von KI-Technologien zentral ist.

Das Potenzial von Large Language Models

Der Technologiesprung bei LLMs Ende 2022 holte die Programmbegleitung und die Projekte mitten in der Laufzeit von INVITE ein. Dadurch wurden in einigen Projekten in Arbeit befindliche Entwicklungen obsolet, während sich zugleich neue Gestaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten eröffneten (z. B. für die Contenterstellung, Kurs- und Teilnehmendenverwaltung). Dies erforderte bei allen Beteiligten große Offenheit, Flexibilität und Agilität. Anwendungsfälle, die in INVITE erfolgreich unter Anwendung von LLMs umgesetzt wurden, sind (vgl. Hübsch u. a. 2024):

- ▶ Extraktion und Anreicherung von Metadaten,
- ▶ Matching von Berufsbildern und Kompetenzprofilen in Recommendersystemen,
- ▶ Interaktionsformate mit LLMs,
- ▶ Unterstützung bei der Erstellung von Lehr-Lern-Materialien, insbesondere als Open Educational Resources.

Anhand der Entwicklungen und Erfahrungen einiger INVITE-Projekte (z. B. STUBU³⁸⁰, WBSMART³⁸¹) lässt sich auch das Potenzial von LLMs für die digitale beruf-

liche Weiterbildung aufzeigen (vgl. Hübsch u. a. 2024): LLMs ermöglichen eine schnelle Anpassung von Bildungsinhalten an die dynamischen Anforderungen des Arbeitsmarktes und unterstützen die Skalierung digitaler Weiterbildungsangebote. So können LLMs beispielsweise zur Schaffung von Vergleichbarkeit und Interoperabilität beitragen sowie zur Gestaltung passgenauer Bildungswege mit maßgeschneiderten Lernpfaden. Visionär in die Zukunft gedacht erscheint auch eine Kombination von Sprach- und Lernmodellen als Large Learning Models denkbar.

Fazit

In Förderprogrammen, die wie INVITE auf technologische Impulse reagieren, agieren die Akteure im Weiterbildungsbereich transformativ, indem sie durch mikrosoziale Innovationen zur Ausgestaltung und Weiterentwicklung bestehender Rahmenbedingungen beitragen. Damit sind sie Katalysatoren sozialer Veränderung, die Innovationsimpulse bündeln und in anwendungsorientierte Bildungspraktiken überführen (vgl. Ansmann u. a. 2025). Das Programm INVITE verdeutlicht, dass die Digitalisierung der beruflichen Weiterbildung mehr ist als die Einführung neuer Technologien. Sie ist ein umfassender Prozess, der neben technologischen Aspekten gleichermaßen pädagogische, organisationale, rechtliche und ethische Dimensionen betrifft.

KI-gestützte Technologien eröffnen hierbei neue Möglichkeiten für personalisiertes Lernen, adaptive Didaktik und administrative Entlastung – vorausgesetzt, sie werden in reflektierte didaktische Konzepte eingebettet und bestenfalls durch wissenschaftliche Begleitforschung flankiert. INVITE zeigt exemplarisch, wie Bildungspolitik, Forschung und Praxis in einem strukturierten Innovationsrahmen zusammenwirken können, um die Digitalisierung mittels KI als einen nachhaltigen Impuls für Lernkultur und Weiterbildungsgerechtigkeit zu nutzen. Damit lieferte das Programm nicht nur technologische, sondern auch konzeptionelle Grundlagen für die Gestaltung einer zukunftsfähigen, KI-informierten Weiterbildungskultur in Deutschland.

(Heidi Grattenthaler, Sebastian Ciołek)

380 Das Projekt STUBU entwickelte einen virtuellen Companion für die berufliche Weiterbildung. Dieser tritt als freundschaftlich-agierender Lernbegleiter auf und unterstützt in der Weiterbildung beim Lernen. Siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/STUBU_INVITE_Projekte_.pdf

381 Das Projekt WBSMART entwickelte im Bereich der außerklinischen Pflege einen KI-basierten digitalen Weiterbildungsraum. Darin werden für personalisierte Lernpfade die angestrebte Kompetenzerweiterung, die dafür relevanten Lernmaterialien und eine vorgelagerte Lernstandserhebung

miteinander verknüpft. Siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/WBSmart_INVITE_Projekte_.pdf

C 6.2 Wie hängen Ungleichheiten bei KI-Nutzung und Weiterbildung zusammen?

Wie bereits in [Kapitel C5.2](#) gezeigt wurde, ist die Nutzung von KI in Deutschland stark ungleich nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeit verteilt. Während Beschäftigte in hochqualifizierten Tätigkeiten KI-Anwendungen deutlich häufiger nutzen, kommen Personen auf niedrigeren Anforderungsniveaus seltener mit diesen Technologien in Kontakt.

Gleichzeitig zeigt die Studie „Digitalisierung und Wandel von Beschäftigung-Erhebung“ (DiWaBe), dass non-formale Weiterbildung positiv mit KI-Nutzung assoziiert ist ([vgl. Kapitel C5.3](#)). Non-formale Weiterbildung umfasst geplante, organisierte Lernaktivitäten, zumeist in Form von Kursen oder Seminaren ([vgl. Europäische Union 2016](#)). Auch aus betrieblicher Perspektive wurde ein Zusammenhang dieser Weiterbildungsform mit KI-Nutzung zuvor beobachtet: Daten des BIBB-Qualifizierungspanels belegen, dass KI-einsetzende Betriebe ihren Beschäftigten häufiger Weiterbildungsmaßnahmen anbieten ([vgl. Kapitel C5.5](#)). Da auch der Zugang zu non-formaler Weiterbildung vornehmlich Beschäftigten mit hochqualifiziertem Tätigkeitsniveau vorbehalten ist ([vgl. Kapitel B1.2.1](#)), stellt sich die Frage, ob sie die anforderungsniveauspezifische Nutzungsungleichheit zumindest teilweise erklären kann.

Dass die Einführung neuer digitaler Technologien mit ungleichen Weiterbildungschancen in Zusammenhang steht, zeigt beispielsweise Müller (2024) in seiner Analyse deutscher Betriebsdaten. Ebenso zeigt Muehlemann (2025) basierend auf Daten des BIBB-Qualifizierungspanels, dass Betriebe auch nach der Einführung von KI ihre Weiterbildungsaktivitäten anpassen. Dabei kommt es zu einer deutlichen Umschichtung der Weiterbildungsressourcen zugunsten der Beschäftigten mit hochqualifizierten Tätigkeiten. Die Befunde verdeutlichen, dass sowohl für den Zugang zu KI als auch zu Weiterbildung der betriebliche Kontext von hoher Relevanz ist.

Vor diesem Hintergrund untersucht dieser Beitrag, wie sich KI-Nutzung nach Anforderungsniveau in verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen verteilt, wo die Nutzungsungleichheit von KI besonders stark ausgeprägt ist, und welche Rolle ungleiche Zugangschancen zu non-formaler Weiterbildung hierbei spielen. Dazu greift der Beitrag auf Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 [E](#) ([vgl. Kapitel C5.2](#)) zurück.

E

BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB 2024)

Stichprobe und Operationalisierungen

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 ist eine repräsentativ angelegte Befragung von 20.006 Erwerbstätigen ([vgl. Infokasten C5.2](#)). Das Analysesample dieses Beitrags umfasst N=15.333 *abhängig Beschäftigte* mit gültigen Angaben zu den folgenden Analysevariablen:

KI-Nutzung: erfasst über die Frage: „Verwenden Sie bei Ihrer Arbeit Technologien, die KI nutzen, z. B. um Sprache, Bilder oder Texte automatisch zu erkennen und zu verarbeiten?“: ja (1) oder nein (0) ([vgl. Kapitel C5.2](#)).

Anforderungsniveau: abgebildet durch die fünfte Stelle der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010), die den üblicherweise erforderlichen beruflichen Bildungsabschluss ausweist. Vier Kategorien: 1) Helfertätigkeiten, 2) Fachkrafttätigkeiten, 3) Spezialistentätigkeiten, 4) Expertentätigkeiten.

Weiterbildungsteilnahme (ja/nein): Teilnahme an non-formaler beruflicher Weiterbildung in den letzten 12 Monaten (Kurse, Seminare oder Lehrgänge, die nicht zu einem staatlich anerkannten Abschluss führen): ja (1) oder nein (0).³⁸²

Weiterbildungszufriedenheit: Dichotomisierung in „hohe Zufriedenheit“ (sehr zufrieden) und „niedrige Zufriedenheit“ (zufrieden, teils/teils, unzufrieden, sehr unzufrieden).

Operationalisierung von Ungleichheiten in KI-Nutzung und Weiterbildungsteilnahmen: Differenz in Prozentpunkten zwischen niedrigem (Helfer/-in und Fachkraft kombiniert) und hohem Anforderungsniveau (Spezialist/-in und Experte/Expertin kombiniert).

Kontrollvariablen: Alter (linear und quadriert), Geschlecht, Migrationshintergrund, höchster allgemeinbildender Schulabschluss, Teilzeitbeschäftigung, Region, Betriebsrat, Betriebsgröße und Wirtschaftsbranche.

Das Analysesample beschränkt sich auf abhängig Beschäftigte, da der betriebliche Kontext – wie oben geschildert – sowohl für KI-Nutzung als auch für Weiterbildungsteilnahmen von entscheidender Bedeutung ist. Selbstständige und mithelfende Familienangehörige werden ausgeklammert, da die Fragestellung des Bei-

382 In der ETB wird erfasst, ob Beschäftigte in dem Zeitraum an einer oder mehreren Weiterbildungen teilgenommen haben. In den Analysen werden diese beiden Fälle zusammengefasst. Ergänzend durchgeführte Sensitivitätsanalysen zeigen im Zusammenhang mit KI-Nutzung keine signifikanten Unterschiede zwischen der Teilnahme an einer oder mehreren Weiterbildungen.

Tabelle C6.2-1: KI-Nutzung und KI-Ungleichheit nach Anforderungsniveau in Branchen und Betriebsgrößengruppen

Branchen	Anforderungsniveau				Gesamt	KI-Ungleichheit		
	Helfer/-in	Fachkraft	Spezialist/-in	Experte/Expertin		Helfer/-in, Fachkraft	Spezialist/-in, Experte/Expertin	KIU*
Öffentlicher Dienst	11,4%	9,0%	17,7%	35,7%	19,4%	9,2%	30,0%	20,8
Industrie	6,0%	10,5%	26,9%	38,3%	21,6%	10,1%	33,2%	23,1
Handwerk	0,0%	6,4%	14,3%	16,3%	8,5%	6,1%	15,0%	8,9
Handel	0,0%	4,1%	24,4%	37,4%	12,1%	3,9%	31,9%	28,0
Sonstige Dienstleistung	2,1%	13,9%	38,7%	43,9%	29,0%	12,8%	41,8%	29,0
Sonstige/Andere Bereiche	1,3%	11,6%	22,8%	29,7%	18,9%	10,8%	27,1%	16,3
Betriebsgrößengruppen								
Kleinstbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte)	0,0%	7,6%	24,8%	25,7%	12,4%	7,1%	25,3%	18,2
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	2,5%	7,8%	27,0%	31,6%	16,4%	7,4%	29,8%	22,4
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	4,1%	9,8%	27,8%	40,2%	23,2%	9,3%	35,4%	26,1
Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte)	9,0%	12,1%	26,4%	40,2%	24,2%	11,9%	34,7%	22,8
Insgesamt	4,7%	9,7%	26,8%	37,4%	20,6%	9,3%	33,2%	23,9
Anm.: *KI-Ungleichheit (KIU) als Differenz in Prozentpunkten								
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024; gewichtete Angaben, N = 15.333								
BIBB-Datenreport 2026								

trags aufgrund des fehlenden betrieblichen Kontextes für sie weniger relevant ist. Das Anforderungsniveau der Tätigkeiten von abhängig Beschäftigten verteilt sich in Deutschland hochgerechnet wie folgt: 3,7 % Helfertätigkeiten, 48,9 % Fachkrafttätigkeiten, 18,9 % Spezialistentätigkeiten und 28,5 % Expertentätigkeiten.

KI-Nutzungsungleichheit in Handel, Dienstleistungen und mittleren Betrieben

Betrachtet man, wie sich die KI-Nutzung entlang dieser vier Anforderungsniveaus verteilt, zeigt sich zunächst das aus [Kapitel C5.2](#) bereits bekannte Muster → [Tabelle C6.2-1](#): Insgesamt nutzen 20,6 % der abhängig Beschäftigten KI-Technologien bei ihrer Arbeit zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2024, wobei sich erhebliche Unterschiede nach Anforderungsniveau offenbaren. Während nur 4,7 % der Beschäftigten in Helfertätigkeiten und 9,7 % in Fachkrafttätigkeiten KI nutzen, liegt der Anteil bei Spezialistentätigkeiten bei 26,8 % und bei Expertentätigkeiten bei 37,4 %. Diese Verteilung bei den abhängig Beschäftigten entspricht weitgehend den Befunden für alle Erwerbstätigen in Deutschland ([vgl. Kapitel C5.2](#)).

Die Tabelle zeigt über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg ein konsistentes Muster: Die KI-Nutzung steigt

mit dem Anforderungsniveau deutlich an. Besonders eindrücklich wird dies in den sonstigen Dienstleistungen (2,1 % bis 43,9 %), im Handel (0,0 %³⁸³ bis 37,4 %) und in der Industrie (6,0 % bis 38,3 %). Selbst im Handwerk, wo KI insgesamt weniger verbreitet ist, bleibt die Abstufung erkennbar (0,0 % bis 16,3 %).

Die KI-Nutzungsungleichheit zwischen niedrigem und hohem Anforderungsniveau beträgt über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg 23,9 Prozentpunkte. Besonders ausgeprägt ist sie in den sonstigen Dienstleistungen (29,0 Prozentpunkte) und im Handel (28,0 Prozentpunkte), deutlich geringer im Handwerk (8,9 Prozentpunkte). Nach Betriebsgröße findet sich die höchste KI-Nutzungsungleichheit in mittleren Betrieben (26,1 Prozentpunkte), die geringste in Kleinstbetrieben (18,2 Prozentpunkte). Letzteres ist vor allem dadurch bedingt, dass in Kleinstbetrieben selbst auf hohem Anforderungsniveau nur rund ein Viertel der Beschäftigten KI nutzen. Die Befunde verdeutlichen, dass KI-Nutzungsungleichheit stark in betrieblichen Kontexten variiert.

383 In der Analysestichprobe ist die Gruppe der Befragten mit Helfer-Anforderungsniveau mit n=361 vergleichsweise klein. Insbesondere im Handwerk (n=29) und im Handel (n=32) sind die Fallzahlen sehr klein – vor diesem Hintergrund ist auch hier der Null-Befund nur eingeschränkt verallgemeinerbar. In allen anderen Branchen liegen die Fallzahlen auf Helferniveau zwischen n=52 und n=97.

Tabelle C6.2-2: Weiterbildungsteilnahmen und Weiterbildungsungleichheit nach Anforderungsniveau in Branchen und Betriebsgrößengruppen

Branchen	Anforderungsniveau				Weiterbildungsungleichheit			
	Helfer/-in	Fachkraft	Spezialist/-in	Experte/Expertin	Gesamt	Helfer/-in, Fachkraft	Spezialist/-in, Experte/Expertin	WBU*
Öffentlicher Dienst	44,0%	67,1%	74,9%	80,0%	72,0%	65,8%	78,4%	12,6
Industrie	14,5%	51,9%	62,2%	61,5%	55,1%	48,4%	61,8%	13,4
Handwerk	21,8%	48,4%	61,7%	74,8%	52,4%	47,3%	66,6%	19,3
Handel	43,8%	37,6%	60,8%	62,8%	45,0%	37,9%	61,9%	24,0
Sonstige Dienstleistung	34,8%	57,1%	63,7%	71,8%	62,6%	55,1%	68,5%	13,4
Sonstige/Andere Bereiche	43,8%	62,9%	67,9%	72,6%	66,1%	61,4%	70,8%	9,4
Betriebsgrößengruppen								
Kleinstbetriebe (weniger als 10 Beschäftigte)	13,3%	48,3%	60,0%	67,4%	51,4%	46,2%	64,0%	17,8
Kleinbetriebe (10 bis 49 Beschäftigte)	43,2%	56,2%	70,3%	71,1%	61,5%	55,3%	70,8%	15,5
Mittlere Betriebe (50 bis 249 Beschäftigte)	41,2%	57,2%	62,6%	75,0%	63,5%	55,9%	70,2%	14,3
Großbetriebe (mehr als 250 Beschäftigte)	22,9%	59,3%	67,2%	71,8%	63,9%	56,8%	70,0%	13,2
Insgesamt	32,4%	56,3%	66,1%	72,3%	61,8%	54,6%	69,8%	15,2

Anm.: *Weiterbildungsungleichheit (WBU) als Differenz in Prozentpunkten
 Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024; gewichtete Angaben, N = 15.333

BIBB-Datenreport 2026

Geringere Ungleichheit im Öffentlichen Dienst sowie in Großbetrieben

Auch im Hinblick auf Weiterbildungsteilnahmen bestätigt → **Tabelle C6.2-2** zunächst den bekannten Befund, dass Weiterbildungsteilnahmen mit dem Anforderungsniveau stark positiv assoziiert sind. Insgesamt haben 61,8 % der abhängig Beschäftigten in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung an non-formaler Weiterbildung teilgenommen. Während dies nur auf 32,4 % der Beschäftigten in Helfertätigkeiten und 56,3 % in Fachkrafttätigkeiten zutrifft, liegt die Teilnahmequote bei Spezialistentätigkeiten bei 66,1 % und bei Expertentätigkeiten bei 72,3 %. Die Weiterbildungsungleichheit zwischen niedrigem und hohem Anforderungsniveau beträgt damit über alle Branchen und Betriebsgrößen hinweg 15,2 Prozentpunkte.

Besonders ausgeprägt ist die Weiterbildungsungleichheit im Handel (24,0 Prozentpunkte) und im Handwerk (19,3 Prozentpunkte). Im Handel nehmen nur 37,9 % der Beschäftigten auf niedrigem Anforderungsniveau an Weiterbildung teil, während es auf hohem Anforderungsniveau 61,9 % sind³⁸⁴. Deutlich geringer fällt die Weiterbildungsungleichheit in den sonstigen/anderen

Bereichen (9,4 Prozentpunkte), im Öffentlichen Dienst (12,6 Prozentpunkte), in der Industrie (13,4 Prozentpunkte) und in den sonstigen Dienstleistungen (13,4 Prozentpunkte) aus.

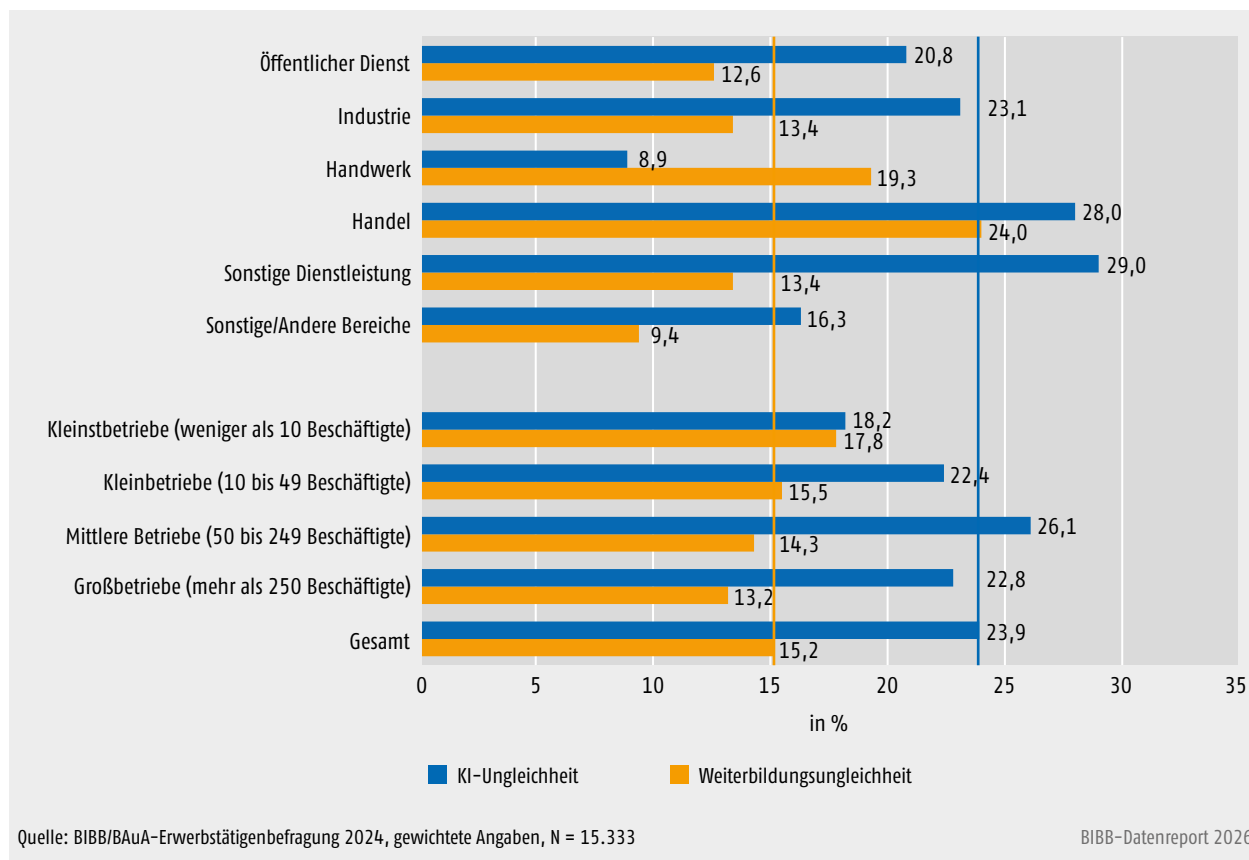
Nach Betriebsgröße zeigt sich ein anderes Muster als bei der KI-Nutzungsungleichheit: Die Weiterbildungsungleichheit nimmt mit der Betriebsgröße kontinuierlich ab. In Kleinstbetrieben mit unter zehn Beschäftigten liegt sie bei 17,8 Prozentpunkten, in kleinen Betrieben bei 15,5 Prozentpunkten, in mittleren Betrieben bei 14,3 Prozentpunkten und in Großbetrieben bei 13,2 Prozentpunkten.

Legt man die Befunde zu KI-Nutzungsungleichheit und Weiterbildungsungleichheit nebeneinander, treten folgende Muster zutage → **Schaubild C6.2-1**: Im Öffentlichen Dienst und in der Industrie sind sowohl die KI-Nutzungsungleichheit als auch die Weiterbildungsungleichheit unterdurchschnittlich ausgeprägt. Diese beiden Branchen, in denen zusammen knapp die Hälfte aller abhängig Beschäftigten arbeitet (49,2 %, separat berechnet), zeichnen sich durch vergleichsweise ausgewogenere Chancenstrukturen aus. Im Gegensatz dazu

384 Die vergleichsweise hohe Weiterbildungsteilnahme bei Helfertätigkeiten im Handel ist aufgrund der kleinen Fallzahlen nur eingeschränkt interpretierbar

und spiegelt sich auch entsprechend geringfügig bei der Durchschnittsbildung der beiden unteren Anforderungsniveaus wider (vgl. Fußnote 383).

Schaubild C6.2-1: KI- und Weiterbildungsungleichheit nach Branchen und Betriebsgrößengruppen



weisen Handel und Handwerk hohe Ungleichheitswerte auf, wobei im Handel beide Ungleichheitsdimensionen besonders stark ausgeprägt sind.

Bei den Betriebsgrößengruppen zeigt sich ein differenzierteres Bild: Während die Weiterbildungsungleichheit mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich abnimmt, steigt die KI-Nutzungsungleichheit zunächst von Kleinstbetrieben über kleine zu mittleren Betrieben an und geht dann in Großbetrieben wieder zurück. Nur in Großbetrieben, in denen mit 38,4 % der größte Anteil der abhängig Beschäftigten arbeitet (ergänzende Berechnung im gewichteten Analysesample), sind sowohl KI- als auch Weiterbildungsungleichheit unterdurchschnittlich ausgeprägt. Dies deutet darauf hin, dass größere organisatorische Strukturen tendenziell mit ausgeglicheneren anforderungsniveauspezifischen Chancenverteilungen einhergehen.

Weiterbildung ist auf allen Niveaus positiv mit KI-Nutzung assoziiert

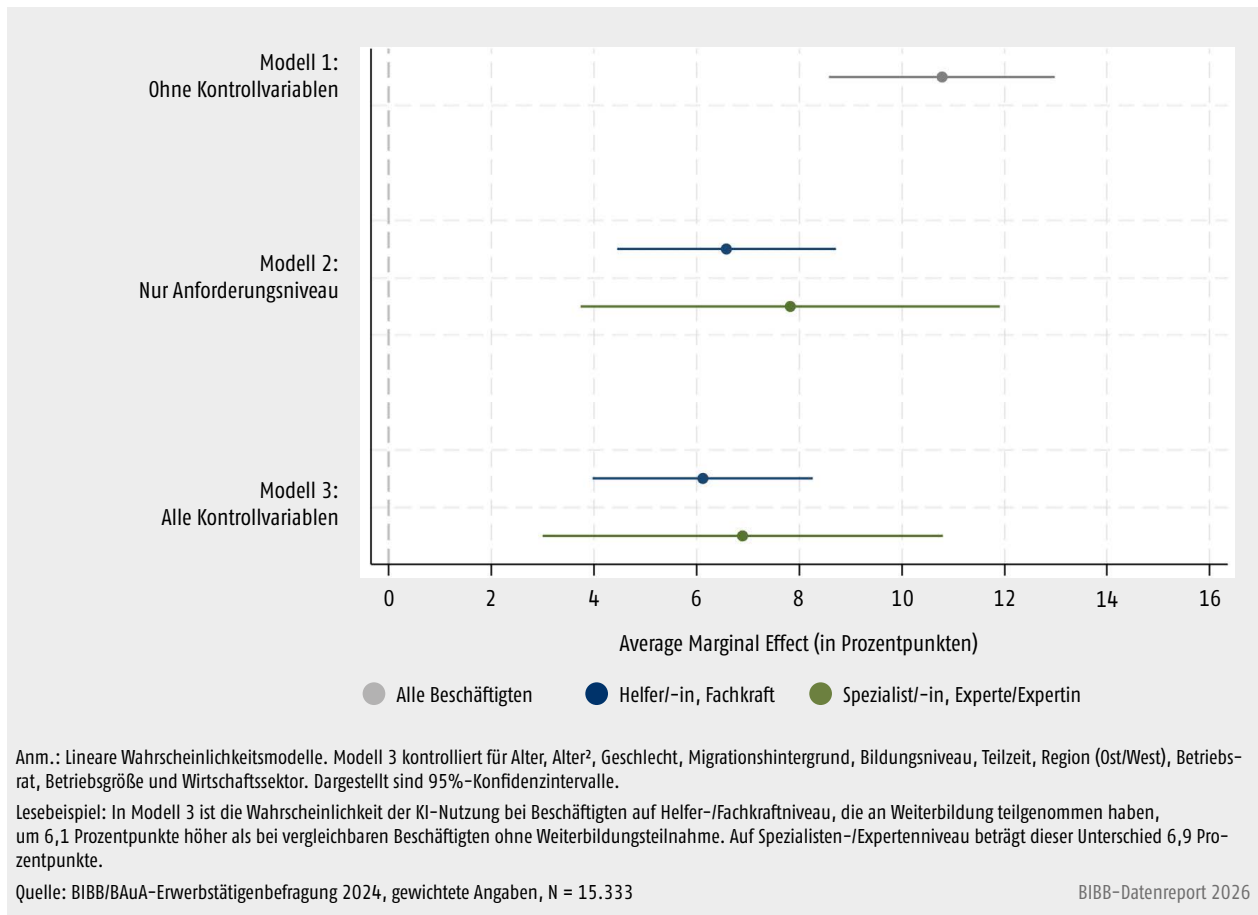
Die bisherigen deskriptiven Befunde zeigen, dass KI-Nutzungs- und Weiterbildungschancen in bestimmten betrieblichen Kontexten gemeinsam variieren. Um diesen

Zusammenhang weiterführend zu untersuchen, werden in → **Schaubild C6.2-2** die Ergebnisse multivariater Regressionsanalysen (lineare Wahrscheinlichkeitsmodelle³⁸⁵) dargestellt. Sie beleuchten den Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und KI-Nutzung in drei Schritten. Modell 1 quantifiziert zunächst den bivariaten Zusammenhang: Beschäftigte, die in den letzten zwölf Monaten an non-formaler Weiterbildung teilgenommen haben, weisen eine um durchschnittlich 10,8 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit auf, KI-Technologien zu nutzen.

Modell 2 bezieht das Anforderungsniveau in die Analyse ein und zeigt, dass sich der Effekt der Weiterbildungsteilnahme auf durchschnittlich rd. 7 Prozentpunkte reduziert. Dies bedeutet, dass ein substanzieller Teil des beobachteten Zusammenhangs durch das Anforderungsniveau erklärt wird. Bemerkenswert ist jedoch, dass die Weiterbildungsteilnahme auf beiden aggregierten Anforderungsniveaustufen (niedrig: Helfer/-in und Fachkraft; hoch: Spezialist/-in und Experte/Expertin) in etwa gleichem Maße mit KI-Nutzung assoziiert ist. Der Effekt

385 Robustheitsanalysen mit logistischen Wahrscheinlichkeitsmodellen bestätigen sämtliche in diesem Beitrag berichtete Befunde.

Schaubild C6.2–2: Durchschnittliche marginale Effekte (AMEs) von Weiterbildung auf KI-Nutzung



beträgt auf niedrigem Niveau 6,6 Prozentpunkte und auf hohem Niveau 7,8 Prozentpunkte.

Daran schließt sich die Frage an, ob dieser Zusammenhang robust bleibt, wenn weitere Kontextfaktoren berücksichtigt werden, oder ob hinter den beobachteten Mustern unbeobachtete Drittvariablen stehen. Modell 3 kontrolliert daher für eine Reihe individueller und betrieblicher Merkmale **E**. Die Effektstärken verringern sich dabei nur geringfügig auf 6,1 Prozentpunkte (niedrig) bzw. 6,9 Prozentpunkte (hoch). Dies deutet darauf hin, dass vor allem das Anforderungsniveau den Weiterbildungseffekt überlagert, während die übrigen Kontextfaktoren eine nachgeordnete Rolle spielen.

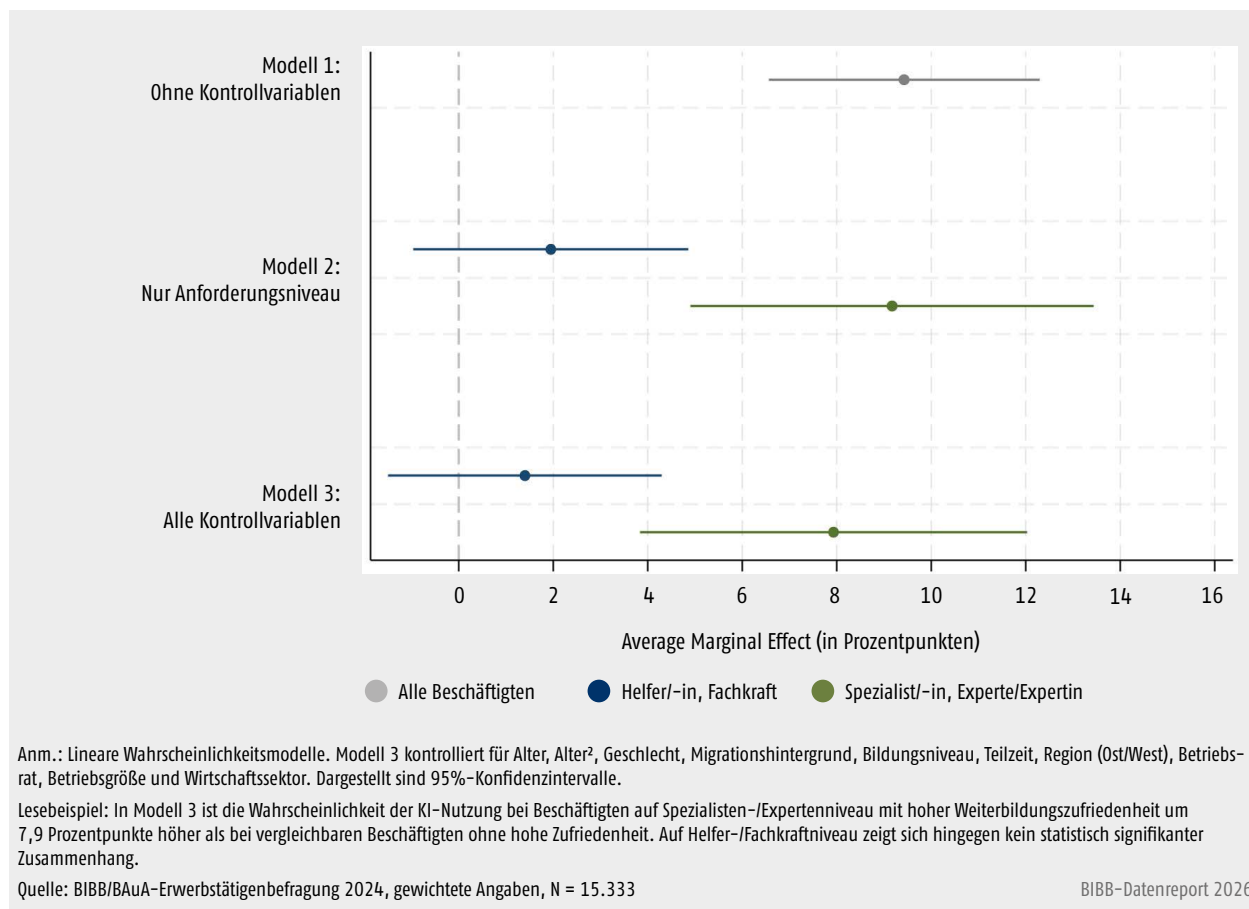
Weiterführende Analysen zeigten, dass dieser gleichförmige Weiterbildungseffekt für beide Anforderungsniveaus insbesondere im Öffentlichen Dienst, in der Industrie sowie in Großbetrieben zu finden ist. In den übrigen betrieblichen Kontexten variierten die Zusammenhänge teils deutlich. Darüber hinaus ist anzumerken, dass der Zusammenhang zum einen aufgrund des querschnittlichen Erhebungsdesigns nicht kausal

interpretiert werden kann. Denn auch ein umgekehrter Effekt wäre denkbar, beispielsweise wenn KI-Nutzung Freiräume schafft oder Interessen weckt und darüber die Teilnahme an Weiterbildung steigert. Zum anderen können sich hinter dem beobachteten Zusammenhang weitere unbeobachtete Effekte verbergen; beispielsweise individuelle Eigenschaften wie Neugierde oder Technikoffenheit, die sowohl Weiterbildung als auch KI-Nutzung positiv beeinflussen und hier nicht kontrolliert werden konnten. Ebenso sind betriebliche Effekte denkbar, wenn beispielsweise entwicklungsorientierte und innovationsfördernde Betriebe grundsätzlich allen Beschäftigten besseren Zugang zu Weiterbildung und zu KI-Anwendungen ermöglichen, ohne dass die Weiterbildung direkt KI-Kompetenzen vermittelt.

Weiterbildungszufriedenheit steht nur bei hohem Anforderungsniveau positiv mit KI-Nutzung in Zusammenhang

Um der Vermutung unterschiedlicher Mechanismen explorativ nachzugehen, wird im Folgenden ein zusätzlicher Indikator herangezogen: die Zufriedenheit mit den

Schaubild C6.2-3: Durchschnittliche marginale Effekte (AMEs) von Weiterbildungszufriedenheit auf KI-Nutzung



C6

erhaltenen Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Überlegung ist, dass Zufriedenheit unter anderem die wahrgenommene Passung zwischen Weiterbildungsangebot und beruflichen Anforderungen widerspiegeln könnte. Sollte Weiterbildung auf hohem Anforderungsniveau häufiger KI-relevante Kompetenzen vermitteln, wäre dort ein positiver Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und KI-Nutzung zu erwarten. Auf niedrigem Anforderungsniveau hingegen, wo Weiterbildung seltener digitale Kompetenzen vermittelt (vgl. Tamm 2018), sollte ein solcher Zusammenhang schwächer ausfallen oder ausbleiben.

Betrachtet man zunächst die Verteilung von Weiterbildungszufriedenheit, zeigt sich auch hier das bekannte ungleiche Muster nach Anforderungsniveau: Während nur 9,1 % der Beschäftigten in Helfertätigkeiten hohe Zufriedenheit angeben, steigt dieser Anteil über Fachkrafttätigkeiten (18,8 %) und Spezialistentätigkeiten (27,9 %) bis zu Expertentätigkeiten (29,4 %).

Die multivariaten Analysen in → [Schaubild C6.2-3](#) zeigen ein differenziertes Muster. Modell 1 weist zunächst den bivariaten Zusammenhang aus: Hohe Weiterbil-

dungszufriedenheit geht über alle Beschäftigten hinweg mit einer um durchschnittlich 9,4 Prozentpunkte höheren KI-Nutzungswahrscheinlichkeit einher – ein ähnlich substanzieller Zusammenhang wie bei der reinen Weiterbildungsteilnahme. Die Differenzierung nach Anforderungsniveau (Modell 2) offenbart jedoch deutliche Unterschiede: Auf niedrigem Niveau zeigt sich kein signifikanter Zusammenhang (2 Prozentpunkte, nicht signifikant), auf hohem Niveau ein signifikanter Effekt von 9,2 Prozentpunkten. Dieses Muster bleibt auch nach Kontrolle weiterer Merkmale bestehen (Modell 3: 1,4 Prozentpunkte n. s. vs. 7,9 Prozentpunkte).

Dieser Befund ist mit der Annahme vereinbar, dass Weiterbildung auf hohem Anforderungsniveau häufiger KI-relevante Kompetenzen vermittelt, während der Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und KI-Nutzung auf niedrigem Niveau z. B. eher allgemeine betriebliche Entwicklungs- und Innovationsorientierungen reflektieren könnte. Darüber hinaus ist bei der Interpretation zu berücksichtigen, dass Zufriedenheit auch von der Durchführungsqualität, der Freistellung durch den Arbeitgeber oder dem generellen Arbeitsklima abhän-

gen kann. Zudem könnte auch hier die Kausalrichtung umgekehrt verlaufen, wenn Beschäftigte, die bereits KI nutzen, ihre Weiterbildung als relevanter wahrnehmen. Eine belastbare Aussage über die Mechanismen erfordert daher künftig Längsschnittdaten sowie Informationen zu Weiterbildungsinhalten.

Zusammenfassung

Die Analysen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 zeigen, dass KI-Nutzung und Weiterbildungsteilnahme in Deutschland eng miteinander verknüpft und beide stark nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeit differenziert sind. Die KI-Nutzungsungleichheit zwischen niedrigem und hohem Anforderungsniveau beträgt 23,9 Prozentpunkte, die Weiterbildungsungleichheit 15,2 Prozentpunkte. Beide Dimensionen variieren zudem erheblich nach betrieblichem Kontext: Besonders ausgeprägt sind sie im Handel und in mittleren Betrieben, unterdurchschnittlich im Öffentlichen Dienst, in der Industrie und in Großbetrieben. Dieses parallele Auftreten verweist auf die zentrale Rolle betrieblicher Rahmenbedingungen für Chancengleichheit beim Zugang zu neuen Technologien und zu Weiterbildung.

Die multivariaten Analysen belegen einen robusten positiven Zusammenhang zwischen Weiterbildungsteilnahme und KI-Nutzung: Beschäftigte mit Weiterbildungsteilnahme nutzen mit etwa 7 Prozentpunkten höherer Wahrscheinlichkeit KI – weitgehend unabhängig vom Anforderungsniveau. Die ergänzenden Analysen zur Weiterbildungszufriedenheit deuten zudem darauf hin, dass hinter dem einheitlichen Weiterbildungseffekt unterschiedliche Mechanismen stehen könnten: Während auf hohem Anforderungsniveau Zufriedenheit mit höherer KI-Nutzung einhergeht, zeigt sich auf niedrigem Niveau kein solcher Zusammenhang. Dies legt nahe, dass Weiterbildung für Beschäftigte auf niedrigem Anforderungsniveau tendenziell andere Kompetenzen adressiert und der beobachtete Zusammenhang mit KI-Nutzung dort eher betriebliche Entwicklungsorientierung widerspiegeln könnte.

Diese Befunde werfen grundsätzliche Fragen zur Wirksamkeit von Weiterbildung als Instrument zur Reduzierung technologiebezogener Ungleichheiten auf. Bildungspolitische Relevanz ergibt sich dabei vor allem daraus, dass die Kompetenzkluft zwischen Anforderungsniveaus durch KI-Nutzung weiter steigen könnte. So zeigen Vendraminelli u. a. (2025), dass generative KI zwar Kompetenzlücken zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen potenziell verringern kann – allerdings nur bis zu einem gewissen Punkt: Je größer die „Wissensdistanz“ zwischen Tätigkeitsfeldern ausfällt, desto weniger vermag KI diese Kluft zu überbrücken. Weiterbildung kann hier ansetzen – vorausgesetzt, sie vermittelt gezielt die für KI-Nutzung notwendigen Kompetenzen.

(Mortimer Schlieker)

C 7 Zusammenschau und Fazit

Das Schwerpunktkapitel hat KI entlang des Bildungs- und Erwerbsverlaufs empirisch eingeordnet – von der Berufsorientierung und Beratung über die berufliche Bildung und Ordnungsarbeit bis hin zur Erwerbstätigkeit und beruflichen Weiterbildung. Die in der Einleitung (**Kapitel C1**) aufgespannten vier miteinander versträngten Entwicklungslinien – Veränderung von Tätigkeiten und Kompetenzanforderungen, Auswirkungen auf Lehren, Lernen und Prüfen, Regulierung und Steuerung sowie Ungleichheits- und Teilhabefragen – lassen sich nun rekapitulieren. Ebenso treten die vier übergreifenden Aspekte – Operationalisierung, Praxiserprobung, Förderung und Transfer sowie KI als Methode – in der Zusammenschau deutlich hervor. Im Folgenden werden die zentralen Befunde verdichtet, bevor ein Ausblick auf aktuelle technologische Entwicklungen und offene Forschungsfragen den Bogen schließt.

Zentrale Befunde

KI-Nutzung ist in der Berufsbildung verbreitet, aber ihr Einsatz variiert stark – und die Messung bestimmt das Bild. Die empirischen Untersuchungen belegen, dass Aussagen zur Verbreitung von KI entscheidend von der Operationalisierung abhängen: Die ETB 2024 mit einer eher konservativen Operationalisierung weist einen Nutzungsanteil von rd. 21 % unter Erwerbstätigen aus (**vgl. Kapitel C5.2**), die DiWaBe 2.0 erfasst explizit auch klassische KI-Anwendungen und kommt so auf eine Nutzung von rd. 62 % unter Beschäftigten (**vgl. Kapitel C5.3**). Auf Betriebsebene berichten 18 % den Einsatz klassischer KI-Technologien und 29 % den Einsatz generativer KI, mit einem deutlichen Anstieg seit 2019 (**vgl. Kapitel C5.4**). Die Analyse von Stellenanzeigen zeigt zugleich, dass explizite KI-Kompetenzen am Arbeitsmarkt insgesamt noch selten nachgefragt werden, sich aber auf bestimmte Berufsgruppen und höhere Anforderungsniveaus konzentrieren (**vgl. Kapitel C5.6**). Diese Befundlage verdeutlicht: KI-Nutzung ist in der Berufsbildung bereits breit sichtbar, ihre Form, die Intensität ihres Einsatzes und ihre betriebliche Einbettung variieren jedoch erheblich. Für eine belastbare Berichterstattung ist die transparente Dokumentation von Operationalisierungen – wie sie die **E**-Kästen der Beiträge leisten – unverzichtbar.

Kompetenzentwicklung und Implementationsbedingungen entscheiden über produktive Effekte. Die Beiträge zum Einsatz von KI in der beruflichen Bildung zeigen eine ambivalente Lage: KI kann Lehr-, Lern- und Arbeitsprozesse unterstützen, aber auch zu oberflächlichen Strategien verleiten. So dokumentiert die Fallstudie im Programmierunterricht (**vgl. Kapitel C3.3**), dass der Zugang zu generativer KI bei Auszubildenden teils zu

höherer Effektivität, teils aber auch zu Lösungsübernahmen ohne eigenes Verständnis führt. Die Befragung von Ausbildungsverantwortlichen bestätigt, dass generative KI in der beruflichen Bildung angekommen ist, sich aber in sehr unterschiedlichen Reifegraden manifestiert – fehlende Kompetenzen des Bildungspersonals sowie datenschutzbezogene und rechtliche Unsicherheiten bilden die häufigsten Hürden (vgl. Kapitel C3.1). Der Literaturüberblick zur Veränderung von Qualifikationsanforderungen unterstreicht, dass KI je nach Einsatzkontext zu Upskilling, aber auch zu Kompetenzverlusten führen kann und arbeitsplatznahe Erhebungen notwendig sind, um diese Dynamiken zu erfassen (vgl. Kapitel C5.1). Nicht die Toolnutzung an sich, sondern reflektierte Anwendung, Qualitätsbeurteilung, rechtssicheres Handeln und didaktische Integration entscheiden darüber, ob KI einen Mehrwert erzeugt. Damit verschiebt sich der Fokus von der Frage „Welches Tool für den Einsatz von KI?“ zur Frage „Welche organisatorischen und didaktischen Arrangements ermöglichen verantwortlichen KI-Einsatz?“. Mehrere Beiträge des Schwerpunktkapitels verweisen auf die Bedeutung klarer betrieblicher Policies, unterstützen der Führungskultur, kollegialen Austauschs und gezielter Fortbildungen.

KI in institutionellen Kernprozessen braucht den Menschen. Die Untersuchung des KI-Einsatzes in Neuordnungsverfahren (KINO, vgl. Kapitel C3.4) zeigt, dass generative KI in formalisierten Teilaufgaben unterstützen kann, die inhaltliche Aushandlung und rechtsförmige Präzision der Ordnungsarbeit aber weiterhin stark von Expertise, implizitem Wissen und konsensbasierten Verfahren abhängen. Der Beitrag zur Digitalisierung des Berufearchivs (vgl. Kapitel C3.5) macht deutlich, wie KI-gestützte Verfahren die Erschließung institutioneller Wissensbestände vorantreiben können, zugleich aber hohe Anforderungen an Qualität und Standardisierung stellen. In beiden Fällen gilt: KI fungiert als Assistenz, nicht als Ersatz; Transparenz, Prozessregeln und Sozialpartnerhoheit sind Voraussetzung für gelingende Integration.

Teilhabe- und Ungleichheitsfragen bei der Nutzung von KI ziehen sich als Querschnitt durch das Schwerpunktkapitel. Die Befunde der Untersuchungen konvergieren in einem klaren Muster: KI-Nutzung, Weiterbildungsbeteiligung und betriebliche Einführungsbedingungen sind systematisch nach Anforderungsniveaus, Betriebsgrößen und Branchen differenziert. Die KI-Nutzungsungleichheit zwischen niedrigem und hohem Anforderungsniveau beträgt 23,9 Prozentpunkte (vgl. Kapitel C6.2). Betriebe mit mehr Ressourcen und stärkerem Bildungsengagement sind eher in der Lage, KI einzuführen, zu begleiten und Kompetenzentwicklung systematisch zu organisieren (vgl. Kapitel C5.4). Zugleich wird eine ausgeprägte informelle KI-Nutzung sichtbar: Rund 60 % der KI-Nutzenden berichten, dass

ihre KI-Anwendungen nicht offiziell vom Arbeitgeber eingeführt wurden (vgl. Kapitel C5.3). Dies deutet auf einen Bottom-up-Prozess hin, der an bestehende Weiterbildungsungleichheiten anknüpft und diese in einer KI-bezogenen Form fortschreibt. Für das Weiterbildungssystem verschärft das die Frage nach Ausgleichsmechanismen, niedrigschwelligen Unterstützungsangeboten und einer evidenzbasierten Steuerung von Förderstrukturen. Innovationsprogramme wie INVITE können dabei als Katalysatoren wirken, indem sie technologische, didaktische und organisatorische Entwicklung bündeln und in anwendungsorientierte Bildungspraktiken überführen (vgl. Kapitel C4, C6.1).

Niedrigschwellige KI-Zugänge eröffnen neue Wege in Beratung und Orientierung. Die Beiträge zu Berufsorientierung und Berufsberatung (vgl. Kapitel C2.1, C.2.2) sowie zum Chatbot Aidy (vgl. Kapitel C2.3) zeigen, dass KI die Zugänge zu Information und Beratung erleichtern und erweitern kann – mehrsprachig, rund um die Uhr und ohne Wartezeiten. Zugleich verdeutlichen sie, dass der Nutzen solcher Systeme an eine verantwortliche Implementierung, die Wartung der Wissensbasis und eine kontinuierliche Qualitätssicherung gebunden bleibt. Die schulische Erprobung (vgl. Kapitel C2.2) unterstreicht darüber hinaus, dass generative KI Explorationsräume zwar erweitern kann, professionelle Lernbegleitung und die kritische Einordnung algorithmisch erzeugter Inhalte aber konstitutiv bleiben.

Ausblick

Technologische Dynamik, offene Forschungsfragen und nächste Schritte

Die in diesem Schwerpunktkapitel dokumentierten Befunde bilden den Stand einer Technologie ab, die sich mit außergewöhnlicher Geschwindigkeit weiterentwickelt. Drei Aspekte verdienen besondere Aufmerksamkeit:

1. Agenten-Workflows als nächste Entwicklungsstufe.

Seit Ende 2024 zeichnet sich mit sogenannten KI-Agenten (Agentic AI) eine qualitative Verschiebung ab: Statt einzelne Prompts zu beantworten, können KI-Systeme zunehmend mehrstufige Aufgabenketten eigenständig planen, ausführen und iterativ anpassen – etwa Recherche, Zusammenfassung und Dokumentenerstellung in einem Arbeitsschritt. Für die berufliche Bildung und die Ordnungsarbeit hat dies unmittelbare Implikationen: Aufgaben, die im KINO-Projekt (vgl. Kapitel C3.4) als assistierend eingestuft wurden – etwa das Erstellen von Entwürfen auf Basis vorhandener Dokumente oder die Zusammenführung von Protokollen – dürften durch agentenbasierte Systeme deutlich leistungsfähiger unterstützt werden können als zum Zeitpunkt der Untersuchung. Die grundsätzlichen Grenzen – konsensba-

sierte Aushandlung, rechtsförmige Präzision, implizites Wissen – bleiben bestehen; die Reichweite der Assistenz erweitert sich jedoch. Für die Berufsbildung insgesamt stellen sich damit neue Fragen: Wie verändern sich Kompetenzanforderungen, wenn KI nicht nur einzelne Teilaufgaben, sondern ganze Prozessketten übernimmt? Wie müssen Ausbildungsordnungen, Prüfungsformate und didaktische Konzepte angepasst werden? Die Entwicklung KI-bezogener Kompetenzstandards wird an Dringlichkeit gewinnen – auch vor dem Hintergrund des EU AI Act und seiner Anforderungen an AI Literacy in Organisationen.

2. Weiterentwicklung von Indikatorik und Erhebungsdesigns. Die Beiträge machen deutlich, dass die Messbarkeit von KI-Nutzung derzeit eine der größten methodischen Herausforderungen darstellt. Zukünftige Erhebungen sollten Nutzungsformen (generative Textsysteme, analytische KI, multimodale Anwendungen), Nutzungskontexte (privat, beruflich, formell, informell) und Einführungsstrukturen differenzierter erfassen. Zentrale nächste Schritte liegen in der Weiterentwicklung valider KI-Operationalisierungen in den großen BIBB-Erhebungen. Darüber hinaus gewinnen Längsschnitt- und Übergangsperspektiven an Bedeutung: Panel- und Kohortendesigns können Entwicklungsdynamiken – etwa den Kompetenzaufbau, betriebliche Einführungsprozesse oder Veränderungen der Weiterbildungsbeteiligung – abbilden, die Querschnittsbefunde allein nicht erfassen können. Die Szenariorechnung des QuBe-Projekts ([vgl. Kapitel C5.5](#)) zeigt zudem, dass makroökonomische Modellierungen die Diskussion um gegenläufige Arbeitsmarkteffekte empirisch fundieren können, aber auf stets aktualisierte Annahmen angewiesen bleiben.

3. Integration der Definitionsfrage. Die in [Kapitel C1](#) aufgeworfene Definitionsfrage, was unter KI in verschiedenen Kontexten jeweils verstanden wird, zieht sich als roter Faden durch die Beiträge. Die **E**-Kästen dokumentieren die Vielfalt der Operationalisierungen. Für die Weiterentwicklung der Berichterstattung erscheint eine stärkere Harmonisierung einer Definition wünschenswert, die zugleich der Heterogenität von KI-Anwendungen gerecht wird. Die fortschreitende Verschmelzung von KI-Funktionen in Standardsoftware wird die definitorische Abgrenzungsfrage weiter verschärfen.

Die Beiträge dieses Schwerpunktkapitels zeigen, dass KI sich auf die berufliche Bildung in Deutschland auf vielfältige Weise auswirkt – als Gegenstand, als Werkzeug und als Methode. Die empirische Basis ist für eine erste umfassende Einordnung tragfähig; zugleich wird deutlich, dass die Geschwindigkeit der technologischen Entwicklung eine kontinuierliche Aktualisierung der Indikatorik, der Erhebungsinstrumente und der Forschungsperspektiven erfordert. Die Aufgabe, KI-Nutzung evidenzbasiert, teilhabegerecht und institutionell verantwortlich zu gestalten, bleibt eine zentrale Herausforderung für Forschung, Praxis und Politik.

(Mortimer Schlieker, Stefan Winnige)

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung

Das Wichtigste in Kürze

Zielsetzung des Kapitels ist es, die indikatorengestützte Berichterstattung des Datenreports zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung um ausgewählte Daten zur Internationalisierung der beruflichen Bildung und zur Entwicklung der Berufsbildung weltweit und insbesondere in der EU zu erweitern. Die Entwicklung dualer Berufsbildung in ausgewählten Ländern sowie der Verlauf der Jugendarbeitslosigkeit in Europa werden auf Basis der veröffentlichten Daten für das Jahr 2024 fortgeschrieben. Bezüglich der Umsetzung der EU-Ratsentschließung zur allgemeinen und beruflichen Bildung wird über den Stand der vereinbarten Ziele auf EU-Ebene (Benchmarks 2021 bis 2030) berichtet (vgl. [Kapitel D1](#)).

Mit Blick auf die Positionierung der deutschen Berufsbildung im internationalen bzw. europäischen Vergleich ist hervorzuheben:

- ▶ **Grundkompetenzen:** Im europäischen Vergleich setzte sich der Rückgang des allgemeinen Leistungsdurchschnitts in den Grundkompetenzen Lesen, in der Mathematik und in den naturwissenschaftlichen Fächern fort. Unter den 15-Jährigen zeigte jede/-r Vierte Defizite in diesen Bereichen. Dieser Leistungsrückgang ist auch in Deutschland zu beobachten; hier ist von 2012 bis 2022 ein deutlicher Abwärtstrend erkennbar. Auch der Anteil der leistungsstärksten Schülerinnen und Schüler war in Deutschland rückläufig und lag leicht über dem EU-Durchschnitt. Spitzenreiter in allen drei Kompetenzbereichen war Estland.
- ▶ **Digitale Kompetenzen:** Auch im Bereich der computer- und informationsbezogenen Kompetenzen zeigt sich ein signifikanter Leistungsrückgang junger Menschen in Deutschland über mehrere Erhebungszyklen. Im Vergleich der Schulformen ist der Leistungsrückgang bei nicht gymnasialen Schulformen besonders ausgeprägt und lässt auf einen Zusammenhang mit dem sozioökonomischen Hintergrund der Schülerinnen und Schüler schließen.
- ▶ **Schul- und Ausbildungsabbruch:** Trotz eines EU-weiten Rückgangs des Anteils von frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabbrechern und -abbrecherinnen (EU-weiter Durchschnitt im Jahr 2024: 9,4 %) und der beachtlichen Zahl von 17 EU-Mitgliedstaaten, die bereits die Zielmarke von 9 % erreicht haben, lag

Deutschland mit einer Abbruchquote von 12,9 % im Jahr 2024 deutlich entfernt von der angestrebten EU-Zielmarke. Werden alle Mitgliedsländer betrachtet, korrelierten Migrationshintergrund und die Wahrscheinlichkeit eines Bildungsabbruchs positiv.

- ▶ **Lernen am Arbeitsplatz:** 2021 wurde der Lernanteil am Arbeitsplatz während der beruflichen Aus- und Weiterbildung als weiterer Indikator eingeführt (Ziel: 60 % Praxisanteile von mehr als einem Monat Dauer). Hintergrund ist, dass sich Lernen am Arbeitsplatz positiv auf den Übergang in Beschäftigung auswirken soll. Der Zusammenhang kann bislang allenfalls für längere Praxisanteile (Kategorie > 7 Monate) durch Daten belegt werden. Diese Kategorie umfasste 2024 jedoch nur 39,2 % aller geleisteten Praxisphasen in der EU. In Deutschland lag der Anteil – bedingt durch das duale System der beruflichen Bildung – bei 93,1 %.
- ▶ Innerhalb der EU stieg die Jugendarbeitslosigkeit insgesamt wieder an (+ 0,3 Prozentpunkte), wenn auch jene Länder, die besonders stark von ihr betroffen waren (insbesondere Griechenland und Spanien), erfreuliche Rückgänge in der Höhe der Jugendarbeitslosigkeit vorweisen konnten. Voraussichtlich wird sich diese Tendenz für 2025 jedoch nicht fortsetzen. Ein leicht steigender Anstieg arbeitsloser junger Menschen ist auch für Deutschland zu verzeichnen, auch wenn es mit 6,5 % Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2024 weiterhin mit Abstand die niedrigste Quote aller betrachteten Länder vorwies.
- ▶ Sowohl für Deutschland als auch für den EU-27-Schnitt fiel die Quote der Jugendarbeitslosigkeit für junge Menschen höher aus, wenn sie im Ausland geboren worden sind. Die Quote jener Jugendlichen, die weder in Beschäftigung, Schule, Ausbildung oder Studium sind (NEET), stieg 2024 in vielen EU-27-Staaten an, blieb jedoch im EU-Durchschnitt rechnerisch konstant bei 9,2 %. Auch in Deutschland lag die NEET-Quote 2024 mit 7,5 % konstant beim Wert des Vorjahrs, wobei Personen mit Einwanderungsgeschichte eine deutlich höhere NEET-Quote aufwiesen als junge Menschen ohne dieses Merkmal.
- ▶ Aufgrund verstärkter Reformbemühungen in zahlreichen Staaten sind betriebsintegrierte Formen der Ausbildung in einer zunehmenden Zahl von Ländern zu finden und nicht nur auf Staaten mit dualen Berufsbildungssystemen begrenzt. Für international vergleichende Aussagen ist jedoch ein Vergleich betrieblicher

Ausbildungsquoten problematisch, weil sich in dieser Quote erhebliche strukturelle Unterschiede zwischen den Berufsbildungssystemen abbilden können. Folglich ist es ratsam, die betriebliche Ausbildungsquote eines Landes in die jeweiligen nationalen Unterschiede in der Ausgestaltung und Einbettung betrieblicher Ausbildung einzuordnen. In Deutschland ist seit 2016 eine leicht fallende betriebliche Ausbildungsquote von 3,2 % im Jahr 2016 hin zu 2,9 % im Jahr 2024 zu verzeichnen.

Das Thema **KI in der beruflichen Bildung** – diesjähriges Schwerpunktthema des Datenreports – wird aus EU-Perspektive aufgegriffen (vgl. Kapitel D2). Die Modernisierung von Bildungs- und Ausbildungssystemen hin zu hochwertiger, inklusiver und anpassungsfähiger Berufsbildung wird durch entsprechende Schwerpunktsetzungen in Initiativen und Programmen der Europäischen Kommission verankert, die explizit Innovation, Digitalisierung und den Ausbau der KI-Kompetenzen fördern. Darüber hinaus wurde mit dem AI Act im August 2024 in der EU der rechtliche Rahmen zur Regulierung von KI-Systemen geschaffen. Beim Einsatz von KI zeigt sich innerhalb der EU eine regionale und sektorale Spaltung („AI-Divide“) mit den skandinavischen Ländern als deutliche Vorreiter und dem Informationssektor als führender Sektor in der KI-Anwendung. Deutschlands Position befindet sich sowohl bei regionalen als auch bei sektoralen Vergleichen im oberen Mittelfeld. In Deutschland wie in allen anderen EU-Mitgliedstaaten wird KI erheblich stärker in Großbetrieben (≥ 250 Mitarbeitende) als in mittleren und kleinen Unternehmen eingesetzt. Das KI-Gefälle auf Betriebsebene geht einher mit einem Gefälle im Weiterbildungsbedarf und in den wahrgenommenen Kompetenzlücken („AI Skills Gap“). Auf europäischer wie auf nationaler Ebene werden unzureichende Kompetenzen als ein zentrales Hindernis für den KI-Einsatz in Unternehmen dargestellt, wobei sich bereits bestehende Unterschiede auf den verschiedenen Beschäftigungsebenen in der Wahrnehmung von Weiterbildungsmöglichkeiten durch die KI-bedingten Qualifizierungsbedarfe weiter zu verfestigen drohen.

Der Erwerb **internationaler beruflicher Handlungskompetenz** in der Berufsbildung ist von hoher nationaler und europäischer Priorität. Das deutsche Berufsbildungssystem hat zur Förderung dieser Kompetenz zwischenzeitlich einen Baukasten im Sinne einer Formulierungshilfe in Ordnungsverfahren entwickelt. Auslandsaufenthalte als Ausdruck einer grenzüberschreitenden **Lernmobilität** eröffnen wichtige Chancen, um internationale berufliche Handlungskompetenz zu stärken (vgl. Kapitel D3). Die Quote internationaler Mobilität stellt einen von drei Indikatoren dar, mit denen der Rat der Europäischen Union den Erfolg seiner Berufs-

bildungspolitik misst. Im Jahr 2024 hat der Rat in der Empfehlung „Europa in Bewegung – Lernmobilität für alle“ das Ziel formuliert, den Anteil der Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung, die im Rahmen ihres Bildungsgangs internationale Erfahrungen sammeln, bis zum Jahr 2030 auf 12 % zu steigern. Schätzungen für Deutschland gingen für das Jahr 2019 von einer Mobilitätsquote in der beruflichen Erstausbildung von ca. 7 % aus. Nach pandemiebedingten Einbrüchen liegen die Antragszahlen in den Programmen Erasmus+ und AusbildungWeltweit wieder deutlich höher als vor der Pandemie. Dieser Trend setzte sich kontinuierlich im Jahr 2025 fort. Im Jahr 2025 standen im Programm Erasmus+ 132,07 Mio. € für die Mobilität in der Berufsbildung zur Verfügung. Damit konnten 2025 insgesamt 48.149 Lernende von Erasmus+-Stipendien für verschiedene Mobilitätsmaßnahmen profitieren. 14 % aller bewilligten Auslandsaufenthalte entfielen auf Menschen mit geringeren Chancen in der Bildung (erweiterter Inklusionsbegriff). Zu 96 % waren diese Mobilitätsmaßnahmen innerhalb von Einrichtungen verortet, die sich zuvor bei Erasmus+ akkreditiert haben und nun vereinfachter und kontinuierlicher eine Förderung von Mobilitätsmaßnahmen nutzen konnten. Insgesamt sind mittlerweile 1.090 Berufsbildungseinrichtungen bei Erasmus+ akkreditiert. Für Auszubildende in KMU sind insbesondere die sogenannten Poolprojekte von Bedeutung, da sie Zugang zu einem Stipendium für einen Auslandsaufenthalt ermöglichen, ohne dass ihr jeweiliges Unternehmen ein Projekt selbst durchführt.

Im nationalen Förderprogramm des BMBFSFJ AusbildungWeltweit wurden insgesamt mehr als 4.000 Lernaufenthalte seit offiziellem Programmstart im Jahr 2018 gefördert. Zielländer sind alle Länder, die nicht Programmländer von Erasmus+ sind. Zwei Drittel der Förderanträge kamen von Unternehmen und Kammern, berufliche Schulen machten ein Fünftel der Antragstellenden aus. Die USA, China und das Vereinigte Königreich sind die gefragtesten Zielländer, gefolgt von Kanada und der Schweiz.

Die 2025 ins Amt getretene Bundesregierung setzte sich im Koalitionsvertrag das Ziel, die qualifizierte Einwanderung nach Deutschland zu vereinfachen und die **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** zu beschleunigen (vgl. Kapitel D4). Dabei stellen die Digitalisierung und die Zentralisierung der Prozesse die zentralen Stellschrauben dar.

- Das vom BIBB betriebene Portal „Anerkennung in Deutschland“ ist die zentrale Plattform der Bundesregierung für Information und Beratung zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Das Portal verzeichnet seit seinem Launch im Jahr 2012 insgesamt über 40 Mio. Besuche, davon entfie-

len allein mehr als 8 Mio. Besuche auf das Jahr 2025. Mehrheitlich wurde das Informationsportal aus dem Ausland genutzt (79 %), die meisten Aufrufe erfolgten aus der Ukraine. Das Portal wurde 2025 durch den **Chatbot Aidy** (vgl. **Kapitel C2.3**) ergänzt, der zu jeder Uhrzeit ein niedrigschwelliges Unterstützungsangebot für Fachkräfte darstellt.

- ▶ Der **Anerkennungsfinder** im Portal „Anerkennung in Deutschland“ ist auch der zentrale Zugang der digitalen Antragstellung. Im Jahr 2025 wurden auf diesem Weg bereits über 4.000 Onlineanträge gestellt.
- ▶ Von 2012 bis 2024 wurden insgesamt rd. 383.000 Anträge zu Berufen nach dem Bundesgesetz gestellt. Mit rd. 55.300 Anträgen im Jahr 2024 wurde ein neuer Höchststand an Neuanträgen in einem Jahr erreicht. Rund 76% entfielen dabei auf reglementierte Berufe.
- ▶ Im Berichtsjahr 2024 entfielen 88 % der Anträge zu Berufen **nach Bundesrecht** auf Qualifikationen, die in einem Drittstaat erworben worden sind. Die Reihe der Drittstaaten wurde von der Türkei angeführt, gefolgt von Indien und Tunesien.
- ▶ Der Anstieg von Anträgen, die aus dem Ausland gestellt wurden, setzte sich kontinuierlich fort: Im Jahr 2024 wurden insgesamt rund 27.400 Anträge zu Berufen nach Bundesrecht aus dem Ausland gestellt, das umfasste die Hälfte aller Anträge.
- ▶ Die Mehrzahl aller Anträge bezog sich weiterhin auf die reglementierten Heilberufe des Bundes (ca. 75 %). Führend dabei waren die Berufe Pflegefachperson bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in gefolgt von dem Beruf Arzt/Ärztin.
- ▶ Bei den nicht reglementierten Berufen führten die Berufe Elektroanlagenmonteur/-in und Koch/Köchin die Rangliste an.
- ▶ Im Jahr 2024 wurden mit rd. 67.000 beschiedenen Verfahren ein neuer jährlicher Rekord seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes aufgestellt. Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen endeten zu 43 % mit dem Ergebnis einer vollen Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit dem deutschen Referenzberuf und zu 45 % mit der „Aufgabe“ einer Anpassungsqualifizierung, d. h. mit dem Erfordernis einer Nachqualifizierung. Hiermit ist ein erheblicher Bedarf an Qualifizierungsmaßnahmen erkennbar.
- ▶ Insgesamt wurden von 2016 bis 2024 rd. 99.000 Anträge zu landesrechtlich geregelten Berufen gestellt. Die Berufe **nach Landesrecht** verzeichneten im Jahr 2024 mit rd. 15.600 Neuanträgen einen Anstieg von 15 % im Vergleich zum Vorjahr. Sie entfielen zu 90 % auf reglementierte Berufe, vor allem auf die Berufe Ingenieur/-in, Lehrer/-in und Erzieher/-in. 79 % der Anträge lag eine Qualifikation aus einem Drittstaat zugrunde. Am häufigsten hatten die Fachkräfte ihre berufliche Qualifikation in der Ukraine erworben, gefolgt von der Türkei und Syrien.
- ▶ 54 % der insgesamt rd. 15.000 beschiedenen Verfahren nach Landesrecht hatten die Anerkennung einer vollen Gleichwertigkeit zum Ergebnis. 12 % der Verfahren wurde keine Gleichwertigkeit beschieden. Die übrigen Verfahren erhielten einen partiellen Berufszugang, eine teilweise Gleichwertigkeit oder hatten die „Aufgabe“ einer Anpassungsqualifizierung zum Stichtag noch nicht absolviert.

(Birgit Thomann)

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung in Europa und im internationalen Vergleich

D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung

Betriebliche Ausbildungsquoten im internationalen Vergleich

Daten zur Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich zeigen (vgl. Kapitel D1.2), dass Länder mit dualen Systemen geringere Jugendarbeitslosigkeitsquoten aufweisen, auch wenn dieser Vorteil in den letzten Jahren nicht mehr so deutlich ist wie in den vergangenen Jahrzehnten. In den letzten Jahren hat dieser Befund zu einem erheblichen Bedeutungsgewinn für die betriebsintegrierte Berufsausbildung geführt. Typischerweise wurde das System dualer Ausbildung in Deutschland mit den Ausbildungssystemen der Schweiz und Österreich verglichen, da hier die größten systemischen Ähnlichkeiten bestehen. Die Analyse der Entwicklung betriebsintegrierter Ausbildung im Datenreport wurde seit 2021 um einige Länder erweitert, da der dualen Ausbildung eine große Aufmerksamkeit zugekommen ist und betriebsintegrierte Formen von Ausbildung nicht nur in Ländern mit einem dualen System vorkommen.

In vielen Ländern wurden die Möglichkeiten zur betriebsintegrierten Ausbildung ausgebaut. Die internationale Analyse des Angebots betrieblicher Ausbildung ist jedoch nicht unproblematisch, da häufig strukturelle Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsbildungssystemen der Länder auftreten, die einen Vergleich erschweren: Eine wesentliche Dimension des Vergleichs von Berufsbildungssystemen ist z. B. die Bedeutung, die berufsqualifizierende Angebote im Bereich der oberen Sekundarstufe haben. Häufig finden betriebliche Ausbildungsverhältnisse aber Eingang in Bildungsgänge jenseits der oberen Sekundarstufe. Typischerweise findet z. B. die Berufsbildung in Australien mit betrieblichen Anteilen im Anschluss an die Sekundarstufe II statt und wird der Weiterbildung zugerechnet (vgl. Steedman 2010; Bundesinstitut für Berufsbildung/Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg 2017). Auch Kanada verfügt über eine kaum nennenswert entwickelte Berufsbildung in der Sekundarstufe II (vgl. Grollmann/Wilson 2002). Während vor allem in den Ländern mit dualen Berufsbildungssystemen die betriebliche Ausbildung in der oberen Sekundarstufe stattfindet, werden in Australien und Kanada für die Berufsbildung in der oberen Sekundarstufe keine Daten zur betrieblichen Ausbildung angegeben:

Das könnte fälschlicherweise zu der Annahme führen, dass in diesen Ländern keine betriebliche Ausbildung existiert (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel D1.1, Schaubild D1.1-1). Aus diesem Grund ist es sinnvoll, sich die betriebliche Berufsausbildung auch als Anteil der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt anzuschauen (vgl. Robinson 2001), so wie es auch in Deutschland auf Basis der Ausbildungsquote geschieht. Damit wird das Verhältnis an Personen mit betrieblichem Ausbildungsvertrag an den Erwerbstätigen betrachtet. Für die Ausbildungsquote im internationalen Teil des Datenreports (AQ_{int}) wird die Datenbasis der betrieblichen Ausbildungsverträge auf Grundlage national erfasster Daten berechnet, während die Erwerbstätigenzahlen auf internationalen Daten und Statistiken der International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation, ILO) beruhen **E**.

E

Ausbildungsquote (AQ_{int}) im internationalen Vergleich

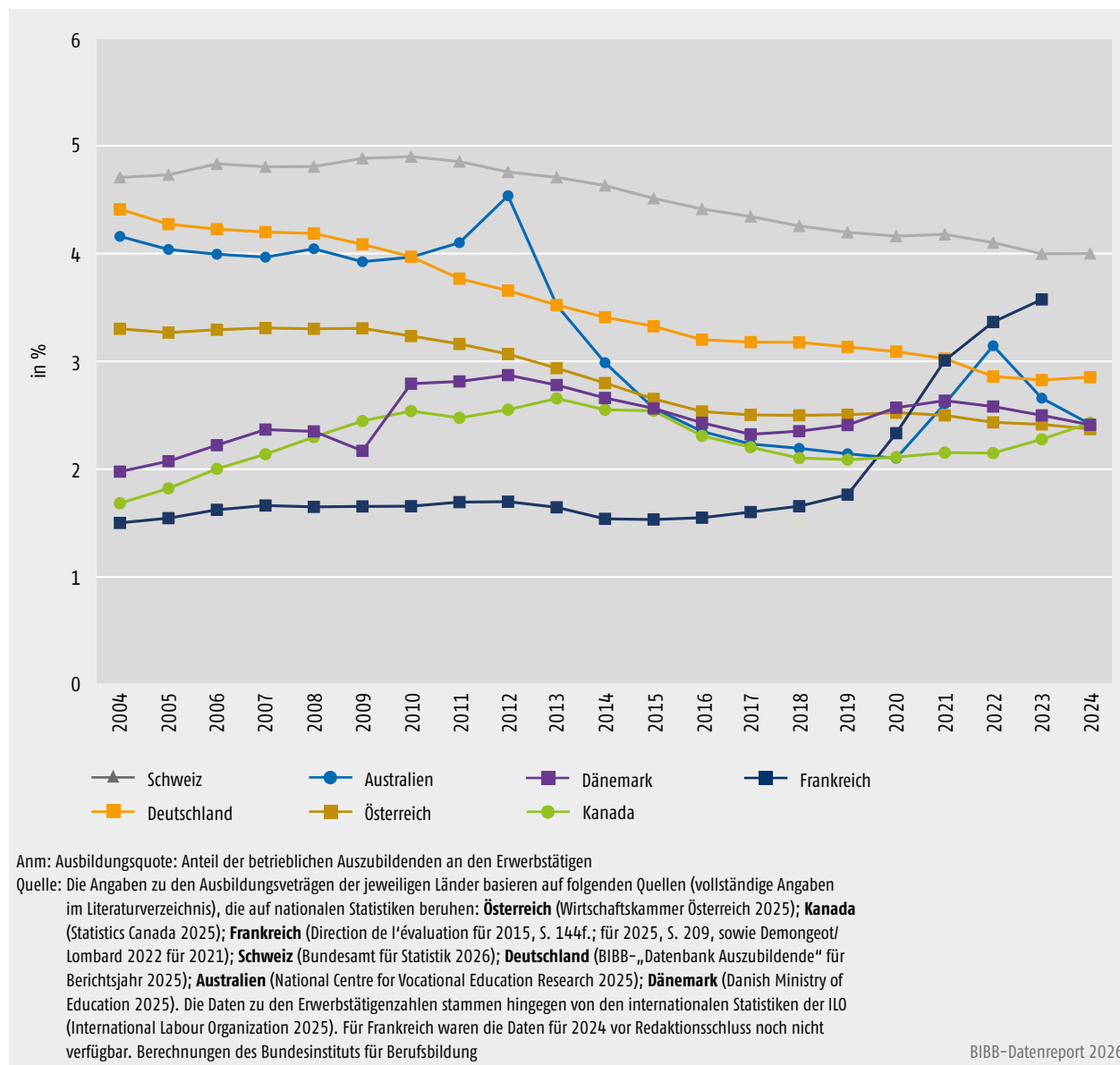
In Deutschland wird die Ausbildungsquote als Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten berechnet (vgl. Kapitel A7.1). Da es hinsichtlich der Organisation von Beschäftigungsverhältnissen große nationale Unterschiede gibt, wurden für den internationalen Vergleich die Ausbildungsquoten auf Grundlage der Erwerbstätigen (Nenner) berechnet. Die Angaben zu den Erwerbstätigen stammen von der ILO (vgl. International Labour Organisation 2025)³⁸⁶; die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungsverhältnissen (Zähler) basieren auf den Angaben der nationalen Ausbildungsstatistiken. Hinter den sogenannten „Apprenticeships“ verbergen sich sehr unterschiedliche konkrete Regelungen und Arrangements der Inhalte und Formen³⁸⁷.

Die Erfassung der Ausbildungsquote als ein relevanter Indikator der dualen Berufsausbildungspraxis ist also durchaus für die Untersuchung ganz verschiedener Berufsbildungssysteme geeignet. Allerdings sind dabei die erheblichen nationalen Unterschiede in der Ausgestaltung und in der Einbettung betrieblicher Ausbildung zu

386 Dadurch ergeben sich im Vergleich zu den in Kapitel A7.1 ausgewiesenen Ausbildungsquoten Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Bezugsgrößen im Nenner. Erwerbstätig ist nach ILO-Definition jede Person im erwerbsfähigen Alter, die in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat. Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, das er im Berichtszeitraum nur vorübergehend nicht ausgeübt hat, gilt als erwerbstätig (vgl. Statistisches Bundesamt 2025).

387 Beispielsweise umfassen die Daten für Deutschland mitunter mögliche außerbetriebliche Ausbildungsverträge (z. B. an Ausbildungszentren) und fallen daher auch in die Statistik. Ähnliches ist für die anderen hier betrachteten Länder zu berücksichtigen. Eine Aufschlüsselung dieser Daten ist allerdings nicht Teil der Analyse.

Schaubild D1.1-1: Ausbildungsquoten im internationalen Vergleich (in %)



berücksichtigen. Ein wesentlicher Unterschied ist, dass die betriebliche Ausbildung in vielen Fällen nicht dem Sekundarschulbereich zugeordnet, sondern mit postsekundären Bildungsgängen verknüpft wird. Daneben gibt es noch viele andere Unterschiede, die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden können.

Der Ländervergleich der betrieblichen Ausbildungsquote für das Jahr 2024 verdeutlicht, dass sich die Ausbildungsquote in Deutschland (2,9%) seit 2016 relativ unverändert auf demselben Niveau eingependelt hat, jedoch mit leicht fallender Tendenz (2016: 3,2% vs. 2024: 2,9%)

→ **Schaubild D1.1-1.** Frankreich wies 2023³⁸⁸ die höchste Ausbildungsquote (3,6%) aus und hat Deutschland bereits im Berichtsjahr 2022 überholt. Der andauernde und starke Anstieg in Frankreich ist auf die Gesetzesreform von 2018 zurückzuführen (vgl. Republik Frankreich 2018), u. a. durch günstigere Finanzierungsmodalitäten und Vereinfachungen in der Zulassung von Ausbildungsbetrieben. So wurde beispielsweise die Ausbildungssteuer für Unternehmen um 51,0% reduziert (vgl. Zhang 2019, S. 176f.). Im europäischen Vergleich haben Österreich und Dänemark die niedrigste Ausbildungsquote von 2,4%. Erweitert man den Kreis der einbezogenen Länder,

388 Die Werte für 2024 für Frankreich lagen zur Zeit der Ausarbeitung des Kapitels noch nicht vor und werden aktualisiert sobald diese verfügbar sind.

Tabelle D1.1-1: Die zwölf Ausbildungsberufe mit den meisten männlichen und den meisten weiblichen Auszubildenden in Deutschland, Österreich und Schweiz im Vergleich 2024

Rang	Deutschland		Österreich		Schweiz	
	Männliche Auszubildende					
1	Kraftfahrzeugmechatroniker	63.609	Elektrotechniker	9.367	Kaufmann EFZ E & B	10.480
2	Fachinformatiker	43.662	Metalltechniker	8.760	Elektroinstallateur EFZ	6.084
3	Elektroniker	41.169	Kraftfahrzeugtechniker	7.497	Detailhandelsfachmann EFZ	4.817
4	Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	39.603	Einzelhandelskaufmann	4.712	Informatiker EFZ	4.764
5	Industriemechaniker	33.183	Installations- u. Gebäudetechniker	4.125	Logistiker EFZ	4.686
6	Mechatroniker	26.190	Mechatroniker	3.040	Polymechaniker EFZ	3.992
7	Kaufmann im Einzelhandel	22.374	Tischler	2.163	Zimmermann EFZ	3.319
8	Elektroniker für Betriebstechnik	22.203	Informationstechnologe	1.997	Automobil-Fachmann EFZ	3.195
9	Industriekaufmann	20.220	Koch	1.920	Zeichner EFZ	3.119
10	Fachkraft für Lagerlogistik	18.822	Zimmerer	1.849	Schreiner EFZ	3.099
11	Verkäufer	17.838	Hochbauer	1.813	Montage-Elektriker EFZ	2.821
12	Kaufmann für Groß- u. Außenhandelsmanagement	16.236	Land- und Baumaschinentechniker	1.631	Automobil-Mechatroniker EFZ	2.472
	Weibliche Auszubildende					
1	Medizinische Fachangestellte	41.799	Einzelhandelskauffrau	5.984	Kauffrau EFZ E & B	14.693
2	Kauffrau für Büromanagement	39.135	Bürokauffrau	3.422	Fachfrau Gesundheit EFZ	10.980
3	Zahnmedizinische Fachangestellte	30.576	Friseurin (Stylistin)	2.000	Fachfrau Betreuung EFZ	9.706
4	Industriekauffrau	22.758	Verwaltungsassistentin	1.670	Detailhandelsfachfrau EFZ	5.144
5	Kauffrau im Einzelhandel	19.548	Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.507	Dentalassistentin EFZ	3.077
6	Verkäuferin	17.052	Metalltechnikerin	1.122	Medizinische Praxisassistentin EFZ	2.887
7	Verwaltungsfachangestellte	14.190	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	965	Pharma-Assistentin, Fachfrau Apotheke	2.678
8	Bankkauffrau	11.037	Köchin	942	Zeichnerin EFZ	2.062
9	Steuerfachangestellte	11.007	Konditorin (Zuckerbäckerin)	853	Assistentin Gesundheit und Soziales EBA	1.723
10	Hotelfachfrau	9.873	Restaurantfachfrau	782	Coiffeuse EFZ	1.516
11	Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	9.780	Elektrotechnikerin	746	Köchin EFZ	1.301
12	Friseurin	9.000	Zahnärztliche Fachassistentin	550	Fachfrau Hotellerie-Hauswirtschaft EFZ	1.070

Anm.: Farbig markiert sind jene fünf Lehrberufe, die in allen drei Ländern unter den Top 12 vorkommen. In Deutschland Ausbildungsberuf (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst; ggf. mit Vorgänger); in Österreich Einfach- und Doppellehren (nur der 1. Lehrberuf) inklusive Schwerpunkte und Vorgängerlehrberufe. Manche Farben kommen doppelt vor, da ein Lehrberuf in einem bestimmten Land in mehrere verschiedene Lehrberufe aufgeteilt sein kann.

Anm. zu den Daten der Schweiz: EFZ = Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis; EBA = Eidgenössisches Berufsattest. Der Beruf Kauffrau EFZ E & B bezeichnet die Profile Erweiterte bzw. Basis-Grundbildung für erweiterte bzw. basale Anforderungen und umfasst hier auch die reformierte Form ab Lehrjahr 2023 ohne solche Profile. Beim Beruf Detailhandelsfachfrau EFZ bzw. Detailhandelsassistentin EBA sind die Fachrichtungen Bewirtschaftung respektive Beratung sowie die reformierte Form ab 2022 zusammengefasst.

Quelle: **Deutschland:** „Datenbank Auszubildende“ (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen; **Österreich:** WKÖ (Lehrlingsstatistik zum 31.12.); **Schweiz:** Statistik der beruflichen Grundbildung (Stichtag 31.07.)

so zeigt sich, dass Australien und Kanada dieselben Ausbildungsquoten aufweisen.

Nach einem absteigenden Trend ist die Ausbildungsquote in Australien zwischen 2020 und 2022 zunächst gestiegen, fiel aber 2024 wieder auf 2,4 % (2023: 2,7 %). In Dänemark und Österreich ist die Ausbildungsquote auch auf 2,4 % gefallen, während sie sich in Kanada seit 2022 leicht verbessert hat und nun auch bei 2,4 % liegt. In Australien ist der Anstieg der Ausbildungsquote auf die Reform des Ausbildungssystems („Delivering Skills for Today and Tomorrow“) zurückzuführen (vgl. Cash 2019). Für den aktuellen Einbruch wird das Auslaufen des wichtigen „Boosting Apprenticeship Commencements“-Programms als ursächlich angesehen, welches zeitlich begrenzt Unternehmen in der Nach-Corona-Phase dabei unterstützt hat, neue Auszubildende und Praktikanten einzustellen (vgl. Department of Employment and Workplace Relations 2024).

Hinsichtlich der Interpretation der Ausbildungsquote ist zuletzt darauf hinzuweisen, dass der absolute Bestand der Ausbildungsverträge stets vom relativen Niveau zu differenzieren ist. Die Daten zur Erwerbsbevölkerung zeigen, dass die Zahl der Erwerbstätigen in den betrachteten Ländern seit 2004 angestiegen ist. Somit wirkt sich ein Anstieg in der Anzahl der betrieblichen Ausbildungsverträge nicht automatisch auf eine höhere Ausbildungsquote aus.³⁸⁹ Dies ist an der Schweiz erkennbar, die seit 2004 insgesamt eine zunehmende Anzahl der (absoluten) Ausbildungsverträge vorzuweisen hatte, jedoch eine insgesamt konstante bzw. in den letzten Jahren geringfügig abnehmende Ausbildungsquote aufwies.

Die häufigsten Lehrberufe in Deutschland, Österreich und der Schweiz im Vergleich

Im folgenden Kapitel werden die am häufigsten gewählten Lehrberufe in Deutschland, Österreich und der Schweiz für das Jahr 2024 betrachtet.³⁹⁰ Vergleicht man die zwölf am häufigsten im Jahr 2024 gewählten Ausbildungsberufe, gemessen an der Gesamtzahl der Lehrlinge, zeigen sich in allen drei Ländern die bekannte berufliche Geschlechtersegregationen: Während sich Männer eher für technische Berufe und Produktionsberufe entscheiden, wählen Frauen Büro- und Gesundheitsberufe bzw. andere Dienstleistungsberufe (vgl. Kapitel A5.2). Unterschiede bestehen hinsichtlich geschlechtsspezifischer Disparitäten zwischen den Ländern und in Bezug auf

Geschlechterpräferenzen innerhalb der Länder → **Tabelle D1.1-1**.

Unter den zwölf am häufigsten von Frauen gewählten Ausbildungsberufen finden sich insgesamt fünf vergleichbare Berufe³⁹¹ in allen drei untersuchten Ländern: Kauffrau für Büromanagement (Bürokauffrau/Kauffrau), zahnmedizinische Fachangestellte (zahnärztliche Fachassistenz/Dentalassistentin), Kauffrau im Einzelhandel und Verkäuferin (Einzelhandel/Detailhandelsfachfrau), Hotelfachfrau (Hotel- und Gastgewerbeassistentin/Fachfrau Hotellerie-Hauswirtschaft) und Friseurin (Friseurin (Stylistin)/Coiffeuse). Weitet man die Liste auf die 20 am häufigsten gewählten Berufe aus, kommt kein weiterer Beruf hinzu, der sich in allen drei Ländern finden lässt (siehe Dornmayr u. a. 2026).

Bei den zwölf am häufigsten von Männern gewählten Ausbildungsberufen finden sich auch insgesamt fünf vergleichbare Berufe: Kraftfahrzeugmechatroniker (Kraftfahrzeugtechniker, Automobil-Mechatroniker), Elektroniker und Elektroniker Betriebstechnik (Elektrotechniker/Elektroinstallateur), Kaufmann im Einzelhandel und Verkäufer (Einzelhändler/Detailhandelsfachmann), Mechatroniker (Mechatroniker/Polymechaniker) sowie Fachinformatiker (Informationstechnologe/Informatiker). Weitet man die Liste auf die 20 am häufigsten gewählten Berufe aus, steigt die Zahl auf insgesamt zehn Berufe, die sich in allen drei Ländern finden lassen (siehe Dornmayr u. a. 2026).

Die ähnlichen Präferenzen in Deutschland, Österreich und der Schweiz deuten auf große Ähnlichkeiten in Bezug auf die Ausbildungs- und Wirtschaftsstrukturen der Länder hin. Allerdings zeigt sich dabei eine größere Varianz unter den Frauenberufen im Vergleich zu den Männerberufen in den drei Ländern. Erklären lässt sich dies durch nationale Besonderheiten: u. a. durch die zahlenmäßig stark vertretenen Ausbildungsberufe im Bereich Pflege in der Schweiz (z. B. Fachfrau Gesundheit Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis [EFZ], Fachfrau Betreuung EFZ, Medizinische Praxisassistentin EFZ), die es in Österreich so nicht und in Deutschland nur teilweise gibt (Ausnahme: Medizinische Fachangestellte bzw. Zahnmedizinische Fachangestellte); und auch durch den hohen Anteil an Verwaltungsberufen in Deutschland (z. B. Verwaltungsfachangestellte, Steuerfachangestellte, Bankkauffrau, Sozialversicherungsfachangestellte, Rechtsanwaltsfachangestellte, Immobilienkauffrau), die es so in den anderen beiden Ländern nicht gibt.

(Daniel Neff, Stephan Kroll)

389 Die Ausbildungsquote kann sogar sinken, wenn die Zahl der Erwerbstätigen stärker zunimmt als die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge, da die Anzahl der Auszubildenden somit anteilmäßig abnimmt.

390 Das vorliegende Kapitel basiert auf Ergebnissen aus dem DACH-Monitoring-Projekt, welches in Zusammenarbeit mit Helmut Dornmayr (ibw, Österreich), Jörg Markowitsch (3s, Österreich), Lukas Graf und Jörg Neumann (EHB, Schweiz) entstanden ist.

391 Für den Vergleich der Berufe wurde das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2024 (Ausgabe 2024) des Bundesinstituts für Berufsbildung herangezogen.

D 1.2 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich

In diesem Kapitel wird kontinuierlich über die Jugendarbeitslosigkeit in Europa berichtet. Spätestens seit 2013 erlangten die Daten besondere Aufmerksamkeit, da im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Finanzkrise in vielen Ländern Südeuropas ein extremer Anstieg der Arbeitslosigkeit Jugendlicher zu verzeichnen war, der auch auf europäischer Ebene eine Reihe politischer Aktivitäten hervorgerufen hat. Auch im Kontext von Fachkräftemangel ist Jugendarbeitslosigkeit ein relevanter Indikator für das zukünftige Arbeitskräfteangebot. Bei der Verwendung und Interpretation der Daten ist zu beachten, dass verschiedene Messkonzepte zur Arbeitslosigkeit Jugendlicher genutzt werden **E**, deren Werte in der Regel unterhalb des gängigsten Indikators, der Jugendarbeitslosenquote, liegen.

E

Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich – Ansätze und empirische Konzepte

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an den gleichaltrigen Erwerbspersonen (Jugendarbeitslosenquote nach dem ILO-Konzept)

Dieser Indikator gibt Aufschluss über den Anteil der erwerbslosen Jugendlichen am gesamten gleichaltrigen Arbeitskräftepotenzial und wird als Quotient aus der Zahl der Arbeitslosen und der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) gebildet (vgl. Eurostat Metadata 2025b; **Kapitel A10.1.3**).³⁹²

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen)

Eine andere Kennzahl zur Arbeitslosigkeit von Jugendlichen setzt die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen in ein Verhältnis zu allen Personen (Erwerbs- und Nichterwerbspersonen) in derselben Altersgruppe. Sie gibt damit den Anteil der Arbeitslosen an der Altersgruppe an. Aufgrund des größeren Nenners ist die Zahl geringer als die der Jugendarbeitslosenquote.

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Um z. B. konjunkturelle Effekte zu kontrollieren, kann die Jugendarbeitslosigkeit des jeweiligen Landes in Relation

zur Gesamtarbeitslosigkeit (nach ILO-Definition) gesetzt werden. Hierzu sind in **→ Tabelle D1.2-1** die Arbeitslosenquoten der unter 25-Jährigen den Arbeitslosenquoten der 25- bis 74-Jährigen gegenübergestellt. Der daraus resultierende Quotient (relative Jugendarbeitslosigkeit) zeigt, inwieweit Jugendliche unter den Arbeitslosen in besonders hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

NEET-Quote – Not in Education, Employment and Training: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen

Der Indikator bezieht sich auf den relativen/prozentualen Anteil der Jugendlichen (einer gegebenen Altersgruppe und des jeweiligen Geschlechts) an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung, die sich weder in einem Beschäftigungsverhältnis/Arbeitsverhältnis befinden noch weiterführende Bildungskurse besuchen oder einer Ausbildung nachgehen (vgl. Eurostat Metadata 2025a). Im **Zähler** müssen zwei Bedingungen für die Befragten erfüllt sein: (a) Sie sind nicht berufstätig (d. h., sie sind arbeitslos oder fallen unter die Nichterwerbspersonen nach ILO-Definition) und (b) sie befinden sich in den vier Wochen vor der Befragung nicht in Bildung oder Ausbildung (weder formal noch nicht formal). Der **Nenner** bezieht sich auf die Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe sowie des jeweiligen Geschlechts, abgesehen von den Befragten, die nicht auf die Frage „Partizipation in regulärer (formaler) Bildung und Ausbildung“ geantwortet haben.

Ergänzend zu den Quoten zur Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept (vgl. Eurostat 2025a; 2025b), der relativen Jugendarbeitslosigkeit und dem Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (Eurostat 2025c; 2025d) werden auch sogenannte NEET-Quoten (vgl. Eurostat 2025e; 2025f) berichtet. Die NEET-Quoten umfassen alle nicht erwerbstätigen Jugendlichen, die zum Zeitpunkt der Messung weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnahmen. Aufgrund der verschiedenen Definitionen und empirischen Konzeptionen zeigen sich deutliche Unterschiede in den Daten. Im Folgenden werden die Daten für das Jahr 2024 aktualisiert. Die jährlichen Angaben sind gegenüber saisonalen Schwankungen bereinigt und liefern damit insgesamt zuverlässigere Ergebnisse. Aus Gründen der Aktualität wurden zusätzlich auch die Angaben der vierteljährlichen Quoten für das dritte Quartal 2025 ergänzt.³⁹³

³⁹² Für Deutschland wird die Arbeitskräftestichprobenerhebung als Teil des jährlichen Mikrozensus durchgeführt. Es liegen Unterschiede zwischen den Zahlen zu Deutschland aus **Kapitel A10.1.3** vor, da sich die Altersgruppe zur Berechnung der Erwerbslosenquote unterscheidet.

³⁹³ Die Daten zur Jugendarbeitslosigkeit für 2024 und für das dritte Quartal 2025 wurden im Gegensatz zu den restlichen Daten am 11.01.2026 aktualisiert. Aufgrund des EU-Austritts werden die Datenreihen für Großbritannien nicht mehr fortgeführt und daher auch aus den hier dargestellten Übersichten entfernt. Fortan wird über EU-27 berichtet. Ergänzend wurden

Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept

In Europa (EU-27) ist die Jugendarbeitslosigkeit von 2023 auf 2024 um 0,3 Prozentpunkte gestiegen. Hinsichtlich der stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder zeigen sich 2024 – mit Ausnahme von Portugal – wie im letzten Jahr identische und positive Entwicklungen. So ist in Griechenland (2023: 26,7% vs. 2024: 22,5%), Italien (2023: 22,7% vs. 2024: 20,3%) und Spanien (2023: 28,7% vs. 2024: 26,5%) die Jugendarbeitslosigkeit deutlich zurückgegangen. In Portugal stieg sie dagegen von 20,5% auf 21,6% an.

Die beiden osteuropäischen Länder Polen und Ungarn verzeichneten 2024 unterschiedliche Entwicklungen. Während in Ungarn die Jugendarbeitslosigkeit das zweite Jahr in Folge stieg (2023: 12,8% vs. 2024: 15,2%), sank die Jugendarbeitslosigkeit in Polen weiter, gegenüber 2015 waren es insgesamt -10 Prozentpunkte (2015: 20,8% vs. 2024: 10,8%). Trotz des Anstiegs der Jugendarbeitslosigkeit um 0,6 Prozentpunkte hatte Deutschland mit 6,5% weiterhin die mit Abstand niedrigste Quote der Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich der betrachteten Länder.

Allerdings hat sich der rückläufige Trend der Jugendarbeitslosigkeit in Europa, der vor der Coronapandemie zu beobachten war, auch im Jahr 2024 nicht weiter fortgesetzt: So verzeichneten außer Griechenland, Spanien, Italien, Polen und Österreich alle anderen Länder einen zum Teil deutlichen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit (Belgien: +1,3 Prozentpunkte, Dänemark: +3,1 Prozentpunkte, Frankreich: +1,5 Prozentpunkte, Lettland: +1,3 Prozentpunkte, Luxemburg: +2,8 Prozentpunkte, Niederlande: +0,5 Prozentpunkte, Portugal: +1,1 Prozentpunkte, Schweden: +2,2 Prozentpunkte und Norwegen: +1,1 Prozentpunkte).

Die Quartalszahlen (2025/Q3) für die Jugendarbeitslosigkeit zeigen allerdings eine gegensätzliche Entwicklung in Europa: Während in neun Ländern die Jugendarbeitslosigkeit weiter stieg, war sie in sieben Ländern wieder rückläufig: In den südeuropäischen Ländern scheint der positive Trend fallender Jugendarbeitslosigkeit weiter anzuhalten. Auch in Dänemark (2024: 14,6% vs. 2025/Q3: 14,2%), Lettland (2024: 13,6% vs. 2025/Q3: 12,1%), Luxemburg (2024: 20,0% vs. 2025/Q3: 21,6%), Schweden (2024: 24,3% vs. 2025/Q3: 20,3%) und Ungarn (2024: 15,2% vs. 2025/Q3: 14,8%) fiel die Jugendarbeitslosigkeit im dritten Quartal 2025.

die Länder Polen und Ungarn in die Tabelle eingefügt, um damit auch einen Einblick in die Entwicklungen in zwei ostmitteleuropäischen Ländern zu gewähren. Für diese Länder lagen zu Beginn der Berichterstattung in diesem Datenreport noch nicht ausreichend Daten vor.

Jugendarbeitslosigkeit nach Einwanderungsgeschichte (Eurostat)

Der Anteil von Personen mit Einwanderungsgeschichte in der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre nimmt in den EU-27-Ländern stetig zu (siehe BIBB-Datenreport 2025, Kapitel D2). Im Folgenden wird zwischen Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte unterschieden, um Integrationsdefizite auf dem Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Dafür werden alle Personen, die im Ausland (1. Generation) oder die im Inland geboren wurden und bei denen ein Elternteil oder beide Elternteile im Ausland geboren wurden (2. Generation), als Personen mit Einwanderungsgeschichte klassifiziert. Alle übrigen Personen (im Inland geboren und beide Elternteile im Inland geboren) werden als Personen ohne Einwanderungsgeschichte klassifiziert.

Betrachtet man die Arbeitslosenquote der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen im Jahr 2024, fällt auf, dass die Arbeitslosenquote von Personen mit Einwanderungsgeschichte sowohl im EU-27-Schnitt als auch über die ausgewählten Länder hinweg höher ausfiel als für Personen ohne Einwanderungsgeschichte. Bis auf Spanien, Frankreich und Belgien weisen dabei die Personen, die im Ausland geboren wurden (1. Generation), die höchste Arbeitslosenquote auf → [Schaubild D1.2-1](#).

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Auch im Jahr 2024 fiel die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) im Gegensatz zu der Altersgruppe der 25- bis 74-Jährigen, also die relative Jugendarbeitslosigkeit, in allen betrachteten Ländern insgesamt deutlich höher aus → [Tabelle D1.2-1](#). Bei der Betrachtung dieser Größe über einen längeren Zeitraum (seit 2015) wird deutlich, dass die Betroffenheit Jugendlicher von Arbeitslosigkeit im Gegensatz zur Vergleichsgruppe der Erwachsenen im Laufe der Jahre – mit Ausnahme von Italien – kontinuierlich zugenommen hat.

Mit Blick auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2023 lässt sich weiterhin feststellen, dass die junge Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu den Älteren im EU-Durchschnitt seit 2015 zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen war. In den stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Ländern wie Griechenland (2023: 2,62% vs. 2024: 2,39%) und Spanien (2023: 2,63% vs. 2024: 2,60%) ging die relative Jugendarbeitslosigkeit zurück, während die relative Jugendarbeitslosigkeit in Portugal (2023: 3,73% vs. 2024: 4,08%) und Italien (2023: 3,39% vs. 2024: 3,56%) anstieg. Die hohe relative Jugendarbeitslosigkeit in Luxemburg nahm weiter leicht ab (2023: 4,59% vs. 2024: 4,24%). Dies ging aber – wie 2022 auf 2023 – mit einer steigenden Jugendarbeitslosenquote einher (2023: 18,8% vs. 2024: 21,6%).

Tabelle D1.2-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1)

Land	Arbeitslosenquote der (Erwerbs-)Personen von 15 bis 24 Jahre (Jugendarbeitslosigkeit) ¹ (in %)										Ranking ALQ (15-24 Jahre)										Arbeitslosenquote ¹ der (Erwerbs-)Personen von 25 bis 74 Jahre (in %)									
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025/ Q3	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025/ Q3	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025/ Q3
Europäische Union (27 Länder von 2020)	20,1	18,0	16,1	15,1	16,8	16,7	14,6	14,6	14,9	15,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,1	7,2	6,5	5,9	6,2	6,1	5,4	5,2	5,1	5,0
Belgien	20,1	19,3	15,8	14,2	15,3	18,2	16,4	16,1	17,4	19,8	11	11	10	9	9	10	10	9	8	12	6,8	6,1	5,2	4,6	4,8	5,3	4,6	4,6	4,7	5,0
Dänemark	12,2	12,4	10,5	10,1	11,6	10,8	10,6	11,5	14,6	14,2	5	6	6	6	6	3	3	6	6	6	4,9	4,7	4,2	4,2	4,7	4,1	3,5	4,0	4,7	5,1
Deutschland	7,1	6,8	6,2	5,8	7,0	6,9	6,0	5,9	6,5	8,3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3,8	3,4	3,1	2,9	3,5	3,2	2,8	2,8	3,0	3,4
Griechenland	47,3	43,6	39,9	35,2	35,0	35,5	31,4	26,7	22,5	18,3	16	16	16	16	15	16	16	15	13	9	22,2	20,2	18,2	16,4	15,4	13,7	11,4	10,2	9,4	7,6
Spanien	44,4	38,6	34,3	32,5	38,3	34,8	29,7	28,7	26,5	25,4	15	15	15	15	16	15	15	16	15	16	17,9	15,7	13,9	12,8	14,0	13,4	11,7	10,9	10,2	9,2
Frankreich	24,5	22,1	20,8	19,5	20,2	18,9	17,3	17,2	18,7	21,0	12	12	13	12	10	11	11	10	10	15	8,6	8,1	7,8	7,3	6,8	6,6	6,1	6,1	6,0	6,2
Italien	37,8	34,7	32,2	29,2	29,4	29,7	23,7	22,7	20,3	19,0	14	14	14	14	14	14	14	14	11	11	10,0	9,8	9,3	8,8	8,0	8,3	7,1	6,7	5,7	4,9
Lettland	17,3	17,0	12,2	12,4	14,9	14,8	15,3	12,3	13,6	12,1	7	9	8	8	8	8	8	7	5	4	9,0	8,1	7,1	5,9	7,7	7,1	6,2	6,1	6,4	6,5
Luxemburg	18,9	15,4	14,2	17,0	23,2	16,9	17,6	18,8	21,6	20,0	9	8	9	10	12	9	11	11	12	13	5,3	4,7	4,9	4,6	5,5	4,3	3,6	4,1	5,1	5,1
Niederlande	10,8	8,9	7,2	6,7	9,1	9,3	7,6	8,2	8,7	9,1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5,1	4,1	3,2	2,8	2,8	3,2	2,7	2,5	2,6	2,8
Österreich	11,2	9,8	9,4	8,5	10,5	11,0	9,5	10,4	10,3	11,6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5,3	4,9	4,3	4,0	4,7	5,6	4,2	4,4	4,5	4,7
Polen	17,7	14,8	11,7	9,9	10,8	11,9	10,8	11,4	10,8	12,5	8	7	7	4	4	5	7	5	4	5	5,2	4,1	3,2	2,8	2,6	2,8	2,4	2,2	2,3	2,5
Portugal	28,0	23,9	20,3	18,3	22,6	23,4	19,1	20,5	21,6	18,8	13	13	12	11	11	12	12	12	12	10	9,9	7,8	6,1	5,6	5,8	5,5	5,2	5,5	5,3	4,8
Schweden	18,9	17,9	17,4	20,1	23,9	24,7	21,7	22,1	24,3	20,3	9	10	11	13	13	13	13	13	14	14	5,3	5,2	4,9	5,1	6,4	6,8	5,6	5,7	6,2	6,5
Ungarn	12,9	10,7	10,2	11,4	12,8	13,5	10,6	12,8	15,2	14,8	6	5	5	7	-	7	5	8	8	8	4,5	3,6	3,2	2,8	3,6	3,4	3,2	3,5	3,8	3,8
Norwegen	11,2	10,4	9,7	10,0	11,3	12,6	10,0	11,0	12,1	14,5	3	4	4	5	5	6	4	4	5	7	3,7	3,3	2,9	2,8	3,4	3,1	2,1	2,3	2,6	2,9

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle D1.2-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2)

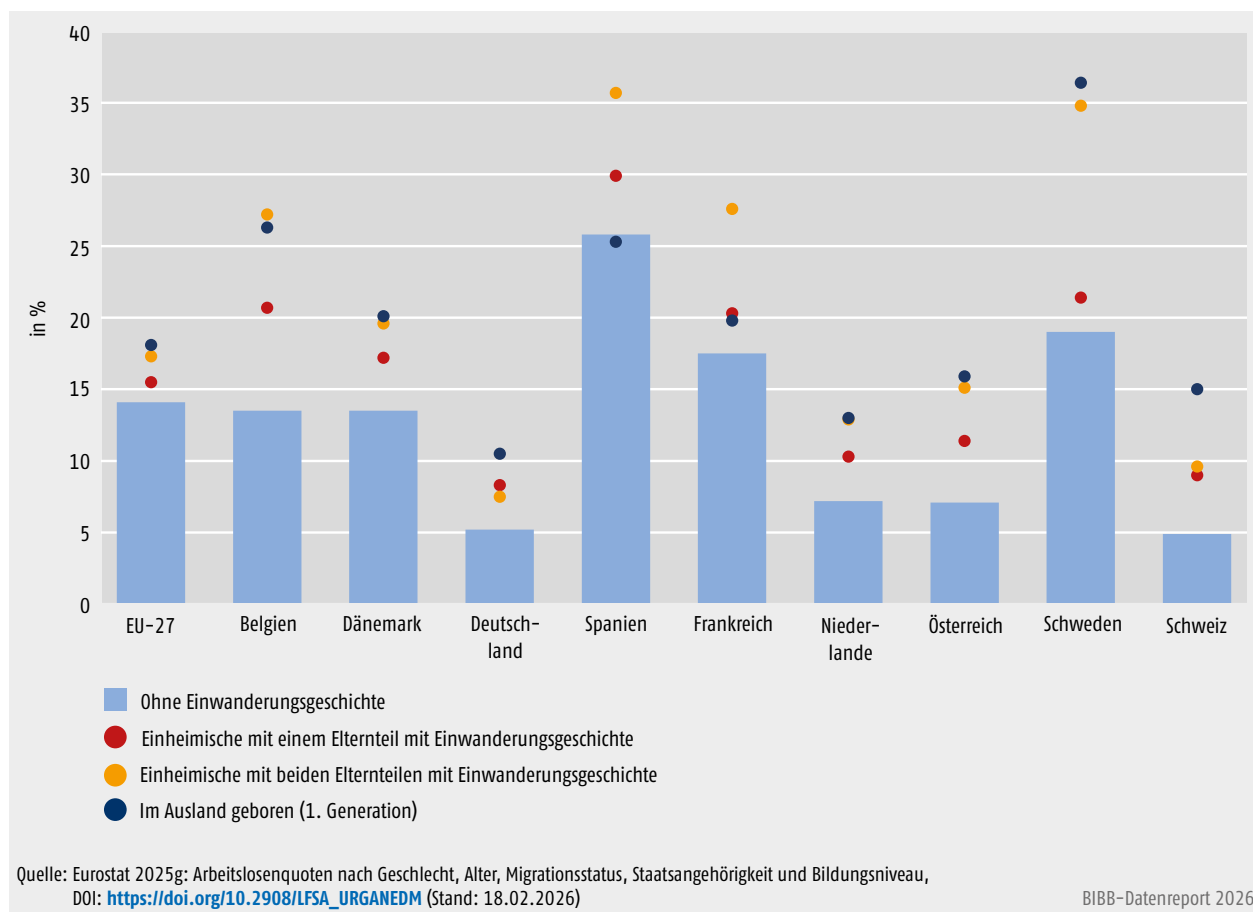
Land	Betroffenheit der Jüngeren im Vergleich zu den Älteren ALQ (15–24 Jahre)/ALQ (25–74 Jahre) (Relative Jugendarbeitslosigkeit)									Ranking ALQ (15 bis 24 Jahre)/ ALQ (25 bis 74 Jahre)									Anteil der Erwerbslosen (15 bis 24 Jahre) an Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen (15 bis 24 Jahre) ² (in %)									NEET-Quoten (15 bis 24 Jahre) ³ (in %)								
	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025/ Q3 ⁴	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025/ Q3	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025/ Q3 ⁵	2016	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025/ Q3 ⁶
Europäische Union (27 Länder)	2,48	2,50	2,55	2,71	2,68	2,69	2,79	2,92	3,16	–	–	–	–	–	–	–	–	–	7,8	6,3	5,9	6,4	6,5	5,9	6,0	6,1	6,6	11,7	10,5	10,1	11,1	10,8	9,6	9,2	9,2	8,7
Belgien	2,96	3,04	3,09	3,19	3,45	3,57	3,50	3,70	3,96	11	10	9	8	9	11	10	10	13	5,7	4,7	4,4	4,4	5,5	5,1	5,1	5,6	7,2	9,9	9,2	9,3	9,2	7,4	6,6	6,7	7,3	7,1
Dänemark	2,49	2,50	2,40	2,47	2,63	3,03	2,88	3,11	2,78	7	7	6	5	6	8	7	6	6	7,3	6,3	6,1	7,0	6,5	6,6	7,4	10,1	10,0	6,7	7,7	7,7	7,4	7,1	6,7	7,1	6,8	8,0
Deutschland	1,87	2,00	2,00	2,00	2,16	2,14	2,11	2,17	2,44	1	2	1	2	3	1	2	2	3	3,5	3,1	3,0	3,6	3,6	3,2	3,2	3,6	4,6	6,7	5,9	5,7	7,4	7,5	6,8	7,5	7,5	8,2
Griechen- land	2,13	2,19	2,15	2,27	2,60	2,75	2,62	2,39	2,41	5	4	4	4	4	5	4	4	2	11,7	9,3	7,9	7,4	7,4	7,4	6,7	5,4	4,4	15,8	14,1	12,5	13,2	11,0	10,7	11,6	9,6	8,8
Spanien	2,48	2,47	2,54	2,74	2,60	2,55	2,63	2,60	2,76	6	6	7	6	5	4	5	5	5	14,7	11,3	10,7	11,4	11,0	9,7	9,5	9,0	9,3	14,6	12,4	12,1	13,9	11,0	10,5	9,9	10,1	9,5
Frankreich	2,85	2,67	2,67	2,97	2,85	2,84	2,82	3,12	3,39	9	8	8	7	7	7	6	7	9	9,1	7,8	7,2	7,2	7,5	7,3	7,3	8,0	9,6	11,9	11,1	10,6	11,4	10,6	10,1	10,5	10,7	10,0
Italien	3,78	3,46	3,32	3,68	3,59	3,34	3,39	3,56	3,88	16	14	11	12	10	10	9	9	10	10,0	8,4	7,6	7,0	7,4	6,2	6,0	5,0	4,2	19,9	19,2	18,1	19,0	19,8	15,9	12,7	12,0	9,0
Lettland	1,92	1,72	2,10	1,94	2,09	2,47	2,02	2,13	1,86	2	1	2	1	2	3	1	1	1	6,9	4,6	4,5	5,2	4,8	5,5	4,3	4,7	4,7	11,2	7,8	7,9	7,1	8,6	8,6	7,2	9,0	9,6
Luxemburg	3,57	2,90	3,70	4,22	3,93	4,89	4,59	4,24	3,92	14	9	14	16	12	16	14	14	12	5,8	4,7	5,9	7,5	6,0	5,9	6,7	8,1	6,9	5,4	5,3	5,6	6,6	8,7	7,0	8,9	9,6	8,2
Niederlande	2,12	2,25	2,39	3,25	2,97	2,81	3,28	3,35	3,25	4	5	5	9	8	6	8	8	8	7,4	4,9	4,7	6,3	7,4	6,2	6,9	7,2	7,7	4,6	4,2	4,3	4,5	5,1	2,8	3,3	3,6	3,8
Österreich	2,11	2,19	2,13	2,23	1,96	2,26	2,36	2,29	2,47	3	3	3	3	1	2	3	3	4	6,5	5,3	4,8	5,9	6,2	5,4	6,2	5,9	6,9	7,7	6,8	7,1	8,0	8,5	8,1	8,7	8,7	9,4
Polen	3,42	3,67	3,58	4,12	4,26	4,50	5,18	4,70	5,00	13	16	13	15	15	14	16	16	15	6,1	4,1	3,5	3,4	3,7	3,4	3,7	3,5	4,0	10,5	8,7	8,1	8,6	11,2	8,0	6,9	7,0	6,5
Portugal	2,83	3,33	3,27	3,90	4,31	3,67	3,73	4,08	3,92	8	12	10	14	16	12	12	13	12	9,3	6,9	6,3	6,8	7,0	6,0	7,3	7,5	6,8	10,6	8,4	8,0	9,1	7,6	6,6	8,0	7,8	6,5
Schweden	3,57	3,55	3,94	3,73	3,68	3,88	3,88	3,92	3,12	14	15	15	13	11	13	13	11	7	10,4	9,4	11,1	12,5	13,4	12,4	12,7	13,8	12,1	6,5	6,0	5,5	6,5	5,1	4,9	5,1	5,5	4,8
Ungarn	2,89	3,16	4,04	3,50	3,97	3,31	3,66	4,00	3,89	10	11	16	11	13	9	11	12	11	4,2	3,3	3,7	4,0	4,3	3,3	4,0	4,9	4,7	11,0	10,7	11,0	11,7	10,6	9,9	9,8	10,0	10,0
Norwegen	3,03	3,34	3,57	3,32	4,07	4,76	4,78	4,65	5,00	12	13	12	10	14	15	15	15	14	6,1	5,3	5,5	6,3	7,7	6,5	7,2	8,0	10,0	10,9	10,3	10,4	10,5	4,9	6,3	6,4	5,4	6,7

¹ Eurostat 2025a: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse² Eurostat 2025c: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse³ Eurostat 2025e: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen⁴ Eurostat 2025b: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse⁵ Eurostat 2025d: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse⁶ Eurostat 2025f: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen. Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse

Quelle: Eurostat, Daten aus Labour Force Survey (LFS), Arbeitslosigkeit nach ILO-Konzept; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild D1.2-1: Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Einwanderungsgeschichte, ausgewählte Länder, 2024 (in %)



Im Ländervergleich zeigte Polen für das Jahr 2024 die höchste relative Jugendarbeitslosigkeit (2024: 4,70 %; -0,48 Prozentpunkte), gefolgt von Norwegen mit 4,65 % (-0,13 Prozentpunkte).

Belgien (2023: 3,50 % vs. 2024: 3,70 %), Dänemark (2023: 2,88 % vs. 2024: 3,11 %), Deutschland (2023: 2,11 % vs. 2024: 2,17 %), Frankreich (2024: 2,82 % vs. 2024: 3,12 %), Lettland (2024: 2,02 % vs. 2024: 2,13 %), Niederlande (2023: 3,28 % vs. 2024: 3,35 %), Portugal (2023: 3,73 % vs. 2024: 4,08 %), Schweden (2023: 3,88 % vs. 2024: 3,92 %) und Ungarn (2023: 3,66 % vs. 2024: 4,00 %) verzeichneten sowohl eine höhere Jugendarbeitslosenquote als auch höhere relative Jugendarbeitslosenquoten. Lettland wies in Bezug auf die relative Jugendarbeitslosigkeit wie bereits im Vorjahr im Ländervergleich den niedrigsten Wert auf (2023: 2,02 % vs. 2024: 2,13 %). Griechenland, Spanien, Österreich und Polen verzeichneten sowohl eine gesunkene relative Jugendarbeitslosenquote als auch eine niedrigere Jugendarbeitslosenquote, und Italien, Luxemburg und

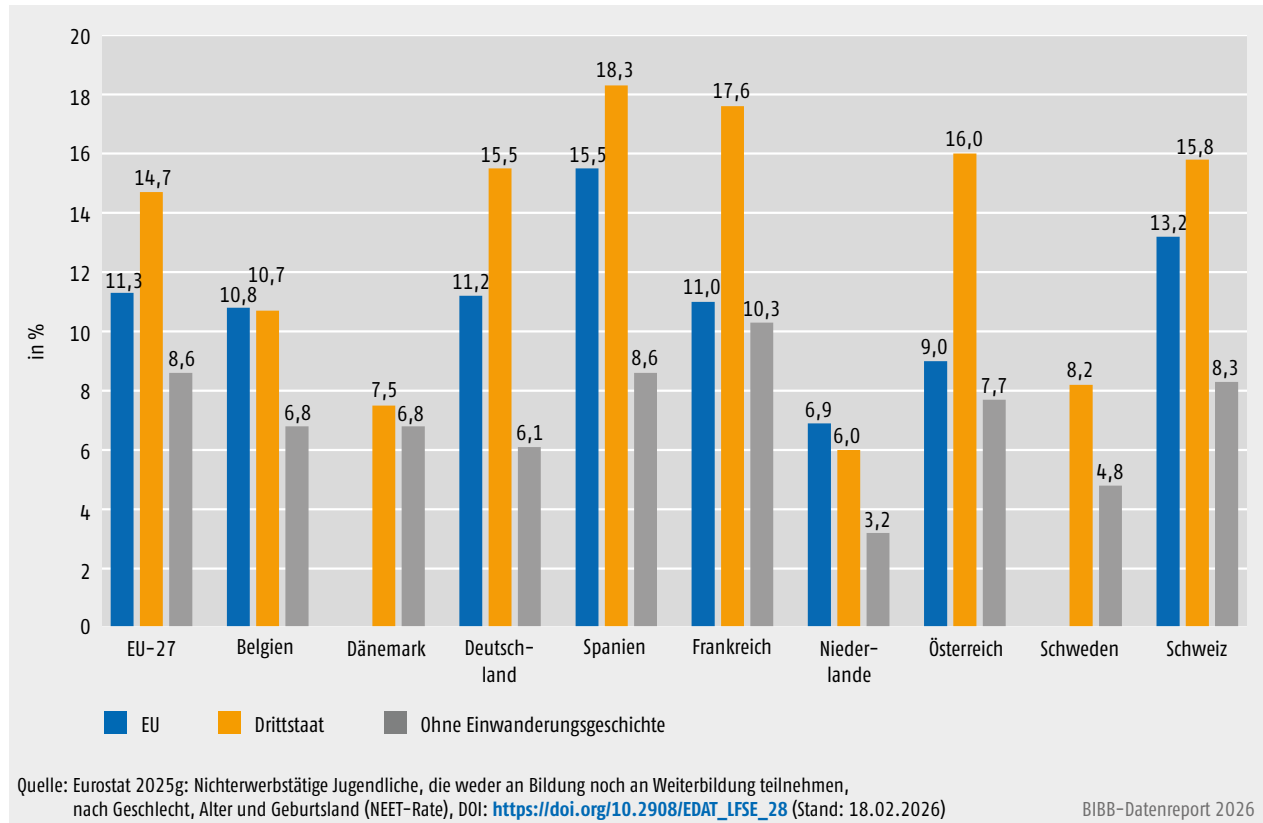
Norwegen wiesen trotz sinkender Jugendarbeitslosigkeit eine steigende relative Jugendarbeitslosigkeit auf.

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung und NEET-Quoten

Der Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung stieg 2024 europaweit (EU-27) weiter leicht an (2023: 6,0 % vs. 2024: 6,1 %), wobei die Länder Schweden (13,8 %), Dänemark (10,1 %), Spanien (9,0 %), Luxemburg (8,1 %), Frankreich (8,0 %) und Norwegen (8,0 %) 2024 die höchsten Anteile an erwerbslosen Jugendlichen verzeichneten. Nur in Griechenland (2023: 6,7 % vs. 2024: 5,4 %), Spanien (2023: 9,5 % vs. 2024: 9,0 %), Italien (2023: 6,0 % vs. 2024: 5,0 %), Österreich (2023: 6,2 % vs. 2024: 5,9 %) und Polen (2023: 3,7 % vs. 2024: 3,5 %) sind die Anteile teilweise stark gesunken.

Die NEET-Quoten zeigen zudem, dass sinkende Jugendarbeitslosenquoten europaweit und in den meisten betrachteten Ländern auch mit abnehmenden prozen-

Schaubild D1.2-2: NEET-Raten der 15- bis 24-Jährigen nach Herkunft (1. Generation), 2024 (in %)



tualen Anteilen von Jugendlichen zusammenhängen, die weder einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit nachgehen noch an einem Hochschulstudium oder einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen. So blieb die durchschnittliche NEET-Quote in der EU konstant (2023 und 2024: 9,2%), wobei die NEET-Quoten in Dänemark, Griechenland, Italien und Portugal abgenommen hat. In der Mehrheit der Länder ist die NEET-Quote angestiegen, in Deutschland und Österreich blieb sie dagegen konstant (Deutschland: 7,5 %, Österreich: 8,7 % (vgl. Kapitel D1.3)).

NEET-Quoten nach Einwanderungsgeschichte (1. Generation)

Personen mit Einwanderungsgeschichte (1. Generation) in der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre wiesen 2024 sowohl auf EU-Ebene als auch in den ausgewählten Ländern eine deutlich höhere NEET-Rate auf, im Vergleich zu Personen ohne Einwanderungsgeschichte → [Schaubild D1.2-2](#). Dabei zeigt sich auch ein Unterschied zwischen Personen, die in einem EU-Land, und jenen, die in einem Drittstaat geboren wurden: Personen, die in einem EU-Land geboren wurden, haben eine geringere NEET-Quote als Personen, die in einem Nicht-EU-Land geboren wurden.

(Daniel Neff)

D 1.3 Indikatoren und Benchmarks der gemeinsamen europäischen Strategie für allgemeine und berufliche Bildung 2021 bis 2030

Die Europäische Union (EU) hat aufgrund des Subsidiaritätsprinzips keine Regelungskompetenz im Bereich der Bildung. Die Mitgliedstaaten gestalten ihre Bildungssysteme selbst, aber sie arbeiten auf EU-Ebene zusammen. Eine Folge dieser Zusammenarbeit ist die Entwicklung gemeinsamer Ziele und der Austausch von Erfahrungen bei der Umsetzung bildungspolitischer Vorhaben. So wurden mit der Entschließung des Rates der EU vom Februar 2021 die Grundlagen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung erneuert und bis 2030 festgelegt (vgl. Rat der Europäischen Union 2021). Damit verbunden ist auch die Vereinbarung von Benchmarks für den Bildungsbereich. Dieses Kapitel stellt die Benchmarks **E** vor und betrachtet die Entwicklung der jeweiligen Indikatoren in Europa.

E

Benchmarks des Rates der Europäischen Union

Bis zum Jahr 2030

- ▶ soll der Anteil der 15-Jährigen mit schlechten Leistungen in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften sowie der Anteil der Schüler/-innen der achten Schulstufe mit geringen Computer- und Informationskompetenzen unter 15 % liegen,
- ▶ sollen mindestens 96 % der Kinder im Alter zwischen drei Jahren und dem gesetzlichen Einschulungsalter an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung teilnehmen,³⁹⁴
- ▶ weniger als 9 % der Lernenden die Schule oder Berufsausbildung abbrechen und
- ▶ der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss mindestens 45 % betragen.

Bis 2025

- ▶ soll der Anteil der jungen Absolventinnen und Absolventen, die im Rahmen ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung von Lernen am Arbeitsplatz profitieren konnten, mindestens bei 60 % liegen und
- ▶ sollen mindestens 47 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt haben.

Als ein weiterer Baustein einer umfassenderen EU-Strategie zur Förderung, Koordinierung und besseren Vergleichbarkeit von Kompetenzen und Qualifikationen in der EU wurde im März 2025 die Union of Skills³⁹⁵ (vgl. Kapitel D2) durch die Europäische Kommission beschlossen (vgl. Europäische Kommission 2025b). Strategisch verankert ist die Union of Skills im Competitive Compass der Europäischen Kommission, dem strategischen Rahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der EU. Die Union of Skills soll gezielt Kompetenzerwerb, lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit fördern, um den Fachkräftebedarf der EU zu decken. Sie ist eng mit den Themen Arbeitsmarkt, Digitalisierung und der sogenannten grünen Transformation verknüpft und soll lebenslanges Lernen für alle Erwerbsphasen fördern. Ziel ist auch, bestehende Programme zu bündeln und eine kohärente Gesamtstrategie zu entwickeln.

Im Rahmen des Strategieplans Union of Skills wurden seitens der EU-Kommission weitere Zielmarken vorgeschlagen, z. B. soll der Anteil der in MINT-Fächern in der beruflichen Erstausbildung auf mittlerem Niveau eingeschriebenen Lernenden bis 2030 mindestens 45 % betragen und mindestens zu einem Viertel weiblich sein. Es wird weiter vorgeschlagen, den Benchmark in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Naturwissenschaften zu ergänzen und eine Zielmarke der Spitzenleistungen von 15 % zu vereinbaren. Diese beiden von der Kommission vorgeschlagenen Ziele werden in der Darstellung der Benchmarks des Rates im Folgenden kurz aufgegriffen, da sie thematisch eng damit verbunden sind.

Leistungen der 15-Jährigen bei den Grundkompetenzen

Bis 2030 soll der Anteil der 15-Jährigen, die schlechte Leistungen in den Grundkompetenzen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften vorweisen, bei weniger als 15 % liegen. Für diesen Indikator werden diese drei Grundkompetenzen sowohl einzeln als auch kombiniert betrachtet und sind je mit einem eigenen Benchmark versehen. Die Auswertungen basieren auf den Daten über die Leistung der Grundkompetenzen, die im Rahmen der PISA-Studie von der OECD alle drei Jahre erhoben werden.³⁹⁶ Die nachfolgend berichteten Daten beziehen sich auf das Jahr 2022. Sie wurden im Dezember 2023 im PISA-Report vorgestellt. Für weitere Informationen zu den Ergebnissen der PISA-Studie 2022 siehe BIBB-Datenreport 2023, Kapitel D1.2.

395 Siehe https://commission.europa.eu/topics/eu-competitiveness/union-of-skills_en (Stand: 19.01.2026)

396 Siehe <https://www.zib.education/pisa/pisa-2025/> (Stand: 06.01.2026). Die Ergebnisse von PISA 2025 werden voraussichtlich im Herbst 2026 publiziert, siehe <https://www.oecd.org/en/data/datasets/pisa-2022-database.html> (Stand: 14.01.2026).

394 Dieser Benchmark wird hier nicht abgebildet, da kein direkter Bezug zur Berufsbildung gegeben ist.

Die Daten zeigen, dass europaweit jede/-r vierte 15-Jährige Defizite in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften hatte. Gleichzeitig nahm der Anteil von 15-Jährigen, die beste Leistungen in diesen drei Grundkompetenzen erlangen konnten, kontinuierlich ab. Die Ergebnisse zeigen einen bisher beispiellosen Rückgang des allgemeinen Leistungsdurchschnitts. Dieser Trend ist auch auf anderen Altersstufen zu beobachten. Erhebungen unter Viertklässlern/Viertklässlerinnen zeigen, dass der Anteil mit schwacher Leseleistung innerhalb von zehn Jahren um 10 Prozentpunkte auf 25 % im Jahr 2021 gestiegen ist³⁹⁷ (auch in der Erwachsenenbildung spiegelt sich der Leistungsrückgang wider; siehe nachfolgenden Abschnitt „Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten“).

Wie in Europa ist auch in Deutschland seit 2012 in den drei Kompetenzbereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften ein anhaltender Leistungsrückgang bei den 15-Jährigen zu beobachten. Die OECD-Ergebnisse aus dem Jahr 2022 markieren dabei die bislang schwächsten Resultate seit Beginn der Erhebungen. Innerhalb von zehn Jahren hat sich der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit geringen Mathematikleistungen nahezu verdoppelt und lag 2022 bei 29,5 %, gegenüber 17,7 % im Jahr 2012. Auch im Bereich Lesen nahm der Anteil leistungsschwacher Schülerinnen und Schüler deutlich zu und erreichte 25,5 %, nach 14,5 % im Jahr 2012. In den Naturwissenschaften stieg der Anteil schwacher Leistungen ebenfalls erheblich von 12,2 % auf 22,9 %.³⁹⁸

Bei der PISA-Studie 2022 wurden insbesondere die mathematischen Kompetenzen in den Fokus genommen. Im europäischen Durchschnitt konnten 29,5 % in dieser Altersgruppe die verlangten Leistungen nicht erbringen. Im internationalen Vergleich großer Industriestaaten wies die EU in Mathematik nach den USA den zweitgeringsten Anteil an Spitzenleistungen sowie den zweithöchsten Anteil an leistungsschwachen Ergebnissen auf. Der Leistungsrückgang im Fach Mathematik wird u. a. auf mehrere strukturelle Einflussfaktoren zurückgeführt, die sich drei wesentlichen Bereichen zuordnen lassen. Dazu wird zum einen die digitale Ablenkung im Unterricht gezählt, insbesondere durch die Nutzung von Smartphones und sozialen Medien. Zum anderen verschärfe der zunehmende Mangel an Lehrkräften bestehende Lernrückstände. Darüber hinaus sei die Einbindung der Eltern ein zentraler Faktor, da ein konstantes oder wachsendes elterliches Engagement mit höheren Mathematikleistungen

gen und einer positiveren Einstellung der Schülerinnen und Schüler zum Lernen verbunden ist (vgl. European Commission 2025, S. 25ff.).

Während sich bildungspolitische Zielsetzungen lange Zeit vor allem auf die Verringerung unzureichender Kompetenzen konzentrierten, rückt im Rahmen der *Union of Skills* zunehmend auch die Förderung von Exzellenz in den Grundkompetenzen in den Fokus. Entsprechend sieht der Vorschlag eine Zielmarke vor, nach der der Anteil der 15-Jährigen, die in den drei Grundkompetenzen ein hohes bis sehr hohes Leistungsniveau erreichen, bis zum Jahr 2030 mindestens 15 % betragen soll (vgl. European Commission 2025, S. 10; Europäische Kommission 2025d, S. 5).

Vor diesem Hintergrund zeigt sich beim Blick auf den gegenwärtigen Stand deutscher Schülerinnen und Schüler mit bereits besonders hohen Kompetenzniveaus ein ambivalentes Bild: Auch wenn der Anteil der leistungsstärksten Lernenden 2024 in Deutschland über dem EU-Durchschnitt lag, gab es hier einen rückläufigen Trend, der ausgeprägter ausfiel als im EU-Durchschnitt → **Tabelle D1.3-1**. Im Jahr 2024 erreichten in Deutschland 8,6 % der Schülerinnen und Schüler in Mathematik die höchsten PISA-Leistungsstufen und lagen damit leicht über dem EU-Durchschnitt von 7,9 %; im Lesen waren es 8,2 % gegenüber 6,5 % in der EU und in den Naturwissenschaften 9,7 % gegenüber 6,9 % in der EU. Dennoch bestand ein deutlicher Abstand zu den Ländern mit den höchsten Anteilen an besonders leistungsstarken Lernenden. Der Anteil leistungsstarker Schüler/-innen ist in Deutschland in Mathematik und in den Naturwissenschaften stärker zurückgegangen als im EU-Durchschnitt: Seit 2012 hat er sich in Mathematik um 8,9 Prozentpunkte nahezu

Tabelle D1.3-1: Anteil der leistungsstärksten 15-Jährigen in den Grundkompetenzen Lesen, Mathematik, Naturwissenschaften (in %)

	Deutschland		EU	
	2015	2024	2015	2024
Lesen	11,7	8,2	8,6	6,5
Mathematik	12,9	8,6	10,7	7,9
Naturwissenschaften	10,6	9,7	7,1	6,9

Quelle: eigene Darstellung auf Basis von Daten der European Commission: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture 2025, S. 5.
URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/9276344>

BIBB-Datenreport 2026

397 Siehe <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/de/country-reports/germany.html#chapter-3> (Stand: 14.01.2026)

398 Siehe <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/monitor-toolbox/themes/basic-skills.html> (Stand: 14.01.2026) und https://doi.org/10.2908/EDUC_OUTC_PISA (last update: 14/12/2023; Stand: 14.01.2026)

halbiert und in den Naturwissenschaften um 2,5 Prozentpunkte verringert (vgl. Europäische Kommission 2024, S. 11). Ein Blick auf Estland als Spitzenreiter zeigt, dass dort der Anteil der leistungsstärksten Schüler/-innen in allen drei Kompetenzbereichen deutlich höher lag (Lesen: 10,6 %, Mathematik: 13,1 %, Naturwissenschaften: 11,6 %). Estland wies damit in den Naturwissenschaften sogar mehr leistungsstarke als leistungsschwache Lernende auf.

Computer- und Informationskompetenzen in der 8. Schulstufe

Um der fortschreitenden Digitalisierung gewachsen zu sein, soll der Anteil der Schüler/-innen der 8. Schulstufe mit geringen Computer- und Informationskompetenzen (Computer and Information Literacy, im folgenden CIL) bis zum Jahr 2030 unter 15 % liegen.

Als Grundlage für den Benchmark dienen der von der Europäischen Kommission im Jahr 2020 verabschiedete Digital Education Action Plan 2021–2027³⁹⁹ sowie die darauf aufbauenden Abstimmungen der Mitgliedstaaten, die im November 2023 in einer Empfehlung zur verbesserten Vermittlung digitaler Kompetenzen in der allgemeinen und beruflichen Bildung mündeten. Die Datengrundlage zur Bewertung dieses Benchmarks liefern die International Computer and Information Literacy Studies (ICILS) der International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA). Die ICILS erfassen die digitalen Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern der 8. Jahrgangsstufe sowie die Rahmenbedingungen des Kompetenzerwerbs im internationalen Vergleich von 34 Ländern (vgl. Fraillon 2024, S. 2). Hierbei werden zwei Schlüsselbereiche bewertet: CIL – die Fähigkeit, Computer zu nutzen, um im Rahmen des Lernens, der Arbeit und des täglichen Lebens effektiv zu recherchieren, zu gestalten und zu kommunizieren – und computergestütztes Denken (Computational Thinking, im folgenden CT) – die Fähigkeit, computergestützte Lösungen für reale Probleme zu planen und umzusetzen.⁴⁰⁰ Für jeden dieser Schlüsselbereiche wurde eine fünfstufige Leistungsskala festgelegt. Auf dieser Skala werden die Kompetenzen eingeordnet – von Stufe 1, die grundlegende bzw. rudimentäre Anwendungskompetenzen beschreibt, bis Stufe 5, die einen fortgeschrittenen und eigenverantwortlichen Umgang kennzeichnet und ein tiefgehendes Verständnis und Lösungsfindungen voraussetzt.⁴⁰¹ Die Erhebung erfolgt seit 2013 im Fünfjahresrhythmus. Die

bislang aktuellsten Ergebnisse⁴⁰² wurden 2024 publiziert und beziehen sich auf das Jahr 2023. Die Veröffentlichung der nächsten Datenerhebung (ICILS 2028) ist für das Jahr 2030 vorgesehen.⁴⁰³ Mit Daten über einen Verlauf von zehn Jahren ist es nun erstmals möglich, die Entwicklung der Kenntnisse und Kompetenzen in einer vergleichenden Leistungsstudie darzustellen.

Im internationalen Vergleich lag Deutschland in ICILS 2023 bei den computer- und informationsbezogenen Kompetenzen von Achtklässlerinnen und Achtklässlern zwar noch über dem internationalen Mittelwert, befand sich jedoch insgesamt in einem Teilnehmerfeld mit eher niedrigem durchschnittlichem Kompetenzniveau und zählte damit mit signifikantem Leistungsabstand zu den Topperformern der EU-27-Länder. Die internationale Rangliste führten die Republik Korea, Tschechien, Dänemark und Taiwan an⁴⁰⁴ (vgl. Eickelmann u. a. 2024b, S. 13f.).

Im Leistungsvergleich der vergangenen zehn Jahre zeigt sich für Deutschland ein deutlicher und signifikanter Kompetenzrückgang bei den computer- und informationsbezogenen Kompetenzen. Dieser klare und signifikante Rückgang Deutschlands über drei Erhebungszyklen hinweg wurde nur von Dänemark und den USA übertroffen. Kompetenzzuwächse verzeichneten seit 2018 Italien und Luxemburg.

Der Anteil der deutschen Schülerinnen und Schüler, die 2023 nun maximal die zweite Kompetenzstufe erreicht haben, ist seit 2013 kontinuierlich gestiegen. Lag er zu diesem Zeitpunkt bei 29,2 %, stieg er 2018 auf 33,2 % und nahm 2023 einen statistisch signifikanten Anstieg

ab S. 262ff. in Kap 3.3 Das Kompetenzstufenmodell der Kompetenzen im Bereich 'Computational Thinking' im Rahmen von ICILS 2023.

402 Siehe <https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2023> (Stand: 19.01.2026)

403 Siehe <https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2028> (Stand: 19.01.2026).

ICILS 2028 wird sich der Rolle generativer KI widmen und diese aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchten, siehe <https://online.flippingbook.com/view/506514589/2/> (Stand: 19.01.2026). Untersucht werden sowohl Einstellungen von Schülerinnen und Schülern und ihren Lehrkräften zu dieser Technologie – etwa in Bezug auf Vertrauen, Überzeugungen und ethische Aspekte – als auch ihre tatsächliche Nutzung. Zudem nimmt die Studie schulische Strategien und Regelungen zum KI-Einsatz, deren Verankerung in Lehrplänen sowie vorhandene Ressourcen und Unterstützungsangebote in den Blick. Erfasst werden dabei sowohl anwendungsbezogene KI-Fertigkeiten, beispielsweise das gezielte Steuern eines KI-Systems, als auch die Fähigkeit, KI-generierte Inhalte kritisch hinsichtlich ihrer Richtigkeit, möglicher kultureller Verzerrungen und ethischer Fragen zu beurteilen. Auch in der kommenden PISA-Studie erhalten digitale Kompetenzen ein größeres Gewicht, da die innovative Domäne „Lernen in der digitalen Welt“ erstmals in die Erhebung integriert wird, siehe <https://www.zib.education/kompetenzbereiche/lernen-in-der-digitalen-welt/> (Stand: 15.01.2026).

404 Als weitere EU-27-Länder mit besseren Kompetenzen folgen Belgien (flämischer Teil), Portugal, Lettland, Finnland, Österreich, Ungarn und Schweden. Rumänien ist unter den EU-Ländern Schlusslicht. Im Vergleich aller Länder schneidet Aserbaidschan am schlechtesten ab.

399 Siehe Digital Education Action Plan; <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan> (Stand: 14.01.2026)

400 Siehe <https://online.flippingbook.com/view/506514589/> (Stand: 19.01.2026)

401 Mehr zu den erfassten Kompetenzbereichen und den Unterteilungen siehe Eickelmann u. a. 2024a, ab S. 53ff. in Kap 3.3 Das Kompetenzstufenmodell der computer- und informationsbezogenen Kompetenzen in ICILS 2023 und

auf 40,8 % (vgl. Eickelmann u. a. 2024b, S. 17). In Deutschland besitzt damit ein großer Anteil der Schülerinnen und Schüler nur sehr geringe Fähigkeiten im kompetenten und reflektierten Umgang mit digitalen Medien und Informationen (vgl. ebd., S. 13). Bestleistung zeigten hingegen nur 1,1 % (vgl. ebd., S. 17). Eine weitere Erkenntnis betrifft Unterschiede in den Leistungsrückgängen bezogen auf die Schulformzugehörigkeit: Während an Gymnasien im Verlauf der zehn Jahre zwischen 2013 und 2023 die mittleren Kompetenzen nur minimal zurückgegangen sind, war der Kompetenzrückgang signifikant an den nicht gymnasialen Schulformen zu beobachten (vgl. ebd., S. 18). Dies lässt darauf schließen, dass die Digitalisierungsbemühungen der letzten Jahre einen großen Teil der Schüler/-innen in Deutschland bislang nicht ausreichend erreicht haben.

Wie auch bei den Grundkompetenzen zeigt sich in allen teilnehmenden Ländern ein sogenannter Digital Divide (vgl. Eickelmann u. a. 2024a, S. 295), d. h. ein nachweisbarer Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Hintergrund⁴⁰⁵ der Lernenden und deren Kompetenzen. Ein bildungsnahes Umfeld und ein hoher sozioökonomischer Status des Elternhauses korrelieren mit besseren Leistungen.⁴⁰⁶ Für Deutschland sprechen die Autorinnen und Autoren der ICILS-2023-Studie von „eklatanten Bildungsungleichheiten im Bereich des Erwerbs digitaler Kompetenzen“ (vgl. Eickelmann u. a. 2024b, S. 19). Weitere Erklärungsansätze beziehen regionale Ungleichheiten, einen nicht einheitlichen Technologieeinsatz an Schulen und eine unterschiedlich ausgeprägte Qualifizierung der Lehrkräfte mit ein (vgl. European Commission 2025, S. 29).

Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen

Bis 2030 soll der Anteil früher Schul- und Ausbildungsabgänger/-innen unter 9 % liegen. Der Indikator bezieht sich auf Menschen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die höchstens über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen (ISCED-Stufe 0 bis 2) und in den vier Wochen vor der EU-Arbeitskräfteerhebung an keiner (formalen oder nicht formalen) Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme teilgenommen haben (vgl. Huismann/Hippach-Schneider 2023, S. 4).⁴⁰⁷

⁴⁰⁵ Hier wurden drei Faktoren ermittelt: Bildungsgrad der Eltern, Art der elterlichen Berufe, Zugang zu (störungsarmem) Internet und Anzahl der digitalen Geräte zu Hause, aber auch Anzahl an Büchern im Elternhaus. Siehe Fraillon 2023, S. 166.

⁴⁰⁶ Siehe hierzu auch in Results from Fraillon 2023, Kapitel 6, ab S. 155f.: Relationships between CIL, CT and student background; zum sozioökonomischen Status der Studierenden: Kapitel 6.4, ab S. 166f.

⁴⁰⁷ Zur Definition von frühen Schul- und Ausbildungsabgängern/-abgängerinnen, den „early leaving from education and training (ELET)“ siehe <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/comparative-report/chapter-4.html#note187> (Stand: 22.01.2026).

Prognosen zufolge kann das Ziel im EU-weiten Mittel bis 2030 erreicht werden (vgl. Bertoletti 2023, S. 21), da sich der moderate Rückgang der Abbruchzahlen weiter fortsetzt: Während zu Beginn der Aufzeichnung im Jahr 2002 der Wert noch bei 16,9 % lag, sank er kontinuierlich von 12,6 % in 2012 auf 9,9 % im Jahr 2020, verringerte sich 2022 weiter auf 9,7 % und fiel 2023 auf 9,5 %; für 2024 wird inzwischen ein Stand von 9,4 % ausgewiesen.⁴⁰⁸ 2024 haben 17 EU-Länder bereits eine Frühabbrecherquote von unter 9 % erreicht.

Ein Blick auf die Entwicklungen einzelner Länder zeigt nach einer Phase, in der die Zahl der Bildungsabbrüche stetig zurückgegangen ist, nun ein deutlich heterogeneres Bild. In einer wachsenden Zahl von Ländern wechselten sich zuletzt Fortschritte und Rückschritte ab, sodass sich die Tendenzen zwischen den Mitgliedstaaten zunehmend heterogen entwickelten (vgl. European Commission 2024, S. 30).⁴⁰⁹ Abbruchzahlen im zweistelligen Bereich zeigten Ungarn (10,3 %), Dänemark (10,4 %), Estland (11,0 %), Zypern (11,3 %), Deutschland (12,9 %), Spanien (13,0 %) und mit dem höchsten Anteil von 16,8 % Rumänien.

Deutschland konnte bisher seit Aufzeichnung der Daten den Wert nie auf maximal 9 % bringen und lag im Jahr 2024 mit 12,9 % weiterhin über dem Zielwert⁴¹⁰. Auch zeigt die Entwicklung seit dem sprunghaften Anstieg im Jahr 2020 von 10,1 % auf 12,3 % im Jahr 2021 – 2022 lag der Wert bei 12,5 % und 2023 bei 13,0 % –, dass für das Problem des frühzeitigen Bildungsabbruchs noch keine erfolgreichen Lösungsansätze gefunden werden konnten.

Eine Herausforderung sowohl in Deutschland als auch EU-weit⁴¹¹ ist die positive Korrelation zwischen Migrationshintergrund und der Wahrscheinlichkeit eines Bildungsabbruchs, auch wenn Deutschland 2024 eine leicht abnehmende Tendenz zeigte (vgl. Europäische Kommission 2025, S. 11). Im Jahr 2024 lag die Abbruchquote bei im Inland Geborenen bei 9,8 % (2023: 10,0 %, 2022: 9,6 %; 2021: 9,7 %). Wenn das Geburtsland ein

⁴⁰⁸ Siehe Early leavers from education and training by labour status, DOI: 10.2908/edat_ifse_14, last update: 11/12/2025, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_IFSE_14__custom_1076161/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=55e22e4c-c35e-4512-9f88-b3583a7279bf&c=1624027039443 (Stand: 22.01.2026)

⁴⁰⁹ Die niedrigsten Abbruchquoten in 2024 weisen Kroatien (2,0 %), Irland (2,8 %) und Griechenland (3,7 %) auf, wobei bei allen auf eine unsichere Datenlage hingewiesen wird.

⁴¹⁰ Siehe Early leavers from education and training by labour status [edat_ifse_14, last update: 11/12/2025], https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_IFSE_14__custom_1076161/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=55e22e4c-c35e-4512-9f88-b3583a7279bf&c=1624027039443 (Stand: 22.01.2026)

⁴¹¹ So lagen im EU-Durchschnitt die Werte bei 8,2 % in 2024 bei den im jeweiligen EU-Meldeland Geborenen bzw. 19,7 % bei im Ausland Geborenen.

anderes als Deutschland war, lag die Abbruchquote bei 28,2 % (2023: 29,8 %; 2022: 29,5 %).⁴¹²

Erwerb von tertiären Bildungsabschlüssen

Bis zum Jahr 2030 soll der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss mindestens 45 % betragen. Der EU-Durchschnittswert lag im Jahr 2024 bei 44,1 % und somit noch leicht unter dem angestrebten Benchmark (2015: 36,5 %, 2023: 43,1 %).⁴¹³

Ein tertiärer Abschluss ist ein Abschluss, der den ISCED-2011 Niveaus 5 bis 8 entspricht. Für das Verständnis der statistischen Ergebnisse bei diesem Benchmark ist zu berücksichtigen, dass die ISCED-Klassifikation auf den Niveaus 5 bis 8 sehr unterschiedliche Programme umfasst und nicht ausschließlich hochschulische oder gar universitäre Bildungsaktivitäten abgebildet werden. Auch besondere nationale Strukturen des Bildungssystems können zu hohen Anteilen führen. So werden beispielsweise in Österreich die letzten zwei von insgesamt fünf Klassen der berufsbildenden höheren Schulen (BHS) dem tertiären Bildungsbereich zugeordnet. Diese Programme führen sowohl zu einer allgemeinen Hochschulreife als auch zu einer beruflichen Qualifikation. Die Jahrgänge werden somit statistisch aufgeteilt. Die ersten drei BHS-Klassen werden nach ISCED-Niveau 3 als Sekundarprogramme eingestuft. Erwirbt dagegen jemand in Deutschland zwei Abschlüsse des Sekundarbereichs gleichzeitig oder konsekutiv, z. B. ein Abitur und anschließend eine berufliche Qualifikation, wird diese Teilnahme ISCED-Niveau 4 zugerechnet, dem sogenannten postsekundären/nicht tertiären Bildungsbereich. Aufgrund der sehr heterogenen Programme, die diesen Bildungsniveaus zugeordnet werden, eignen sich die Daten dieses Benchmarks nicht für eine Begründung einer bildungspolitischen Stärkung der akademischen Bildung in Deutschland (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D2).

Im Jahr 2024 haben insgesamt 13 der 27 Mitgliedstaaten den Benchmark von 45 % erreicht. Von 2023 bis 2024 wuchs in 19 Staaten der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Bildungsabschluss. In einigen Ländern ging der Anteil allerdings leicht zurück, und zwar sowohl bei Zypern, dem Land mit den dritthöchsten Werten (um -1,5 Prozentpunkte auf 60,1 %), als auch in Ländern, die ohnehin niedrige Werte aufweisen wie z. B. die Slowakei (-2,6 Prozentpunkte auf 37,2 %). Am stärksten angestiegen ist der Anteil in dem ohnehin auf dem

Spitzenplatz stehenden Irland um 2,5 Prozentpunkte auf 65,2 % im Jahr 2024. In Deutschland stieg der Anteil von 37,9 % (2023) auf 39,9 % (2024) und stand somit auf dem 20. Platz des Rankings.

Vergleicht man den Wert für Deutschland mit anderen Ländern in Europa, die ebenfalls über einen stark betriebs- bzw. arbeitsmarktorientierten Sekundarbereich verfügen und in denen Formen einer dualen Ausbildung eine gewichtige Rolle spielen, zeigen sich deutliche Unterschiede. So lagen traditionell die Niederlande (55,1 % im Jahr 2024), Dänemark (51,2 %), aber auch Österreich (44,1 %, zu den Gründen s. o.) vor Deutschland. Für die Schweiz, deren Bildungssystem im Sekundarbereich die größten Ähnlichkeiten zum deutschen System aufweist und wo im Vergleich zu Deutschland die duale Berufsausbildung sogar noch von größerer Bedeutung ist, zeigen die Eurostatdaten⁴¹⁴ für 2024 einen Wert von 51,0 %. Dies weist darauf hin, dass in Deutschland die Aufstiegsoptionen in den tertiären Bildungsbereich durchaus noch ausbaufähig sind.

Im Hinblick auf die beachtlichen Unterschiede zwischen dem Anteil der Frauen im Vergleich zu dem der Männer, die einen tertiären Abschluss erwerben, sind im Zeitverlauf wenig Veränderungen festzustellen: Noch 2012 lag der Anteil der 25- bis 34-jährigen Frauen, die einen tertiären Abschluss erworben haben, im EU-Durchschnitt bei 39,2 % und der Anteil der Männer bei 29,1 %. Der Frauenanteil war damit 10,1 Prozentpunkte höher. Im Jahr 2024 lag der Anteil der Frauen um 11,2 Prozentpunkte höher (Frauen: 49,8 %; Männer: 38,6 %). Diese Kluft war jedoch in den einzelnen Staaten sehr unterschiedlich ausgeprägt. In Deutschland betrug diese lediglich 5,6 Prozentpunkte (4,9 Prozentpunkte im Jahr 2023) und war damit der niedrigste Wert der EU-27. In den Niederlanden lag der Wert bei 9,5 %, in Österreich bei 11,9 %. In 13 Mitgliedstaaten hat sich dieser Unterschied allerdings abgeschwächt. Am stärksten war das in Estland der Fall (-2,6 Prozentpunkte), das aber gleichzeitig auch den dritthöchsten Unterschied von 21,6 Prozentpunkten zwischen dem Anteil der Frauen und dem der Männer mit einem tertiären Abschluss in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen aufweist.

Ein Grund für die Unterschiede dürfte insbesondere der sein, dass Bildungsprogramme im nationalen Kontext unterschiedlich verortet werden, d. h., ob sie dem sekundären oder tertiären Bildungsbereich zugeordnet werden. Da der Anteil der Frauen beispielsweise in den Bereichen

⁴¹² Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_ifse_02/default/table?lang=de&category=educ.educ_outc.edatt.edatt1 (Stand: 22.01.2026)

⁴¹³ Bis 2020 lag der Benchmark bei 40 % und betraf die Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen. Zu den Veränderungen der Benchmarks ab 2021 siehe BIBB-Datenreport 2022, Kapitel D1.2.

⁴¹⁴ Eurostat: [edat_ifse_03] Population in private households by educational attainment level – main indicators, last update: 11/12/2025; URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_ifse_03_custom_17564751/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=0040a062-8373-4db2-86e4-9bbdab294f71&c=1753261777034 (Stand: 09.01.2026)

der Gesundheits- und Erziehungsberufe traditionell sehr hoch ist, führt dies zu einem hohen Frauenanteil, wenn diese Berufsausbildungen als tertiäre Programme betrachtet werden.

Lernen am Arbeitsplatz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu lernen, erleichtert nach Auffassung des EU-Rates den Übergang von der Schule oder aus der Arbeitslosigkeit heraus in den Arbeitsmarkt. Deshalb sollen bis zum Jahr 2025 mindestens 60 % der 20- bis 34-jährigen Absolventinnen und Absolventen einer mittleren beruflichen Bildung (ISCED-Niveaus 3 und 4) im Rahmen ihres Bildungsprogramms Praxiserfahrung (work-based learning) gesammelt haben, die mindestens einen Umfang von einem Monat umfasst. Im Jahr 2021 wurden diese Daten zum ersten Mal im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE) zum berufsbegleitenden Lernen erhoben (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel D1.2).

Im EU-Durchschnitt ist der Anteil von 60,6 % im Jahr 2021 auf 65,2 % im Jahr 2024 gestiegen und liegt somit bereits deutlich über dem angestrebten Benchmark.

Die erhobenen Daten lassen eine Differenzierung der Praxiserfahrung sowohl nach Zeitanteil bezogen auf die Dauer des Bildungsprogramms zu⁴¹⁵ als auch nach der Bezahlung während dieser Praxisphasen. Das bedeutet, dass sehr unterschiedliche Formen von Arbeitserfahrung mit diesem Indikator gemessen werden, und reflektiert damit die große Heterogenität der beruflichen Qualifizierungssysteme in den betrachteten Ländern.

In drei Ländern ist der erfahrene Praxisanteil in den Berufsbildungsprogrammen sehr hoch (> 90 %; Deutschland, Spanien und die Niederlande). Am unteren Ende mit Praxisanteilen von unter 30 % finden sich Italien, Griechenland, Tschechien und Rumänien (vgl. European Commission 2025, S. 56ff.). Die Entwicklung der Daten reflektiert teilweise noch starke methodologische Anpassungen bei der Erfassung in einigen Mitgliedstaaten. Aufgrund dessen ist ein Vergleich der Jahresdaten von 2021 bis 2024 wenig aussagekräftig.⁴¹⁶

Betrachtet man die Zahlen unter dem Gesichtspunkt der Dauer der Praxisphasen, ergibt sich u. a. folgendes Bild: In Spanien hatten zwar 90,8 % der einschlägigen Altersgruppe Praxiserfahrung während der Berufsbildung gemacht, aber nur in 3,7 % der Fälle hatten diese eine Dauer von mehr als sieben Monaten. Dagegen zeigen die

Daten für Deutschland einen Anteil an Praxisphasen mit einer Mindestdauer von sieben Monaten von 93,1 %, für die Niederlande von 81,8 %, für Österreich 73 % und für Dänemark 66,9 %. Im EU-Durchschnitt lag der Anteil derjenigen, die eine über siebenmonatige Praxiserfahrung während der beruflichen Bildung gemacht haben, bei 39,2 %. Am weitaus häufigsten umfasste die Praxiserfahrung lediglich eine Dauer von mindestens einem Monat (65,2 %), gefolgt von der dritten Kategorie, die eine Praxiserfahrung von einem bis sechs Monate erfasst (26,0 %) (vgl. European Commission 2025, S. 56ff.).

Dass der hohe Anteil an 20- bis 34-Jährigen mit einmonatiger Praxiserfahrung nicht unbedingt zu einer vergleichsweise höheren Beschäftigungsrate führt, zeigt das Beispiel Spaniens. Hier lag der Beschäftigungsanteil der 20- bis 34-Jährigen, die vor einem bis drei Jahren ihren Berufsbildungsabschluss gemacht haben, bei vergleichsweise niedrigen 68,6 %. In Deutschland lag dieser Wert dagegen bei 92,2 % und somit auf dem Spitzenplatz im EU-Vergleich. Hoch lag der Anteil auch in den Niederlanden (90,5 %) sowie in Irland (89,9 %; vgl. European Commission 2025, S. 59). Insgesamt stieg die Beschäftigungsrate in neun Mitgliedstaaten von 2023 auf 2024, so z. B. in Irland um ca. 8 Prozentpunkte auf 89,9 %, in der Slowakei um ca. 9 Prozentpunkte auf 85,6 % und in Litauen um ca. 5 Prozentpunkte auf 76,6 %. Einen bemerkenswerten Rückgang dagegen verzeichneten Belgien um 17 Prozentpunkte auf 63,9 % sowie Estland (ca. -10 Prozentpunkte auf 74,7 %) und Bulgarien (ca. -12 Prozentpunkte auf 66,2 %). Insgesamt ging der EU-Durchschnitt ebenfalls leicht von 80,9 % auf 80 % zurück.

Es können somit lediglich eingeschränkte Rückschlüsse über den Nutzen von arbeitsbasiertem Lernen für einen erfolgreichen Übergang in den Arbeitsmarkt aus diesem Benchmark gezogen werden. Ein höherer Anteil an beruflichen Bildungsprogrammen mit einem längeren Praxisanteil scheint jedoch tendenziell einen positiven Einfluss auf die künftige Beschäftigungsfähigkeit zu haben.

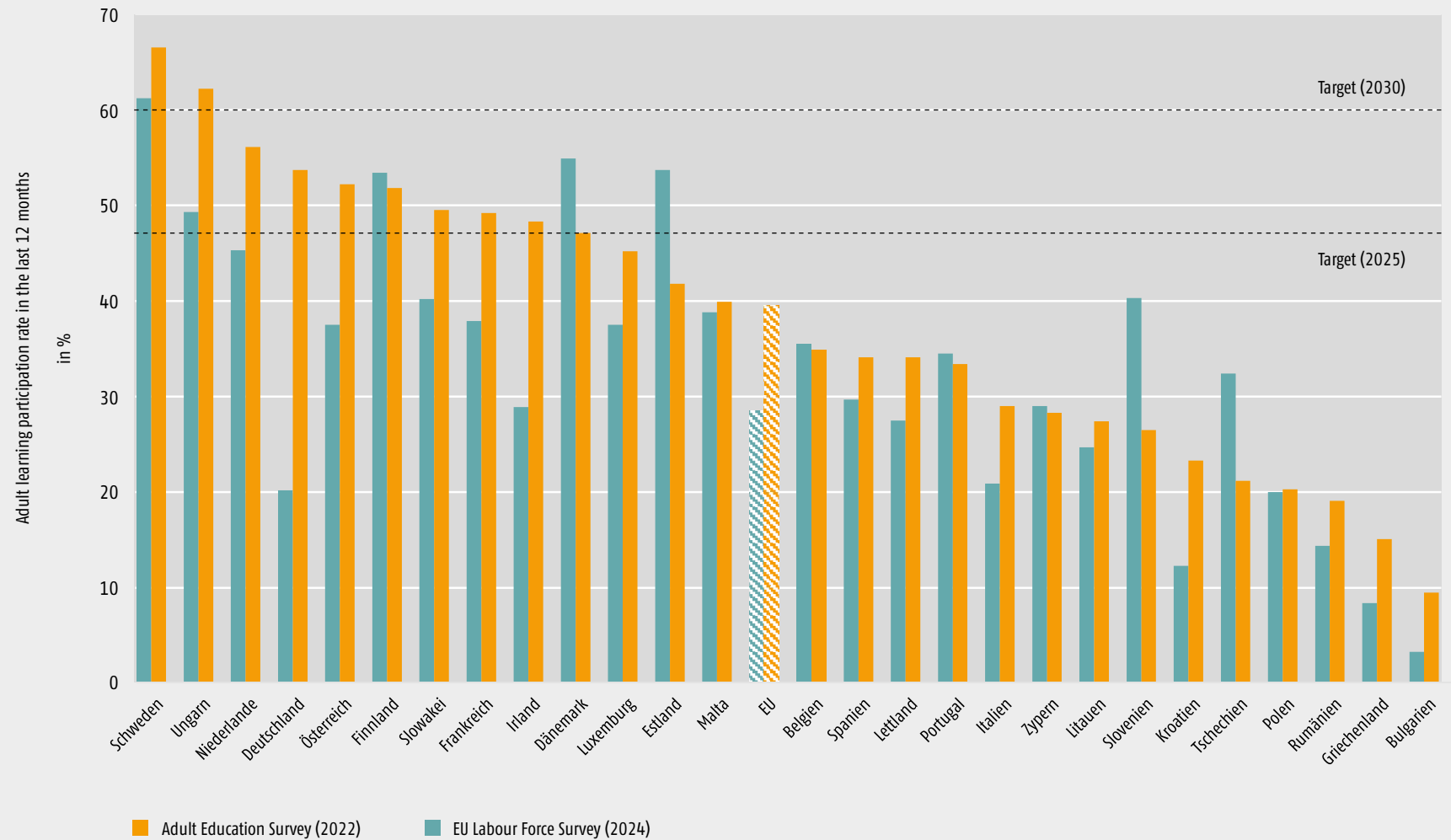
Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten

Die Vereinbarungen zu diesem Benchmark sehen eine zeitliche Staffelung vor. Bis zum Jahr 2025 sollen mindestens 47 % und bis zum Jahr 2030 sollen mindestens 60 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt haben. Zunächst sollten für das Monitoring die Daten des Adult Education Surveys (AES, vgl. Kapitel B1.1) verwendet werden, welche formale, non-formale sowie informelle Lernaktivitäten in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung erfassen. Diese Befragung wird jedoch nur alle sechs Jahre durchgeführt, zuletzt im Jahr 2022/2023.

⁴¹⁵ Es gibt drei Zeitkategorien: Praxisphasen von mindestens einem Monat, von einem bis sechs Monaten sowie sieben Monaten und länger.

⁴¹⁶ Beispiel Ungarn: 2024: 43,1 %; 2023: 25,6 %; 2022: 32,4 %; 2021: 29,7 %

Schaubild D1.3-1: Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten in den EU-Mitgliedstaaten, AES 2022 im Vergleich zu EU-LFS 2024 (in %)



Quelle: European Commission 2025, S. 76

BIBB-Datenreport 2026

Um für den Benchmark jedoch zeitlich kleinmaschiger Daten zu erhalten, wurden im Jahr 2022 im EU Labour Force Survey (EU-LFS) neue Variablen eingeführt, die ebenfalls die Messung einer Teilnahme an formalen und non-formalen Bildungsaktivitäten erlauben, die in den zwölf Monaten vor der Befragung stattgefunden haben (vgl. European Commission 2024, S. 67).

Dies hat nun zur Folge, dass für das Monitoring des Benchmarks zwei Datenquellen herangezogen werden, die zwar weitgehend die identischen Variablen nutzen, gleichwohl zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Bereits die EU-27-Durchschnittswerte unterscheiden sich deutlich → **Schaubild D1.3-1**. So wies der AES europaweit eine Beteiligung an Bildungsangeboten von 39,5 %⁴¹⁷ aus im Gegensatz zum EU-LFS für 2024 von 28,5 %. Für Finnland, Dänemark, Estland, Belgien, Portugal, Zypern, Slowenien und Tschechien fielen die AES-Ergebnisse höher aus, teilweise deutlich höher, im Vergleich zum EU-LFS. Im Fall von Deutschland ist der Unterschied besonders eklatant: Hier betragen die Ergebnisse im AES 53,7 % und im EU-LFS 20,2 % (vgl. European Commission 2025, S. 76).

Nach eingehender Analyse der beiden Datenquellen des Adult Education Survey und dem EU Labour Force Survey ist Eurostat derzeit der Ansicht, dass das Niveau der Erwachsenenbildung im Allgemeinen besser mit dem AES gemessen werden kann, während der EU-LFS weitere Erkenntnisse über Trends und eingehende Querschnittsanalysen liefern könnte, die mit dem AES (hauptsächlich aufgrund der geringeren Stichprobengröße) nicht möglich wären.⁴¹⁸

Fokussiert man auf die AES-Ergebnisse und vergleicht die Werte von 2022 mit denen von 2016, zeigt sich im EU-27-Durchschnitt lediglich ein kleiner Anstieg von 37,4 % (2016) auf 39,5 % (2022). In 14 Ländern, d. h. in mehr als der Hälfte, ging der Anteil 2022 gegenüber 2016 sogar zurück, am stärksten in Zypern mit einem Minus von 16,5 Prozentpunkten und Slowenien mit einem Rückgang um 13,6 Prozentpunkten. In Deutschland dagegen war ein deutlicher Anstieg von 46,4 % (2016) auf 53,7 % (2022) und damit der vierthöchste Wert bei den EU-27-Staaten zu verzeichnen. Höhere Anteile an Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren, die in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt haben, gab es nur in Schweden (66,5 %), Ungarn (62,2 %) und den Nieder-

landen (56,1 %) zu verzeichnen. In Österreich lag der Anteil bei 52,2 %, in Frankreich bei 49,2 %, in Dänemark bei 47,1 %, in Spanien bei 34,1 %, in Italien bei 29 % und in Polen bei 20,3 % (vgl. European Commission 2024, S. 67).

Die Teilnahmequote verzeichnete im EU-Durchschnitt in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen den höchsten Wert (49,5 %), welcher dann in der Folge der weiteren drei Altersgruppen kontinuierlich abnahm (35- bis 44-Jährige: 42,2 %, 45- bis 54-Jährige: 38,1 %; 55- bis 64-Jährige 29,9 %) (vgl. European Commission 2025, S. 67). Das ist eine Tendenz, die ebenfalls in fast allen Mitgliedstaaten zu beobachten war, wenn auch mit etwas unterschiedlichen prozentualen Veränderungen. Für Deutschland zeigte sich folgendes Bild: 25- bis 34-Jährige: 64,1 %; 35- bis 44-Jährige: 54,9 %, 45- bis 54-Jährige: 52,4 %; 55- bis 64-Jährige 45,5 %. Die abnehmende Tendenz entlang der Altersgruppen war bereits 2016 zu beobachten. Ebenso war 2022 erneut zu sehen, dass die Teilnahmequote mit der Höhe des Bildungsabschlusses ansteigt. Aus der Gruppe derjenigen mit einem Abschluss auf ISCED-Stufen 3 und 4, auf denen für Deutschland auch die Abschlüsse der beruflichen Erstausbildung zugeordnet werden, nahmen europaweit 34,0 % an einer Weiterbildung teil (in Deutschland 49,9 %). Aus der Gruppe derjenigen mit einem tertiären Abschluss (ISCED-Levels 5 bis 8) – zu diesem Bereich werden in Deutschland zum Teil die Abschlüsse der beruflichen Fortbildung sowie die Hochschulabschlüsse gerechnet – nahmen europaweit 58,9 % teil (in Deutschland 71,7 %). Alles in Allem waren dies keine beunruhigenden Entwicklungen, sondern bekannte Phänomene, die den Bedarf an Weiterbildung in spezifischen Alters- sowie Bildungsgruppen abbilden dürften.

Als durchaus alarmierend dagegen können die Daten eingeordnet werden, die die Lese-, Schreib- sowie Rechenkompetenzen der Erwachsenen betreffen. Im Jahr 2023 wies der Survey of Adult Skills der OECD für etwa jeden fünften Erwachsenen (16- bis 65-Jährige: 21,8 %) in der EU sowohl im Lesen und Schreiben als auch im Rechnen Defizite auf (vgl. OECD 2024a), wobei innerhalb Europas erhebliche Unterschiede sichtbar wurden. Besonders betrüblich ist, dass in den letzten zehn Jahren kein EU-Land einen signifikanten Rückgang der Defizite im Lesen und Schreiben verzeichnete. Lediglich Finnland meldete einen signifikanten Rückgang der Defizite im Rechnen (-3,8 Prozentpunkte). In Deutschland lag der Wert für Defizite beim Lesen, Schreiben und Rechnen im Jahr 2023 immerhin noch bei 17,2 % der Erwachsenen (vgl. European Commission 2025, S. 80f.).

(Ute Hippach-Schneider, Janine Grobe-Rath)

⁴¹⁷ Ohne Berücksichtigung von angeleiteten Bildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz, "guided on-the-job-training". Es gibt auch eine AES-Auswertung, bei denen diese Bildungsmaßnahmen erfasst werden. Für den Vergleich der AES-Daten mit den EU-LFS-Daten muss jedoch diese Fassung verwendet werden, denn beim EU-LFS wird diese Variable nicht abgefragt.

⁴¹⁸ Siehe Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser-backend/api/public/explanatory-notes/get/Info_note_TRNG_AL_20240423.pdf (Stand: 14.01.2026)

D 2 Künstliche Intelligenz in der Europäischen Union: Politische Rahmensetzung, Adaption und Kompetenzanforderungen

D 2.1 KI in der EU: Politische Rahmensetzung und Berufsbildungsbezug

Künstliche Intelligenz entwickelt sich rasant, durchdringt immer stärker alle Lebensbereiche und wird Veränderungen in der Arbeitswelt (vgl. Seufert u. a. 2021; **Kapitel C**) sowie den Qualifikationsanforderungen und damit auch der Berufsbildung zur Folge haben (vgl. de Witt 2024), auf die die (Berufs-)Bildungspolitik und -praxis reaktive und prospektive Antworten finden müssen. Auf EU-Ebene wurde KI in der Bildungspolitik bisher überwiegend eingebettet in bestehende Initiativen und Programme, die im Rahmen der Digitalisierungsbestrebungen der EU entstanden sind (z. B. die Europäische Kompetenzagenda, Aktionsplan für digitale Bildung etc.). Erst seit 2018 wird KI als eigenständiges Thema auf EU-Ebene behandelt⁴¹⁹, mit Implikationen für die EU-Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik (vgl. Europäische Union 2025a).

Da die KI-bedingten Herausforderungen alle europäischen Länder gleichermaßen betreffen und die Entwicklungen von überwiegend in den USA und China ansässigen Technologiekonzernen ausgehen, haben sich 2018 23 EU-Mitgliedstaaten⁴²⁰ sowie Norwegen und das Vereinigte Königreich zu einer Zusammenarbeit im Bereich der KI verständigt (vgl. Europäische Kommission 2018a) und einen koordinierten KI-Plan vorgelegt, um die Wettbewerbsfähigkeit der EU im Bereich der KI zu befördern und die Einbeziehung aller beim digitalen Wandel sowie die Nutzung neuer Technologien im Einklang mit den europäischen Werten zu gewährleisten. Zur Umsetzung des Plans wurden drei zentrale Ziele definiert (vgl. Europäische Kommission 2018b, S. 3ff.):

- 1) Die Erhöhung der technologischen und industriellen Kapazität der EU sowie die Steigerung der Nutzung von KI in der gesamten Wirtschaft, u. a. durch Investitionen, die Stärkung von Forschung und Entwick-

lung, sowie die Bereitstellung von Datenmengen und Rechenkapazitäten,

- 2) die Vorbereitung auf die durch den Einsatz von KI hervorgerufenen sozioökonomischen Veränderungen, u. a. durch die Modernisierung von Bildungs- und Ausbildungssystemen, die antizipierende Berücksichtigung von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt, die Unterstützung beim Übergang in den Arbeitsmarkt und die Anpassung sozialer Sicherungssysteme, um „niemanden zurückzulassen“ (ebd., S. 14),
- 3) die Gewährleistung eines geeigneten ethischen und rechtlichen Rahmens, basierend auf den Werten der EU und der Charta der Grundrechte.

Die bestehenden KI-Initiativen und Programme der EU mit (Berufs-)Bildungsbezug lassen sich diesen drei zentralen Zielen zumindest grob zuordnen.

Das Ziel der Erhöhung der technologischen und industriellen KI-Kapazität der EU und KI-Nutzung in der Wirtschaft wurde u. a. mit dem „Aktionsplan KI-Kontinent Europa“ (vgl. Europäische Kommission 2025a) im April 2025 aufgegriffen. Vorgesehen sind fünf Aktionsfelder, die einen substanziellen Ausbau der KI-Daten- und Computerinfrastruktur, den verbesserten Zugang zu umfangreichen und qualitativ hochwertigen Daten, die Vereinfachung von Vorschriften und die Stärkung von KI-Kompetenzen vorsehen.

Die durch den Einsatz von KI hervorgerufenen sozioökonomischen Veränderungen aufzufangen, liegt primär in der Verantwortung der Mitgliedstaaten. Deren Maßnahmen orientieren sich unter anderem an der „europäischen Säule sozialer Rechte“ (vgl. Europäisches Parlament/Europäischer Rat/Europäische Kommission 2017). Im Fokus der EU stehen daher eine Reihe von Initiativen und Programmen, die sich mit der Modernisierung von Bildungs- und Ausbildungssystemen befassen. Hierzu lassen sich unter anderem die Erasmus+-Förderinitiative (mit KI als einem der thematischen Schwerpunkte⁴²¹), die sogenannten Centres of Vocational Excellence (CoVE), die den Aufbau exzellenter Berufsbildungszentren mit Fokus auf Innovation und Digitalisierung zum Ziel haben⁴²², oder das Programm „Digital Europe“ (Finanzierung von KI-Schulungen und Weiterbildungsmaßnahmen; KI-Kompetenzzentren und Schulungsangebote) zählen.

⁴¹⁹ Bereits in 2017 hat das Europäische Parlament zivilrechtliche Regelungen im Bereich Robotik empfohlen. Diese Empfehlung beinhaltet auch einen Absatz zu Bildung und Beschäftigung, in dem KI erwähnt wird (Europäisches Parlament/Europäischer Rat/Europäische Kommission 2017, S. 10).

⁴²⁰ Österreich, Belgien, Bulgarien, die Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Finnland, Frankreich, Deutschland, Ungarn, Irland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, die Niederlande, Polen, Portugal, die Slowakei, Slowenien, Spanien und Schweden; 2018 war das Vereinigte Königreich noch EU-Mitglied. Der EU-Austritt erfolgte am 31. Januar 2020.

⁴²¹ Hiermit werden z. B. allgemein Projekte zur digitalen Transformation in der beruflichen Bildung gefördert, aber auch gezielt Projekte, die KI-basierte Lernplattformen entwickeln, oder Mobilitätsprojekte mit KI-Schwerpunkt (vgl. Europäische Kommission 2021).

⁴²² CoVE sind Teil der Erasmus+-Förderinitiative. Ein thematischer Schwerpunkt der Förderung von CoVE liegt auf der Entwicklung von KI-basierten Lehrmethoden und Schulungsmodule (vgl. Europäische Kommission 2021).

Im März 2025 wurde die Initiative „Union der Kompetenzen“ (Union of Skills) durch die Europäische Kommission vorgeschlagen (siehe Europäische Kommission 2025b). Diese hat zum Ziel, die „Entwicklung hochwertiger, inklusiver und anpassungsfähiger Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Kompetenzen zu unterstützen, um die Wettbewerbsfähigkeit der EU zu steigern“ (Europäische Kommission 2025b, S. 1). Gezielt sollen dazu eine neue EU-Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung im Jahr 2026 eingeführt, die die Berufsbildung attraktiver, innovativer und inklusiver macht, und eine Europäische Beobachtungsstelle für Kompetenzen eingerichtet werden. Explizit ist auch eine Initiative zu KI in der allgemeinen und beruflichen Bildung vorgesehen, um einen Rahmen für KI-Kompetenzen zu schaffen und die Integration von KI in der allgemeinen und beruflichen Bildung zu unterstützen (vgl. Europäische Kommission 2025b, S. 10).

Zur systematischen Erfassung und Förderung digitaler Kompetenzen stellt der europäische Referenzrahmen DigComp seit Jahren ein zentrales Orientierungsinstrument dar, das in Version 3.0 deutlich um KI-bezogene Inhalte erweitert wurde (vgl. Cosgrove/Cachia 2025). Das Rahmenwerk integriert neben klassischen digitalen Fähigkeiten zusätzliche Schwerpunkte auf KI-Kompetenzen, Cybersicherheit, Umgang mit Desinformation, digitalem Wohlbefinden und digitalen Rechten, und legt überarbeitete Niveaustufen von grundlegenden bis hin zu hoch fortgeschrittenen Kompetenzen vor.

Ergänzend dazu etabliert sich auf EU-Ebene das Konzept des „AI Talent“⁴²³, das ein breites Kompetenzverständnis verfolgt. AI Talent bezieht sich nicht nur auf hochspezialisierte KI-Expertinnen und -Experten, sondern auch auf anwendungsorientierte Kompetenzen für breite Teile der Erwerbsbevölkerung. Ziel ist es, sowohl Innovationsfähigkeit als auch Beschäftigungsfähigkeit zu sichern (vgl. Europäische Kommission 2025c).

Bereits zu Beginn der Auseinandersetzung mit den durch den Einsatz von Robotern und KI bedingten Herausforderungen hat sich die EU darauf festgelegt, einen KI-Ansatz zu fördern, der „den Menschen und der Gesellschaft insgesamt zugutekommt“ (vgl. Europäische Kommission 2018b, S. 3), weshalb der Notwendigkeit von ethischen Leitlinien beim Einsatz von KI hohe Priorität eingeräumt wurde. So wurde z. B. im Aktionsplan für digitale Bildung (vgl. Europäische Kommission 2020) die Erstellung von Leitlinien für die ethische Nutzung von KI und Daten für Lehr- und Lernzwecke als Ziel ausgegeben (Maßnahme 6). Mit der EU-KI-Verordnung, dem sogenannten AI Act, wurde im August 2024 der rechtliche Rahmen

zur Regulierung von KI-Systemen⁴²⁴ (unterschieden nach Risikoklassen) geschaffen (vgl. Europäische Union 2024) und damit wurden auch Anforderungen an Transparenz, Sicherheit und Qualifikation von KI-Systemen postuliert.

Wie die Vielzahl an EU-Verordnungen, Richtlinien, Programmen und Initiativen mit Bezug zu KI und beruflicher Bildung zeigt, ist KI bereits fest in der Berufsbildungspolitik verankert und zu einem der prägenden Themen geworden. Im Folgenden wird mittels einer deskriptiven Analyse untersucht, wie sich der Einsatz von KI auf der Ebene der Betriebe im europäischen Vergleich darstellt.

D 2.2 Einsatz von KI in Betrieben im europäischen Vergleich

Eurostat bietet die Möglichkeit, die Nutzung von KI auf Betriebsebene (Firmen mit mindestens zehn Mitarbeitern) in allen europäischen Ländern für die Jahre 2021 und 2024 nach Betriebsgröße und nach Sektoren zu analysieren **E**, um einen Einblick in den tatsächlichen Einsatz von KI auf betrieblicher Ebene im europäischen Vergleich zu bekommen.

E

Nutzung von IKT und E-Commerce in Unternehmen (Eurostat)

Seit 2002 wird eine jährliche EU-weite Umfrage zum Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) durchgeführt, in der u. a. die Nutzung von IKT auf Betriebsebene erhoben wird. 2021, 2023, 2024 und 2025 wurde explizit der Einsatz von KI erhoben.⁴²⁵ Unternehmen werden gemäß Verordnung (EG) Nr. 696/1993 (siehe Europäische Union 1993) definiert. Der Datensatz umfasst nur Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten. Im Jahr 2025 wurden 157.000 der 1,53 Mio. Unternehmen in der EU befragt.

Nutzung von Künstlicher Intelligenz nach Unternehmensgröße⁴²⁶

Die KI-Nutzung auf Unternehmensebene wird als der Anteil der Unternehmen berechnet, welche mindestens eine KI-Technologie verwenden.

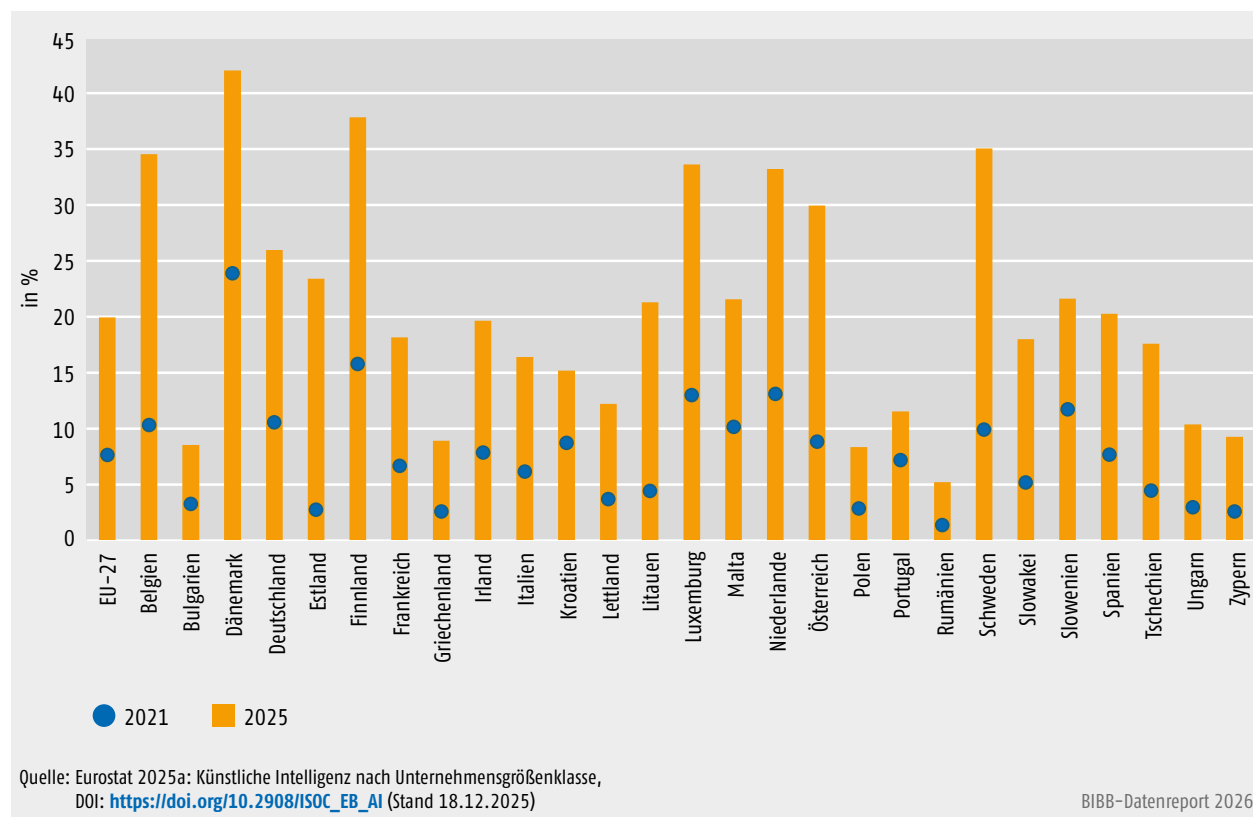
⁴²⁴ Der AI Act definiert ein KI-System als „ein maschinengestütztes System, das so konzipiert ist, dass es mit unterschiedlichem Grad an Autonomie betrieben werden kann und nach seiner Einführung Anpassungsfähigkeit zeigt, und das für explizite oder implizite Ziele aus den Eingaben, die es erhält, ableitet, wie es Ausgaben wie Vorhersagen, Inhalte, Empfehlungen oder Entscheidungen generieren kann, die physische oder virtuelle Umgebungen beeinflussen können“ (Europäische Union 2024, S. 46).

⁴²⁵ Die folgende Analyse ist auf die Jahre 2021 und 2024 beschränkt.

⁴²⁶ Siehe Künstliche Intelligenz nach Unternehmensgrößenklasse: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isocEb_ai/default/table (Stand: 01.02.2026)

⁴²³ Siehe <https://digital-strategy.ec.europa.eu/de/policies/ai-talent-skills-and-literacy> (Stand: 10.02.2026)

Schaubild D2.2-1: Anteil der Betriebe mit mindestens zehn Mitarbeitenden, in denen mindestens eine KI-Technologie genutzt wird, 2021 und 2025 (in %)



Die Größenklassifikation unterscheidet zwischen Unternehmen mit zehn bis 49 Beschäftigten und Selbstständigen, mit 50 bis 249 Beschäftigten und Selbstständigen und mit 250 oder mehr Beschäftigten und Selbstständigen.

Nutzung von Künstlicher Intelligenz nach Wirtschaftszweigen

Die KI-Nutzung auf Unternehmensebene wird als der Anteil der Unternehmen berechnet, welche mindestens eine KI-Technologie verwenden.

Wirtschaftliche Aktivitäten entsprechen der Klassifikation NACE Revision 2⁴²⁷.

Grad der Digitalisierung

Der Grad der Digitalisierung berechnet sich aus dem Anteil aller Betriebe, die einen hohen oder sehr hohen Grad der Digitalisierung aufweisen (basierend auf dem Digital Intensity Index Version 4)⁴²⁸.

KI-Nutzung in Europa – KI-Gefälle?

Innerhalb der EU zeigt sich ein klares KI-Gefälle: Unter allen Betrieben mit mindestens zehn Mitarbeitenden ist der Anteil der Betriebe in Dänemark (42 %) am höchsten, in denen mindestens eine KI-Technologie zum Einsatz kommt. Gleich dahinter folgen die anderen nordischen Länder (Finnland: 37,8 % und Schweden 35 %). Auch die Benelux-Staaten zeichnen sich durch eine relativ hohe Nutzung von KI-Technologien auf Betriebsebene aus (Belgien: 34,5 %; Luxemburg: 33,6 %; Niederlande: 33,2 %). Die baltischen Staaten bewegen sich im unteren Mittelfeld. Schlusslichter sind Rumänien (5,2 %), Polen (8,3 %) und Bulgarien (8,6 %). Deutschland ist im oberen Mittelfeld zu finden (26 %), aber deutlich hinter den nordischen Spitzenreitern.

In Dänemark berichten also etwa achtmal mehr Betriebe den Einsatz von KI-Technologie im Vergleich zu Rumänien, was auf ein „KI-Gefälle“ (AI-Divide) hindeutet, d.h., dass es innerhalb der EU sehr große Unterschiede in Bezug auf den Einsatz von KI auf Betriebsebene gibt und manche Länder wie Dänemark, Finnland und Schweden

⁴²⁷ Siehe [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_\(NACE\)](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Statistical_classification_of_economic_activities_in_the_European_Community_(NACE)) (Stand: 01.02.2026)

⁴²⁸ Siehe Digital Intensity Index (DII) composition overview 2015–2024 <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/341889/725524/>

[DII+v1+v2+v3+v4+2015–2023.pdf/2d0e55ee-8306-54db-a6e2-29a86583c1fe?t=1703234324067](https://ec.europa.eu/eurostat/documents/341889/725524/) (Stand: 01.02.2026)

Vorreiter sind, während andere Länder wie Rumänien, Polen und Bulgarien in der Entwicklung zurückliegen.

Dass dieses Gefälle tendenziell sogar noch zunimmt, zeigt sich, wenn man die Veränderungen seit 2021 mit in den Blick nimmt → **Schaubild D2.2-1**. Die höchsten prozentualen Veränderungen in der KI-Nutzung seit 2021 gab es in Schweden (25,1 Prozentpunkte), Belgien (24,2 Prozentpunkte), Finnland (22,0 Prozentpunkte) und Österreich (21,1 Prozentpunkte). Die Zuwachsraten in Dänemark (18,1 %) waren dagegen eher durchschnittlich, wohingegen Estland (20,6 Prozentpunkte) aufzuholen scheint und dabei die beiden anderen beiden baltischen Staaten hinter sich lässt. Auch die anderen beiden Benelux-Staaten (Luxemburg 20,6 Prozentpunkte, Niederlande 20,1 Prozentpunkte) sowie Österreich (21,1 Prozentpunkte) verzeichnen hohe Zuwachsraten. Die niedrigsten prozentualen Zuwachsraten seit 2021 verzeichnen Rumänien (3,8 Prozentpunkte), Portugal (4,3 Prozentpunkte), Bulgarien (5,3 Prozentpunkte) und Polen (5,5 Prozentpunkte).

KI-Nutzung nach Betriebsgröße in Europa

Ein KI-Gefälle lässt sich auch in Bezug auf Betriebsgröße feststellen → **Schaubild D2.2-2**: Unterteilt nach Betriebsgröße zeigt sich, dass die KI-Nutzung über alle Länder hinweg in Großbetrieben (250 Beschäftigte und mehr) deutlich höher ist als in den mittelgroßen Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) und am niedrigsten in den Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten. Der höchste Anteil der Großbetriebe mit KI-Nutzung ist in Finnland (79,4 %), Belgien (76,4 %), Dänemark (74,5 %) aber auch Slowenien (71,7 %) zu finden. Unter den Kleinbetrieben (zehn bis 49 Beschäftigte) weisen Dänemark (37,5 %), Finnland (33,5 %), Schweden (30,8 %) und Luxemburg (30,5 %) die höchsten Anteile auf, und bei den Betrieben mittlerer Größe (50 bis 249 Beschäftigte) sind es Dänemark (58,3 %), Finnland (51,4 %) und Belgien (54,5 %). In Deutschland zeigt sich ebenfalls eine deutliche Divergenz beim KI-Einsatz: Im Jahr 2025 nutzten rd. 26 % der Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten KI-Technologien, wobei große Unternehmen (mehr als 250 Beschäftigte) mit 57 % besonders stark vertreten waren, während bei kleinen Betrieben (zehn bis 49 Beschäftigte) lediglich 23 % KI einsetzten. Deutschland liegt somit im EU-Vergleich im oberen Mittelfeld. Damit

Schaubild D2.2-2: KI-Nutzung nach Betriebsgröße 2025 (in %)

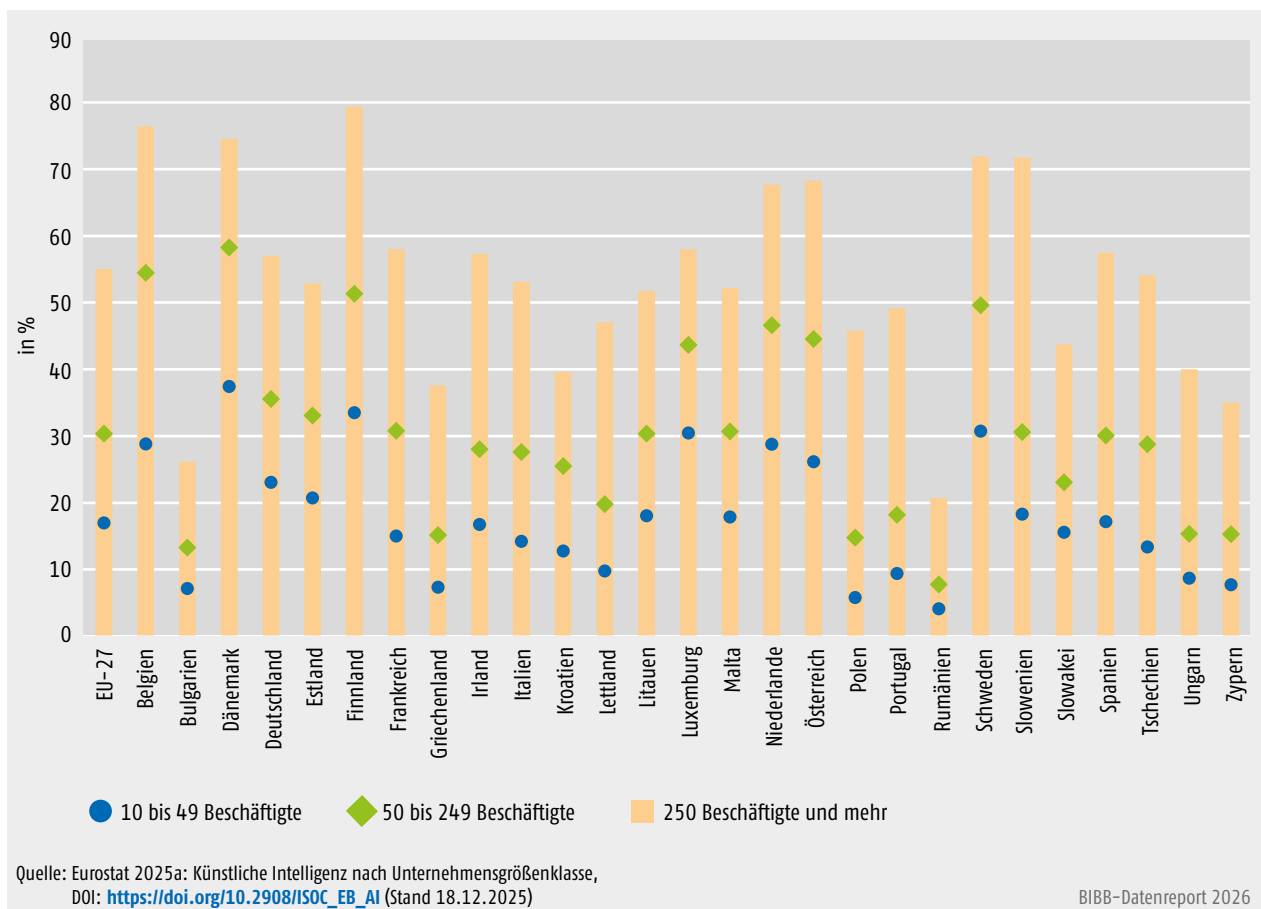


Tabelle D.2.2-1: KI-Nutzung nach ausgewählten Wirtschaftszweigen und Ländern 2025 (in %)

	Herstellen von Waren	Bau	Großhandel	Transport und Lagerei	Beherbergung und Gastronomie	Information und Kommunikation	Verwaltungs- und Unterstützungsdienstleistungen	Gesamt
EU-27	17,3	10,8	18,6	11,2	12,0	62,5	19,9	20,0
Belgien	39,8	20,3	32,8	22,4	18,5	78,2	29,0	34,5
Bulgarien	5,3	3,0	7,3	5,7	4,0	42,0	7,8	8,6
Dänemark	38,6	23,9	44,8	26,9	25,2	79,1	33,1	42,0
Deutschland	24,4	14,3	25,5	12,2	14,6	75,4	22,1	26,0
Estland	22,7	17,4	18,4	14,0	16,3	56,6	19,1	23,4
Frankreich	16,9	9,5	12,9	9,0	11,8	59,0	19,3	18,2
Griechenland	7,8	7,0	9,5	9,6	3,4	43,9	14,8	8,9
Irland	17,7	9,2	13,1	16,8	13,6	59,8	25,6	19,6
Italien	14,7	10,4	18,1	11,6	11,7	51,3	16,0	16,4
Luxemburg	37,6	24,0	27,2	27,9	17,0	73,5	31,9	33,6
Österreich	32,5	14,9	26,5	19,4	23,7	79,9	25,7	30,0
Polen	7,7	2,4	8,9	3,0	5,6	38,1	10,5	8,4
Portugal	9,9	4,7	8,7	14,8	8,3	52,8	11,1	11,5
Rumänien	3,2	2,7	4,1	3,1	1,7	32,1	5,0	5,2
Schweden	32,9	14,9	33,1	12,2	23,7	87,9	31,6	35,0
Slowenien	22,7	5,6	29,8	8,5	12,6	67,1	20,2	21,6
Slowakei	15,8	8,6	19,3	15,8	9,8	50,3	19,8	18,0
Spanien	17,1	11,3	17,8	14,7	15,2	60,6	18,8	20,3
Tschechien	16,7	7,8	19,2	6,1	10,1	60,5	13,0	17,6

Quelle: Eurostat 2025b: Künstliche Intelligenz, nach Aktivitäten der NACE Rev.2,
DOI: https://doi.org/10.2908/ISOC_EB_AIN2 (Stand 18.12.2025)

BIBB-Datenreport 2026

bestätigt sich das EU-weite Muster: Großunternehmen treiben die KI-Adoption deutlich stärker voran als kleine und mittelständische Unternehmen.

KI-Nutzung nach Wirtschaftszweig in Europa

Die Eurostat-Daten erlauben auch eine Differenzierung nach Wirtschaftszweig → [Tabelle D2.2-1](#)⁴²⁹. Auch hier zeigt sich eine KI-Kluft. EU-weit findet sich der höchste Anteil an Betrieben, die KI einsetzen, im Informationssektor, gefolgt vom Verwaltungssektor. Mit dem höchsten

Anteil an KI-Nutzung in fünf der sieben ausgewählten Wirtschaftszweige sticht Dänemark wieder hervor (am deutlichsten bei Information und Kommunikation), gefolgt von Belgien (Herstellung von Waren) und Schweden (Information und Kommunikation) mit dem höchsten Anteil in jeweils einem Wirtschaftszweig. Rumänien weist über fast alle Wirtschaftszweige hinweg (fünf von sieben) den kleinsten Anteil an KI-Nutzung in Betrieben auf. Deutschland liegt in allen Sektoren über dem EU-Durchschnitt, aber zum Teil deutlich hinter den jeweiligen Vorreiterländern.

⁴²⁹ Zur Wahrung der Übersichtlichkeit und aufgrund nicht vollständiger Daten wurde die Anzahl der Wirtschaftszweige und Länder für die folgenden Analysen begrenzt.

Hinweise auf ein KI-Gefälle lassen sich auch in Bezug auf Berufsgruppen und Bildungsabschlüsse finden. In einer Studie des Joint Research Center der Europäi-

schen Kommission wird zwischen drei Bildungsniveaus unterschieden. Unter den Personen mit dem niedrigsten Bildungsabschluss ist auch der Anteil jener zu finden, die KI am Arbeitsplatz am wenigsten nutzen. Mit steigendem Bildungsabschluss nimmt der Anteil jener zu, die KI am Arbeitsplatz einsetzen. Auch die Betrachtung verschiedener Berufsgruppen mit unterschiedlichem Berufsstatus zeigt eine KI-Kluft: Führungskräfte und Fachkräfte weisen eine höhere KI-Nutzung am Arbeitsplatz auf, im Vergleich zu Bedienern (Operator) und einfachen Grundtätigkeiten (Elementary) (Gonzales Vazquez u. a. 2025, S. 39-40).

Digitalisierung und KI

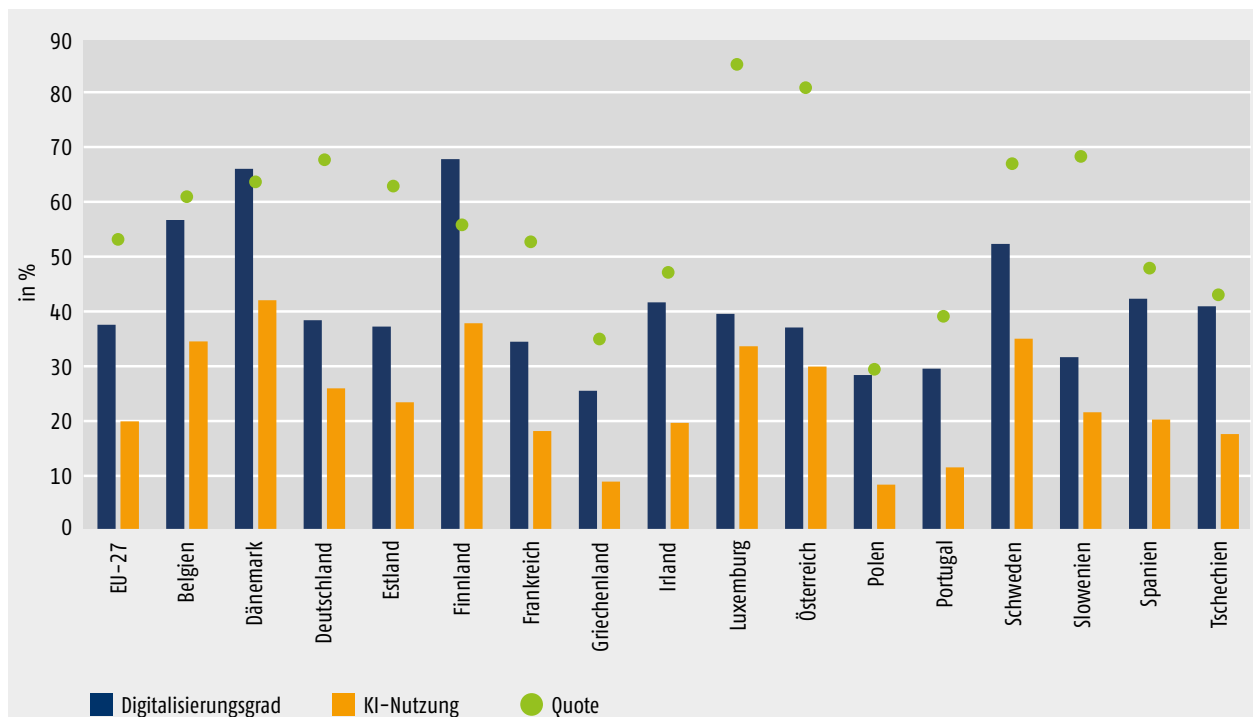
Der erreichte Grad der Digitalisierung **E** der Firmen hat nicht zwingend einen direkten Einfluss auf die KI-Nutzung. So haben zwar die nordischen Länder bereits einen sehr hohen Grad an Digitalisierung erreicht, weshalb sie tendenziell auch eine höhere KI-Nutzung auf Betriebs-ebene zu verzeichnen haben. Die KI-Nutzung scheint allerdings im Verhältnis zum Grad der Digitalisierung in Finnland (Quote: 55,8 %) und Schweden (Quote: 67,0 %) nicht so hoch auszufallen, wie zu erwarten wäre → **Schaubild D2.2-3**. Hier stehen Luxemburg (Quote:

85,1 %) und Österreich (Quote: 80,8 %) wesentlich besser da. Zypern (Quote: 24,6 %), Polen (Quote: 29,4 %), Rumänien (Quote: 30,4 %) und Griechenland (Quote: 35 %) schneiden deutlich schlechter ab. Spanien hat z. B. eine höhere Digitalisierungsrate (42,3 %) seiner Betriebe auszuweisen als Österreich (37,1 %), aber die gleiche KI-Nutzungsquote (Spanien 20,3 %, Österreich 20,3 %). Für Deutschland zeigt sich ein ähnliches Bild: Trotz eines nur mittleren Digitalisierungsgrades (38,4 %) seiner Unternehmen (leicht über EU-Durchschnitt, aber deutlich hinter Dänemark, Finnland und Schweden) liegt die KI-Nutzungsquote mit rd. 26 % vergleichsweise höher, als anhand des Digitalisierungsniveaus zu erwarten wäre (Quote von 67,6 %).

Weiterbildung und KI

Der zunehmende Einsatz von KI in europäischen Betrieben geht mit veränderten Kompetenzanforderungen einher. Neben technischen Fähigkeiten gewinnen insbesondere anwendungsbezogene, datenbezogene sowie reflexive Kompetenzen im Umgang mit KI-Systemen an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund rückt der Weiterbildungsbedarf der europäischen Erwerbsbevölkerung zunehmend in den Fokus von Bildungs-, Arbeitsmarkt-

Schaubild D2.2-3: Grad der Digitalisierung und KI-Nutzung in Betrieben in ausgewählten Ländern 2025 (in %)



Anm.: Die Quote berechnet sich als Anteil der Betriebe, die KI nutzen, geteilt durch die Betriebe mit sehr hohem und hohem Digitalisierungsgrad.

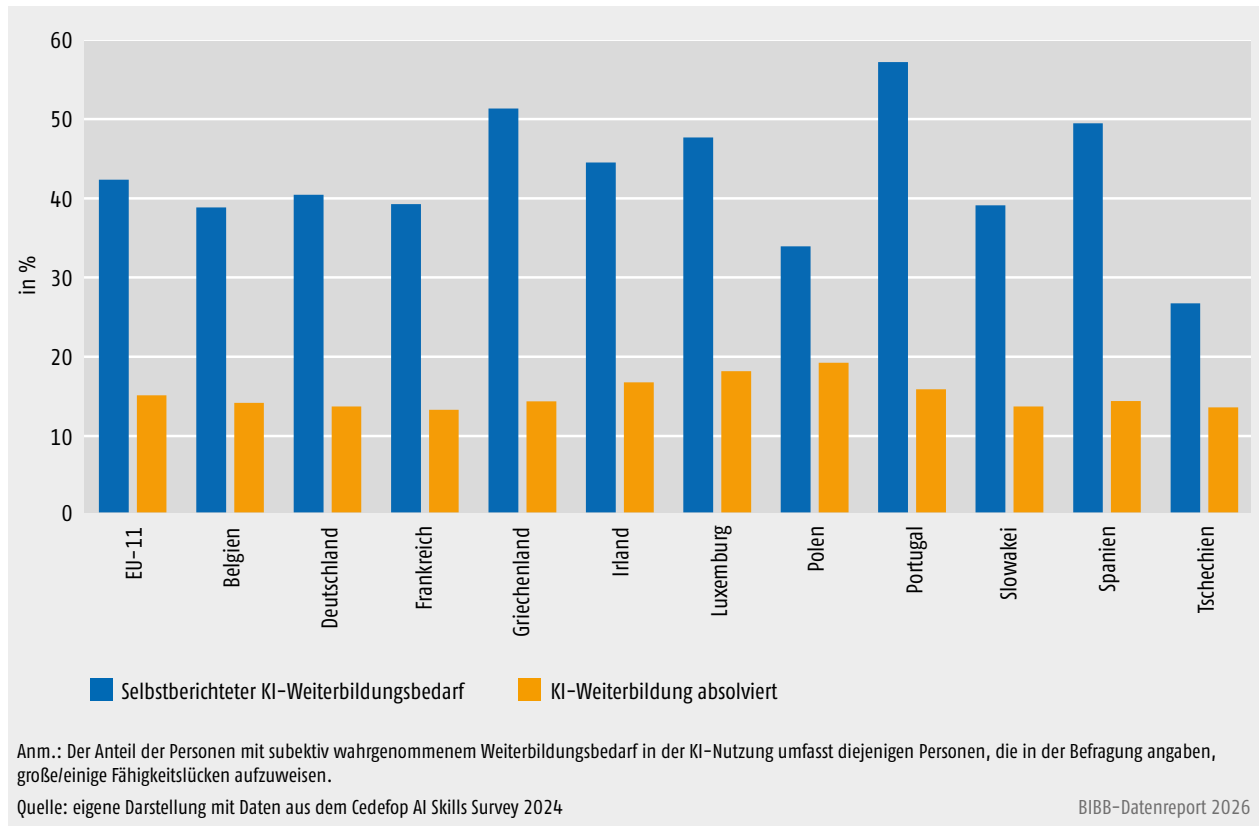
Quelle: Eurostat 2025a: Künstliche Intelligenz nach Unternehmensgrößenklasse, DOI: https://doi.org/10.2908/ISOC_EB_AI;

Eurostat 2025c: Digitale Intensität, nach Aktivitäten der NACE Rev.2, DOI: https://doi.org/10.2908/isoc_e_diin2

(Stand 18.12.2025); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild D2.2-4: Personen mit selbstberichtetem Weiterbildungsbedarf in der KI-Nutzung und Anteil der Personen, die im letzten Jahr eine KI-Weiterbildung absolviert haben, 2024 (Anteile in %)



und Wirtschaftspolitik (vgl. Europäische Kommission 2025a; 2025b).

Im Vergleich zur betrieblichen KI-Nutzung ist die empirische Datenlage zur KI-bezogenen Weiterbildung bislang wesentlich eingeschränkter. Eurostat erhebt derzeit keine eigenständigen Indikatoren zu KI-spezifischen Weiterbildungsaktivitäten, sondern lediglich allgemeine Daten zur digitalen Intensität und Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnik. Erste systematische Einblicke liefern jedoch spezialisierte Erhebungen, insbesondere der Cedefop AI Skills Survey aus dem Jahr 2024 (siehe Cedefop 2025), der in elf europäischen Ländern⁴³⁰ durchgeführt wurde und Informationen zu wahrgenommenen Kompetenzlücken sowie zur Teilnahme an KI-bezogenen Weiterbildungen liefert.

Die erste Auswertung des Cedefop AI Skills Survey in diesen elf europäischen Ländern erlaubt einen ersten Einblick in Bezug auf Wahrnehmung an und Umfang von KI-Weiterbildungen in den befragten Ländern → [Schaubild D2.2-4](#). Diese Erhebungen zeigen u. a., dass der

subjektive Weiterbildungsbedarf für KI zwar in südeuropäischen Ländern besonders hoch ist, gleichzeitig aber auch in vielen Branchen und Betrieben in Deutschland ein spürbarer Bedarf an KI-Weiterbildung besteht. Ergänzend dokumentiert die Weiterbildungsstudie 2024 von Bitkom, dem Verband der deutschen IKT-Branche, dass in Deutschland die Nachfrage nach KI-bezogenen Weiterbildungen stark wächst und viele Unternehmen aktiven Unterstützungs- und Informationsbedarf (u. a. zum AI Act und zu Implementierungsthemen) sehen (siehe Bitkom Akademie und HRpepper 2024).

Wahrgenommene KI-Kompetenzlücken in Europa

Die Ergebnisse der Cedefop-Erhebung zeigen deutliche länderspezifische Unterschiede. Die Teilnehmenden wurden u. a. danach gefragt, wie sie selbst ihren Weiterbildungsbedarf zu KI einschätzen. Es zeigt sich, dass der subjektiv wahrgenommene Weiterbildungsbedarf im Bereich KI in den südeuropäischen Ländern besonders hoch ist. In Portugal berichten z. B. rd. 57 % der Befragten einen größeren oder zumindest mittleren KI-Weiterbildungsbedarf, gefolgt von Griechenland (51 %) und Spanien (49 %).

⁴³⁰ Belgien, Deutschland, Frankreich, Griechenland, Irland, Luxemburg, Polen, Portugal, Slowakei, Spanien und Tschechien.

Diese Ergebnisse korrespondieren mit dem zuvor dargestellten KI-Gefälle auf Betriebsebene. Länder mit einer geringeren Verbreitung von KI-Anwendungen in Unternehmen weisen tendenziell höhere wahrgenommene Weiterbildungsbedarfe auf. Die KI-Kompetenzlücken verstärken damit bestehende strukturelle Unterschiede innerhalb der EU.

Für Deutschland ergibt sich ein differenziertes Bild. Zwar liegt der wahrgenommene Weiterbildungsbedarf unter dem Niveau der südeuropäischen Länder, dennoch berichten viele Beschäftigte von fehlendem Wissen im Umgang mit KI-Anwendungen sowie von Unsicherheiten in Bezug auf rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen. Dies deckt sich mit nationalen Befunden, wonach fehlendes Wissen eines der zentralen Hemmnisse für den KI-Einsatz in Unternehmen darstellt (vgl. Cedefop 2025).⁴³¹

Teilnahme an KI-bezogenen Weiterbildungen

Verglichen mit dem subjektiv wahrgenommenen Weiterbildungsbedarf variiert die Weiterbildungsrate hingegen nicht sehr stark zwischen den elf Ländern → **Schaubild D2.2-4**. Der wahrgenommene Bedarf spiegelt sich bislang nur eingeschränkt in tatsächlichen Weiterbildungsaktivitäten wider. Der Anteil der Personen, die in den letzten zwölf Monaten an KI-bezogenen Weiterbildungen teilgenommen haben, liegt in allen untersuchten Ländern auf einem vergleichsweise moderaten Niveau. Die höchsten Weiterbildungsquoten finden sich in Polen, Luxemburg, Irland und Portugal, während die übrigen Länder überwiegend Werte zwischen 13 % und 14 % aufweisen (siehe auch Cedefop 2025).

Damit zeigt sich ein Missverhältnis zwischen wahrgenommenem Bedarf und realisierter Weiterbildung. Dieses lässt sich u. a. auf strukturelle Faktoren zurückführen, etwa auf begrenzte betriebliche Weiterbildungsangebote – insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen –, fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen sowie unzureichende Transparenz über bestehende Weiterbildungsformate.

Unterschiede zeigen sich auch zwischen Qualifikations- und Berufsgruppen. Höherqualifizierte Beschäftigte sowie Fach- und Führungskräfte nehmen deutlich häufiger an KI-bezogenen Weiterbildungen teil als Personen in einfachen Tätigkeiten oder mit niedrigerem formalem Bildungsabschluss. Damit besteht die Gefahr, dass sich bestehende Kompetenz- und Beschäftigungsunterschiede im Zuge der KI-Transformation weiter verfestigen.

Strategien und Initiativen in der Weiterbildung

Wie eingangs erwähnt, hat die Europäische Kommission auf politischer Ebene in den vergangenen Jahren eine Reihe von Initiativen gestartet, die explizit auf die Entwicklung von KI-Kompetenzen und die Schließung von Kompetenzlücken zielen. Für den Bereich der KI-Weiterbildung bietet der europäische Referenzrahmen DigComp (vgl. Cosgrove/Cachia 2025) die Möglichkeit, verschiedene Kompetenzniveaus zu unterscheiden – etwa zwischen grundlegender KI-Nutzungskompetenz für breite Beschäftigtengruppen, spezialisierten Datenkompetenzen für Fachkräfte in datenintensiven Tätigkeiten und vertieften technischen Kompetenzen für KI-Entwicklerinnen und -Entwickler. In Verbindung mit sektorspezifischen Kompetenzmodellen können so passgenaue Weiterqualifizierungs- und Neuqualifizierungspfadmodelle (Up- und Reskilling) entwickelt werden, die sich an den jeweiligen Arbeitsaufgaben und Branchenanforderungen orientieren.⁴³²

Diese Ansätze sind eingebettet in übergeordnete EU-Strategien, insbesondere in die von der Europäischen Kommission im März 2025 lancierte „Union der Kompetenzen“ (Union of Skills). Sie sieht u. a. eine neue EU-Strategie für die berufliche Aus- und Weiterbildung vor, die die Attraktivität, Innovationsfähigkeit und Inklusion der Berufsbildung stärken und eine europäische Beobachtungsstelle für Kompetenzen etablieren soll, u. a. im Rahmen einer spezifischen Initiative zu KI.

Die Bedeutung von Weiter- und Neuqualifizierung im KI-Kontext wird zudem im sogenannten Draghi-Bericht von 2024 (siehe Europäische Union 2025a) aufgegriffen, der den Mangel an digitalen und KI-bezogenen Kompetenzen als einen zentralen Engpass für die Wettbewerbsfähigkeit Europas hervorhebt.

Auf nationaler Ebene verfolgen mehrere Mitgliedstaaten ambitionierte Programme, darunter Frankreichs „France and AI“-Plan⁴³³ mit einem Investitionsvolumen von rd. 10 Mrd. Euro, die deutschen KI-Kompetenzzentren sowie die portugiesische Initiative „AI Portugal 2030“⁴³⁴, die auf die Weiterbildung von bis zu 1,3 Mio. Beschäftigten abzielt. Diese Beispiele verdeutlichen, dass KI-bezogene Weiterbildung zunehmend als strategische Aufgabe verstanden wird, um technologische Transformation,

⁴³¹ Unser Dank geht an Konstantinos Pouliakas von Cedefop für die Bereitstellung der Daten.

⁴³² Siehe <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/news/new-chapter-digital-skills-europe-explore-digcomp-30> (Stand: 10.02.2026)

⁴³³ Siehe <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/actions/national-initiatives/national-strategies/france-national-strategy-ai> (Stand: 10.02.2026)

⁴³⁴ Siehe <https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/actions/national-initiatives/national-strategies/portugal-national-artificial-intelligence-strategy> (Stand: 10.02.2026)

Produktivität und soziale Inklusion miteinander zu verbinden. Auf EU-Ebene wird dies durch Programme wie „Digital Europe“, Erasmus+ und den koordinierten KI-Aktionsplan ergänzt, die gezielt die Entwicklung von KI-Kompetenzen, die Finanzierung von Schulungsangeboten und den Aufbau von KI-Kompetenzzentren unterstützen.⁴³⁵

Für Deutschland dokumentiert die Weiterbildungsstudie 2024 der Bitkom Akademie (siehe Bitkom Akademie und HRpepper 2024) einen stark wachsenden Bedarf an KI-bezogenen Weiterbildungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Umsetzung des AI Act sowie betrieblichen Implementierungsfragen. Viele Unternehmen sehen demnach erheblichen Informations- und Unterstützungsbedarf zu rechtlichen Rahmenbedingungen, zur Einbindung von KI in bestehende Prozesse, zum Datenschutz sowie zu Fragen der Kompetenzentwicklung in Fach- und Führungskräftegruppen.

Fazit: Das KI-Gefälle im europäischen Kontext

Die vorangegangenen Analysen zur KI-Nutzung in europäischen Unternehmen zeigen ein deutliches KI-Gefälle zwischen Mitgliedstaaten, nach Unternehmen und Wirtschaftszweigen, das sich in ähnlicher Weise in den Kompetenzprofilen der Beschäftigten widerspiegelt. Dieses KI-Gefälle stellt eine zentrale Herausforderung für die KI-Transformation in Europa dar. Während nordeuropäische und Benelux-Länder hohe KI-Nutzungsraten aufweisen, bleiben insbesondere einige süd- und osteuropäische Länder sowohl bei der Nutzung von KI-Technologien als auch bei der Verfügbarkeit einschlägiger Kompetenzen zurück. Zugleich verdeutlicht der Cedefop-AI-Skills-Survey 2024 (siehe Cedefop 2025), dass ein wachsender Teil der europäischen Erwerbsbevölkerung bereits mit KI-Systemen arbeitet und damit in seinem Arbeitsalltag von KI-bezogenen Kompetenzanforderungen betroffen ist. Vor diesem Hintergrund erstreckt sich die bildungs- und arbeitsmarktpolitische Diskussion von der Frage, ob KI-Arbeitsplätze ersetzt, hin zu der Frage, wie Beschäftigte befähigt werden können, KI-Systeme kompetent, verantwortungsvoll und produktiv zu nutzen. Auf europäischer Ebene sind deshalb Weiter- und Neuqualifizierung im KI-Kontext ein wesentlicher Bestandteil europäischer Strategien zur Begleitung des technologischen Wandels.

(Daniel Neff, Maren Verfürth)

⁴³⁵ Siehe <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/shaping-and-strengthening-european-ai-talent> (Stand: 10.02.2026)

D 3 Mobilität in der Berufsbildung

Die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft und Gesellschaft verändert die Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen. Internationale Standards, kulturelle Heterogenität und die Nutzung von Fremdsprachen erfordern immer häufiger internationale berufliche Handlungskompetenz. Das Berufsbildungssystem hat auf diesen Bedarf nun mit der konsensualen Entwicklung einer Formulierungshilfe für internationale Kompetenzen in Ordnungsverfahren reagiert (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2022). Dieser sogenannte Kompetenzbaukasten hat das Potenzial, eine bundeseinheitliche, transparente Vermittlung internationaler beruflicher Handlungskompetenz in der Berufsbildung zu unterstützen.

Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung sind in besonderer Weise geeignet, diese Kompetenzen zu vermitteln (vgl. Friedrich/Körbel 2011; Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018, 2019; Krichewsky-Wegener 2020). Internationale Lernmobilität in der Berufsbildung eröffnet individuelle Chancen für Lernende, sichert die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und leistet einen Beitrag zur Attraktivität der Berufsbildung.

Die Steigerung der Mobilität in der Berufsbildung hat daher in der nationalen und europäischen Bildungspolitik eine hohe Priorität. Das BMBF hat im Jahr 2022 die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung gestartet (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022). Die Initiative zielt u. a. darauf ab, die Berufsbildung durch eine intensivere internationale Ausrichtung zu stärken und mehr Auszubildende für einen Auslandsaufenthalt zu begeistern. Um das zu erreichen, wurden drei Schwerpunkte gesetzt. Erstens sollen die Lernaufenthalte im Ausland inklusiver werden, damit sich alle Auszubildenden angesprochen fühlen. Zweitens sollen auf der Grundlage der Erfahrungen in der Coronapandemie die digitalen Begleitangebote ausgebaut werden. Ziel ist es, die Vor- und Nachbereitung der Auslandsaufenthalte zu stärken und in Krisenzeiten auch Ländergrenzen überschreitendes Lernen ohne physische Mobilität zu ermöglichen. Zum Dritten lief im Jahr 2023 ein Konsultationsprozess, in dem geklärt werden sollte, wie ein Deutscher beruflicher Austauschdienst (DBAD) zur Stärkung der Auslandsmobilität beitragen könnte. Dafür wurden in einem breit angelegten Verfahren mit Stakeholdern aus dem In- und Ausland Aufgabenfelder identifiziert. Die Exzellenzinitiative greift dabei auch die Empfehlungen der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ auf (vgl. Deutscher Bundestag 2021).

In der europäischen Berufsbildungspolitik wird die internationale Mobilität ähnlich diskutiert und in be-

sonderer Weise gefördert. Verstärkend kommt hier noch das europäische Motiv hinzu, die Freizügigkeit sicherzustellen. Der Rat der Europäischen Union hat im Jahr 2024 in der Empfehlung „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle“ das Ziel formuliert, den Anteil der Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung, die im Rahmen ihres Bildungsgangs internationale Erfahrungen sammeln, bis zum Jahr 2030 auf 12 % zu steigern (vgl. Rat der Europäischen Union 2024a). Die Mobilitätsquote ist damit einer von drei Indikatoren, mit denen der Rat die Zielerreichung und den Grad des Erfolges seiner Berufsbildungspolitik für nachhaltiges Wachstum, soziale Gerechtigkeit und Resilienz überprüfen wird. Die Mobilitätsquote wird daher in den kommenden Jahren Gegenstand des Monitorings und der Berichterstattung auf europäischer Ebene sein.

Die von der Nationalen Agentur beim BIBB veröffentlichten Mobilitätsstudien haben gezeigt, dass im Jahr 2010 3,2 % und im Jahr 2017 5,3 % aller Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung im Rahmen ihrer Ausbildung einen Lernaufenthalt im Ausland realisiert hatten (vgl. Friedrich/Körbel 2011; Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018). Aufgrund der starken Zuwächse im Programm Erasmus+ in den Jahren 2018 und 2019 sowie dem Ausbau der Förderung des Programms AusbildungWeltweit (vgl. Kapitel D3.2) lässt sich abschätzen, dass im Jahr 2019 eine Mobilitätsquote von etwa 7 % erreicht wurde. Aufgrund der Coronapandemie kam es in den Jahren 2020 und 2021 zu einem erheblichen Einbruch der Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung. Ab dem Jahr 2023 wurden in den Programmen Erasmus+ sowie AusbildungWeltweit dann aber Antragszahlen realisiert, die deutlich höher waren als vor der Pandemie. Dieser Trend hat sich in den Jahren 2024 und 2025 weiter verstärkt.

D 3.1 Erasmus+

Erasmus+ (Laufzeit 2021 bis 2027) ist das Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport der Europäischen Union (EU). Zwischen 2021 und 2027 steht dafür ein Gesamtbudget von rd. 26 Mrd. € zur Verfügung; das ist fast doppelt so viel wie für das Vorgängerprogramm. Dabei soll der Zugang für alle Menschen und Organisationen erleichtert werden, insbesondere sollen Menschen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft oder etwa aufgrund bestehender Mobilitätshindernisse die Möglichkeit zur Teilnahme erhalten. Neben dieser ersten Priorität „Inklusion und Vielfalt“ gibt es die drei weiteren Prioritäten „Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels“, „Digitaler Wandel“ und „Teilhabe am demokratischen Leben“. Zentrales Instrument von Erasmus+ ist die Projektförderung.

Das Programm umfasst neben den vier Bildungssektoren Berufsbildung, Erwachsenenbildung, Schule und Hochschule auch die Bereiche Jugend und Sport. Es leistet einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung eines europäischen Bildungsraums (vgl. Europäische Kommission 2017), zur Weiterentwicklung von Aus- und Weiterbildung in Europa (vgl. Rat der Europäischen Union 2020) und zur Umsetzung der in der Herning-Erklärung von Politik und Sozialpartnern in Europa genannten Ziele (vgl. Europäische Union [Danish EU Presidency] 2025b). Der Anteil für die Berufsbildung liegt bei mindestens 21,5 % des Gesamtbudgets. In Deutschland sind vier Nationale Agenturen für die Umsetzung von Erasmus+ verantwortlich. Für die Sektoren Berufsbildung und Erwachsenenbildung ist die Nationale Agentur beim BIBB zuständig.

Im Juni 2025 wurde zusammen mit dem Vorschlag für den mehrjährigen Finanzrahmen 2028 bis 2034 der EU auch der Vorschlag zur Verordnung von Erasmus+ 2028 bis 2034 veröffentlicht (vgl. Europäische Kommission 2025f). Über beide Vorschläge wird in den nächsten Jahren zwischen den beteiligten Akteuren verhandelt werden.

Mobilität in der Berufsbildung

Die Lernmobilität von Einzelpersonen ist eine der insgesamt drei Leitaktionen des Programms. Mobilitätsaktivitäten wurden mit dem Beginn von Erasmus+ in weiten Teilen auf institutionelle Förderung umgestellt. Einrichtungen können sich akkreditieren lassen und bekommen damit für die gesamte Laufzeit des Programms sicheren und unkomplizierten Zugang zu Fördermitteln. So haben sie mit der Akkreditierung die Möglichkeit, jährlich eine Mittelanforderung einzureichen und damit kontinuierlich Auslandsaufenthalte durchzuführen. Zusätzlich gibt es einen vereinfachten Zugang auf Projektebene. Einrichtungen, die sich nicht direkt akkreditieren lassen möchten, können innerhalb von fünf Jahren maximal drei sogenannte Kurzzeitprojekte mit begrenzter Größe durchführen. Die Kurzzeitprojekte sichern einen direkten Zugang zu Fördermitteln und bieten die Möglichkeiten der Vorbereitung auf eine institutionelle Akkreditierung.

Im Rahmen von Mobilitätsprojekten können Auszubildende, Berufsfachschüler/-innen, Personen in der Berufsausbildungsvorbereitung und Personen in formaler beruflicher Weiterbildung sowie Absolventinnen und Absolventen dieser Bildungsgänge Auslandsaufenthalte mit einer Dauer von zehn Tagen bis zu einem Jahr realisieren. Das Programm fördert darüber hinaus die Teilnahme an Berufswettbewerben mit einer Dauer von ein bis zehn Tagen. Seit 2024 sind zudem Gruppenmobilitäten mit verkürzter Länge von zwei bis 30 Tagen und einem grö-

Tabelle D3.1-1: Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Akkreditierungen 2025

Aufruf	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Gesamt
Akkreditierungen beantragt	405	219	226	157	125	119	1.251
Akkreditierungen bewilligt	377	205	203	100	100	105	1.090

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Februar 2026
BIBB-Datenreport 2026

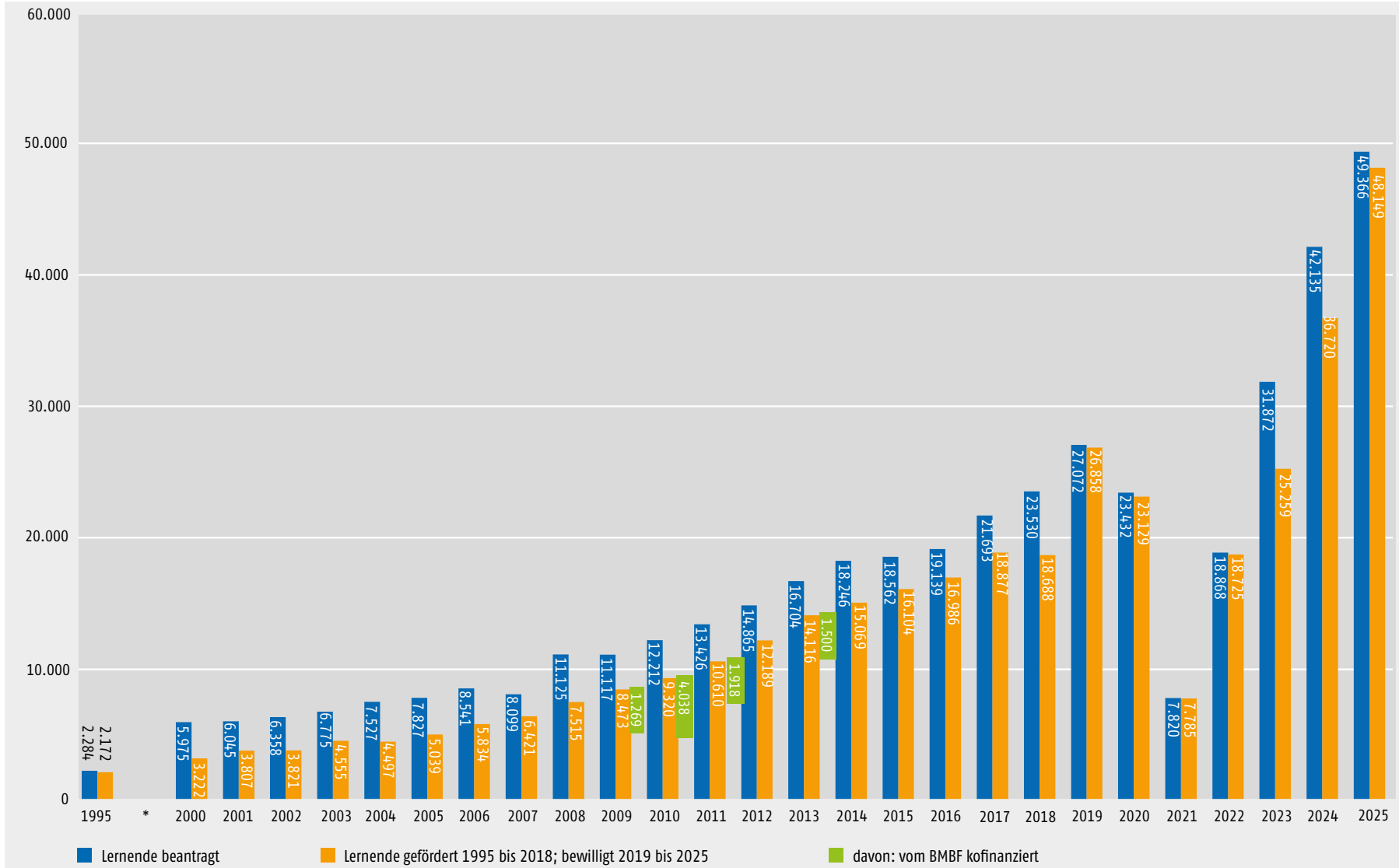
ßeren Fokus auf Peer-Learning-Programme möglich. Das Berufsbildungspersonal kann zum Zweck des Lernens oder Ausbildens bzw. Unterrichtens und für den Besuch von Kursen gefördert werden. Die Aufenthaltsdauer beträgt je nach Aktivität zwischen zwei und 365 Tagen. Mit dem Beginn der laufenden Programmgeneration im Jahr 2021 gibt es zudem die sogenannten sonstigen unterstützten Aktivitäten. Sie umfassen vorbereitende Besuche, Einladungen an Expertinnen und Experten zum fachlichen Austausch und die Aufnahme von in Ausbildung befindlichen Lehrkräften. Abhängig von der gewählten Aktivitätsart kann die Mobilität zwischen zwei und 365 Tagen gefördert werden.

Erasmus+-Akkreditierung

Die Akkreditierung stellt quasi eine Erasmus+-Mitgliedschaft dar. Mit der Akkreditierung wird den Einrichtungen bescheinigt, dass sie einen Plan zur Durchführung qualitativ hochwertiger Auslandsaufenthalte im Rahmen umfassender Anstrengungen zur Organisationsentwicklung haben. Dieser Plan wird als Erasmus-Plan bezeichnet und ist ein wichtiger Bestandteil des Akkreditierungsantrags. Auf diese Weise verbindet das Programm die Förderung von Auslandsaufenthalten und Organisationsentwicklung. Im Jahr 2025 reichten 119 Institutionen einen Akkreditierungsantrag ein, davon wurden 105 bewilligt → [Tabelle D3.1-1](#).⁴³⁶ Damit verfügen in Deutschland 1.090 Berufsbildungseinrichtungen über eine Erasmus+-Akkreditierung. Die Nachfrage übersteigt die Erwartung deutlich. Dies zeigt, dass viele Berufsbildungseinrichtungen das Profil ihrer Einrichtung und ihres Bildungsangebotes international ausrichten und sich mit einer Erasmus+-Akkreditierung langfristig am Programm beteiligen wollen.

⁴³⁶ In den Antragsrunden 2023 und 2024 wurden pro Jahr nur 100 neue Akkreditierungen vergeben.

Schaubild D3.1-1: Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2025, Lernende



* Daten für die Jahre 1996 bis 1999 können dem BIBB-Datenreport 2025, Kapitel D3.1 entnommen werden.

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Juni 2025

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle D3.1-2: Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 2025, Projekte, Teilnehmende und Budgets

	Zahl der Projekte		Zahl der Teilnehmenden				Budget	
	beantragt	bewilligt	Zahl der Teilnehmenden beantragt		Zahl der Teilnehmenden bewilligt		beantragt in Mio. €	bewilligt in Mio. €
Kurzzeitprojekte	127	122	2.536	davon Lernende 1.907	2.432	davon Lernende 1.813	5,55	5,27
				davon Bildungspersonal 629		davon Bildungspersonal 619		
Im Rahmen einer Akkreditierung	845	836	59.032	davon Lernende 47.459	57.619	davon Lernende 46.336	Beantragung von Aktivitäten	126,80
				davon Bildungspersonal 11.573		davon Bildungspersonal 11.283		
Gesamt	972	958	61.568	davon Lernende 49.366	60.051	davon Lernende 48.149	nicht möglich	132,07
				davon Bildungspersonal 12.202		davon Bildungspersonal 11.902		

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Juni 2025

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle D3.1-3: Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 2025, bewilligte Teilnehmende

Aktivitätstyp		Bewilligte Teilnehmende				
		Insgesamt	davon: in Kurzzeitprojekten	davon:		
				im Rahmen der Akkreditierung	davon: in Programmländern	davon: in nicht mit dem Programm assoziierten Ländern
Lernende						
	Kurzzeitmobilitäten	36.407	1.417	34.990	32.848	2.142
	Langzeitmobilitäten	1.252	4	1.248	1.116	132
	Gruppenmobilitäten	10.314	392	9.922	9.922	-
	Teilnahme an Berufswettbewerben	176	-	176	157	19
Lernende insgesamt		48.149	1.813	46.336	44.043	2.293
Personal						
	Job Shadowing	7.140	453	6.687	6.187	500
	Lehr- oder Schulungstätigkeit	250	31	219	196	23
	Kurse	4.172	122	4.050	4.050	-
	Eingeladene Experten/Expertinnen	332	13	319	319	-
	Aufnahme von Personal in Ausbildung	8		8	8	-
Personal insgesamt		11.902	619	11.283	10.760	523
Teilnehmende insgesamt		60.051	2.432	57.619	54.803	2.816

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Juni 2025

BIBB-Datenreport 2026

Bewilligte Auslandsaufenthalte, Aktivitäten und internationale Dimension

Im Jahr 2025 standen 132,07 Mio. € für die Mobilität in der Berufsbildung zur Verfügung. 836 akkreditierte Einrichtungen konnten auf der Grundlage einer Mittelanforderung gefördert werden. Sie haben so von ihrer Möglichkeit Gebrauch gemacht, Mobilitätsmittel im vereinfachten Verfahren abzurufen. Darüber hinaus wurden 122 Kurzzeitprojekte bewilligt. Damit sind insgesamt 958 Projekte mit 60.051 Teilnehmenden in Förderung gegangen → **Tabelle D3.1-2**. Im Jahr 2019, dem letzten Jahr vor der Coronapandemie, wurden 32.887 Auslandsaufenthalte bewilligt. Nachdem im Jahr 2021 die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten auf rd. 30 % des Wertes von 2019 eingebrochen war, ist die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten nach dem Abklingen der Pandemie wieder sehr schnell und sehr stark angestiegen. Die Entwicklung der Zahl der Lernenden in der Berufsbildung im Rahmen von Erasmus+ seit 1995 ist in → **Schaubild D3.1-1** dargestellt.

Die im Jahr 2025 bewilligten Aktivitäten sind in → **Tabelle D3.1-3** dargestellt. Hervorgehoben werden sollen folgende Ergebnisse: Die oben genannten 122 bewilligten Kurzzeitprojekte zeigen, dass sich viele neue Einrichtungen dem Programm in der Projektform zuwenden. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Einrichtungen nach kurzer Zeit den institutionellen Zugang zum Programm suchen und eine Akkreditierung beantragen. Das entspricht der Intention des Programms, die Organisationsentwicklung zu fördern, und dem politischen Ziel, die internationale Ausrichtung des Systems zu fördern. Mit 57.619 bewilligten Auslandsaufenthalten im Rahmen der Akkreditierung wurden rd. 96 % aller Mobilitäten in diesem Rahmen realisiert.

Seit 2021 gibt es die Möglichkeit für akkreditierte Einrichtungen, weltweit Auslandsaufenthalte zu ermöglichen. Der Anteil ist auf 20 % der Mobilitätsmittel des einzelnen Projekts begrenzt. 2025 wurden 2.293 weltweite Auslandsaufenthalte für Lernende und 523 für Personal bewilligt, das sind rd. 5 % aller Auslandsaufenthalte. Ausführliche Informationen zu den geförderten Bildungsgängen, Berufen und dem Bildungspersonal des letzten abgeschlossenen Förderzyklus sind an anderer Stelle bereits veröffentlicht worden (vgl. Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2019; BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D3).

Inklusion und Poolprojekte

Erasmus+ hat die Priorität, Auslandsaufenthalte für alle Personen in der Berufsbildung zugänglich zu machen. Dabei gilt ein aus deutscher Perspektive erweiterter Inklusionsbegriff, der nicht auf Menschen mit Behinderung beschränkt ist, sondern alle Personen umfasst, die aus gesundheitlichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder anderen Gründen geringere Chancen haben, einen Auslandsaufenthalt zu realisieren. Das Programm stellt für ihre Förderung spezifische Instrumente bereit. Im Jahr 2025 wurden Auslandsaufenthalte für 8.245 Personen mit geringeren Chancen bewilligt (7.990 Lernende, 255 Bildungspersonal). Das sind rd. 14 % aller bewilligten Auslandsaufenthalte.

In der Regel beantragen Projektträger Stipendien für die Lernenden ihrer Einrichtungen. Davon zu unterscheiden sind die sogenannten Poolprojekte, die den individuellen Zugang von Einzelpersonen zu einem Stipendium über Erasmus+ bundesweit ermöglichen. Insbesondere Auszubildende von kleinen und mittleren Unternehmen sowie aus international unerfahrenen Bildungseinrichtungen bekommen so Zugang zu einem Stipendium, ohne dass ihr Unternehmen oder ihre Einrichtung ein Projekt selbst durchführt. Die Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ hat die Bedeutung von Poolprojekten zur Steigerung der Mobilität besonders hervorgehoben. Im Jahr 2025 konnten 2.216 Poolplätze bewilligt werden.⁴³⁷ Das BMBF (seit 2025 BMBFSFJ) stellt seit 2016 unter bestimmten Voraussetzungen eine nationale Kofinanzierung für die Organisation von Auslandsaufenthalten von Auszubildenden in Poolprojekten zur Verfügung. Im Rahmen der Kofinanzierung wurden 2025 sechs Projekte mit insgesamt 1.331 Poolplätzen für dual Auszubildende sowie Auszubildende in einem bundeseinheitlich geregelten Gesundheitsberuf gefördert. Die individuell zugänglichen Stipendien sind in der Poolprojekt-Datenbank unter www.meinauslandspraktikum.de zu finden.

(Laura Broß)

⁴³⁷ Die aufgeführten Zahlen zu den angebotenen Poolplätzen beruhen auf freiwilligen Angaben der Träger. Es handelt sich somit um Näherungswerte. Es ist anzunehmen, dass die tatsächlichen Zahlen höher sind.

D 3.2 BMBFSFJ-Mobilitätsprogramm AusbildungWeltweit

AusbildungWeltweit ist ein flexibel angelegtes Förderprogramm für weltweite Auslandsaufenthalte im Rahmen der Berufsausbildung, das die Nationale Agentur beim BIBB umsetzt. Im Zusammenspiel mit dem europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ schließt es eine wichtige strategische Lücke. Das Programm zeichnet sich durch Wirtschaftsnähe und einen niedrighschwelligem Zugang ohne Akkreditierungsverfahren aus. Ein eigenes digitales Förderportal erleichtert beruflichen Schulen sowie kleinen und mittelständischen Unternehmen sowohl die Antragstellung als auch die rechtssichere Bewirtschaftung der bereitgestellten Fördermittel. Unternehmen und berufliche Schulen nutzen geförderte Auslandsaufenthalte, um Schlüsselkompetenzen und die internationale berufliche Handlungskompetenz der Auszubildenden zu stärken, aber auch um die Attraktivität des Ausbildungsplatzangebotes zu erhöhen.

Die von der Nationalen Agentur beim BIBB veröffentlichte Mobilitätsstudie (2018) belegte für den Abschlussjahrgang 2017, dass vergleichsweise wenige Lernaufenthalte in außereuropäischen Ländern stattfanden bzw. kaum Fördermittel verfügbar waren. Mit der Pilotierung von AusbildungWeltweit im Jahr 2017 wurde diese Lücke geschlossen. Zielregionen sind seither alle Länder, die nicht Programmländer im europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ sind. Gefördert werden praxisorientierte Auslandsaufenthalte von drei Wochen bis drei Monaten von Auszubildenden in einer Erstausbildung nach BBiG/HwO sowie nach Bundes- oder Landesrecht. Die Finanzierung erfolgt als Zuschuss über feste Sätze für Fahrtkosten, Aufenthaltskosten und Organisationsaufwand. Für Auszubildende sind zudem Zuschüsse für Vor- und Nachbereitungsaktivitäten verfügbar. Der Fokus des Programms liegt auf der Förderung von Aufenthalten Auszubildender, die eine praxisorientierte Lernphase im Ausland absolvieren. Ihre Aufgaben im Partnerbetrieb sollten inhaltlich dem Ausbildungsziel entsprechen, können aber gleichzeitig Wissen aus dem internationalen Kontext, alternative Herangehensweisen und zusätzliche Fertigkeiten vermitteln. Für Auszubildende mit besonderem Betreuungsbedarf oder bei herausfordernden Rahmenbedingungen in der Zielregion können auch Begleitpersonen gefördert werden. Dies stärkt gleichzeitig die Inklusivität des Programms.

Darüber hinaus dürfen betriebliche Ausbildungsverantwortliche Auslandsaufenthalte von zwei Tagen bis zwei Wochen realisieren, wenn ein Bezug zur eigenen Ausbildungstätigkeit in Deutschland gegeben ist. Die Aufenthalte können etwa als Job Shadowing oder Praktikum umgesetzt werden. Schulisches Bildungspersonal ist zwar nicht zur eigenen Qualifizierung förderfähig, darf aber

vorbereitende Besuche für die künftige Entsendung von Auszubildenden und zur Vertiefung von Partnerschaften durchführen. Ausbildungsverantwortliche und Lehrkräfte spielen für die internationale Öffnung der Ausbildungseinrichtungen und die Verankerung der Aktivitäten eine Schlüsselrolle.

Zwei Drittel der Förderanträge kommen von Unternehmen und Kammern. Berufliche Schulen machen etwa ein Fünftel der Antragstellenden aus. Von den Innovationsimpulsen und neuen Sichtweisen, die sich aus der internationalen Zusammenarbeit ergeben, profitieren auch die Schulen selbst. Deshalb integrieren immer mehr berufliche Schulen Auslandsaufenthalte in ihr Schulprogramm, auch mit dem Ziel einer Bildung für nachhaltige Entwicklung. Am „Lernort Ausland“ erhalten Auszubildende einen vertieften Einblick in globale Zusammenhänge wie Abhängigkeiten von Lieferketten und Produktion.

Ausbildende Betriebe entwickeln eine Vielzahl von Tools, um ihre Personalentwicklung auch in internationaler Hinsicht zu optimieren. Hierzu zählen interkulturelle Trainings, Lernzielvereinbarungen, Reflexionsmeetings und digitale Ausbildungsplattformen. Auslandsaufenthalte werden beispielsweise genutzt, um angehende Kaufleute für Groß- und Außenhandel mit Produktionsabläufen und der Produktpalette an einem chinesischen Standort vertraut zu machen und letztlich auf die Geschäftsabwicklung mit chinesischen Partnern vorzubereiten. Der Einblick in andere Lebensrealitäten und Herangehensweisen kann die Wertschätzung für Andersartigkeit und die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel verbessern. Dies stärkt auch die Willkommenskultur im heimischen Team im Hinblick auf die Integration zugewanderter Fachkräfte. Auslandsaufenthalte im Rahmen der Berufsausbildung haben zudem das Potenzial, die unternehmensinterne Wissensbasis und die Kommunikationskultur innerhalb einer Konzernfamilie zu verbessern.

Seit der Pilotierung von AusbildungWeltweit im Jahr 2017 wurden mehr als 4.200 Auslandsaufenthalte in über 60 Ländern auf allen Kontinenten bewilligt (im Jahr 2024: 743). Die USA, China, das Vereinigte Königreich, Kanada, die Schweiz, Südafrika, Australien, Mexiko, Tansania und Indien führen das Ranking der beantragten Zielregionen an. Über 80 % der geförderten Auszubildenden befinden sich in einer dualen Berufsausbildung. Gewerblich-technische Berufe, kaufmännische Bildungsgänge, IT-Berufe, Berufe im Handwerk, aber auch Gesundheits- und Erziehungsberufe beteiligen sich stark.

Das Bundesbildungsministerium startete im Dezember 2022 die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung. Diese formuliert eine intensivere internationale Ausrichtung

der Berufsausbildung als Exzellenzdimension und als Selbstverpflichtung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022). Für die europäische Ebene betont die neue Ratsempfehlung „Europa in Bewegung – Lernmobilität für alle“ die hohe Relevanz der europäischen und internationalen Lernmobilität für alle Zielgruppen der Berufsbildung. Vor diesem Hintergrund fordert sie die Mitgliedstaaten auf, mobilitätsfreundliche Voraussetzungen auf Systemebene zu schaffen, Informations- und Unterstützungsangebote besser zu koordinieren, systemische Lernmobilitätsmöglichkeiten zu schaffen und Schritte zur Anerkennung der im Ausland erworbenen Kompetenzen zu unternehmen (vgl. Rat der Europäischen Union 2024). Die Ziele der Ratsempfehlung wurden im September 2025 durch die Herning Declaration (Danish Presidency – Council of the European Union 2025) auch von den europäischen Sozialpartnern bekräftigt.

AusbildungWeltweit ermöglicht Auszubildenden, Ausbilderinnen und Ausbildern eine Verankerung von Auslandsaufenthalten im Rahmen der Berufsausbildung sowie eine reflektierte inhaltliche und pädagogische Ausgestaltung der Maßnahmen. Auf die in den Projekten entwickelte Expertise zur weltweiten Lernmobilität greift auch der Beratungsservice für Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung der Nationalen Agentur beim BIBB zurück. Dieser bietet als Projekt des Bundesbildungsministeriums parallel zum Förderprogramm AusbildungWeltweit sowohl Lernenden als auch Ausbildungsverantwortlichen Orientierung bei Fragen zu Auslandsaufenthalten während der Ausbildung. Im selben Projektrahmen werden neue Unterstützungs- und Vernetzungsangebote zur Förderung ausbildungsbezogener Auslandsaufenthalte eruiert. Zudem ist für das Jahr 2026 die Durchführung einer neuen Mobilitätsstudie vorgesehen, um die aktuelle Quote der auslandsmobilen Auszubildenden zu erheben und weitere Erkenntnisse für eine evidenzbasierte Politikberatung hinsichtlich mobilitätsfreundlicher Rahmenbedingungen zu gewinnen.

(Stefan Metzdorf)

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Personen mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation haben seit Einführung der Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern einen Rechtsanspruch, diesen auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen – unabhängig davon, ob der Berufsabschluss in der EU oder einem Drittstaat erworben wurde (siehe **E** – Berufe in den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern).

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes im Jahr 2012 wurden bis 2024 rd. 383.000 Anträge zu Berufen nach Bundesrecht gestellt. Die Neuanträge im Jahr 2024 waren mit mehr als 55.300 nochmal höher als im vorherigen Jahr und erreichten erneut einen neuen Höchststand (+ 14 % zum Vorjahr), dabei entfielen rd. 76 % auf reglementierte Berufe. Weitere Informationen zur Antragsentwicklung können dem Abschnitt „Ergebnisse der amtlichen Statistik“ dieses Kapitels entnommen werden.

E

Berufe in den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern

Das Anerkennungsgesetz des Bundes trat zum April 2012, die Anerkennungsgesetze der Länder zwischen August 2012 und Juli 2014 in Kraft.

Das Anerkennungsgesetz ist ein Mantelgesetz, das die Anerkennung von rd. 600 Berufen des Bundes regelt. Dazu gehören vor allem die Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, Heilberufe des Bundes, Meisterberufe und weitere Fortbildungsabschlüsse. Beispiele für Berufe nach Bundesrecht sind Ärztin/Arzt, Pflegefachmann/-frau, Industriemechaniker/-in oder Bäckermeister/-in.

Zu den Berufen, die unter die Anerkennungsgesetze der Länder fallen, gehören beispielsweise Lehrer/-in, Erzieher/-in, Ingenieur/-in oder Helferberufe im Gesundheitsbereich.

Grundsätzlich wird bei den Berufen zwischen reglementiert und nicht reglementiert unterschieden. Bei reglementierten Berufen ist die Anerkennung eine Voraussetzung für die Berufsausübung in Deutschland. Reglementiert sind insbesondere Heilberufe, Berufe im Bereich Erziehung/Bildung, aber auch Meisterberufe des zulassungspflichtigen Handwerks. Bei nicht reglementierten Berufen, z. B. den dualen Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO, ist der Nachweis der Gleichwertigkeit keine zwingende Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme, sondern dient u. a. der Transparenz.

Das Jahr 2025 stand im Zeichen der Bildung einer neuen Regierung und damit verbunden des Koalitionsvertrags „Verantwortung für Deutschland“ zwischen CDU, CSU und SPD. Ein Ziel der neuen Bundesregierung ist es, den Prozess der qualifizierten Einwanderung nach Deutschland zu vereinfachen. Dafür soll die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen weiter beschleunigt werden. Hierfür wurden die Digitalisierung und Zentralisierung der damit zusammenhängenden Prozesse als bedeutende Stellschrauben benannt. Zudem verfolgten Bund und Länder weiter die Umsetzung der Maßnahmen des Beschlusses zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen vom 6. Dezember 2024, der vom Bundeskanzler und den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder gefasst worden war. Um die länderübergreifende Zusammenarbeit im Bereich der Anerkennungsverfahren zu unterstützen, führte das BIBB-Anerkennungsmonitoring im Auftrag des neu zugeschnittenen Bundesbildungs- und -familienministeriums BMBFSFJ auch 2025 mehrere Austauschformate für die zuständigen Stellen für Heilberufe und für Erzieherberufe durch. Zudem startete im Juli die Pilotierung einer digitalen Austauschplattform für die zuständigen Stellen der bundesrechtlich geregelten Heilberufe sowie für den landesrechtlich geregelten Beruf Erzieher/-in - der sogenannte „Anerkennungs-Campus“.⁴³⁸ Der 2025 gewählte Bundeskanzler Friedrich Merz und die neuen Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder haben im Dezember vergangenen Jahres einen Folgebeschluss zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen gefasst, der auf den bislang erreichten Fortschritten aufbaut und weiterführende Maßnahmen vorsieht.

Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“

Das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen richtet sich an Interessierte aus dem In- und Ausland.⁴³⁹ Seit 2012 verzeichnete es über 40 Mio. Besuche. Mehr als 8 Mio. Besuche entfielen dabei auf das Jahr 2025. Das Angebot wurde 2025 durch eine Aktualisierung und Erweiterung der Qualifizierungsberatungs- und Qualifizierungsbegleitungsstellen ausgebaut. Zudem startete der Chatbot Aidy (vgl. Kapitel C2.3),

⁴³⁸ Siehe <https://community.anerkennung-in-deutschland.de>

⁴³⁹ Siehe <https://www.anerkennung-in-deutschland.de>. Zu den Informationsangeboten im Internet gehören darüber hinaus auch das BQ-Portal (vor allem für zuständige Stellen mit Informationen zu Ausbildungsgängen und -inhalten im Ausland, siehe <https://www.bq-portal.de>) und die Datenbank „anabin“ (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise, siehe <https://anabin.kmk.org/anabin.html>). Zudem beraten weitere vielfältige Akteure interessierte Personen zur Anerkennung im In- und Ausland, z.B. die IQ-Beratungsstellen, die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) oder die im Ausland ansässigen Beratungsstandorte von ProRecognition.

Tabelle D4-1: Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ gesamt und nach den zehn häufigsten Herkunftsländern, 2025 (absolut)

Land	Besuche
Gesamt	8.074.436
darunter aus:	
Ukraine	2.723.787
Deutschland	2.337.489
Vietnam	1.120.863
Philippinen	392.650
Türkei	317.167
Russland	139.270
Indien	70.974
Vereinigte Staaten von Amerika	61.031
Marokko	57.411
Belgien	34.984
Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt. BIBB-Datenreport 2026	

um Fachkräfte niedrigschwellig und individuell bei ihren Fragen zur Anerkennung zu unterstützen. Bis Ende 2025 hat Aidy bereits 33.351 Chats⁴⁴⁰ mit den Nutzenden geführt, entweder auf Deutsch oder bei einer fremdsprachigen Eingabe auf Englisch. Aidy greift dabei auf Daten des Anerkennungs-Finders zurück, der ein zentraler Bestandteil des Portals ist. Dieser zeigt Beratungseinrichtungen auf und hilft beim Finden der zuständigen Stelle. Rund 37 % der Gesamtaufrufe entfielen 2025 auf den Anerkennungs-Finder. Wie im Jahr davor verzeichnete der (landesrechtlich geregelte) Referenzberuf Lehrer/-in auch im Jahr 2025 die meisten Aufrufe. An zweiter Stelle stand der Beruf Arzt/Ärztin, gefolgt von Ingenieur/-in (ein weiterer landesrechtlich geregelter Beruf). Der Anteil von Fachkräften, die aus dem Ausland das Informationsportal nutzten, erfuhr einen deutlichen Zuwachs und lag 2025 bei 79 %. Die meisten Aufrufe erfolgten dabei aus der Ukraine → [Tabelle D4-1](#).⁴⁴¹

Der Anerkennungs-Finder ist der zentrale Zugang zur digitalen Antragstellung. Der länderübergreifende Antragservice ist das Ergebnis des durch die Bundesregie-

rung finanzierten Onlinezugangsgesetzes (OZG)-Projekts „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“. Im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2025 wurden bereits über 4.000 Onlineanträge für 274 unterschiedliche Berufe gestellt.⁴⁴²

Ergebnisse der amtlichen Statistik

Über die Anerkennungsverfahren zu den Berufen nach Bundesrecht und jenen nach Landesrecht wird eine amtliche Statistik geführt (siehe [E](#) – Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund) sowie [E](#) – Amtliche Statistik zu Berufen nach Landesrecht). Für 2024 verzeichneten die Daten rd. 71.000 Neuanträge auf Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (im Folgenden: Anträge), das ist ein Zuwachs von 14 % im Vergleich zum Vorjahr. Rund 55.300 Anträge (78 %) entfielen dabei auf Berufe nach Bundesrecht, rd. 15.600 Anträge (22 %) auf Berufe nach Landesrecht.

Berufe nach Bundesrecht

E

Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund)

Die hier vorgelegten Zahlen sind anonymisierte Ergebnisse der amtlichen Anerkennungsstatistik für Berufe nach Bundesrecht. Die gesetzliche Grundlage der amtlichen Statistik ergibt sich aus § 17 BQFG (Bund) bzw. Fachgesetzen und Verordnungen mit Verweis auf § 17 BQFG (Bund).

Durch das Anonymisierungsverfahren werden jegliche Werte auf das nächstkleinere oder -größere Vielfache von 3 gerundet (bspw. 4→3; 5→6). Infolgedessen können die Summen der Einzelwerte einer Zeile oder Spalte von den jeweils ausgewiesenen Zeilen- oder Spaltensummen abweichen, da Summen auf Basis der Echtwerte gebildet und diese erst anschließend anonymisiert werden. Prozentuale Angaben sind auf Basis der Echtwerte berechnet.

Nach der amtlichen Statistik ist ein Antrag erst dann meldepflichtig, wenn die Antragsunterlagen vollständig vorliegen und damit der Fristlauf für eine Entscheidung im Anerkennungsverfahren beginnt.

Die Statistik wird jährlich durch die Statistischen Ämter von Bund und Ländern erhoben, Stichtag ist der 31. Dezember des jeweiligen Berichtsjahres. Es handelt sich dabei um Meldungen der für die Anerkennung zuständigen Stellen an die Statistischen Landesämter, die beim Statistischen

440 Anzahl Chats: Ein Chat umfasst alle Nachrichten zwischen Nutzer und Chatbot, bis der Chat durch das Schließen des Fensters oder Inaktivität beendet wird. Neuladen der Seite wird als neuer Chat gezählt.

441 Beim Ranking der Herkunftsländer ist zu beachten, dass immer mehr Menschen im Internet anonym bleiben wollen und dazu z. B. ausländische VPN-Server nutzen.

442 Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf die im Jahr 2025 angeschlossenen Länder, die zur Umsetzung des OZG den Dienst „Antragservice Anerkennung“ nutzen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der digitale Antrag noch nicht in allen Ländern, allen Stellen oder für alle Berufe bereitsteht. Die Anbindung schreitet sukzessive voran. Für mehr Informationen siehe <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/digitalisierung.php>.

Bundesamt zu einer bundesweiten Statistik zusammengeführt sind.

Das BIBB hat nach § 17 Abs. 7 BQFG (Bund) Zugang zu den Summendatensätzen der amtlichen Statistik zu Berufen nach Bundesrecht.

Aus Schleswig-Holstein liegen für das Berichtsjahr 2024 keine Daten zu Approbationsberufen und Gesundheitsfachberufen vor (Veterinärmedizin ausgenommen), daher wurden die Angaben aus 2023 übernommen. Für Baden-Württemberg liegt 2024 eine Untererfassung des Berufs Apotheker/-in vor. Für Hessen liegen 2023 und 2024 keine Daten zu den Approbationsberufen vor (Veterinärmedizin ausgenommen), daher wurden die Angaben aus 2022 übernommen. Für die Jahre 2022 bis 2024 liegt vermutlich in mehreren Bundesländern eine Untererfassung der Berufe Anästhesietechnische/-r Assistent/-in (ATA) und Operationstechnische/-r Assistent/-in (OTA) vor. Im Bundesland Bremen sind bei den Approbationsberufen nur abgeschlossene Verfahren erfasst. Nicht erfasst sind Anträge in Bearbeitung und zurückgezogene Anträge. Insofern ist das Bundesergebnis als Untergrenze zu betrachten. Für Melderausfälle der Vorjahre siehe die methodischen Hinweise bei Böse/Schmitz/Zorner 2025.

Anträge

Von den rd. 55.300 Anträgen zu Berufen nach Bundesrecht entfielen 2024 gut drei Viertel der Anträge auf reglementierte Berufe (76 %), knapp ein Viertel auf nicht reglementierte Berufe (24 %). Von 2023 zu 2024 ist die Zahl der Anträge zu Berufen nach Bundesrecht um 14 % gestiegen. In Summe weist die amtliche Anerkennungsstatistik rd. 383.000 Anträge zu Berufen nach Bundesrecht seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes 2012 aus → [Tabelle D4-2](#).

Anträge: Deutscher Referenzberuf

→ [Schaubild D4-1](#) zeigt die zehn deutschen Referenzberufe (im Folgenden: Berufe), auf die 2024 die meisten Anträge entfielen. Sie umfassen zusammengekommen 76 % des Antragsgeschehens. Wie in den Vorjahren zeigt sich eine deutliche Konzentration in den Heilberufen des Bundes⁴⁴³; bei drei Viertel der Anträge handelte es sich um einen Beruf aus diesem Bereich. An erster Stelle stand dabei die Pflegefachperson bzw. der/die Gesund-

⁴⁴³ Zu den Heilberufen des Bundes zählen die Approbationsberufe (z.B. Arzt/Ärztin) sowie die nicht approbierten Gesundheitsfachberufe (z.B. Pflegefachperson). Eine Liste der Heilberufe ist online abrufbar, siehe <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/gesundheitswesen/gesundheitsberufe/gesundheitsberufe-allgemein.html>

Tabelle D4-2: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2024 (absolut und in %)

Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter			
			reglementiert		nicht reglementiert	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2024	55.332	100,0	41.817	75,6	13.515	24,4
2023	48.546	100,0	37.050	76,3	11.496	23,7
2022	39.312	100,0	29.961	76,2	9.351	23,8
2021	34.704	100,0	25.368	73,1	9.336	26,9
2020	31.536	100,0	23.853	75,6	7.683	24,4
2019	33.120	100,0	26.154	79,0	6.969	21,0
2018	29.202	100,0	22.563	77,3	6.639	22,7
2017	24.987	100,0	19.215	76,9	5.769	23,1
2016	23.028	100,0	17.256	74,9	5.772	25,1
2015	19.389	100,0	14.388	74,2	5.001	25,8
2014	17.628	100,0	13.485	76,5	4.146	23,5
2013	15.477	100,0	12.057	77,9	3.420	22,1
2012	10.989	100,0	8.725	79,8	2.214	20,2
Insgesamt	383.253	100,0	291.942	76,2	91.311	23,8

Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).
 Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2012 bis 2024; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert
 BIBB-Datenreport 2026

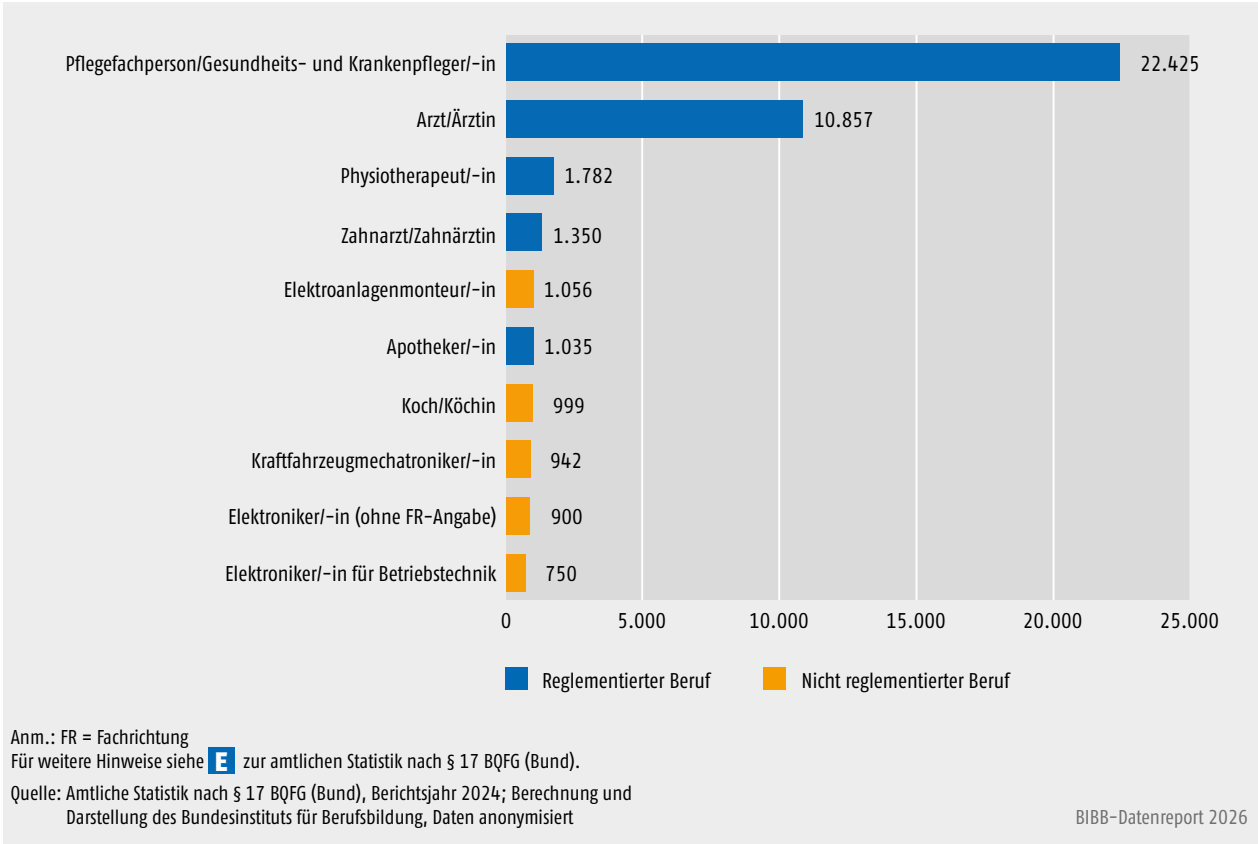
heits- und Krankenpfleger/-in⁴⁴⁴ mit rd. 22.400 Anträgen, gefolgt von Arzt/Ärztin mit rd. 10.900 Anträgen und Physiotherapeut/-in mit rd. 1.800 Anträgen.⁴⁴⁵ Die Heilberufe des Bundes sind reglementierte Berufe. Zu den antragsstärksten nicht reglementierten Berufen gehörten Elektroanlagenmonteur/-in und Koch/Köchin mit jeweils rd. 1.000 Anträgen.⁴⁴⁶

⁴⁴⁴ Das Pflegeberufegesetz (Gesetz über die Pflegeberufe – PflBG) führt seit 2020 die bisherigen Ausbildungen im Pflegebereich zu der generalistischen Ausbildung „Pflegefachmann/-frau“ („Pflegefachperson“) zusammen. Nach der Übergangsvorschrift (§66a PflBG) konnten Anerkennungsverfahren noch bis Ende 2024 nach den bisherigen Regelungen durchgeführt werden.

⁴⁴⁵ Zum Vergleich 2023: Pflegefachperson bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in 20.394 Anträge; Arzt/Ärztin 9.111 Anträge; Physiotherapeut/-in 1.638 Anträge.

⁴⁴⁶ Zum Vergleich 2023: Elektroanlagenmonteur/-in 1.029 Anträge; Koch/Köchin 846 Anträge.

Schaubild D4-1: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht bei den zehn häufigsten Referenzberufen, 2024 (absolut)**



Anträge: Ausbildungsstaat und Staatsangehörigkeit

Wie in den vergangenen Jahren lagen den Anträgen auch 2024 insbesondere Berufsqualifikationen aus Drittstaaten zugrunde. Bei rd. 48.500 Anträgen war dies der Fall. Das entspricht 88 % der Anträge und einem Zuwachs von 17 % im Vergleich zum Vorjahr. Die rd. 6.800 Anträge zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz bildeten 12 % des Antragsgeschehens. Das Aufkommen war hier in absoluten Werten stabil zu den Werten der beiden Vorjahre, anteilig aber erneut rückläufig → [Tabelle D4-3](#).

Die hohe Relevanz der Berufsqualifikationen aus Drittstaaten spiegelt sich auch in → [Schaubild D4-2](#) wider. Es zeigt die zehn Staaten mit den meisten Anträgen zur Anerkennung von Berufsqualifikationen im Jahr 2024. Zusammengefasst umfassen sie 58 % der Anträge. Zum zweiten Mal in Folge handelte es sich dabei ausschließlich um Drittstaaten. Am häufigsten hatten Fachkräfte ihre berufliche Qualifikation in der Türkei erworben (rd. 6.800 Anträge), gefolgt von Indien (rd. 3.900 Anträge) und Tunesien (rd. 3.600 Anträge). Während die Zahl der Anträge, insbesondere der bosnisch-herzegowinischen (rd. 2.600 Anträge) und philippinischen

(rd. 1.900 Anträge), im Vergleich zum Vorjahr merklich rückläufig war, verzeichneten andere Ausbildungsstaaten zum Teil erhebliche Zuwächse. Hervorzuheben sind dabei insbesondere die rd. 3.500 Anträge zur Anerkennung ukrainischer Berufsqualifikationen, deren Zahl sich im Vorjahresvergleich mehr als verdoppelt hat. Auch für weitere Ausbildungsstaaten wie Indien, Syrien (rd. 3.500 Anträge) und Marokko (rd. 1.700 Anträge) zeigte sich ein merklicher Anstieg der Anträge.⁴⁴⁷

Der Blick auf die Staatsangehörigkeit der Antragstellenden verdeutlicht ebenfalls die Bedeutung der Drittstaaten für das Geschehen: 2024 waren 85 % der Antragstellenden Staatsangehörige eines Drittstaates, 5 % hatten die deutsche Staatsangehörigkeit inne, 9 % waren Staatsangehörige eines anderen Landes der EU/EWR/Schweiz → [Tabelle D4-4](#).

Übereinstimmend mit der Herkunft der Qualifikationen stammten die Anträge 2024 am häufigsten von Personen

⁴⁴⁷ Zum Vergleich 2023: Türkei 6.240 Anträge; Indien 2.586 Anträge; Tunesien 3.309 Anträge; Bosnien und Herzegowina: 3.447 Anträge; Philippinen: 2.601 Anträge; Ukraine: 1.425 Anträge; Syrien: 2.436 Anträge; Marokko 1.140 Anträge

Tabelle D4-3: Neuankträge zu Berufen nach Bundesrecht – Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2024
(absolut und in %)

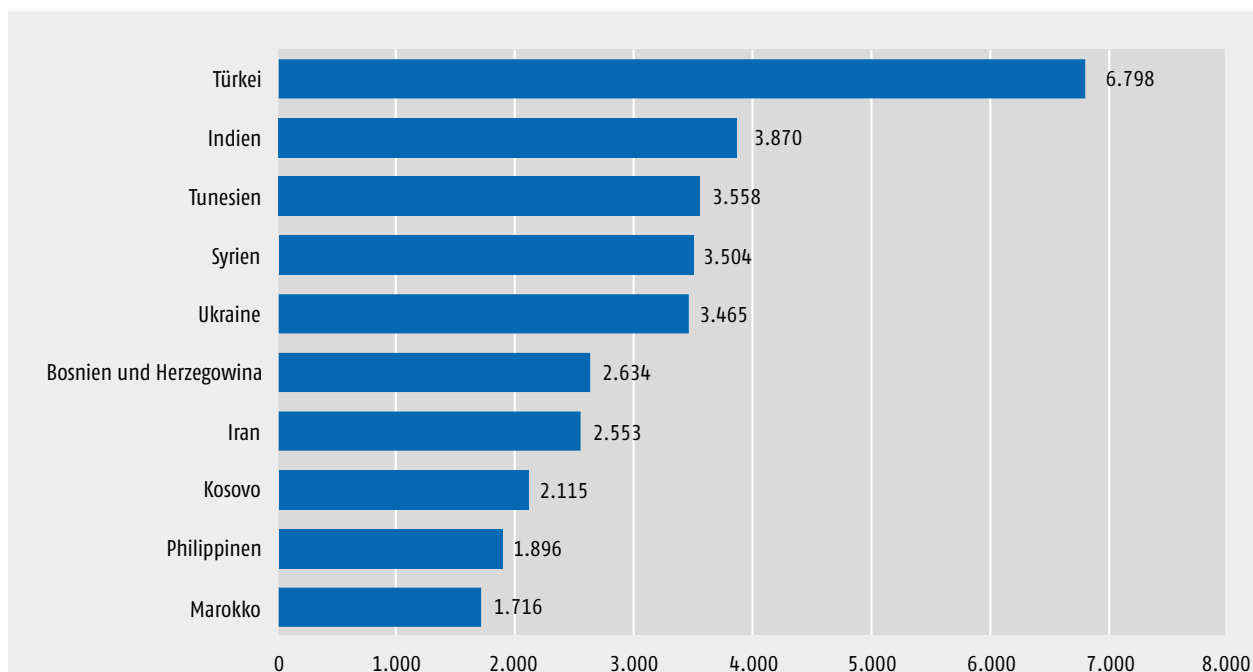
Jahr	Neuanträge insgesamt		Ausbildungsstaat (kategorisiert)					
			darunter:					
			EU/EWR/Schweiz		Drittstaat		sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2024	55.332	100,0	6.834	12,4	48.480	87,6	15	<1
2023	48.546	100,0	6.894	14,2	41.589	85,7	63	<1
2022	39.312	100,0	6.894	17,5	32.370	82,3	48	<1
2021	34.704	100,0	7.488	21,6	27.135	78,2	81	<1
2020	31.536	100,0	8.199	26,0	23.277	73,8	60	<1
2019	33.120	100,0	9.324	28,2	23.736	71,7	60	<1
2018	29.202	100,0	8.904	30,5	20.277	69,4	21	<1
2017	24.987	100,0	9.045	36,2	15.894	63,6	48	<1
2016	23.028	100,0	10.515	45,7	12.492	54,2	21	<1
2015	19.389	100,0	10.092	52,0	9.174	47,3	126	1
2014	17.628	100,0	9.669	54,8	7.893	44,8	69	<1
2013	15.477	100,0	8.523	55,1	6.918	44,7	36	<1
2012	10.989	100,0	5.616	51,1	5.205	47,4	168	1,5
Insgesamt	383.253	100,0	107.997	28,2	274.437	71,6	819	<1

Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2012 bis 2024; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild D4-2: Neuankträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten, 2024
(absolut)



Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2024; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2026

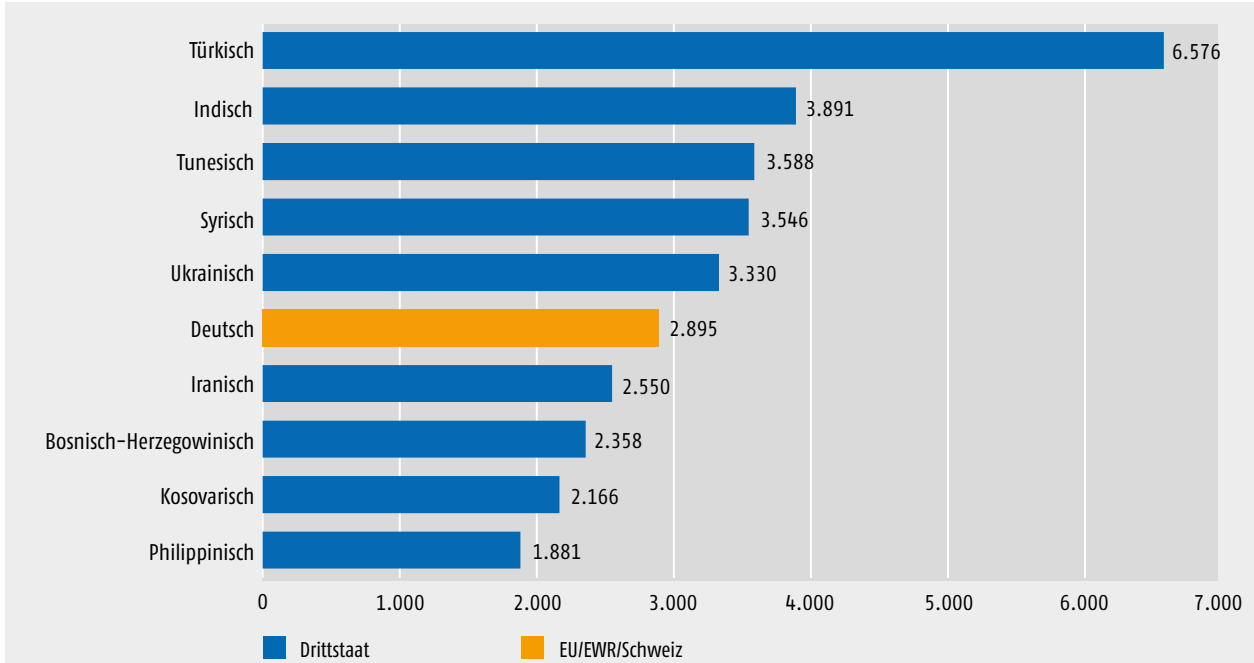
Tabelle D4-4: Neuankträge zu Berufen nach Bundesrecht – Staatsangehörigkeit (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %)

Staatsangehörigkeit (kategorisiert)										
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter:							
			Deutsch		EU/EWR/Schweiz		Drittstaat		sonstige (staatenlos, ungeklärt, ohne Angabe)	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2024	55.332	100,0	2.895	5,2	5.190	9,4	47.136	85,2	108	<1
2023	48.546	100,0	2.739	5,6	5.292	10,9	40.404	83,2	111	<1
2022	39.312	100,0	2.613	6,6	5.307	13,5	31.239	79,5	156	<1
2021	34.704	100,0	2.436	7,0	6.114	17,6	25.986	74,9	168	<1
2020	31.536	100,0	2.463	7,8	6.990	22,2	21.909	69,5	174	<1
2019	33.120	100,0	2.472	7,5	8.364	25,3	22.059	66,6	228	<1
2018	29.202	100,0	2.235	7,7	8.079	27,7	18.648	63,9	240	<1
2017	24.987	100,0	1.887	7,6	8.292	33,2	14.610	58,5	195	<1
2016	23.028	100,0	2.061	8,9	9.705	42,1	11.151	48,4	111	<1
2015	19.389	100,0	2.205	11,4	9.030	46,6	8.034	41,4	123	<1
2014	17.628	100,0	2.283	13,0	8.598	48,8	6.666	37,8	81	<1
2013	15.477	100,0	2.466	15,9	7.317	47,3	5.628	36,4	66	<1
2012	10.989	100,0	1.764	16,0	4.731	43,0	4.434	40,4	60	<1
Insgesamt	383.253	100,0	30.516	8,0	93.012	24,3	257.907	67,3	1.818	<1

Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).
Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2012 bis 2024; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild D4-3: Neuankträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten, 2024 (absolut)



Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).
Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2024; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2026

mit türkischer Staatsangehörigkeit (rd. 6.600 Anträge), gefolgt von jenen mit indischer (rd. 3.900 Anträge) oder tunesischer (rd. 3.600 Anträge) Staatsangehörigkeit. Zusammengefasst umfassten die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten der Antragstellenden 2024 59 % der Anträge → [Schaubild D4-3](#).

Anträge aus dem Ausland

Der Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren gilt unabhängig vom Wohnort, sodass auch im Ausland lebende Fachkräfte einen Antrag auf Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation stellen können (im Folgenden: Auslandsanträge). Hinsichtlich der Erwerbsmigration nach Deutschland haben sich die Rahmenbedingungen zugunsten der Antragstellenden geändert: Nach der bis Anfang 2024 geltenden Rechtslage mussten Fachkräfte, die Staatsangehörige eines Drittstaates sind, bei der Einwanderung zu Erwerbszwecken in der Regel die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation nachweisen, unabhängig davon, ob sie die Ausübung eines reglementierten oder nicht reglementierten Berufes anstrebten. Diese enge Verknüpfung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen mit dem Aufenthaltsrecht wurde durch die Reform zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung gelockert. Die Novelle trat zwischen November 2023 und Juni 2024 in Kraft. Seitdem gibt es auch verschiedene Optionen, die die Einreise zu Erwerbszwecken ohne die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation ermöglichen. Für Staatsangehörige der EU/EWR/Schweiz galt und gilt hingegen die Arbeitnehmerfreizügigkeit und damit die Möglichkeit der Einreise und Aufnahme einer Erwerbstätigkeit ohne Anerkennung.

Rund 27.400 Anträge waren 2024 Auslandsanträge. Sie bildeten damit die Hälfte des gesamten Antragsgeschehens → [Tabelle D4-5](#). Bei 94 % der Auslandsanträge hatten die Antragstellenden ihren Wohnort in einem Drittstaat (vgl. Böse/Schmitz/Zorner 2025).

E

Ausgang der Anerkennungsverfahren

Das Ergebnis der Anerkennungsverfahren unterscheidet sich formal bei reglementierten und nicht reglementierten Berufen:

Nicht reglementierte Berufe

Hier sind drei verschiedene Ergebnisse möglich: volle Gleichwertigkeit, teilweise Gleichwertigkeit, keine Gleichwertigkeit. Das Anerkennungsverfahren ist in der Regel mit der Ausstellung des ersten Bescheides abgeschlossen. Bei einer teilweisen Gleichwertigkeit haben die Antragstellenden die Möglichkeit, die Unterschiede zwischen der

Tabelle D4-5: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Wohnort der Antragstellenden (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %)**

Wohnort der Antragstellenden						
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter:			
			Deutschland		Ausland	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2024	55.332	100,0	27.921	50,5	27.411	49,5
2023	48.546	100,0	22.302	45,9	26.244	54,1
2022	39.312	100,0	20.559	52,3	18.756	47,7
2021	34.704	100,0	20.457	59,0	14.244	41,0
2020	31.536	100,0	20.640	65,4	10.896	34,6
2019	33.120	100,0	23.280	70,3	9.840	29,7
2018	29.202	100,0	23.247	79,6	5.958	20,4
2017	24.987	100,0	21.390	85,6	3.597	14,4
2016	23.028	100,0	19.977	86,8	3.051	13,2
2015	19.389	100,0	16.872	87,0	2.517	13,0
2014	17.628	100,0	15.546	88,2	2.082	11,8
2013	15.477	100,0	14.106	91,1	1.371	8,9
2012	10.989	100,0	10.458	95,2	531	4,8
Insge-samt	383.253	100,0	256.755	67,0	126.498	33,0

Methodischer Hinweis: Auslandsanträge werden für die Auswertungen der amtlichen Statistik anhand des Merkmals „Wohnort des Antragstellers“ ermittelt. Dieses Merkmal wurde ab April 2012 in der amtlichen Statistik erhoben, die Angabe war zunächst freiwillig; durch Art. 23 des E-Government-Gesetzes wurde die Meldung ab August 2013 obligatorisch. Im Laufe der Jahre wurde deutlich, dass mitunter nicht der tatsächliche Wohnort im Ausland, sondern beispielsweise c/o-Adressen in Deutschland gemeldet wurden. Zudem kann sich der Wohnort im Laufe des Anerkennungsverfahrens beispielsweise vom Ausland nach Deutschland verlagern. Die zuständigen Stellen werden dafür sensibilisiert, den tatsächlichen Wohnort der Antragstellenden zum Zeitpunkt der Antragstellung in der Statistik anzugeben und diesen auch bei zukünftigen Meldungen nicht zu verändern. Gleichwohl kann nicht ausgeschlossen werden, dass weiterhin eine schwer bezifferbare Untererfassung der Auslandsanträge (und Übererfassung der Inlandsanträge) vorliegt.

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2012 bis 2024; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2026

ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf durch eine Anpassungsqualifizierung auszugleichen. Im Anschluss wird die volle Gleichwertigkeit beschieden. Dafür bedarf es einer erneuten Antragstellung.

Reglementierte Berufe

Hier sind ebenfalls drei verschiedene Ergebnisse möglich: volle Gleichwertigkeit, „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme, keine Gleichwertigkeit. Zu einer vollen Gleichwertigkeit führen dabei mehrere Wege: (1) Der ausländische Abschluss kann bei sogenannten Sektorenberufen nach der EU-Berufsanerkenntnisrichtlinie 2005/36/EG automatisch anerkannt werden. Abschlüsse zu Sektorenberufen gelten aufgrund gemeinsamer Mindeststandards als voll gleichwertig zum deutschen Referenzberuf. Findet die automatische Anerkennung keine Anwendung, kann die volle Gleichwertigkeit (2) auf Basis der inhaltlichen Dokumentenprüfung bescheinigt werden oder (3) nach der erfolgreichen Absolvierung einer Ausgleichsmaßnahme. In zuletzt genannten Fällen bescheinigt die zuständige Stelle somit zunächst die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme und nach erfolgreicher Absolvierung die volle Gleichwertigkeit. Je nach Beruf und Ausbildungsstaat kann die Ausgleichsmaßnahme eine Kenntnis- bzw. Eignungsprüfung oder ein Anpassungslehrgang sein.

Bei reglementierten Berufen ist das Anerkennungsverfahren daher gegebenenfalls nicht mit dem ersten, sondern erst nach einem zweiten Bescheid abgeschlossen.

Sind neben der vollen Gleichwertigkeit auch alle weiteren Voraussetzungen erfüllt (beispielsweise eine bestandene Fachsprachprüfung), erfolgt die Berufszulassung (beispielsweise Approbation oder Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung). Die Erfüllung dieser weiteren Voraussetzungen ist aber nicht Bestandteil des Anerkennungsverfahrens.

Beschiedene Verfahren

Die für die Anerkennung zuständigen Stellen beschieden im Jahr 2024 rd. 66.900 Verfahren, dies waren so viele wie nie zuvor seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes → [Tabelle D4-6](#). Die Gleichwertigkeitsprüfungen **E** führten zu folgendem Ergebnis: 43 % der beschiedenen Verfahren hatten die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit dem deutschen Referenzberuf zum Ergebnis, bei weiteren 45 % war das Ergebnis die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme (zum

31.12.2024 noch nicht absolviert) und bei 10 % wurde eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt. Eher selten lag mit einem Anteil von 1,5 % ein negatives Ergebnis vor.

Ausgang der beschiedenen Verfahren: reglementierte Berufe

Auf reglementierte Berufe entfielen 2024 rd. 53.300 beschiedene Verfahren → [Tabelle D4-7](#) (für eine lange Zeitreihe → [Tabelle D4-8 Internet](#)). Davon hatten rd. 30.400 (57 %) die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme zum Ergebnis. Dies ist ein Höchstwert seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes. Fast alle Bescheide mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme betrafen Verfahren zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten und bildeten damit in dieser Gruppe mit 63 % einen wesentlichen Anteil der Verfahrensergebnisse. Bei Verfahren zu Abschlüssen aus der EU/EWR/Schweiz spielte dieses Ergebnis mit einem Anteil von 9 % eine untergeordnete Rolle.

Insgesamt erreichten 42 % (rd. 22.400 Verfahren) der beschiedenen Verfahren 2024 eine volle Gleichwertigkeit. Differenziert nach Ausbildungsstaaten werden auch hier Unterschiede deutlich: Während 90 % der beschiedenen Verfahren zu Abschlüssen aus der EU/EW/Schweiz eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis hatten, lag der Anteil unter den beschiedenen Verfahren zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten bei etwas über einem Drittel (36 %).

Verschiedene Wege führen bei Anerkennungsverfahren im reglementierten Bereich zu einer vollen Gleichwertigkeit (siehe **E** – Ausgang der Anerkennungsverfahren). Bei Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz kam dabei häufig die automatische Anerkennung zur Anwendung, bei Berufsqualifikationen aus Drittstaaten führten in der Hauptsache erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahmen zu einer vollen Gleichwertigkeit (vgl. Böse/Schmitz/Zorner 2025).

Ausgang der beschiedenen Verfahren: nicht reglementierte Berufe

Rund 13.500 beschiedene Verfahren entfielen 2024 auf nicht reglementierte Berufe → [Tabelle D4-7](#). Das Ergebnis dieser Verfahren war fast immer eine volle Gleichwertigkeit (48 %) oder eine teilweise Gleichwertigkeit (49 %). Auch hier zeigten sich Unterschiede je nach Ausbildungsstaat: Von den rd. 1.400 beschiedenen Verfahren zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz erreichten fast zwei Drittel eine volle Gleichwertigkeit

Tabelle D4-6: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht, gesamt und nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %)

Jahr		Beschiedene Verfahren insgesamt		darunter:							
				Entscheidung (vor Rechtsbehelf)							
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation (inkl. beschränkter Berufszugang nach HwO und partiellem Berufszugang) ¹		Bescheid mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres noch nicht absolviert ²		teilweise Gleichwertigkeit ³		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2024	Gesamt	66.879	100,0	28.920	43,2	30.372	45,4	6.603	9,9	984	1,5
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	7.095	100,0	6.012	84,7	504	7,1	489	6,9	90	1,3
	Ausbildungsstaat Drittstaat	59.769	100,0	22.899	38,3	29.862	50,0	6.114	10,2	894	1,5
2023	Gesamt	54.981	100,0	24.843	45,2	24.228	44,1	5.187	9,4	723	1,3
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.951	100,0	5.958	85,7	462	6,6	396	5,7	135	1,9
	Ausbildungsstaat Drittstaat	47.937	100,0	18.822	39,3	23.736	49,5	4.791	10,0	588	1,2
2022	Gesamt	44.130	100,0	20.799	47,1	18.132	41,1	4.452	10,1	747	1,7
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.903	100,0	5.865	85,0	426	6,2	474	6,9	135	2,0
	Ausbildungsstaat Drittstaat	37.149	100,0	14.880	40,1	17.682	47,6	3.978	10,7	609	1,6
2021	Gesamt	39.327	100,0	20.502	52,1	13.776	35,0	4.326	11,0	723	1,8
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	7.287	100,0	5.985	82,1	528	7,2	621	8,5	153	2,1
	Ausbildungsstaat Drittstaat	31.941	100,0	14.448	45,2	13.218	41,4	3.705	11,6	573	1,8
2020	Gesamt	36.696	100,0	19.752	53,8	12.795	34,9	3.195	8,7	954	2,6
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.277	100,0	6.849	82,8	555	6,7	669	8,1	204	2,5
	Ausbildungsstaat Drittstaat	28.332	100,0	12.858	45,4	12.198	43,1	2.523	8,9	750	2,7
2019	Gesamt	34.695	100,0	17.421	50,2	13.602	37,6	3.300	9,5	912	2,6
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	9.138	100,0	7.341	80,3	711	7,8	873	9,6	213	2,3
	Ausbildungsstaat Drittstaat	25.491	100,0	10.050	39,4	12.321	48,3	2.424	9,5	696	2,7
2018	Gesamt	28.716	100,0	15.069	52,5	10.188	35,5	2.784	9,7	675	2,3
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.595	100,0	6.957	81,0	705	8,2	747	8,7	186	2,2
	Ausbildungsstaat Drittstaat	20.100	100,0	8.106	40,3	9.468	47,1	2.037	10,1	489	2,4
2017	Gesamt	22.254	100,0	13.644	61,3	6.231	28,0	1.908	8,6	468	2,1
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.283	100,0	6.699	80,9	744	9,0	636	7,7	204	2,5
	Ausbildungsstaat Drittstaat	13.932	100,0	6.930	49,7	5.463	39,2	1.272	9,1	264	1,9
2016	Gesamt	19.845	100,0	13.170	66,4	4.008	20,2	2.001	10,1	669	3,4
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	9.570	100,0	7.464	78,0	669	7,0	1.074	11,2	363	3,8
	Ausbildungsstaat Drittstaat	10.260	100,0	5.691	55,5	3.339	32,5	927	9,0	306	3,0
2015	Gesamt	17.112	100,0	12.669	74,0	2.532	14,8	1.461	8,5	450	2,6
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.949	100,0	7.518	84,0	576	6,4	657	7,3	198	2,2
	Ausbildungsstaat Drittstaat	8.049	100,0	5.052	62,8	1.944	24,2	804	10,0	249	3,1
2014	Gesamt	14.838	100,0	11.547	77,8	1.698	11,4	1.059	7,1	531	3,6
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.175	100,0	7.089	86,7	363	4,4	510	6,3	213	2,6
	Ausbildungsstaat Drittstaat	6.606	100,0	4.413	66,8	1.335	20,2	546	8,3	312	4,7
2013	Gesamt	13.344	100,0	9.969	74,7	1.899	14,2	936	7,0	540	4,0
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	7.347	100,0	6.264	85,2	435	5,9	438	5,9	213	2,9
	Ausbildungsstaat Drittstaat	5.967	100,0	3.687	61,8	1.461	24,5	495	8,3	324	5,4
2012	Gesamt	7.980	100,0	6.546	82,0	912	11,4	72	<1	450	5,6
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	4.533	100,0	3.966	87,5	333	7,4	30	<1	204	4,5
	Ausbildungsstaat Drittstaat	3.282	100,0	2.418	73,7	576	17,5	42	1,3	246	7,5

¹ Der vollen Gleichwertigkeit kann bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorangegangen sein. Bescheide mit beschränktem Berufszugang nach HwO sind nur bei reglementierten Berufen im Handwerk möglich. Bescheide mit partiellem Berufszugang sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

² Bescheide mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

³ Bescheide mit teilweiser Gleichwertigkeit sind nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.

Anm.: Differenz der Ausbildungsstaaten zu Gesamt: beschiedene Verfahren ohne Angabe des Ausbildungsstaates. Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2024; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2026

Tabelle D4-7: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2023 und 2024 (absolut und in %)

Jahr	Art der Reglementierung/ Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert)	Beschiedene Verfahren insgesamt		darunter:							
				Entscheidung (vor Rechtsbehelf)							
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqua- lifikation (inkl. beschränkter Berufszugang nach HwO und partielltem Be- rufszugang) ¹		Bescheid mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaß- nahme, zum 31.12. des jeweiligen Be- richtsjahres noch nicht absolviert ²		teilweise Gleichwertigkeit ³		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2024	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	53.343	100,0	22.407	42,0	30.372	56,9	-	-	564	1,1
	nicht reglementierte Berufe	13.536	100,0	6.513	48,1	-	-	6.603	48,8	420	3,1
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	5.730	100,0	5.163	90,1	504	8,8	-	-	60	1,1
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	47.598	100,0	17.235	36,2	29.862	62,7	-	-	504	1,1
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.365	100,0	849	62,1	-	-	489	35,8	30	2,1
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	12.171	100,0	5.667	46,6	-	-	6.114	50,2	393	3,2
2023	Art der Reglementierung										
	reglementierte Berufe	44.325	100,0	19.557	44,1	24.228	54,7	-	-	540	1,2
	nicht reglementierte Berufe	10.659	100,0	5.286	49,6	-	-	5.187	48,7	183	1,7
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	5.757	100,0	5.196	90,3	462	8,0	-	-	99	1,7
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	38.478	100,0	14.301	37,2	23.736	61,7	-	-	438	1,1
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.197	100,0	765	63,9	-	-	396	33,1	36	3,0
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	9.462	100,0	4.521	47,8	-	-	4.791	50,7	147	1,6

¹ Der vollen Gleichwertigkeit kann bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorangegangen sein. Bescheide mit beschränktem Berufszugang nach HwO sind nur bei reglementierten Berufen im Handwerk möglich. Bescheide mit partiellem Berufszugang sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

² Bescheide mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

³ Bescheide mit teilweiser Gleichwertigkeit sind nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.

Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2023 und 2024; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2026

(62 %) und gut ein Drittel (36 %) eine teilweise Gleichwertigkeit. Unter den rd. 12.200 beschiedenen Verfahren zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten wies hingegen etwas weniger als die Hälfte (47 %) eine volle Gleichwertigkeit und die zweite Hälfte (50 %) eine teilweise Gleichwertigkeit auf.

Berufe nach Landesrecht

E

Amtliche Statistik zu Berufen nach Landesrecht

Analog zur amtlichen Statistik zur Anerkennung von Berufen nach Bundesrecht (siehe **E** – Amtliche Statistik nach § 17 BQFG [Bund]) wird auch eine Statistik zu Berufen nach Landesrecht geführt. Die gesetzliche Grundlage findet sich in dem jeweiligen BQFG der Bundesländer bzw. in den jeweiligen Fachrechten und Verordnungen. Die Statistik wird seit Inkrafttreten der jeweiligen Länder-BQFGs (zwischen 2012 und 2014) durch die Statistischen Ämter der Länder erhoben. Seit dem Berichtsjahr 2016 wird das Anerkennungsgeschehen zu Berufen nach Landesrecht durch das Statistische Bundesamt zu einer bundesweiten Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe zusammengeführt.

Die hier dargestellten Ergebnisse sind mittels eines Rundungsverfahrens (Rundung auf ein Vielfaches von 3, beispielsweise 4→3; 5→6) anonymisiert.

Für das Berichtsjahr 2024 gilt: Mit Inkrafttreten der Änderungen des Bayerischen Statistikgesetzes (BayStatG) durch das zweite Modernisierungsgesetz Bayern entstehen Einschränkungen in der amtlichen Anerkennungsstatistik. Aufgrund des Statistikmoratoriums werden keine Daten zu Anerkennungsverfahren bezüglich landesrechtlich geregelter Berufe in Bayern erhoben. Für das Bundesergebnis werden daher die Daten aus 2023 verwendet.

Anträge

2024 verzeichneten die Berufe nach Landesrecht rd. 15.600 Neuansprüche auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation (im Folgenden: Ansprüche). Dies entsprach einem Anstieg von 15 % gegenüber dem Vorjahr. In der Hauptsache bezogen sich die Ansprüche auf reglementierte Berufe (90 %), seltener auf nicht reglementierte Berufe (10 %). Rund 12.400 Ansprüchen und damit mehr als drei Viertel (79 %) lag die Berufsqualifikation eines Drittstaates zugrunde. Bei 21 % der An-

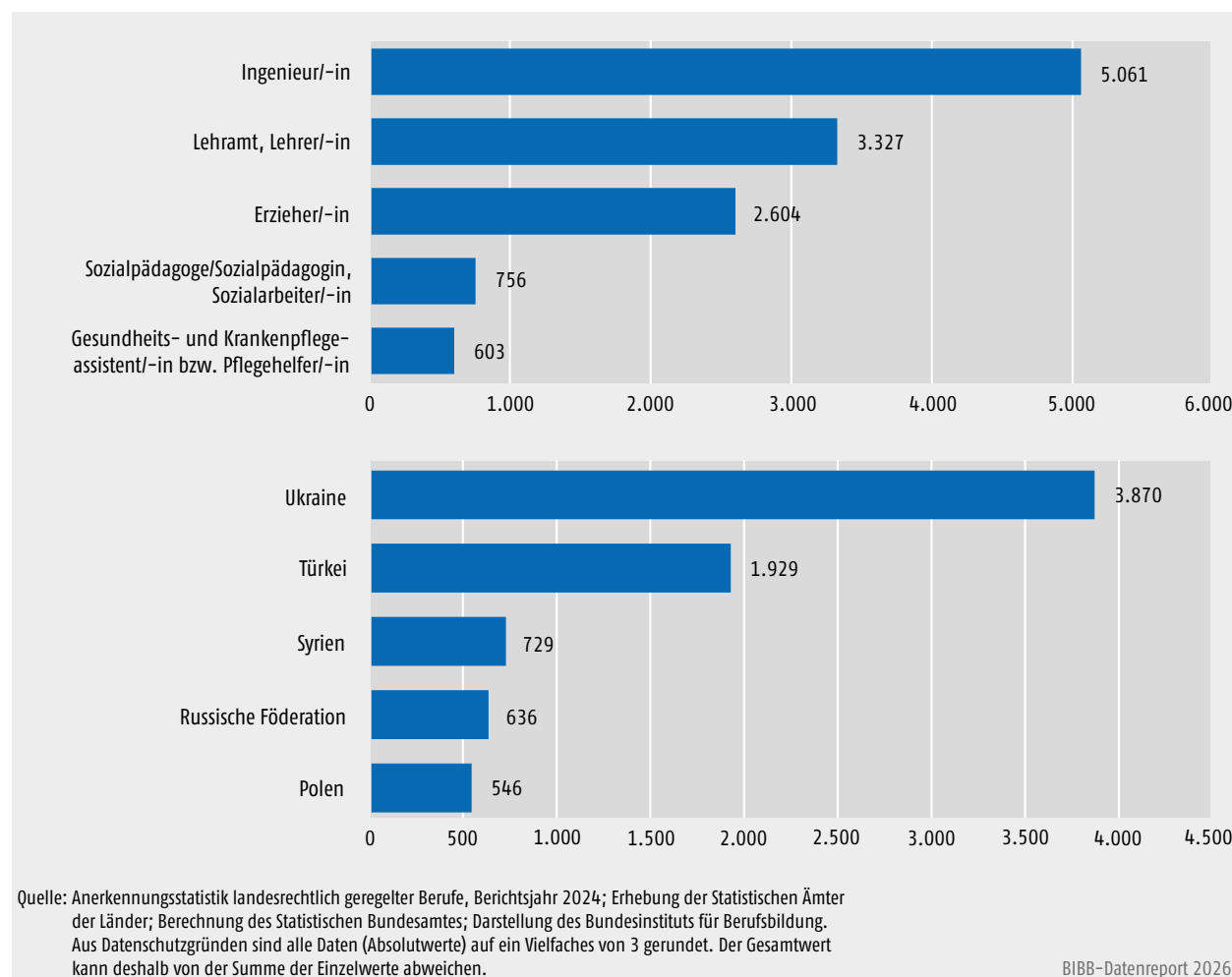
Tabelle D4-9: Neuansprüche zu Berufen nach Landesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2016 bis 2024 (absolut)

Jahr	Neuanträge insgesamt	darunter:				
		Art der Reglementierung		Ausbildungsstaat (kategorisiert)		
		reglementierte Berufe	nicht reglementierte Berufe	EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)
2024	15.621	14.034	1.587	3.252	12.363	9
2023	13.551	11.976	1.575	3.651	9.858	42
2022	10.152	9.099	1.053	3.279	6.870	3
2021	9.204	8.373	831	3.474	5.727	3
2020	10.422	9.393	1.029	3.747	6.381	294
2019	10.005	9.078	927	4.020	5.979	6
2018	9.912	8.979	933	4.053	5.856	3
2017	10.914	9.903	1.011	4.359	6.546	9
2016	9.372	8.631	744	4.293	5.076	6

Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahre 2016 bis 2024; Erhebung der Statistischen Ämter der Länder; Berechnung des Statistischen Bundesamtes; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2026

Schaubild D4-4: Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht – die fünf häufigsten Referenzberufe und Ausbildungsstaaten, 2024 (absolut)



träge stammte die Berufsqualifikation aus der EU/EWR/Schweiz → [Tabelle D4-9](#).

Die fünf deutschen Referenzberufe (im Folgenden: Berufe), auf die 2024 die meisten Anträge entfielen, sind in → [Schaubild D4-4](#) dargestellt. Sie umfassten zusammengekommen 79 % des Antragsgeschehens. Rund 5.100 Anträge bezogen sich auf den Beruf Ingenieur/-in. Mit rd. 3.300 Anträgen folgte an zweiter Stelle der Lehrberuf und mit rd. 2.600 Anträgen lag Erzieher/-in auf Rang drei.⁴⁴⁸

In → [Schaubild D4-4](#) sind ebenfalls die fünf Ausbildungsstaaten dargestellt, aus denen Berufsqualifikationen 2024 am häufigsten stammten. Sie bildeten zusammen 49 % des Antragsgeschehens. Am häufigsten hatten die Fachkräfte ihre berufliche Qualifikation in der Ukraine

erworben (rd. 3.870 Anträge). An zweiter und dritter Stelle folgte die Türkei (rd. 1.900 Anträge) und Syrien (rd. 700 Anträge).⁴⁴⁹

Beschiedene Verfahren

2024 beschieden die für die Anerkennung zuständigen Stellen rd. 15.000 Verfahren zu Berufen nach Landesrecht. Eine volle Gleichwertigkeit wiesen dabei 8.100 Verfahren auf, was mehr als die Hälfte (54 %) der beschiedenen Verfahren entsprach. Weitere rd. 300 Verfahren erreichten ein positives Ergebnis zum partiellen Berufszugang. Rund 4.700 beschiedene Verfahren (32 %) hatten die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme zum Ergebnis, deren Absolvierung zum Stichtag (31.12.2024) noch ausstand. Bei rd. 1.800 Verfahren (12 %) beschei-

⁴⁴⁸ Zum Vergleich 2023: Ingenieur/-in 2.960 Anträge; Lehramt 2.943 Anträge; Erzieher/-in 2.184 Anträge

⁴⁴⁹ Zum Vergleich 2023: Ukraine 2.205 Anträge; Türkei 1.497 Anträge; Syrien 711 Anträge

Tabelle D4-10: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Landesrecht, 2016 bis 2024 (absolut)

Jahr	Beschiedene Verfahren insgesamt	darunter: Entscheidung (vor Rechtsbehelf)				
		positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation ¹	Bescheid mit der „Auf- lage“ einer Ausgleichs- maßnahme, zum 31.12. des jeweiligen Berichts- jahres noch nicht ab- solvier ²	teilweise Gleichwertigkeit ³	positiv – partieller Berufszugang ⁴	negativ
2024	14.979	8.100	4.743	51	318	1.770
2023	12.555	6.819	3.618	93	489	1.533
2022	10.134	5.505	3.069	39	294	1.224
2021	9.690	4.977	3.063	27	267	1.356
2020	10.470	5.121	3.627	90	213	1.422
2019	10.044	5.283	3.144	144	111	1.362
2018	9.732	5.166	2.931	108	123	1.404
2017	9.912	5.406	2.874	60	93	1.476
2016	8.304	3.972	2.883	111	90	1.245

¹ Der vollen Gleichwertigkeit kann bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorangegangen sein.

² Bescheide mit „Auf-
lage“ einer Ausgleichsmaßnahme sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

³ Bescheide mit teilweiser Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation sind nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.

⁴ Bescheide „positiv – partieller Berufszugang“ sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahre 2016 bis 2024; Erhebung der Statistischen Ämter der Länder; Berechnung des Statistischen Bundesamtes; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2026

nigten die zuständigen Stellen keine Gleichwertigkeit
(Entscheidung „negativ“) → [Tabelle D4-10](#).

(Rebecca Atanassov, Nadja Schmitz)

Abkürzungsverzeichnis

A

AA	Agenturen für Arbeit
AAQ	Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen
abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
AbsQ	Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen
AES	Adult Education Survey
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AFbM	Ausschuss für Fragen behinderter Menschen
AGB	ausschließlich geringfügig Beschäftigte
AGS	amtlicher Gemeindeschlüssel
AKE	EU-Arbeitskräfteerhebung
AME	Average Marginal Effects
AMR	Arbeitsmarkregion
AO	Ausbildungsordnungen
API	Application Programming Interface
APO	Ausbildungsplatzprogramm Ost
AQ_{int}	Ausbildungsquote im internationalen Vergleich
AsA	Assistierte Ausbildung
AsA flex	Assistierte Ausbildung Flexibel
ATA-OTA-G	Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
AWBG	Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

B

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAKIRA	BA-KI-Rechercheassistent
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BaföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAG BBW	Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BAV	Berufs(ausbildungs)vorbereitung
BB	Berufsberatung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBiMoG	Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (Berufsbildungsmodernisierungsgesetz)
BBSR	Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung
BerBiRefG	Berufsbildungsreformgesetz
BerEB	Berufseinstiegsbegleitung

BFB	Bundesverband der Freien Berufe e. V.
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BGJ	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr
BHS	Berufsbildende höhere Schulen
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMBFSFJ	Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMFTR	Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt
BMI	Bundesministerium des Innern und für Heimat
BMS	Berufsbildende mittlere Schule
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz
BMV	Bundesministerium für Verkehr
BMWE	Bundesministerium für Wirtschaft und Klima
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BO	Berufsorientierung
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BSG	Bundessozialgericht
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVJ	schulisches Berufsvorbereitungsjahr
C	
CAPI	Computer Assisted Personal Interviews
CAWI	Computer Assisted Web Interviews
CEDEFOP	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)
CIL	Computer and Information Literacy (Computer- und Informationskompetenzen)
CJD	Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e. V.
CoVEs	Centres of Vocational Excellence (Exzellente Berufsbildungszentren)
CT	Computational Thinking (Computergestütztes oder Informatisches Denken)
CVTS	Continuing Vocational Training Survey (Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung)
D	
DAZUBI	Datensystem Auszubildende
DBAD	Deutscher Beruflicher Austauschdienst
DDR	Deutsche Demokratische Republik
DEAE	Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung
Destatis	Statistisches Bundesamt
DFKI	Deutsches Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.

DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
DiWaBe	Digitalisierung und Wandel von Beschäftigung
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DVV	Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH

E

eANR	erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation
ECDL	European Computer Driving Licence
EdAL MR 4.0	Entwicklung und Erprobung digitalisierter Arbeitshilfen und Lerneinheiten auf Mixed-Reality-Basis in der beruflichen Reha-Ausbildung zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt 4.0
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQ I	Erfolgsquote I
EQ II	Erfolgsquote II
EQI	Einmündungsquote bzw. Beteiligungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher
EQJ	Einstiegsqualifizierungsjahr
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETB	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung
EU	Europäische Union
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
EWK	Europäischer Wirtschaftsraum

F

FB	Freie Berufe
f-bb	Forschungsinstitut Betriebliche Bildung
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
FernUSG	Fernunterrichtsschutzgesetz
FseJ	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen

G

GenKI	generative KI
GES-Berufe	Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe
gMS	gewichteter Mobilitätssaldo
GPS	Gemeinsam Perspektiven schaffen
GWS	Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH

H

HebRefGe	Hebammenreformgesetz
Hw	Handwerk
HwEx	IH-Berufe im Handwerk ausgebildet
HwO	Handwerksordnung
HZB	Hochschulzugangsberechtigung

I

IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iABE	integrierte Ausbildungsberichterstattung
IAE	International Association for the Evaluation of Educational Achievement
IAEVG	International Association of Educational and Vocational Guidance
ICDL	Certification of Digital Literacy
ICILS	International Computer and Information Literacy Study
IH	Industrie und Handel
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILO	International Labour Organization (internationale Arbeitsorganisation)
INex-ÜBA	Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung
IP	Index Passungsprobleme
IQ	Integration durch Qualifizierung
ISCED	International Standard Classification of Education (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)
ISCO	International Standard Classification of Occupations (Internationale Standardklassifikation der Berufe)
IT	Informationstechnik

J

JBA	Jugendberufsagentur
JC gE	Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung
JC zkT	Jobcenter in kommunaler Trägerschaft
JD-Bestand	Jahresdurchschnittsbestand

K

KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KI	Künstliche Intelligenz
KIU	KI-Nutzungsungleichheit
KldB	Klassifikation der Berufe
KMK	Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen

L

LFS	Labour Force Survey
LIfBi	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V.
LLM	Large Language Model
LQ	(Vertrags-)Lösungsquote
Lw	Landwirtschaft

M

MAV	Mindestausbildungsvergütung
ML	Maschinelles Lernen
MS	Mobilitätssaldo
MZ	Mikrozensus

N

NACE Rev. 2	Klassifikation der Wirtschaftszweige in der EU (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne), Révision 2
NEET	Not in Education, Employment or Training (nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung)
NEPS	Nationales Bildungspanel (National Educational Panel Study)
NER	Named Entity Recognition
nfQ	nicht formal Qualifizierte
NLP	Natural Language Processing
NTW	Naturwissenschaft und Technik
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie

O

OCR	Optical Character Recognition
OEB	Open Educational Badge
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit)
ÖD	Öffentlicher Dienst
OZG	Onlinezugangsgesetz

P

PfIAPrV	Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung
PfIBG	Pflegeberufegesetz
PfleA	Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (Pflegeausbildungsstatistik)
PP	Prozentpunkte
PROSIMA	Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems

Q

QuaBB	Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule
QuBe-Projekt	BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen

R

RAG	Retrieval-Augmented Generation
RDF	Resource Description Framework
RegMoG	Registermodernisierungsgesetz
RegioStaR	Regionalstatistische Raumtypologie
RIASEC	Realistisch, Intellektuell, Künstlerisch, Sozial, Unternehmerisch und Konventionell (Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional)

S

SBB	Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung – Gemeinnützige Gesellschaft mbH
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB II	Zweites Sozialgesetzbuch
SGB III	Drittes Sozialgesetzbuch
SGB VIII	Achtes Sozialgesetzbuch
SIEH	Strukturierte Interessenerfassungshilfe
SLC	Student Life Cycle Panel
StBA	Statistisches Bundesamt
SVB	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
SVR	Sachverständigenrat für Migration und Integration

T

TdpA	Träger der praktischen Ausbildung
------	-----------------------------------

U

ÜBA	Überbetriebliche ergänzende Ausbildung
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten

V

VerAplus	Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen
VHS	Volkshochschule
VN	Vereinte Nationen (United Nations)

W

WBU	Weiterbildungsungleichheit
WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen
WZ-08	Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008

Z

ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
ZFU	Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht
zkT	zugelassene kommunale Träger
ZQ	Zusatzqualifikationen
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild A1.1.1-1: Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2025 in den Arbeitsagenturbezirken	22
Schaubild A1.1.2-1: Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2025	26
Schaubild A1.1.2-2: Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2025	28
Schaubild A1.2.-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt und nach Geschlecht, Deutschland 2009 bis 2025	38
Schaubild A1.2.-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen 2019 bis 2025 in Deutschland	40
Schaubild A1.2-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten, 2019 bis 2025	48
Schaubild A3.1-1: Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2016 bis 2025	60
Schaubild A3.1-2: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2016 bis 2025	62
Schaubild A4.2-1: Junge Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen sowie in formaler Bildung nach Altersgruppen 2012 bis 2024 (in %) (Bestandsdaten; 100% = Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter)	77
Schaubild A4.2-2: Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2025 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen)	79
Schaubild A4.2-3: Junge Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren nach Staatsangehörigkeit 2005 bis 2024	83
Schaubild A4.2-4: Anfänger/-innen in den Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens 2005 bis 2025 nach Staatsangehörigkeit	84
Schaubild A4.2-5: Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2024 im Vergleich	87
Schaubild A4.2-6: Anfänger/-innen in dualen Studiengängen an Hochschulen und Berufsakademien 2005 bis 2024 (in %)	88
Schaubild A4.2-7: Anteil der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Bildungssektoren 2005 bis 2025 (in %)	91
Schaubild A5.2-1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2024 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992)	100
Schaubild A5.3-1: Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2024	113
Schaubild A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 2010 bis 2024	119
Schaubild A5.4-2: Anteile auf Basis der Neuabschlüsse der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2010 bis 2024 (in %)	120
Schaubild A5.4-3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2024	122
Schaubild A5.5.1-1: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2007 bis 2024 (in %)	129
Schaubild A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Ost-/Westdeutschland 2007 bis 2024 (in %)	130
Schaubild A5.6-1: Vertragslösungsquote 1993 bis 2024, Bundesgebiet insgesamt, Ost- und Westdeutschland (in %) ...	155
Schaubild A5.6-2: Vertragslösungsquote in % nach Regionstyp, Deutschland Berichtsjahr 2024	157
Schaubild A5.9-1: Neuabschlüsse nach Mobilitätsdistanz, Berichtsjahr 2024	187
Schaubild A5.9-2: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Mobilitätsdistanzen, Berichtsjahr 2024	191
Schaubild A5.9-3: Mobilitätssaldo der Bundesländer, Berichtsjahr 2024	193
Schaubild A5.9-4: Mobilitätssaldo nach Regionstyp, Berichtsjahr 2024	195
Schaubild A5.9-5: Gewichteter Mobilitätssaldo nach Nähe zu großstädtischen Zentren, Berichtsjahr 2024	196
Schaubild A6.1.2-1: Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2025	203
Schaubild A6.1.4-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zur Pflegefachperson nach Geschlecht (Stichtag 31.12.) 2020 bis 2025	213

Schaubild A6.1.4-2: Anzahl der Träger der praktischen Ausbildung und Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zur Pflegefachperson nach Art des Trägers (Stichtag 31.12.) 2021 bis 2024	216
Schaubild A6.1.4-3: Zahl der Pflegeschulen und Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zur Pflegefachperson nach Art der Finanzierung (Stichtag 31.12.) 2020 bis 2024	216
Schaubild A6.2-1: Entwicklung der Ausbildungsquoten im Öffentlichen Dienst 2000 bis 2024 (in %)	218
Schaubild A6.4-1: Anteil an Pflegeschulen, denen bestimmte Aufgaben übertragen wurden, 2022/2023 und 2024 (in %, Mehrfachnennung möglich)	220
Schaubild A6.4-2: Angebot, Nachfrage und Auslastung in Ausbildungseinrichtungen und Pflegeschulen 2020 bis 2023	221
Schaubild A7.1-1: Entwicklung der Betriebs-, Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen 2007 bis 2024, gesamt und nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen (in %, 2007 = 100%)	225
Schaubild A7.1-2: Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgröße, Deutschland 2007 bis 2024 (in %)	227
Schaubild A7.1-3: Ausbildungsquoten nach Betriebsgröße, Deutschland 2007 bis 2024 (in %)	228
Schaubild A8.2-1: Prädiktoren der Wahrscheinlichkeit für die Wahl der identifizierten Berufskluster mit Fachkräftemangel, kognitive Merkmale (AMEs)	240
Schaubild A8.2-2: Prädiktoren der Wahrscheinlichkeit für die Wahl der identifizierten Berufskluster mit Fachkräftemangel, Berufsinteressen (AMEs)	241
Schaubild A8.2-3: Prädiktoren der Wahrscheinlichkeit für die Wahl der identifizierten Berufskluster mit Fachkräftemangel, Berufswerte (AMEs)	242
Schaubild A9.1.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungsklassen und Ausbildungsbereichen 2025 (Anteil in %)	250
Schaubild A9.2-1: Nettokosten pro Auszubildender/Auszubildendem im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach verschiedenen Merkmalen (in €)	262
Schaubild A9.2-2: Strategie der Ausbildungsbetriebe mit Blick auf die Übernahme der Auszubildenden nach verschiedenen Merkmalen (Anteil in %)	265
Schaubild A9.2-3: Anteil der selbst Ausgebildeten, die im Durchschnitt ein, drei bzw. fünf Jahre nach Ausbildungsende noch im Ausbildungsbetrieb waren, nach verschiedenen Merkmalen (in %)	266
Schaubild A9.2-4: Wichtigkeit von Gründen für die eigene Ausbildung (in %)	267
Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter	271
Schaubild A9.4.1-2: Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2017 bis 2024 (Jahresdurchschnittsbestand)	273
Schaubild A9.4.1-3: Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2019 bis 2024 nach Schulabschluss	275
Schaubild A9.4.1-4: Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell 2014 bis 2024	276
Schaubild A9.4.2-1: Anzahl der Bundes- und Landesprogramme sowie Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung 2013 bis 2025	278
Schaubild A9.4.2-2: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)	278
Schaubild A9.4.2-3: Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)	279
Schaubild A9.4.2-4: Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)	279
Schaubild A9.4.2-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)	280
Schaubild A9.4.3-1: Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer 2024 und 2025 (absolute Zahlen)	281
Schaubild A9.4.3-2: Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)	281
Schaubild A9.4.3-3: Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)	282

Schaubild A9.4.3-4: Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)	282
Schaubild A9.4.3-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2024 und 2025 (Mehrfachzuweisungen, in %)	283
Schaubild A9.4.4-1: Verteilung schulischer Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich 2025 (absolute Zahlen)	284
Schaubild A9.4.4-2: Zuordnung schulischer Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich zur Integrierten Ausbildungsberichterstattung – iABE (absolute Zahlen).....	285
Schaubild A10.1.2-1: Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2024 (in %)	292
Schaubild A11.1-1: Entwicklung der Zahl und des Anteils der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung von 2000 bis 2024	298
Schaubild A11.3-1: NfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen mit deutscher oder ausländischer Staatsangehörigkeit (in %)	305
Schaubild A11.4-1: Verteilungen kognitiver Kompetenzen, differenziert nach Berufsabschluss und Geschlecht (in %)	307
Schaubild A11.4-2: Verteilungen sozio-emotionaler Fähigkeiten, differenziert nach Berufsabschluss und Geschlecht (in %)	308
Schaubild B1.2.2-1: Anteil der Unternehmen mit Beiträgen an Weiterbildungsfonds bzw. Einnahmen aus Weiterbildungsfonds/Zuschüssen aus sonstigen Quellen 2020 (in %)	332
Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung der wb monitor -Klimawerte von 2016 bis 2025	338
Schaubild B2.1.1-2: wb monitor -Klimawerte 2019 bis 2025 nach Art der Einrichtung	342
Schaubild B2.1.1-3: Anbietertypen nach Ausrichtung beruflicher Weiterbildung (Anteile in %)	343
Schaubild B2.1.1-4: Themenfelder beruflicher Weiterbildungsanbieter (Anteile in %).....	344
Schaubild B2.1.1-5: Finanzierungsquellen beruflicher Weiterbildungsanbieter, differenziert nach Anbietertypen (mittlere Anteile in %)	345
Schaubild B2.1.2-1: Personalstrukturen von Weiterbildungsanbietern (mittlere Anteile, in %)	348
Schaubild B2.1.2-2: Einschätzungen zur Fachkräftesituation in der Weiterbildung (Anteile in %)	350
Schaubild B2.1.2-3: Personalveränderungen bei Angestellten und Honorarkräften im Bereich der Weiterbildung (Anteile in %)	351
Schaubild B2.1.2-4: Auswirkungen mangelnder Personalbedarfsdeckung auf das Weiterbildungsangebot (Basis: Anbieter mit mangelnder Personalbedarfdeckung; Anteile in %)	352
Schaubild B3.1-1: Förderung der beruflichen Weiterbildung – Maßnahmearten und -unterarten	361
Schaubild B3.1-2: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2015 bis 2024	362
Schaubild B3.1-3: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2015 bis 2024.....	362
Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2014 bis 2024.....	365
Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen (Bewilligungen) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2014 bis 2024.....	366
Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2023 bis 2025.....	368
Schaubild B3.3.1-2: Geförderte Maßnahmen 2025 nach Maßnahmeschlüssel (in %)	369
Schaubild B3.3.2-1: Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2025 (in %)	370
Schaubild B3.3.2-2: Anteil Studienabschlüsse im Erststudium 2008 bis 2025 (in %)	371
Schaubild B4.2-1: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2024 nach Geschlecht	377
Schaubild B4.3-1: Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2014/2015 bis 2024/2025.....	383
Schaubild B4.3-2: Schüler/-innen in den fünf stärksten Berufshauptgruppen an Fachschulen nach Teilzeitanteil und Geschlecht im Abgangsjahr 2024	384
Schaubild C2.2-1: Roadmap zur Integration von KI in die Berufsorientierung	399

Schaubild C2.3-1:	Anzahl der Chats von Chatbot Aidy im Jahr 2025	402
Schaubild C3.1-1:	Reifegrad der KI-Nutzung nach Bereich und Institutionsart.....	405
Schaubild C3.1-2:	Wahrgenommene Auswirkungen von generativer KI auf das Bildungspersonal (in %)	406
Schaubild C3.1-3:	Wahrgenommene Auswirkungen von generativer KI auf Lernende (in %)	406
Schaubild C3.1-4:	Bewertung zentraler Aussagen zum Einsatz generativer KI (in %)	407
Schaubild C3.2-1:	Der Lernpfad „Generative KI“	409
Schaubild C3.4-1:	Ablauf eines Neuordnungsverfahrens	414
Schaubild C4-1:	Künstliche Intelligenz in den Förderrichtlinien.....	421
Schaubild C5.1-1:	Flowchart des Scoping Reviews	426
Schaubild C5.2-1:	KI-Nutzung nach soziodemografischen, betrieblichen und beruflichen Merkmalen (in %)	429
Schaubild C5.2-2:	Determinanten der KI-Nutzung (durchschnittliche marginale Effekte)	430
Schaubild C5.2-3:	Arbeitsaufgaben und KI-Nutzung (in %)	431
Schaubild C5.2-4:	Arbeitsaufgaben und KI-Nutzung (durchschnittliche marginale Effekte)	432
Schaubild C5.2-5:	Wissensarbeit und KI-Nutzung (in %)	433
Schaubild C5.2-6:	Wissensarbeit und KI-Nutzung (durchschnittliche marginale Effekte)	433
Schaubild C5.3-1:	Veränderung der Nutzung von KI-Anwendungen seit 2019 nach Anforderungsniveau (in %)	437
Schaubild C5.3-2:	Nutzung von offiziell durch den Betrieb eingeführten KI-Anwendungen nach Anforderungsniveau (in %)	438
Schaubild C5.4-1:	Wirkung auf die Zahl der auf- und abgebauten Arbeitsplätze (Erwerbstätige) nach Wirtschaftsabschnitten.....	443
Schaubild C5.4-2:	Wirkung auf die Zahl der Erwerbstätigen nach Anforderungsniveau	444
Schaubild C5.6-1:	Verwendung KI-bezogener Schlagwörter in Stellenanzeigen, Top 15 mit dem größten Zuwachs von 2021 bis 2024.....	450
Schaubild C5.6-2:	Anteil an Stellenanzeigen mit KI-Schlagwörtern nach Anforderungsniveau 2024 (Anteil in %)	450
Schaubild C5.6-3:	KI in Berufsbereichen (KldB 1. Stelle, 2024) (Anteil in %).....	451
Schaubild C5.6-4:	Top-15-Berufsgruppen (KldB 3-Steller) mit KI-Schlagwörtern 2024 (Anteil in %).....	452
Schaubild C6.2-1:	KI- und Weiterbildungsungleichheit nach Branchen und Betriebsgrößengruppen	459
Schaubild C6.2-2:	Durchschnittliche marginale Effekte (AMEs) von Weiterbildung auf KI-Nutzung.....	460
Schaubild C6.2-3:	Durchschnittliche marginale Effekte (AMEs) von Weiterbildungszufriedenheit auf KI-Nutzung ...	461
Schaubild D1.1-1:	Ausbildungsquoten im internationalen Vergleich (in %)	469
Schaubild D1.2-1:	Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Einwanderungsgeschichte, ausgewählte Länder, 2024 (in %).....	476
Schaubild D1.2-2:	NEET-Raten der 15- bis 24-Jährigen nach Herkunft (1. Generation), 2024 (in %)	477
Schaubild D1.3-1:	Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten in den EU-Mitgliedstaaten, AES 2022 im Vergleich zu EU-LFS 2024 (in %)	484
Schaubild D2.2-1:	Anteil der Betriebe mit mindestens zehn Mitarbeitenden, in denen mindestens eine KI-Technologie genutzt wird, 2021 und 2025 (in %)	488
Schaubild D2.2-2:	KI-Nutzung nach Betriebsgröße 2025 (in %).....	489
Schaubild D2.2-3:	Grad der Digitalisierung und KI-Nutzung in Betrieben in ausgewählten Ländern 2025 (in %)	491
Schaubild D2.2-4:	Personen mit selbstberichtetem Weiterbildungsbedarf in der KI-Nutzung und Anteil der Personen, die im letzten Jahr eine KI-Weiterbildung absolviert haben, 2024 (Anteile in %)	492
Schaubild D3.1-1:	Erasmus+ -Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2025, Lernende.....	497
Schaubild D4-1:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht bei den zehn häufigsten Referenzberufen, 2024 (absolut).....	505
Schaubild D4-2:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten, 2024 (absolut)	506
Schaubild D4-3:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht - die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten, 2024 (absolut)	507
Schaubild D4-4:	Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht – die fünf häufigsten Referenzberufe und Ausbildungsstaaten, 2024 (absolut).....	513

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle A-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 1)	12
Tabelle A-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 2)	13
Tabelle A-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 3)	14
Tabelle A-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 4)	15
Tabelle A-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 5)	16
Tabelle A1.1.1-1:	Entwicklung von Angebot und Nachfrage 2011 bis 2025 in Deutschland (Stichtag 30. September) ...	19
Tabelle A1.1.1-2:	Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen- und Schulabsolventen/-absolventinnen 2010 bis 2025	20
Tabelle A1.1.1-3:	Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2025 differenziert nach Bundesländern	21
Tabelle A1.1.2-1:	Erfolglose Marktteilnahmen und Passungsprobleme 2009 bis 2025 in Deutschland (Stichtag 30. September)	24
Tabelle A1.1.2-2:	Ausbildungsmarktlagen 2025 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen	27
Tabelle A1.1.3-1:	Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2025 nach Bundesländern	30
Tabelle A1.1.3-2:	Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2024/2025	31
Tabelle A1.1.3-3:	Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen in Deutschland differenziert nach dem letzten Status der Ausbildungssuche vor dem jeweils aktuellen Berichtsjahr	32
Tabelle A1.1.4-1:	Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2025	34
Tabelle A1.1.4-2:	Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2025 nach Vermittlungsstatus	35
Tabelle A1.2-1:	Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2011 bis 2025	39
Tabelle A1.2-2:	Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2025 und Veränderung gegenüber 2024 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen	42
Tabelle A1.2-4:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2025 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1)	43
Tabelle A1.2-4:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2025 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1 – Fortsetzung)	44
Tabelle A1.2-4:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2025 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2)	45
Tabelle A1.2-4:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2025 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 –Fortsetzung)	46
Tabelle A1.2-5:	Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, deren Ausbildungsordnung eine zweijährige Ausbildungsdauer vorsieht	49
Tabelle A1.2-6:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anschlussverträge mit Veränderungsrate zum Vorjahr unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen	50
Tabelle A1.2-7:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2025 nach Bundesländern und Finanzierungsform	52
Tabelle A2.2-1:	Prognose der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2026	57
Tabelle A3.1-1:	Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2016 bis 2025	61
Tabelle A3.1-2:	Anrechnungsmöglichkeiten mit Rückfalloption	61
Tabelle A3.2-1:	Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2016 bis 2025	63
Tabelle A3.2-2:	Modernisierte Ausbildungsberufe 2025	64
Tabelle A3.5-1:	Anzahl der Zusatzqualifikationen nach Kategorien im Vergleich 2025 zu 2023	70
Tabelle A3.5-2:	Anzahl der Zusatzqualifikationen nach Bundesländern im Vergleich 2025 zu 2023	70

Tabelle A4.1-1:	Sektor I „Berufsausbildung“ – Die verschiedenen Formen der vollqualifizierenden Berufsausbildung (Konten I 01 – I 06)	74
Tabelle A4.2-1:	Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2025 (Teil 1)	81
Tabelle A4.2-1:	Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2025 (Teil 2)	82
Tabelle A4.2-2:	Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen (in %)	90
Tabelle A4.3-1:	Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2024 (unabhängig von der rechtlichen Regelung)	93
Tabelle A5.2-1:	Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2024 (Teil 1)	98
Tabelle A5.2-1:	Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2024 (Teil 2)	99
Tabelle A5.2-3:	Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2010 bis 2024 (in %)	103
Tabelle A5.2-4:	Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2010 bis 2024 (in %)	105
Tabelle A5.3-1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen sowie Ländern 2023 und 2024	107
Tabelle A5.3-2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in besonderen Formen dualer Ausbildung nach Zuständigkeitsbereichen und Bundesländern 2024	108
Tabelle A5.3-3:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach beruflicher Vorbildung der Auszubildenden, Zuständigkeitsbereichen und Bundesländern 2024	111
Tabelle A5.3-4:	Ausbildungsanfänger/-innen, Anschlussverträge, Mehrfachausbildungen und Vertragswechsel nach Ländern bzw. Zuständigkeitsbereichen; als Teilgruppen der Neuabschlüsse und Teilgruppen der begonnenen Ausbildungsverträge (absolut und in % der Neuabschlüsse bzw. der begonnenen Verträge) 2024	114
Tabelle A5.4-1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2010 bis 2024	118
Tabelle A5.4-2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 2010 bis 2024	121
Tabelle A5.4-3:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen, Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2024	124
Tabelle A5.4-4:	Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2024 (in % der Neuabschlüsse)	125
Tabelle A5.4-5:	Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2024	126
Tabelle A5.5.1-1:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Bundesland 2024	131
Tabelle A5.5.1-2:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2024	132
Tabelle A5.5.1-3:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2024 (Teil 1)	133
Tabelle A5.5.1-3:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2024 (Teil 2)	134
Tabelle A5.5.1-3:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2024 (Teil 3)	135

Tabelle A5.5.1-4:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2024.....	136
Tabelle A5.5.1-5:	Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Ersten Schulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2024.....	137
Tabelle A5.5.1-6:	Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Erstem Schulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2024	138
Tabelle A5.5.1-7:	Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Mittlerem Schulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2024.....	139
Tabelle A5.5.1-8:	Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hochschul-/Fachhochschulreife am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2024	140
Tabelle A5.5.1-9:	Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2024	141
Tabelle A5.5.2-1:	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen ¹ , Bundesgebiet 2024.....	143
Tabelle A5.5.2-2:	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2024	145
Tabelle A5.5.2-3:	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung und Art der Finanzierung, Berichtsjahre 2010 bis 2024 (Teil 1)	146
Tabelle A5.5.2-3:	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung und Art der Finanzierung, Berichtsjahre 2010 bis 2024 (Teil 2)	147
Tabelle A5.5.2-4:	Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2024	148
Tabelle A5.5.2-5:	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2024	149
Tabelle A5.6-1:	Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen und Zeitpunkt der Vertragslösung (absolut und in % aller Vertragslösungen), Bundesgebiet 2024	152
Tabelle A5.6-2:	Vertragslösungsquote in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 2010 bis 2024	154
Tabelle A5.6-3:	Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu}) nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern 2024.....	156
Tabelle A5.6-4:	Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %) nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2024.....	158
Tabelle A5.6-5:	Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in % ² Bundesgebiet 2024.....	160
Tabelle A5.7-1:	Absolventen/Absolventinnen von Abschlussprüfungen im dualen System, Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Externenzulassungen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 2010 bis 2024, Deutschland.....	163
Tabelle A5.7-2:	Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2010 bis 2024, Deutschland	164
Tabelle A5.7-3:	Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems 2024 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland	166
Tabelle A5.7-4:	Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 2024	167
Tabelle A5.7-5:	Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg (absolut und in %) nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2024	168
Tabelle A5.7-6:	Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg 2024 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen.....	170
Tabelle A5.7-7:	Duale Ausbildungsberufe mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II in %) der Auszubildenden des dualen Systems, Deutschland 2024	171

Tabelle A5.7-8:	Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2024	172
Tabelle A5.8-1:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 2007 bis 2024 (in %)	175
Tabelle A5.8-2:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter und Region 2024 (in %)	176
Tabelle A5.8-3:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2024 (in %).....	177
Tabelle A5.8-4:	Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal, 2011 bis 2024 (in %)	180
Tabelle A5.8-5:	Ausbildungsanfängerquote nach Region, 2024 (in %)	181
Tabelle A5.8-6:	Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2024 (in %).....	183
Tabelle A5.9-1:	Mobilitätsverhalten nach Personenmerkmalen, Berichtsjahr 2024.....	188
Tabelle A5.9-2:	Mobilitätsverhalten nach Zuständigkeitsbereichen, Berichtsjahr 2024	189
Tabelle A5.9-3:	Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Mobilitätsquoten, Berichtsjahr 2024.....	190
Tabelle A5.9-4:	Mobilitätsverhalten nach West-/Ostdeutschland, Berichtsjahr 2024.....	192
Tabelle A5.9-5:	Wohnort und Ort der Ausbildungsstätte von „Umziehenden“ mit Neuabschluss, Berichtsjahr 2024.....	192
Tabelle A5.10-1:	Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2015 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen	198
Tabelle A5.10-2:	Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2015 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen	198
Tabelle A5.10-3:	Alter des Ausbildungspersonals 2022, 2023 und 2024 nach Geschlecht	199
Tabelle A6.1.2-1:	Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung (in %)	205
Tabelle A6.1.3-1:	Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang bzw. neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Zeitverlauf.....	207
Tabelle A6.1.3-2:	Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR), Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2024/2025	209
Tabelle A6.1.3-3:	Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2024/2025.....	209
Tabelle A6.1.4-1:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zur Pflegefachperson (Stichtag 31.12.) 2020 bis 2025	212
Tabelle A6.1.4-2:	Prüfungsergebnisse sowie Quote der Beendigung von Ausbildungsverträgen ohne Abschluss (in %) 2020 bis 2024	214
Tabelle A7.1-1:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2023 und 2024 in Deutschland	224
Tabelle A7.1-2:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2023 und 2024 in Deutschland	226
Tabelle A7.2-1:	Ausbildungsberechtigung 2005 bis 2024 (in %)	230
Tabelle A7.2-2:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße, Bundesgebiet 2005 bis 2024 (in %).....	231
Tabelle A7.2-4:	Ausbildungsaktivität nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2005 bis 2024 (in %).....	231
Tabelle A7.3-1:	Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2024/2025 (in %)	234
Tabelle A8.2-1:	Verteilungen berufsstruktureller Indikatoren, differenziert nach Berufsklustern (Mittelwerte/Anteilswerte)	239
Tabelle A9.1.1-1:	Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2024 nach verschiedenen Merkmalen.....	249
Tabelle A9.1.2-1:	Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2023 und 2024 (monatliche Bruttobeträge in €)	252

Tabelle A9.1.2-2:	Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2023 und 2024 (monatliche Bruttobeträge in €), West- und Ostdeutschland	253
Tabelle A9.1.3-1:	Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2024 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) sowie Veränderung zu 2023 (in Prozentpunkten)	254
Tabelle A9.1.3-2:	Neuabschlüsse 2023 und 2024 mit Vergütungsangabe für das erste Ausbildungsjahr und Anteil der Verträge mit vereinbarter Vergütung in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) nach Bundesland.....	255
Tabelle A9.2-1:	Aufteilung der Bruttokosten nach Kostenarten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach verschiedenen Merkmalen (in € und % der Bruttokosten)	259
Tabelle A9.2-2:	Aufteilung der Erträge nach Ertragsarten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach verschiedenen Merkmalen (in € und % der Erträge)	260
Tabelle A9.2-3:	Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildender/Auszubildendem nach Ausbildungsjahren und Ausbildungsdauer im Ausbildungsjahr 2022/2023 (in €)	263
Tabelle A9.2-4:	Personalgewinnungskosten für eine neue Fachkraft nach Region und Betriebsgrößenklassen und Kostenarten (in €)	264
Tabelle A9.5-1:	Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung von 2016 bis 2025 (in Mio. €; gerundet)	286
Tabelle A9.5-2:	Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2016 bis 2025 (in Mio. €; gerundet)	286
Tabelle A9.5-3:	Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung sowie der Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA) – Bundesinstitut für Berufsbildung (in Mio. € gerundet)	287
Tabelle A10.1.1-1:	Übernahmequote nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2005 bis 2024 (in %).....	290
Tabelle A10.1.3-1:	18- bis 34-Jährige in Privathaushalten (Hauptwohnsitz) nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2015 bis 2024 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %) (Teil 1)	293
Tabelle A10.1.3-1:	18- bis 34-Jährige in Privathaushalten (Hauptwohnsitz) nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2015 bis 2024 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %) (Teil 2)	294
Tabelle A11.1-1:	Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2020 bis 2024.....	299
Tabelle A11.2-1:	Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren im Jahr 2024 (absolut und in %)	300
Tabelle A11.2-2:	Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Bundesländern und Altersgruppen im Jahr 2024 (in %)	301
Tabelle A11.2-3:	20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Bundesländern 2022 bis 2024 (in %)	302
Tabelle A11.3-1:	20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Einwanderungsgeschichte 2022 bis 2024 (absolut und in %)	303
Tabelle A11.3-2:	20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Staatsangehörigkeit 2022 bis 2024 (absolut und in %)	304
Tabelle A12.2-1:	Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen zum 30.09.2025 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %)	315
Tabelle A12.2-2:	Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum 30.09.2025 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Region, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %)	317
Tabelle A12.2-3:	Verbleib der im Berichtsjahr 2024 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30.09.2024, absolut und in %)	318
Tabelle B-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 1) ...	323
Tabelle B-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 2) ...	324
Tabelle B-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 3) ...	325

Tabelle B1.2.1-1:	Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2005 bis 2024 (in %).....	327
Tabelle B1.2.1-2:	Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2005 bis 2024 (in %).....	328
Tabelle B1.2.2-1:	Anteil der Unternehmen, die Einnahmen/Zuschüsse aus dem jeweiligen Förderinstrument erhielten 2020 (in %)	335
Tabelle B2.1.1-1:	Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2025	339
Tabelle B2.1.1-2:	Leistungsvolumina 2024 beruflicher Weiterbildungsanbieter, differenziert nach Anbietertypen (Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung 2024).....	346
Tabelle B2.2-1:	Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 bis 2024.....	356
Tabelle B2.2-2:	Umfang beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 2018 bis 2024	357
Tabelle B3.1-1:	Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) nach ausgewählten Merkmalen 2015 bis 2024 (in %)	363
Tabelle B3.2-1:	Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2024	367
Tabelle B4.2-1:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2019 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht	379
Tabelle B4.2-3:	Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO und Absolvierende an Fachschulen und Berufsakademien 2024 nach Berufssektoren und Geschlecht (Anteile in %)	380
Tabelle B4.3-1:	Anzahl an Fachschulen, Klassen und Schülern/Schülerinnen (Deutsche/Ausländer/-innen) nach Bundesland und Geschlecht im Schuljahr 2024/2025	382
Tabelle B4.3-2:	Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2024 (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen)	384
Tabelle B4.4-1:	Bestandene Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2015 bis 2024	386
Tabelle B4.4-2:	Die zehn Berufe/Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl bestandener Umschulungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2024.....	386
Tabelle C2.1-1:	Systematik zur Einordnung der KI-Nutzung.....	396
Tabelle C2.3-1:	Top 5 der Länder, aus denen die Besuche im zweiten Halbjahr 2025 erfolgten	403
Tabelle C5.3-1:	Nutzung von KI-Anwendungen nach Anforderungsniveau (in %)	436
Tabelle C5.4-1:	KI-Durchdringungspfad in vier Teildimensionen mit unterstellten Veränderungen binnen 15 Jahren im Szenario (in %)	440
Tabelle C5.5-1:	Betriebliche Nutzung von klassischen KI-Anwendungen nach Betriebsmerkmalen im Zeitverlauf (in %)	447
Tabelle C5.5-2:	Betriebliche Nutzung von generativen KI-Anwendungen nach Betriebsmerkmalen 2025 (in %)	448
Tabelle C6.2-1:	KI-Nutzung und KI-Ungleichheit nach Anforderungsniveau in Branchen und Betriebsgrößengruppen	457
Tabelle C6.2-2:	Weiterbildungsteilnahmen und Weiterbildungsungleichheit nach Anforderungsniveau in Branchen und Betriebsgrößengruppen	458
Tabelle D1.1-1:	Die zwölf Ausbildungsberufe mit den meisten männlichen und den meisten weiblichen Auszubildenden in Deutschland, Österreich und Schweiz im Vergleich 2024	470
Tabelle D1.2-1:	Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1)	474
Tabelle D1.2-1:	Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2)	475
Tabelle D1.3-1:	Anteil der leistungsstärksten 15-Jährigen in den Grund- kompetenzen Lesen, Mathematik, Naturwissenschaften (in %)	479
Tabelle D.2.2-1:	KI-Nutzung nach ausgewählten Wirtschaftszweigen und Ländern 2025 (in %).....	490

Tabelle D3.1-1:	Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Akkreditierungen 2025	496
Tabelle D3.1-2:	Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 2025, Projekte, Teilnehmende und Budgets	498
Tabelle D3.1-3:	Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 2025, bewilligte Teilnehmende	498
Tabelle D4-1:	Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ gesamt und nach den zehn häufigsten Herkunftsländern, 2025 (absolut)	503
Tabelle D4-2:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2024 (absolut und in %)	504
Tabelle D4-3:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %)	506
Tabelle D4-4:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht - Staatsangehörigkeit (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %)	507
Tabelle D4-5:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht - Wohnort der Antragstellenden (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %)	508
Tabelle D4-6:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht, gesamt und nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %)	510
Tabelle D4-7:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2023 und 2024 (absolut und in %)	511
Tabelle D4-9:	Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2016 bis 2024 (absolut)	512
Tabelle D4-10:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Landesrecht, 2016 bis 2024 (absolut)	514

Verzeichnis der Tabellen im Internet

Tabelle A1.2-3 Internet:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2011 bis 2025 in Deutschland, West- und Ostdeutschland
Tabelle A1.2-8 Internet:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2021 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1)
Tabelle A1.2-8 Internet:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2021 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2)
Tabelle A1.2-8 Internet:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2021 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3)
Tabelle A4.3-2 Internet:	Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2024 (unabhängig von der rechtlichen Regelung) – Frauen
Tabelle A4.3-3 Internet:	Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2024 (unabhängig von der rechtlichen Regelung) – Männer
Tabelle A5.2-2 Internet:	Auszubildende am 31. Dezember nach Bundesländern 2002 bis 2024
Tabelle A7.1-3 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2023 und 2024 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-4 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2023 und 2024 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-5 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2023 und 2024 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-6 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2023 und 2024 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-7 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten 2012, 2023 und 2024 nach Bundesländern
Tabelle A7.1-8 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten 2012, 2023 und 2024 nach Bundesländern
Tabelle A7.1-9 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2023 und 2024 in Deutschland
Tabelle A7.1-10 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2023 und 2024 in Deutschland
Tabelle A7.1-11 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2023 und 2024 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-12 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2023 und 2024 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-13 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2023 und 2024 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-14 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2023 und 2024 in Ostdeutschland
Tabelle A7.2-3 Internet:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße, West- und Ostdeutschland 2005 bis 2024 (in %)
Tabelle A10.1.2-1 Internet:	Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht 2009 bis 2024
Tabelle B1.2.1-3 Internet:	Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße und Qualifikationen, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2005 bis 2024 (in %) (Teil 1)
Tabelle B1.2.1-3 Internet:	Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße und Qualifikationen, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2005 bis 2024 (in %) (Teil 2)

Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen, bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO, Prüfungserfolgsquoten 1992 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)
Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen, bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO, Prüfungserfolgsquoten 1992 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)
Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen, bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO, Prüfungserfolgsquoten 1992 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 3)
Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen, bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO, Prüfungserfolgsquoten 1992 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 4)
Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen, bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO, Prüfungserfolgsquoten 1992 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 5)
Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen, bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO, Prüfungserfolgsquoten 1992 bis 2024 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 6)
Tabelle C5.1-1 Internet:	Suchstring am Beispiel „Web of Science“
Tabelle C5.1-2 Internet:	Durchgeführte Datenbanksuchen
Tabelle C5.1-3 Internet:	Ausgewählte Merkmale der in das Review eingeschlossenen Literatur
Tabelle C5.2-1 Internet:	KI-Nutzung nach Berufshauptgruppen (KldB 2010) (in %)
Tabelle C5.4-2 Internet:	Branchen-Heatmap für die Anwendung zusätzlicher KI-Technologien (Teil 2)
Tabelle C5.4-2 Internet:	Branchen-Heatmap für die Anwendung zusätzlicher KI-Technologien (Teil 2)
Tabelle D4-8 Internet:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %) (Teil 1)
Tabelle D4-8 Internet:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %) (Teil 2)
Tabelle D4-8 Internet:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %) (Teil 3)
Tabelle D4-8 Internet:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %) (Teil 4)
Tabelle D4-8 Internet:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2024 (absolut und in %) (Teil 5)
Schaubild C3.5-1 Internet:	Beispiel Stammbaum Textil- und Modeschneider
Schaubild C3.5-2 Internet:	Workflowdiagramm der Transkriptionspipeline
Schaubild C3.5-3 Internet:	German Labor Market Ontology (GLMO)

Literaturverzeichnis

Stand bei Online-Ressourcen, sofern nicht anders angegeben 30.06.2026

- Abraham, Martin; Damelang, Andreas; Haupt, Andreas: Berufe und Arbeitsmarkt. In: Becker, Rolf (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden 2017, S. 225-259
- Acemoglu, Daron: The Simple Macroeconomics of AI. In: Economic Policy 40 (2025) 121, S. 13-58. URL: <https://academic.oup.com/economicpolicy/article/40/121/13/7929517>
- Acemoglu, Daron; Restrepo, Pascual: Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor. In: Journal of Economic Perspectives 33 (2019) 2, S. 3-30. URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.33.2.3>
- AG Statistik: Die Ausbildungssituation in der Pflege. Aussagen der AG Statistik zur Ausbildungssituation in der Pflege. Zwischenbericht September 2022. o. O. 2022. URL: https://www.pflegeausbildung.net/fileadmin/content/user_upload/Zwischenbericht_AG_Statistik.pdf (Stand: 07.04.2025)
- Agrawal, Ajay; Gans, Joshua S.; Goldfarb, Avi: Artificial Intelligence. The Ambiguous Labor Market Impact of Automating Prediction. In: The Journal of Economic Perspectives 33 (2019) 2, S. 31-50
- Allianz für Aus- und Weiterbildung (Hrsg.): Gemeinsame Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019-2021 vom 26. August 2019. Berlin 2019
- Allianz für Aus- und Weiterbildung (Hrsg.): Gemeinsame Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung 2023-2026 vom 24. Mai 2023. Berlin 2023
- Arksey, Hilary; O'Malley, Lisa: Scoping studies: towards a methodological framework. In: International Journal of Social Research Methodology 8 (2005) 1, S. 19-32
- Arntz, Melanie; Baum, Myriam; Brüll, Eduard; Dorau, Ralf; Hartwig, Mathias; Lehmer, Florian; Matthes, Britta; Meyer, Sophie-Charlotte; Schlenker, Oliver; Tisch, Anita; Wischniewski, Sascha: Digitalisierung und Wandel der Beschäftigung (DiWaBe 2.0): Eine Datengrundlage für die Erforschung von Künstlicher Intelligenz und anderer Technologien in der Arbeitswelt. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). Dortmund 2025. DOI: <https://doi.org/10.21934/baua:bericht20250225>
- Ansmann, Moritz; Hemkes, Barbara; Kanschä, Katharina; Grattenthaler, Heidi; Wellhäuser, Dominik: Innovation und Transfer auf Abruf? Förderprogramme der Berufsbildung als Gestaltungsräume sozialer Innovationen. In: bwp@ (2025) 49, S. 1-25
- Autor, David: Applying AI to Rebuild Middle Class Jobs. National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA 2024
- Autor, David; Thompson, Neil: Expertise. In: Journal of the European Economic Association 23 (2025) 4, S. 1203-1271. DOI: <https://doi.org/10.1093/jeea/jvaf023>
- Autor, David H.; Dorn, David: The Growth of Low-Skill Service Jobs and the Polarization of the US Labor Market. In: American Economic Review 103 (2013) 5, S. 1553-97. URL: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.103.5.1553>
- Autor, David H.; Levy, Frank; Murnane, Richard J.: The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. In: The Quarterly Journal of Economics 118 (2003) 4, S. 1279-1333. URL: <https://academic.oup.com/qje/article/118/4/1279/1930481>
- Autorengruppe wb-personalmonitor: Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld 2016
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld 2022
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld 2024
- B. G. Teubner Verlag (Hrsg.): Berufsausbildung des Vorpolierers(-in). Jugendlichen-Ausbildung in der Industrie bearbeitet vom Deutschen Ausschuss für Technisches Schulwesen (DATSCH) E.V. Berlin NW 7 im Auftrage der Reichsgruppe Industrie, Berlin und Leipzig o. J.
- Baethge, Martin: Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen 9/2011. Düsseldorf 2011, S. 447-455

- Baldus, Julian: Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: BWP 49 (2020) 3, S. 50-52
- Beicht, Ursula: Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland. Bonn 2011. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/6650>
- Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Granato, Mona: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/2009. Bonn 2009
- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4/2014. Bonn 2014a
- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB Report 5/2014. Bonn 2014b
- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung. Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels unter besonderer Berücksichtigung von Zuwanderungsgenerationen und Schulabschlussniveau. BIBB Report 6/2018. Bonn 2018
- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung. Bonn 2019
- Bellmann, Lutz; Kruppe, Thomas; Segert-Hess, Nadine: Qualifizierung während Corona: Wie stark nutzen Betriebe Kurzarbeit für Weiterbildungen? In: IAB-Forum 11. August 2021. Serie „Corona-Krise: Folgen für den Arbeitsmarkt“. Nürnberg 2021
- Benneker, Gerburg: Programme zur Integration von Geflüchteten in Berufsorientierung und Ausbildung: Erfahrungen aus der Programmbegleitung. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 48-62
- Berger, Florian; Talmon-Gus, Larissa; Teichler, Thomas: Entwicklung eines ganzheitlichen Handlungskonzepts zur Steigerung der Mobilität ausbildungssuchender Jugendlicher innerhalb Deutschlands. Schlussbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. Frankfurt a. M. 2015
- Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut, Vera; Schöngen, Klaus: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bonn 2007
- Bertoletti, Alice: Forecasting progress towards the EU-level targets of the European Education Area. Publications Office of the European Union (Hrsg.). Luxembourg 2023. DOI: <https://dx.doi.org/10.2760/146529>
- Bitkom: Rechenzentren in Deutschland: Aktuelle Marktentwicklungen – Stand 2024. Berlin 2024
- Bitkom Akademie und HRpepper: Weiterbildung 2024: Alles nur KI? Bitkom Research-Studie. Berlin 2024. URL: https://bitkom-akademie.de/sites/default/files/2024-09/Bitkom-Akademie-HRpepper_Weiterbildungsstudie-2024.pdf (Stand: 10.02.2026)
- Blanc, Berit; Goertz, Lutz; Hochbauer, Monica: Digitale Qualitäts-Checks von Weiterbildungsangeboten. Erfahrungen, Bedarfe und Empfehlungen. Ein Dossier im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE. Essen 2023. DOI: <https://doi.org/10.25656/01:26654>
- Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.): Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS). 2. Auflage. Wiesbaden 2019
- Bobitan, Nicolae; Dumitrescu, Diana; Popa, Adriana F.; Sahlian, Daniela N.; Turlea, Ioan C.: Shaping Tomorrow: Anticipating Skills Requirements Based on the Integration of Artificial Intelligence in Business Organizations – A Foresight Analysis Using the Scenario Method. In: Electronics 13 (2024) 11, S. 2198
- Böse, Carolin; Schmitz, Nadja; Zorner, Jonathan: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2024. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2025. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-783880>
- Boockmann, Bernhard; Maier, Anastasia; Schafstädt, Christin: Vereinbarungen der Sozialpartner zur Weiterbildung – ein Blick in ausgewählte Branchen. Gütersloh 2021. DOI: <https://doi.org/10.11586/2021058>
- Bosch, Gerhard: Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel. Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Working Paper Forschungsförderung Nr. 158 Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2019. URL: https://www.boeckler.de/fpdf/HBS-007337/p_fofoe_WP_158_2019.pdf
- Boussioux, Leonard; Lane, Jaqueline N.; Zhang, Miaomiao; Jacimovic, Vladimir; Lakhani, Karim R.: The Crowdless Future? Generative AI and Creative Problem Solving. Harvard Business School Technology & Operations Mgt. Unit Working Paper No. 24-005. Cambridge, MA 2024. URL: <https://ssrn.com/abstract=4533642>

- Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou; Vallizadeh, Ehsan: Aktuelle Daten und Indikatoren – Zuwanderungsmonitor Dezember 2020. Nürnberg 2020
- Brunello, Giorgio; Wruuck, Patricia: Employer provided training in Europe: Determinants and obstacles. EIB Working Papers 3/2020. Luxemburg 2020. URL: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/43407>
- Brynjolfsson, Erik; McAfee, Andrew: Artificial Intelligence, for Real. Harvard Business Review, 7. August 2017. Cambridge, MA 2017
- Büchel, Jan; Engler, Jan Felix; Mertens, Armin: KI-Jobs in Deutschland: Stagnation statt Boom: Eine Analyse von Online-Stellenanzeigen. Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh 2025. DOI: <https://doi.org/10.11586/2025025>
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt. Nürnberg, verschiedene Jahrgänge a
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Statistik. Förderung der beruflichen Weiterbildung. Nürnberg, verschiedene Jahrgänge b. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=teilnehmer-massnahmen-fbw
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Methodenbericht – Beschäftigungsstatistik Revision 2014. Nürnberg 2014a
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Spezifische Berufsaggregate auf der Grundlage der Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2014b
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Nürnberg 2021a
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg 2021b
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Anpassung des spezifischen Berufsaggregats MINT-Berufe. Nürnberg 2022
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Auszubildende in der Beschäftigungsstatistik und im Vergleich mit anderen Statistiken. Nürnberg 2023a
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Personen im Kontext von Fluchtmigration. Nürnberg 2023b
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende nach ausgewählten Merkmalen und ausgeübter Tätigkeit nach KldB 2010. Nürnberg 2024. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de>
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen). Deutschland. September 2024. Nürnberg 2025a
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2025b
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2024. Nürnberg 2025c
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Förderung der beruflichen Weiterbildung. Monatszahlen September 2025. Nürnberg 2025d. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202509/iii5/fbw-insgesamt/fbw-insgesamt-dlrdaa-0-202509-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 03.02.2026)
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Mediane der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe mit Angaben zum Bruttomonatsentgelt nach der Klassifikation der Berufe KldB 2010. Nürnberg 2025e. URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de>
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2025f
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Situation am Ausbildungsmarkt 2024/25. Weniger gemeldete Bewerberinnen und Bewerber in Ausbildung. Nürnberg 2025g
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2025h
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Nachvermittlung am Ausbildungsmarkt, Januar 2026. Nürnberg 2026a. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statistischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Bilanz-Nachvermittlung.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 27.02.2026)
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Der Ausbildungsmarkt Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2025. Januar 2026. Nürnberg 2026b
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen. Dezember 2025. Nürnberg 2025a.

- URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-dezember-2025.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2025. Nürnberg 2025b
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus – Ergebnisse zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ). Tabelle im Internet, Stand 9. Dezember 2025. Neuchâtel 2025
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lernende: Basistabellen 2024/25. Zeitraum 1.8.2024-31.7.2025. Neuchâtel 2026. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.36430056.html> (Stand: 27.02.2026)
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (BBSR): Referenztabelle zu Raumgliederungen des BBSR – Download Bereich. Bonn o. J. URL: <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/downloads/download-referenzen.html>
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht [Jahr]. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, verschiedene Jahrgänge a
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Neue und modernisierte Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge b
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge c. URL: <https://www.bibb.de/de/65925.php>
- Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. Juni 2021 zur Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung. HA-Empfehlung 129. In: BAnz AT 05.08.2021 S1. Bonn 2021
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Internationale berufliche Handlungskompetenz in Ausbildungsordnungen. Kompetenzbaukasten für die Ordnungsarbeit. Bonn 2022. URL: <https://www.bibb.de/de/155594.php>
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 9. aktualisierte Auflage. Bonn 2023
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): INVITE-Programmbroschüre 2024 – Digitale berufliche Weiterbildung. Ergebnisse und Schwerpunkte des Innovationswettbewerbs INVITE. Bonn 2024. URL: www.bibb.de/de/190410.php
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): „Datenbank Auszubildende“, Berichtsjahr 2024 auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Bonn 2025
- Bundesinstitut für Berufsbildung; Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. Australien. Bielefeld 2017
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBi-RefG). BGBl. I Nr. 20 vom 31. März 2005, S. 931-968
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Verordnung über die Erprobung abweichender Ausbildungs- und Prüfungsbestimmungen in der Büromanagementkaufleute-Ausbildungsverordnung vom 11. Dezember 2013. BGBl. I Nr. 72 vom 17. Dezember 2013, S. 4141ff.
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Verordnung zur Neuordnung der Ausbildung in der Bauwirtschaft vom 3. Juni 2024. BGBl. I Nr. 179 vom 6. Juni 2024
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Verordnung zur Neuordnung über die Berufsausbildung zum Bautechnischen Konstrukteur und zur Bautechnischen Konstrukteurin vom 3. September 2025. BGBl. I Nr. 203 vom 8. September 2025
- Bundesministerium des Innern: Änderungen bei der Einreise und Aufenthalt für Schutzsuchende aus der Ukraine. Berlin, Bonn 2026. URL: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2025/03/anderung-aufenthalt-ukrainer.html> (Stand: 10.03.2025)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2027. Forschungsbericht 625. Berlin 2023. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-625-fachkraeftemonitoring-bmas-mittelfristprognose-2027.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Stand: 26.02.2026)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Übergangsregelung zur Sozialversicherungspflicht von Lehrkräften. Berlin 2025. URL: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2025/sozialvers-pflicht.html> (Stand: 03.02.2026)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin, Bonn 2019. URL: <https://www.>

- bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/nationale-weiterbildungsstrategie-strategiepapier-2019.html (Stand: 12.01.2026)
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Nationale Weiterbildungsstrategie – Umsetzungsbericht 2021. Berlin 2021. URL: https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2021/umsetzungsbericht-nws-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung: Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie. März 2025. Berlin 2025. URL: https://www.bmfr.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/2025/nws-bericht-2025.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung. Bonn, Berlin 2005
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluierungsbericht. Berlin 2016
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Exzellenzinitiative Berufliche Bildung. Berlin 2022
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderung von Projekten zum Thema „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA)“ vom 19. Juli 2023. In: BAnz AT 27.07.2023 B6. Bonn 2023
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2024. Berlin 2024a
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Berlin 2024b
- Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Regionalstatistische Raumtypologie (RegioStaR) des BMVI für die Mobilitäts- und Verkehrsforschung. Arbeitspapier. Version V1.1 7 (06.06.2018). Berlin 2018
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Die wirtschaftliche Lage in Deutschland im September 2025. Pressemitteilung vom 12.09.2025. Berlin 2025. URL: <https://www.bundeswirtschaftsministerium.de/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/Wirtschaftliche-Lage/2025/20250912-die-wirtschaftliche-lage-in-deutschland-im-september-2025.html> (Stand: 03.02.2026)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.): Jahreswirtschaftsbericht 2026. Investitionen und Reformen für Wachstum und Resilienz. Berlin 2026
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (Hrsg.): Jahreswirtschaftsbericht 2025. Für eine neue wirtschaftliche Dynamik. Berlin 2025
- Bundesrat (Hrsg.): Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung. 559/19(B) Beschlussdrucksache vom 29.11.19. Berlin 2019. URL: [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2019/0501-0600/559-19\(B\).pdf](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2019/0501-0600/559-19(B).pdf)
- Bundessozialgericht: BSG Az.: B 12 R 3/20. LSG Baden-Württemberg 17.09.2019 – L 13 BA 582/18. SG Stuttgart 21.12.2017 – S 12 R 5098/15. Herrenberg 2022
- Bund-Länder-Arbeitsgruppe Weiterentwicklung der Pflegeberufe: Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes vom 01.03.2012. o.O. 2012. URL: <https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/77280/4dfe6afe4f76e0f29465b62548531fe8/eckpunkte-pflegeberufegesetz-data.pdf>
- Burstedde, Alexander; Flake, Regina; Jansen, Anika; Malin, Lydia; Risius, Paula; Seyda, Susanne; Werner, Alexander: Die Messung des Fachkräftemangels. Methodik und Ergebnisse aus der IW-Fachkräftedatenbank zur Bestimmung von Engpassberufen und zur Berechnung von Fachkräftelücken und anderen Indikatoren. IW-Report Nr. 59/2020. Köln 2020
- Canan, Coskun; Petschel, Anja: Die Umsetzung des Konzeptes „Einwanderungsgeschichte“ im Mikrozensus 2022. In: WIS- TA – Wirtschaft und Statistik 4/2023. Wiesbaden 2023, S. 61-73
- Cash, Michaelia: Delivering a world class vocational education and training system. Pressemeldung vom 02.04.2019 in Daily Bulletin. Byron Bay 2019. URL: <https://www.dailybulletin.com.au/politics/44199-delivering-a-world-class-vocational-education-and-training-system>
- Cedefop: The economic benefits of VET for individuals. Research Paper No 11. Luxemburg 2011a. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/5511_en.pdf
- Cedefop: The impact of vocational education and training on company performance. Research Paper No 19. Luxemburg 2011b. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/5519_en.pdf
- Cedefop: Policy handbook: Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe. Working Paper No 25. Luxemburg 2014. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/6125_en.pdf

- Cedefop: Training funds bring multiple benefits. Luxemburg 2024. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/training-funds-bring-multiple-benefits>
- Cedefop: Skills empower workers in the AI revolution first findings from Cedefop's AI skills survey. Publication Office of the European Union (Hrsg.). Policy brief. Thessaloniki 2025
- Christ, Alexander; Neuber-Pohl, Caroline; Weller, Sabrina Inez: Ausbildungsberufe mit hohem Ansehen bleiben seltener unbesetzt. In: BWP 54 (2025) 4, S. 51-53
- Christ, Alexander; Neuber-Pohl, Caroline; Weller, Sabrina Inez; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2025. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21038>
- Christ, Alexander; Winkler, Oliver: Are Young Refugees More Likely to Enter Training Places With Vacancy Problems? Comparisons Between Immigrant Youths in Germany. In: IJRVET 13 (2026) 3, S. 443-473. DOI: <https://doi.org/10.13152/IJRVET.13.3.6>
- Citi GPS: What Machines Can't Master – Human Skills to Thrive in the Age of AI. Citigroup, Mai 2024. o. O. 2024. URL: <https://www.citigroup.com/global/insights/what-machines-can-t-master>
- Cosgrove, Judith; Cachia, Romina: DigComp 3.0 Information Leaflet – European Digital Competence Framework, fifth edition. Publications Office of the European Union (Hrsg.) Luxembourg 2025
- Daly, Moira; Groes, Fane; Jensen, Mathias Fjællegaard: Skill demand versus skill use: Comparing job posts with individual skill use on the job. In: Labour Economics 92 (2025) 102661. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102661>
- Danish Ministry of Education (Hrsg.): Lærepladsstatistik, Ingangv aftaler ult perioden. Kopenhagen 2025. URL: <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Topics/22.aspx?excel=2348> (Stand: 11.11.2025)
- Danish Presidency – Council of the European Union: Herning Declaration on attractive and inclusive Vocational Education and Training for increased competitiveness and quality jobs 2026-2030. Pressemitteilung vom 12.09.2025. Herning 2025. URL: <https://danish-presidency.consilium.europa.eu/en/news/new-declaration-to-strengthen-european-cooperation-on-vocational-education-and-training/> (Stand: 25.09.2025)
- Dell'Acqua, Fabrizio; McFowland III, Edward; Mollick, Ethan R.; Lifshitz-Assaf, Hila; Kellogg, Katherine; Rajendran, Saran; Kraymer, Lisa; Candelon, François; Lakhani, Karim R.: Navigating the Jagged Technological Frontier: Field Experimental Evidence of the Effects of AI on Knowledge Worker Productivity and Quality. Harvard Business School Technology & Operations Mgt. Unit Working Paper No. 24-013. The Wharton School Research Paper. Cambridge 2023. URL: <https://ssrn.com/abstract=4573321>
- Demongeot, Aurélie; Lombard, Fabienne (Hrsg.): L'apprentissage au 31 décembre 2021. Note D'Information, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance. Paris 2022 URL: https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/doc/SYRACUSE/52028/l-apprentissage-au-31-decembre-2021-aurelie-demongeot-fabienne-lombard?_lg=fr-FR (Stand: 14.02.2026)
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke: Occupational Tasks in the German Labour Market. An alternative measurement on the basis of an expert database. FDZ-Methodenreport 12/2014 (EN). Nürnberg 2014 URL: https://doku.iab.de/fdz/reporte/2014/MR_12-14_EN.pdf
- Department of Employment and Workplace Relations: Strategic Review of the Australian Apprenticeship Incentive System 2024. Canberra 2024. URL: <https://www.dewr.gov.au/australian-apprenticeships/resources/strategic-review-australian-apprenticeships-incentive-system-background-paper>
- Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970
- Deutscher Bundestag: Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung. Drucksache 19/10815 vom 11.06.2019. Berlin 2019
- Deutscher Bundestag: Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950. Berlin 2021. URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf>
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: Erläuterungen zum Berichtsbogen der Volkshochschul-Statistik, Version 1.0.8 vom 20.03.2023. Bonn 2023. URL: https://statistik.die-bonn.de/extWebapp/datei/Erlaeuterungen_VHSBB.pdf#page=18
- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (Hrsg.): Personal & Mangel. weiter bilden. DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung 4/2024. Bielefeld 2024. URL: <https://www.die-bonn.de/doks/weiterbilden/2024/Personal-und-Mangel-01.pdf>

- Deutsches Institut für Erwachsenenbildung: „Basisdaten Volkshochschul-Statistik (seit 2018)“ (ZA6276; Version 2.0.0) [Data set]. GESIS. Köln 2025. DOI: <http://dx.doi.org/10.4232/1.14582>
- Dietz, Caroline; Weitzel, Henrik; Reuter, Martin; Dohmen, Joshua: Herausforderungen und Perspektiven für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung in gesellschaftlicher Transformation. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 48 (2025) 2, S. 265-293. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40955-025-00319-y>
- Dionisius, Regina; Illiger, Amelie: Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: BWP 44 (2015) 4, S. 43-45
- Dionisius, Regina; Illiger, Amelie; Kriesi, Irene; Neumann, Jörg; Müller, Marianne: Der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen: Deutschland und die Schweiz im Vergleich. Bonn 2023
- Dionisius, Regina; Kroll, Stephan; Ulrich, Joachim Gerd: Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. In: BWP 47 (2018) 6, S. 46-50
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Hrsg.): Repères et références statistiques. Sur les enseignements, la formation et la recherche: [RERS 2015]. Paris 2015. URL: http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/67/6/depp_rers_2015_454676.pdf
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Hrsg.): Repères et références statistiques 2025. 6.01 Les centres de formation d'apprentis: évolution. Paris 2025. URL: <https://www.education.gouv.fr/sites/default/files/document/rers-2025-version-corrigee-le-30-janvier-2026-517109.pdf> (Stand: 27.02.2026)
- Dörpinghaus, Jens; Binnewitt, Johanna; Winnige, Stefan; Hein, Kristine; Krüger, Kai: Towards a German labor market ontology: Challenges and applications. In: Applied Ontology 18 (2023) 4, S. 343-365. URL: <https://dblp.org/db/journals/ao/ao18.html#DorpinghausBWHK23>
- Dorau, Ralf; Hein, Kristine: Towards the automated classification of German job titles according to KldB. In: ACSIS 43 (2025), S. 681-686
- Dorau, Ralf; Hein, Kristine; Dörpinghaus, Jens; Tiemann, Michael: Automated classification of German job titles according to KldB: Challenges and novel methods. INFORMATIK 2025. Digitalization and AI for Society, in Education and Educational Research (DAI-EAR'25). Potsdam 2025, S.1009-1021
- Dorau, Ralf; Höhns, Gabriela: Erfolg der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt als Maßstab für die Qualität der Ausbildung. In: BWP 35 (2006) 6, S. 24-27
- Dornmayr, Helmut; Graf, Lukas; Kroll, Stephan; Markowitsch, Jörg; Neff, Daniel; Neumann, Jörg: Indikatoren zur dualen Berufsbildung 2025. Deutschland – Österreich – Schweiz. Forschungsbericht. Bonn, Wien, Zollikofen 2026 (im Erscheinen)
- Dostie, Benoit: Who benefits from firm-sponsored training? In: IZA World of Labor 145 (2020). URL: <https://wol.iza.org/articles/who-benefits-from-firm-sponsored-training/long>
- Driesel-Lange, Katja; Makarova, Elena; Nägele, Christoph: Supporting young people in choosing their vocational or academic pathways: potential of digital tools in career guidance. In: Nägele, Christof; Stalder, Barbara; Kaiser, Franz; Malloch, Marg; Kersh, Natasha (Hrsg.): Trends in vocational education and training research. VETNET Conference Series 8/2025. o. O. S. 239-244. DOI: <https://doi.org/10.21240/vetcon/2025/ecer/45>
- Ebbinghaus, Margit; Illiger, Amelie; Dionisius, Regina: Das war's!? – Zur Frage vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 120 (2024) 3, S. 520-534
- Eberhard, Verena; Schuß, Eric: Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Version 1.0. Bonn 2021. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185809>
- Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung. In: Bosch, Gerhard; Krone, Sirikit; Langer, Dirk (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden 2010, S. 133-164
- Ebner, Christian; Rohrbach-Schmidt, Daniela: Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen – Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehensskala und empirische Befunde für Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie – ZfS 50 (2021) 6, S. 349-372
- Echarti, Nicolas; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas; Ohly, Hana: Weiterbildungsmarkt im Wandel. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022. Bonn 2023. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/19365> (Stand: 26.02.2026)
- Ehlert, Martin: Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-formal Further Education on a Segmented Labour Market. In: European Sociological Review 33 (2017) 3, S. 436-448

- Eickelmann, Birgit; Fröhlich, Nadine; Bos, Wilfried; Gerick, Julia; Goldhammer, Frank; Schaumburg, Heike; Schwippert, Knut; Senkbeil, Martin; Vahrenhold, Jan: ICILS 2023 #Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Münster, New York 2024a
- Eickelmann, Birgit; Casamassima, Gianna; Drossel, Kerstin; Fröhlich, Nadine: ICILS 2023 im Überblick. Zentrale Ergebnisse, Entwicklungen über ein Jahrzehnt und mögliche Entwicklungsperspektiven. Münster, New York 2024b
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris: The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research 47 (2014) 1-2, S. 27-41
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris: Das IAB-Betriebspanel: (Analyse-)Potenzial und Datenzugang. In: Liebig, Stefan; Matiaske, Wenzel; Rosenbohm, Sophie (Hrsg.): Handbuch empirische Organisationsforschung. Wiesbaden 2017, S. 75-94
- Eloundou, Tyna; Manning, Sam; Mishkin, Pamela; Rock, Daniel: GPTs are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models. o. O. 2023. URL: <https://arxiv.org/abs/2303.10130>
- Eloundou, Tyna; Manning, Sam; Mishkin, Pamela; Rock, Daniel: Gpts are GPTs: Labor market impact potential of LLMs. In: Science 384 (2024) 6702, S. 1306–1308. DOI: <https://doi.org/10.1126/science.adj0998>
- Engel, Frank; Kühne, Stefan; Sickendieck, Ursel: Einige Bemerkungen zu Beratung, Künstlicher „Intelligenz“ und ChatGPT. Diskussionsbeitrag zur Beratungswissenschaft und -praxis. In: Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis 56 (2024) 3, S. 499-507
- Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M.: Fazit und Schlussfolgerungen – Chancen schaffen für Geflüchtete in Ausbildung und Beruf. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 104-116
- Ertl, Hubert; Fitzenberger, Bernd; Anger, Silke; Christ, Alexander; Christoph, Bernhard; Gei, Julia; Holleitner, Julia; Keßler, Catie; Leber, Ute; Schels, Brigitte; Seegers, Marco: Ausbildungssuchende ohne Kontakt zur Arbeitsagentur und Geflüchtete sind oft im Nachteil. BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie zum Ausbildungsmarkt. BIBB Report 3/2025. Bonn 2025
- Europäische Kommission (Hrsg.): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur. Göteborg 2017. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673> (Stand: 15.01.2024)
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Künstliche Intelligenz für Europa, COM(2018) 237 final. Brüssel 2018a. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:52018DC0237> Stand: 01.02.2026)
- Europäische Kommission: Plan zum Ausbau der Künstlichen Intelligenz: Europa soll an die Weltspitze. Presseartikel vom 7. Dezember 2018. Brüssel 2018b. URL: https://germany.representation.ec.europa.eu/news/plan-zum-ausbau-der-kunstlichen-intelligenz-europa-soll-die-weltspitze-2018-12-07_de (Stand: 01.02.2026)
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Aktionsplan für digitale Bildung 2021-2027. Neuaufstellung des Bildungswesens für das digitale Zeitalter, COM(2020) 624 final. Brüssel 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0624> (Stand: 01.02.2026)
- Europäische Kommission: Erasmus+ Programmleitfaden. Version 2 (2021). Brüssel 2021. URL: https://erasmus-plus.ec.europa.eu/sites/default/files/2021-10/2021-erasmusplus-programme-guide_v2_de.pdf (Stand: 01.02.2026)
- Europäische Kommission (Hrsg.): Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2024: Deutschland. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Luxemburg 2024. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/97252> (Stand: 19.01.2026)
- Europäische Kommission: AI talent, skills and literacy. In: Shaping Europe's digital future. Brüssel 2025a. URL: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/ai-talent-skills-and-literacy> (Stand: 01.02.2026)
- Europäische Kommission (Hrsg.): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Die Union der Kompetenzen, COM(2025) 90 final. Brüssel 2025b. URL: eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52025DC0090 (Stand: 08.01.2026)
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Aktionsplan für den KI-Kontinent, COM(2025) 165

- final. Brüssel 2025c. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/HTML/?uri=CELEX:52025DC0165> (Stand: 01.02.2026)
- Europäische Kommission (Hrsg.): Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2025 – Deutschland. Brüssel 2025d. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/9276344> (Stand: 22.01.2026)
- Europäische Kommission (Hrsg.): Vorschlag für das Erasmus+-Programm 2028-2034. Brüssel 2025e. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52025PC0549> (Stand: 26.09.2025)
- Europäische Union: Verordnung (EWG) Nr. 696/93 des Rates vom 15. März 1993 betreffend die statistischen Einheiten für die Beobachtung und Analyse der Wirtschaft in der Gemeinschaft. In: Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaft, 30.03.1993, Nr. L 76, S. 1-11. Luxemburg 1993. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:31993R0696> (Stand: 01.02.2026)
- Europäische Union: Verordnung (EU) Nr. 1288/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 11. Dezember 2013 zur Errichtung von „Erasmus+“, dem Programm der Union für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport und zur Aufhebung der Beschlüsse Nr. 1719/2006/EG, Nr. 1720/2006/EG und Nr. 1298/2008/EG. In: Amtsblatt der Europäischen Union, 20.12.2013, L 347/50, S. 50-73. Luxemburg 2013. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1288> (Stand: 01.02.2026)
- Europäische Union (Hrsg.): Classification of Learning Activities (CLA) – Manual. Luxemburg 2016. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf>
- Europäische Union: Zivilrechtliche Regelungen im Bereich Robotik Entschließung des Europäischen Parlaments vom 16. Februar 2017 mit Empfehlungen an die Kommission zu zivilrechtlichen Regelungen im Bereich Robotik. In: Amtsblatt der Europäischen Union 2018/C 252/25. Brüssel 2018. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017IP0051> (Stand: 01.02.2026)
- Europäische Union: Verordnung (EU) 2024/1698 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. Juni 2024 zur Festlegung harmonisierter Vorschriften für künstliche Intelligenz und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 300/2008, (EU) Nr. 167/2013, (EU) Nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 und (EU) 2019/2144 sowie der Richtlinien 2014/90/EU, (EU) 2016/797 und (EU) 2020/1828 (Verordnung über künstliche Intelligenz). In: Amtsblatt der Europäischen Union 12.7.2024. Luxemburg 2024. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:L_202401689 (Stand: 01.02.2026)
- Europäische Union: Die Zukunft der europäischen Wettbewerbsfähigkeit – Teil A: Eine Strategie für die Wettbewerbsfähigkeit Europas. Luxemburg, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union (Hrsg.). Luxemburg 2025a
- Europäische Union (Danish EU Presidency): Herning Declaration on attractive and inclusive Vocational Education and Training for increased competitiveness and quality jobs 2026-2030. Herning 2025b. URL: <https://danish-presidency.consilium.europa.eu/en/news/new-declaration-to-strengthen-european-cooperation-on-vocational-education-and-training/> (Stand 26.09.2025)
- Europäisches Parlament; Europäischer Rat; Europäische Kommission: Institutionelle Proklamation zur europäischen Säule sozialer Rechte. In: Amtsblatt der Europäischen Union, 13.12.2017/C 428, S. 9-15. Brüssel 2017. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/instrumentelle-proklamation-zur-europaeischen-saeule-sozialer-rechte.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 01.02.2026)
- European Commission (Hrsg.): Education and Training Monitor 2024 – Comparative Report. Luxembourg 2024. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/education_and_training_monitor_2024.pdf (Stand: 22.01.2026)
- European Commission (Hrsg.): Education and training monitor 2025 – Comparative Report. Luxembourg 2025. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/2221794> (Stand: 20.01.2026)
- Eurostat: NACE Rev. 2. Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft. Luxemburg 2008. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902453/KS-RA-07-015-DE.PDF>
- Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse (Ergebnisdarstellung in englischer Sprache). Luxemburg 2025a. DOI: https://doi.org/10.2908/LFSA_URGAN
- Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse (Ergebnisdarstellung in englischer Sprache). Luxemburg 2025b. DOI: https://doi.org/10.2908/LFSQ_URGAN
- Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Migrationsstatus, Staatsangehörigkeit und Bildungsabschluss. LFS Reihe – Arbeitslosigkeit insgesamt (Ergebnisdarstellung in englischer Sprache). Luxemburg 2025c. DOI: https://doi.org/10.2908/LFSA_URGANEDM
- Eurostat: Artificial intelligence by NACE Rev. 2 activity. Brüssel 2025d. DOI: https://doi.org/10.2908/ISOC_EB_AIN2

- Eurostat: Artificial intelligence by size class of enterprise. Brüssel 2025e. DOI: https://doi.org/10.2908/ISOC_EB_AI
- Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. (Ergebnisdarstellung in englischer Sprache) Luxemburg 2025f. DOI: https://doi.org/10.2908/LFSA_PGANS
- Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse (Ergebnisdarstellung in englischer Sprache). Luxemburg 2025g. DOI: https://doi.org/10.2908/LFSQ_PGANS
- Eurostat: Digitale Intensität, nach NACE Rev.2 (Ergebnisdarstellung in englischer Sprache). Brüssel 2025h. DOI: https://doi.org/10.2908/ISOC_E_DIIN2
- Eurostat: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates) (Ergebnisdarstellung in englischer Sprache). LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2025i. DOI: https://doi.org/10.2908/EDAT_LFSE_20
- Eurostat: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates) (Ergebnisdarstellung in englischer Sprache). LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2025j. DOI: https://doi.org/10.2908/LFSI_NEET_Q
- Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geburtsland (NEET rates) (Ergebnisdarstellung in englischer Sprache). Luxemburg 2025k. DOI: https://doi.org/10.2908/EDAT_LFSE_28
- Eurostat Metadata: Labour force survey (LFS) series – detailed annual survey results (lfsa). Luxemburg 2025a. URL: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm (Stand: 11.11.2025)
- Eurostat Metadata: Educational attainment level and transition from education to work (based on EU-LFS). Luxemburg 2025b. DOI: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/edat1_esms.htm
- Falck, Oliver, Kerkhof, Anna; Wölfl, Anita: Künstliche Intelligenz – wie Unternehmen sie nutzen und was sie noch daran hindert. In: ifo Schnelldienst 77 (2024) 9, S. 57-63
- Felten, Edward W.; Raj, Manav; Seamans, Robert: How will Language Modelers like ChatGPT Affect Occupations and Industries? In: SSRN Electronic Journal. March 1, 2023. Advance online publication. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4375268>
- Fischer, Andreas: Evaluationsbericht zur „Einbindung von KI in die Berufsberatung und in die Ausbildung von Beraterinnen und Beratern auf der Basis von Spracherkennung (E-KIBB)“. f-bb-Bericht 02/2026. Nürnberg 2026. DOI: <https://doi.org/10.83175/tjvb-he66>
- Fischer, Andreas; Dörpinghaus, Jens: Web mining of online resources for german labor market research and education: Finding the ground truth? In: Knowledge 4 (2024) 1, S. 51-67
- Fischer, Andreas; Jöchner, Anna; Pabst, Christopher; Lorenz, Sabrina; Schley, Thomas: KI-basierte Personalisierung berufsbezogener Weiterbildung. f-bb-Reihe: Leitfaden für die Bildungspraxis 73/2023. Bielefeld 2023
- Fitzenberger, Bernd; Leber, Ute; Schwengler, Barbara: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel: Steigende Übernahmequote bei rückläufiger Zahl erfolgreich beendeter Ausbildungsverträge. IAB-Kurzbericht 14/2025. Nürnberg 2025
- Fleige, Marion; Hippel, Aiga von; Gieseke, Wiltrud; Stimm, Maria; Thöne-Geyer, Bettina; Iffert, Stephanie: Volkshochschulen im Kontext beruflicher Weiterbildung. Einblicke aus der Programmforschung anhand von Einrichtungen in Deutschland. In: Magazin erwachsenenbildung.at (2024) 51, S. 109-122. DOI: <http://dx.doi.org/10.25656/01:30130>
- Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Zentrale Datenquelle für die Ausbildungsmarktbilanz. Einführung in die Erhebung. Bonn 2016. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf (Stand: 15.01.2026)
- Fraillon, Julian: An international perspective on digital literacy. Results from ICILS 2023. International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA). Amsterdam 2024. URL: https://www.iea.nl/sites/default/files/2024-11/ICILS_2023_International_Report_0.pdf (Stand: 19.01.2026)
- Fregin, Marie-Christine; Koch, Theresa; Malfertheiner, Verena; Özgül, Pelin; Stops, Michael: Künstliche Intelligenz und Software – Beschäftigte sind unterschiedlich betroffen. Automatisierungspotenziale von beruflichen Tätigkeiten. IAB-Kurzbericht 21/2023. Nürnberg 2023. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-21.pdf>
- Friedrich, Anett; Lukowski, Felix: BIBB Establishment Panel on Training and Competence Development. The longitudinal data set. In: Soziale Welt 74 (2023) 2, S. 273-293. DOI: <https://doi.org/10.5771/0038-6073-2023-2>

- Friedrich, Anett; Rohrbach-Schmidt, Daniela; Sander, Nicolas: Das kognitive Anforderungsniveau von Ausbildungsberufen. Bonn 2022. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_780192
- Friedrich, Werner; Körbel, Markus: Verdeckte Mobilität in der Berufsbildung. Ermittlung von Auslandsaufenthalten in der Erstausbildung außerhalb des EU-Programms für lebenslanges Lernen und der bilateralen Austauschprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. impuls 43. Bonn 2011. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-151829>
- Fromm, Yvonne M.; Ifenthaler, Dirk: Empfehlungssysteme für die berufliche Weiterbildung – Funktionsweisen, Möglichkeiten und Herausforderungen. In: BWP 54 (2025) 4, S.42-43
- Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte: Demografische Entwicklung lässt das Arbeitskräfteangebot stark schrumpfen. Projektion des Erwerbspersonenpotenzials bis 2060. IAB-Kurzbericht 25/2021. Nürnberg 2021
- Gangoda, Anuthara; Krasley, Sarah; Cobb, Kelly: AI digitalisation and automation of the apparel industry and human workforce skills. In: International Journal of Fashion Design, Technology and Education 16 (2023) 3, S. 319-329
- Gartner, Hermann; Weber, Enzo: Einschätzung des IAB zur wirtschaftlichen Lage – September 2025. Nürnberg 2025. URL: <https://iab-forum.de/einschaetzung-des-iab-zur-wirtschaftlichen-lage-september-2025/> (Stand: 03.02.2026)
- Gathmann, Christina; Grimm, Felix; Winkler, Erwin: AI, Task Changes in Jobs, and Worker Reallocation. CESifo Working Papers No. 11585. München 2024. DOI: <https://doi.org/10.2139/ssrn.5096973>
- Gawronski, Katharina: Konzeption eines Bildungsregisters in Deutschland. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 2/2020. Wiesbaden 2020, S. 37-45. URL: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2020/02/konzeption-bildungsregister-022020.pdf>
- Gerhards, Christian: Betriebliche Ausbildung Geflüchteter: Erfahrungen seit 2015 und Perspektiven aus betrieblicher Sicht. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 39-47
- Gerhards, Christian; Baum, Myriam: AI in the Workplace: Who Is Using It and Why? A Look at the Driving Forces Behind Artificial Intelligence in German Companies. In: Communication Papers of the 19th Conference on Computer Science and Intelligence Systems (FedCSIS), 2024a, S. 45-52
- Gerhards, Christian; Baum, Myriam: Nutzung Künstlicher Intelligenz in Betrieben in Deutschland. Verbreitung und begünstigende Faktoren. In: BWP 53 (2024b) 1, S. 21-23
- Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? BIBB Report 22/2013. Bonn 2013
- Gericke, Naomi; Flemming, Simone: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. Grenzen und Möglichkeiten. Bonn 2013. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf (Stand: 15.01.2026)
- Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra: Indikatoren zur quantitativen Bedeutung in der dualen Berufsausbildung und zur Integration von Personengruppen in die duale Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Lissek, Nicole; Schier, Friedel (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bonn 2012, S. 84-100
- Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd: Wie hoch ist die Quote der Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung aufnehmen? Indikatoren zur Bildungsbeteiligung. In: BWP 40 (2011) 1, S. 41-43
- GfK – ein NielsenIQ Unternehmen; NIM – Nürnberg Institut für Marktentscheidungen e. V.: Konsumklima: Gestiegene Einkommenserwartungen stoppen Abwärtstrend. Pressemitteilung vom 25. September 2025. o. O. 2025. URL: <https://nielseniq.com/global/de/news-center/2025/konsumklima-gestiegene-einkommenserwartungen-stoppen-abwartstrend/> (Stand: 03.02.2026)
- Giering, Oliver: Künstliche Intelligenz und Arbeit: Betrachtungen zwischen Prognose und betrieblicher Realität. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 76 (2022) 1, S. 50-64
- Gnahn, Dieter: Recht der Weiterbildung. In: Arnold, Rolf; Nuissl, Ekkehard; Schrader, Josef (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenen- und Weiterbildung. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Bad Heilbrunn 2023, S. 359-361. DOI: <https://doi.org/10.35468/wbeb2022-241>
- Gonzalez Vazquez, Ignacio; Fernandez Macias, Enrique; Wright, Sally; Villani, Davide: Digital Monitoring, Algorithmic Management and the Platformisation of Work in Europe. Publications Office of the European Union (Hrsg.). Luxembourg 2025. DOI: <https://data.europa.eu/doi/10.2760/9406086>

- Gottleben, Volkmar: Randgruppe in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft? In: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 20 (1987) 1, S. 1-14
- Granato, Mona: Bildungs- und Berufsorientierung junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. In: Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, New York 2020, S. 209-224
- Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd: Die Reformierbarkeit des Zugangs in duale Berufsausbildung im Spannungsfeld institutioneller Widersprüche. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 39 (2013) 2, S. 315-339
- Grattenthaler, Heidi; Krall, Katharina: KI-unterstützte Weiterbildungsangebote – Erkenntnisse aus dem Innovationswettbewerb INVITE. In: BWP 54 (2025) 4, S.44-46
- Grienberger, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke: Vor allem Hochqualifizierte bekommen die Digitalisierung verstärkt zu spüren. Folgen des technologischen Wandels für den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 5/2024. Nürnberg 2024
- Grimm, Eva; Herzog, Olga; Rheiner, Sarah: Das Bildungsmodul des Registerzensus. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 4/2022. Wiesbaden 2022, S. 39-49. URL: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2022/04/bildungsmodul-registerzensus-042022.pdf>
- Grollmann, Philipp; Wilson, David N.: Berufliche Bildung in Kanada. Episodenhaftes operieren am Symptom oder nachhaltige Reformen? Baden-Baden 2002
- Grotlüschen, Anke; Buddeberg, Klaus; Dutz, Gregor; Heilmann, Lisanne; Stammer, Christopher: Hauptergebnisse und Einordnung zur LEO-Studie 2018 – Leben mit geringer Literalität. In: Grotlüschen, Anke; Buddeberg, Klaus (Hrsg.): LEO 2018 – Leben mit geringer Literalität. Bielefeld 2020, S. 13-64. DOI: <https://doi.org/10.3278/6004740w>
- Grüneberg, Tillmann: Begabung und Studienwahl: Begabungsvielfalt als Herausforderung der Berufs- und Studienwahl und Grundsatzfrage der Begabtenförderung. Weinheim 2024
- Grüneberg, Tillmann; Schlenzka, Anne-Marie; Freiberg, Max: SIEH – über RIASEC hinaus. Ein Diskussionsbeitrag aus der Forschungswerksatt. In: dvb forum 1/2025, S. 40-44. DOI: <https://dx.doi.org/10.3278/DVB2501W>
- Hall, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen – Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 153-208
- Hall, Anja; Maier, Tobias; Helmrich, Robert; Zika, Gerd: IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0. Bonn 2016
- Hall, Anja; Santiago-Vela, Ana: Arbeiten mit Künstlicher Intelligenz, aber auch mit Köpfchen. In: BWP 54 (2025) 4, S. 21-25
- Hartmann, Florian G.; Ramsauer, Kathrin; Tarnai, Christian: Literatur zur Theorie von Holland im deutschsprachigen Raum. In: Tarnai, Christian; Hartmann, Florian G. (Hrsg.): Berufliche Interessen. Beiträge zur Theorie von J. L. Holland. Münster, New York 2015
- Helmrich, Robert; Tiemann, Michael; Troltsch, Klaus; Lukowski, Felix; Neuber-Pohl, Caroline; Lewalder, Anna Christin; Güntürk-Kuhl, Betül: Digitalisierung der Arbeitslandschaften. Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Bonn 2016
- Helmrich, Robert; Zika, Gerd: Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld 2010
- Henseke, Golo; Davies, Rhys; Felstead, Alan; Gallie, Duncan; Green, Francis; Zhou, Ying: How Exposed Are UK Jobs to Generative AI? Skills and Employment Survey Working Paper, Cardiff University 2025. Cardiff 2025
- Hermann, Sibylle: Herausforderung Wissensarbeit. Ist die Personalwirtschaft darauf vorbereitet? In: Personal 54 (2002), S. 10-14
- Herzer, Philip; Ulrich, Joachim Gerd: Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt. BIBB Report 5/2020. Bonn 2020
- Hesse, Wolfgang; Kaschek, Roland; Mayr, Heinrich C.; Thalheim, Bernhard: Ontologien in der und für die Softwaretechnik. In: Rumpe, Bernhard; Hesse, Wolfgang (Hrsg.): Modellierung 2004. Proceedings zur Tagung 23.-26.03.2024 in Marburg, Germany. Marburg 2024, S. 269-270
- Hofrath, Claudia; Zöller, Maria: Ausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz. Strukturelle Besonderheiten im Vergleich zur Ausbildung nach BBiG/HwO. In: BWP 49 (2020) 2, S. 12
- Holland, John L.: Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments. 2. Auflage. Odessa 1992

- Hollmann, Christian; Lorig, Barbara; Schürger, Barbara: In Bewegung – das Prüfungswesen der Berufsausbildung. In: BWP 52 (2023) 3, S. 8-11
- Holtmann, Anne C.; Solga, Heike: Nicht immer ein holpriger Start. Ausbildungsabbrüche haben vielfältige Ursachen. In: WZB Mitteilungen 177/2022, S. 39-43
- Hosseini, Soodeh; Seilani, Hossein: The role of agentic AI in shaping a smart future: A systematic review. In: Array 26 (2025), S. 100399
- Huchler, Norbert: Komplementäre Arbeitsgestaltung. Grundrisse eines Konzepts zur Humanisierung der Arbeit mit KI. Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 76 (2022), S. 158-175. DOI: <https://doi.org/10.1007/s41449-022-00319-5>
- Hübsch, Thomas; Vogel-Adham, Elke; Vogt, Andrea; Wilhelm-Weidner, Arno: Sprachgewandt in die Zukunft: Large Language Models im Dienst der beruflichen Weiterbildung. Ein Beitrag der Digitalbegleitung im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE. Berlin 2024. DOI: <https://doi.org/10.25656/01:28659>
- Huismann, Adrienne; Hippach-Schneider, Ute: Early leaving from vocational education and training (ELVET) in Germany. Version 1.0. Bonn 2023. URL: https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Huismann_Hippach-Schneider_ELVET.pdf (Stand: 14.01.2026)
- Hundenborn, Janina; Enderer, Jörg: Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 6/2019. Wiesbaden 2019, S. 9-17
- ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung: Konzeptionelle Weiterentwicklung der Sozialen Marktwirtschaft. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Kapitel 5 „Chancengerechtigkeit und Weiterbildung für soziale Teilhabe“. ifo Bericht 1/2025. München 2025
- ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung (Hrsg.): ifo Geschäftsklima Deutschland und seine Komponenten (Januar 2026). München 2026. URL: <https://www.ifo.de/sites/default/files/secure/timeseries/gsk-d-202601.xlsx> (Stand: 03.02.2026)
- ILO Regional Office for Asia and the Pacific (Hrsg.): Financing mechanisms for promoting social inclusion in skills and lifelong learning systems: Global overview of current practices and policy options. Bangkok 2023. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40asia/%40ro-bangkok/documents/publication/wcms_890275.pdf
- Imdorf, Christian: Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin; Reinhardt, Anna Cornelia (Hrsg.): Handbuch der Diskriminierung. Wiesbaden 2022, S. 353-366
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): Daten zur Tarifbindung und betrieblichen Interessenvertretung – Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2024. Nürnberg 2025. URL: <https://iab.de/daten/daten-zur-tarifbindung-und-betrieblichen-interessenvertretung/>
- International Association of Educational and Vocational Guidance (IAEVG): IAEVG 2024 Communiqué. The Role of Artificial Intelligence (AI) in Career, Educational and Vocational Guidance: Opportunities and Challenges. Adopted by the IAEVG General Assembly, November 13, 2024. o. O. 2024. URL: https://iaevg.com/resources/Documents/IAEVG%202024_Communique_The_Role_of_AI.pdf
- International Labour Organization (ILO): Digitalising career guidance services. Policy guidance note. ILO. Geneva 2021. URL: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-06/Digitalising%20career%20guidance%20services.pdf>
- International Labour Organization (Hrsg.): ILOSTAT data explorer. Genf 2025. URL: rshiny.ilo.org/dataexplorer38/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A (Stand: 11.11.2025)
- Jeworrek, Sabrina; Brachert, Matthias: Where to go? High-skilled individuals' regional preferences. IWH Discussion Papers No. 27/2022. Halle Institute for Economic Research (IWH). Halle (Saale) 2022
- Jöhnk, Jan; Weißert, Malte; Wyrтки, Katrin: Ready or Not, AI Comes – An Interview Study of Organizational AI Readiness Factors. In: Business & Information Systems Engineering 63 (2021) 1, S. 5-20
- Jost, Oskar; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris: Auszubildende in MINT-Berufen pendeln besonders häufig. IAB-Kurzbericht 2/2019. Nürnberg 2019
- Kalinowski, Michael: Indikatoren zur Reichweite der Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Niemann, Moritz (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick – 2024. 2. Auflage. Bonn 2024, S. 89-92
- Kalinowski, Michael; Pfeifer, Harald: Junge Menschen ohne Berufsabschluss – durch Stärkung der Ausbildungsbeteiligung zu mehr Fachkräften. In: ifo Schnelldienst 76 (2023) 12, S. 3-6

- Kalinowski, Michael: Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss – ungenutzte Fachkräftepotenziale? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – BWP 55 (2026) 1, S. 13-15. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/download/20879>
- Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: BWP 34 (2005) 3, S. 5-8
- Kazemitabaar, Majeed; Hou, Xinying; Henley, Austin; Ericson, Barbara Jane; Weintrop, David; Grossman, Tovi: How Novices Use LLM-based Code Generators to Solve CS1 Coding Tasks in a Self-Paced Learning Environment. In: Association for Computing Machinery (Hrsg.): Koli Calling '23: Proceedings of the 23rd Koli Calling International Conference on Computing Education Research. New York 2024, S. 1-12. DOI: <https://doi.org/10.1145/3631802.3631806>
- Kerkhof, Anna; Licht, Thomas; Menkhoff, Manuel; Wohlrabe, Klaus: Die Nutzung von Künstlicher Intelligenz in der deutschen Wirtschaft. In: ifo Schnelldienst 77 (2024) 8, S. 39-43
- Kieslinger, Kristina; Nierobisch, Katja: Wenn der Chatbot weiß, wo es lang geht – Ethische Fragen und mögliche Kriterien zum Einsatz von KI-gestützten Beratungssettings. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 47 (2024) 1, S. 99-121. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40955-024-00272-2>
- Klauder, Wolfgang: Ohne Fleiß kein Preis. Die Arbeitswelt der Zukunft. Zürich, Osnabrück 1990
- Klein, Zoé; Müller, Normann: Erste Erhebung im BIBB-Pflegepanel. Monitoring der Pflegeausbildung. In: Die Schwester, der Pfleger: die führende Fachzeitschrift für Pflegeberufe 63 (2024) 4, S. 62-66
- Kleinert, Corinna; Schels, Brigitte: Zurück zur Norm? Kompromissbildung zwischen geschlechtstypischen und -untypischen Berufsaspirationen, Bewerbungs- und Ausbildungsberufen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (2020) 1, S. 229-260
- Köhler, Ekkehard; Wieman, Dilara: Field experimental evidence on hiring discrimination in the German apprenticeship market. In: SSRN. Online article July 28. Siegen 2025. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5368943>
- Kötter, Falko; Peissner, Matthias; Zaiser, Helmut: Künstliche Intelligenz – Anwendungsperspektiven für Arbeit und Qualifizierung. In: BWP 48 (2019) 3, S. 9-13
- Konings, Jozef; Vanormelingen, Stijn: The impact of training on productivity and wages: Firm Level evidence. In: The Review of Economics and Statistics 97 (2015) 2, S. 485-497
- Kosar, Tomaž; Ostojić, Dragana; Liu, Yu David; Mernik, Marjan: Computer Science Education in ChatGPT Era: Experiences from an Experiment in a Programming Course for Novice Programmers. In: Mathematics 12 (2024) 5, 629 DOI: <https://doi.org/10.3390/math12050629>
- Koscheck, Stefan; Echarti, Nicolas; Samray, David; Ohly, Hana; Martin, Andreas: Energiekrise und ökologische Transformation. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2023. Bonn 2024
- Kotte, Volker: „Durchläufer“ und „Drop-Outs“. (Dis-)Kontinuität von Ausbildungsverläufen im dualen System. In: Zeitschrift für Pädagogik 64 (2018) 4, S. 441-460
- Krämer, Pia; Spahn, Christian: Ein Kompetenzmodell für die berufliche Weiterbildung. Analyse der Zielgruppenbefragung von hessischen Weiterbildungsanbietern. Bericht im Rahmen des Projekts WISY@KI des BMBF-geförderten Innovationswettbewerbs INVITE. Bonn 2022
- Krebs, Bennet: Künstliche Intelligenz: Aufgabenabnahme oder Qualitätsverbesserung? Aktuelle Annäherungen mithilfe der DiWaBe 2.0-Beschäftigtenbefragung. In: BWP 54 (2025) 4, S. 16-20
- Krichewsky-Wegener, Léna: Lernen durch Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung. Eine empirische Untersuchung zum Lernpotenzial internationaler Mobilität. Wiesbaden 2020
- Kroeger, Thilo; Schaffranka, Claudia; Schnitzer, Monika: Strukturwandel in den Regionen: Was sich ändert und wie die Politik reagieren sollte. In: Wirtschaftsdienst 105 (2025) 8, S. 546-553
- Kroll, Stephan: Tertiarisierung der Berufsausbildung. Berufsstrukturelle Veränderungen für Männer und Frauen nach der Wiedervereinigung. In: BWP 44 (2015) 5, S. 20-24
- Kroll, Stephan: Technikberufe: Nicht immer nur reine Männersache. In: BWP 46 (2017a) 2, S. 4-5
- Kroll, Stephan: Von der Schule in die duale Ausbildung: Unterschiedliche Wege benachteiligter Jugendlicher in Deutschland und die Bedeutung zweijähriger Ausbildungsberufe. In: Becker, Matthias; Kammermann, Marlies; Spöttl, Georg; Blazer, Lars (Hrsg.): Ausbildung zum Beruf. Internationaler Vergleich der berufsförmigen Ausbildungskonzepte für benachteiligte Jugendliche. Frankfurt a. M. 2017b, S. 75-92
- Kroll, Stephan: Umstellung der Berechnungsweise der Schulabschlussanteile im Rahmen der Berufsbildungsstatistik. Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Zusatztabellen. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx

- Kroll, Stephan: Allein unter Männern, allein unter Frauen. Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf. In: BWP 50 (2021a) 4, S. 16-20
- Kroll, Stephan: Einmündung in eine duale Berufsausbildung in Zeiten der Corona-Pandemie. Deskriptive Analysen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2020 auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2021b. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779650>
- Kroll, Stephan: Handout zum Arbeiten mit dem Datensystem Auszubildende (DAZUBI) des BIBB. Bonn 2026a. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_handout_arbeiten-mit-dazubi.pdf
- Kroll, Stephan: Das Arbeiten mit dem Datensystem Auszubildende (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung. Foliensatz zu den DAZUBI-Schulungen des BIBB. Bonn 2026b. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_praesentation_arbeiten-mit-dazubi.pdf
- Kroll, Stephan; Granato, Mona: Migration und Berufsausbildung. In: Appel, Wolfgang; Michel-Dittgen, Birgit (Hrsg.): Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten. Wiesbaden 2013, S. 137-150
- Kroll, Stephan; Maier, Tobias: Fachkräftepotenziale für das Baugewerbe. In: BWP 51 (2022) 3, S. 50-52
- Kroll, Stephan; Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer. Bonn 2018. URL: <https://www.bibb.de/dazubi2017-01>
- Krötz, Maximilian; Deutscher, Viola: Drop-out in dual VET: why we should consider the drop-out direction when analysing drop-out. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 14 (2022) 7, S. 1-31
- Krug von Nidda, Silke; Söhn, Janina: Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Benachteiligung in betrieblichen Rekrutierungsprozessen vermeiden – Anregungen für Personalverantwortliche. Hans-Böckler-Stiftung, Working Paper Forschungsförderung 258/2022. Düsseldorf 2022
- Kuhail, Mohamad Amin; Thomas, Justin; Alramlawi, Salwa; Shah, Hussain; Jawad, Syed; Thornquist, Erik: Interacting with a chatbot-based advising system: Understanding the Effect of Chatbot Personality and User Gender on Behavior. In: Informatics 9 (2022) 8, S. 1-24. DOI: <https://doi.org/10.3390/informatics9040081>
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Vorausberechnung der Zahlen der Schüler/-innen und Absolvierenden 2022 bis 2035. Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 237. Berlin, Bonn 2023
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Beschlossene Strukturreformen im Schulbereich (Stand: Oktober 2024). Berlin 2024a. URL: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Schulstrukturreformen_2024.pdf (Stand: 01.04.2026)
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung zum Staatlich geprüften technischen Assistenten und zur Staatlich geprüften technischen Assistentin und zum Staatlich geprüften kaufmännischen Assistenten und zur Staatlich geprüften kaufmännischen Assistentin an Berufsfachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 30.09.2011 i. d. F. vom 21.03.2024). Berlin, Bonn 2024b. URL: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_09_30-RV-Technischer-Kaufmaennischer-Assistent.pdf (Stand: 07.04.2026)
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. (Beschluss der KMK vom 17.10.2013 i. d. F. vom 21.03.2024). Berlin, Bonn 2024c. URL: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17-RV-Berufsfachschulen.pdf (Stand: 07.04.2026)
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen (Veröffentlichung der Kommission Berufliche Bildung und Weiterbildung vom 27.03.2025). Berlin, Bonn 2025a
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. der Bildungsministerkonferenz vom 27.03.2025). Berlin, Bonn 2025b. URL: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf (Stand: 20.01.2026)
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Vorausberechnung der Zahlen der Schüler/-innen und Absolvierenden 2024 bis 2040. In: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz Nr. 246 – November 2025c

- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Tabellenwerk Schüler/-innen, Klassen, Lehrkräfte und Absolvierende der Schulen 2015-2024. Berlin 2026. URL: <https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/statistik/schulstatistik/schueler-innen-klassen-lehrkraefte-und-absolvierende.html> (Stand: 01.04.2026)
- Kumar, Amruth N.: A study of the influence of code-tracing problems on code-writing skills. In: Association for Computing Machinery (Hrsg.): ITiCSE '13: Proceedings of the 18th ACM Conference on Innovation and Technology in Computer Science Education. New York 2013, S. 183–188. DOI: <https://doi.org/10.1145/2462476.2462507>
- Lakies, Thomas; Malottke, Annette: BBiG – Berufsbildungsgesetz. Mit Kurzkommentierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). 7. aktualisierte und neu bearbeitete Auflage. Frankfurt a. M. 2021
- Lane, Marguerita; Williams, Morgan; Broecke, Stijn: The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers. OECD Social, Employment and Migration Working Papers Nr. 288. Paris 2023. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/the-impact-of-ai-on-the-workplace-main-findings-from-the-oecd-ai-surveys-of-employers-and-workers_ad686e91/ea0a0fe1-en.pdf
- Laupper, Ellen: Evaluation des Pilotprojekts „Gemeinsam zum Erfolg“ (GZE). Zollikofen 2017
- Lazarsfeld, Paul Felix; Henry, Neil W.: Latent structure analysis. Boston 1968
- Leber, Ute; Schwengler, Barbara: Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Strategien der Fachkräftesicherung. In: BWP 54 (2025) 1, S. 8-12
- Lechner, Clemens M.; Anger, Silke; Rammstedt, Beatrice: Socio-emotional skills in education and beyond: recent evidence and future research avenues. In: Becker, Rolf (Hrsg.): Research Handbook on the Sociology of Education. Cheltenham 2019, S. 427-453
- Lehmpfuhl, Uwe; Müller-Tamke, Wolfgang: Schulische Berufsausbildung mit Kammerabschluss gemäß § 43 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ziele, Umsetzungsstrategien und Perspektiven. In: BWP 41 (2012) 1, S. 43-46
- Lettau, Jacqueline: Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung. In: BWP 46 (2017) 3, S. 41-44
- Lister, Raymond; Fidge, Colin; Teague, Donna: Further evidence of a relationship between explaining, tracing and writing skills in introductory programming. In: Association for Computing Machinery (Hrsg.): ITiCSE '09: Proceedings of the 14th annual ACM SIGCSE conference on Innovation and technology in computer science education. New York 2009, S. 161-165. DOI: <https://dl.acm.org/doi/10.1145/1562877.1562930>
- Lorig, Barbara; Gutschow, Katrin; Jörgens, Julia; Elsner, Martin; Borowiec, Thomas: Evaluierung des Ausbildungsberufes Kaufleute für Büromanagement – Ergebnisse und Empfehlungen. Bonn 2021
- Lösch, Manfred; Kau, Winand: Ein ökonometrisches Simulations- und Prognosemodell der betrieblichen Berufsausbildung. In: Greulich, Günther; Lösch, Manfred; Müller, Christian; Stier, Winfried (Hrsg.): Empirische Konjunktur- und Wachstumsforschung. Zürich 2005, S. 117-140
- Lösch, Manfred; Maier, Tobias: Abschlussbericht zu dem aktualisierten und neu geschätzten Gleichungssystem (PROSI-MA25). Bochum 2026 (unveröffentlichtes Manuskript)
- Lou, Bowen; Wu, Lynn: AI on Drugs: Can Artificial Intelligence Accelerate Drug Development? Evidence from a Large-Scale Examination of Bio-Pharma Firms. In: MIS Quarterly 45 (2021) 3, S. 1451-1482
- Mäkelä, Elina; Stephany, Fabian: Complement or Substitute? How AI Increases the Demand for Human Skills. Oxford 2025. URL: <https://ssrn.com/abstract=5153230>
- Maier, Tobias: Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Version 1.0. Bonn 2020
- Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Schur, Alexander; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo: Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum. Ergebnisse der achten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 1/2024. Bonn 2024
- Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo: Es wird knapp: Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 3/2022. Bonn 2022
- Maier, Tobias; Steeg, Stefanie; Zika, Gerd: Die Modellierung adjustierter Suchdauern als Indikator für die Fachkräftesituation im Beruf. In: Zika, Gerd; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.): Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden. IAB-Bibliothek 374. Bielefeld 2023, S. 176-209

- Maier, Tobias; Walden, Günter: The influence of demographic factors on the supply of company training places in Germany. In: *Empirical Research in Vocational Education and Training* 6 (2014) 4, S. 1-14
- Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Schneemann, Christian: Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035. BIBB Report 7/2018. Bonn 2018
- Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Steeg, Stefanie; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Schneemann, Christian: COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause. BIBB Report 4/2020. Bonn 2020
- Maier, Tobias; Zika, Gerd; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Hänisch, Carsten; Helmrich, Robert; Schandock, Manuel; Neuber-Pohl, Caroline; Bott, Peter; Hummel, Markus: Löhne und berufliche Flexibilität als Determinanten des interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells. Ein Methodenbericht zur Basisprojektion der 3. Welle der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Bonn 2014
- Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Neuber-Pohl, Caroline: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BIBB Report 3/2016. Bonn 2016
- Maletzki, Carsten; Grumbach, Lisa; Rietzke Eric; Bergmann Ralph: Towards hybrid intelligent support systems for emergency call handling. In: Martin, Andreas; Fill, Hans-Georg; Gerber, Aurlona; Hinkelmann, Knut; Lenat, Doug; Stolle, Reinhard; van Harmelen, Frank (Hrsg.): *Proceedings of the AAAI 2023 spring symposium on challenges requiring the combination of machine learning and knowledge learning and knowledge engineering (AAAI MAKE 2023)*, Hyatt Regency, San Francisco Airport, California USA, March 27-29. San Francisco 2023
- Maslej, Nestor; Fattorini, Loredana; Perrault, Raymond; Gil, Yolanda; Parli, Vanessa; Kariuki, Njenga; Capstick, Emily; Reuel, Anka; Brynjolfsson, Erik; Etchemendy, John; Ligett, Katrina; Lyons, Terah; Manyika, James; Carlos Niebles, Juan; Shoham, Yoav; Wald, Russell; Walsh, Toby; Hamrah, Armin; Santarlasci, Lapo; Betts Lotufo, Julia; Rome, Alexandra; Shi, Andrew; Oak, Sukrut: *Artificial Intelligence Index Report 2025*. AI Index Steering Committee, Institute for Human-Centered AI, Stanford University. Stanford, CA 2025. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2504.07139>
- Matthes, Britta; Meinken, Holger; Neuhauser, Petra: *Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010*. Methodenbericht der Statistik der BA. Nürnberg 2015
- Matthes, Stephanie: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn 2019
- Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Löst mehr Mobilität die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt? In: *BWP* 47 (2018) 3, S. 6-7
- Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014. *Duales System vor großen Herausforderungen*. Bonn 2015
- Maué, Elisabeth; Schumann, Stephan: Erfolgreich die Ausbildung meistern. In: *BWP* 53 (2024) 2, S. 31-35
- Mayring, Philipp; Fenzl, Thomas: Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, Nina; Blasius, Jörn (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden 2019, S. 633-648
- Meincke, Lennart; Girotra, Karan; Nave, Gideon; Terwiesch, Christian; Ulricht, Karl T.: Using Large Language Models for Idea Generation in Innovation. The Wharton School Research Paper Forthcoming. In: SSRN. Online article September 07, 2024. URL: <https://ssrn.com/abstract=4526071>
- Merkel, Manuel: Shaping the future: the transformative potential of AI in computer science VET programs. Masterarbeit, University of Stuttgart. Stuttgart 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.18419/opus-15269>
- Merkel, Manuel; Dörpinghaus, Jens: A case study on the transformative potential of AI in software engineering on LeetCode and ChatGPT. Koblenz 2025. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2501.03639>
- Meyer, Christian H.; Hübner, Malte: Studienberatung und Künstliche Intelligenz. Ein Blick auf Chat-GPT, Google Bard und Co. In: *Zeitschrift für Beratung und Studium* 18 (2023) 4, S. 118-125
- Meyer, Franziska; Winkler, Oliver: Die Bedeutung sozialer Kontakte für den Übergang junger Geflüchteter in die Berufsausbildung. In: *berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog* 17 (2025a) 4, S. 31-35
- Meyer, Franziska; Winkler, Oliver: Refugee men and women in the segmented VET market in Germany: on their career prospects and the role of resource inequality. In: *Empirical Research in Vocational Education and Training* 17 (2025b) 22. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40461-025-00197-1>

- Michaelis, Christian; Findeisen, Stefanie: Different dropout directions in vocational education and training: the role of the initiating party and trainees' reasons for dropping out. In: *Empirical Research in Vocational Education and Training* 16 (2024) 15. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40461-024-00169-x>
- Milanez, Anna: The impact of AI on the workplace: Evidence from OECD case studies of AI implementation. Paris 2023. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/03/the-impact-of-ai-on-the-workplace-evidence-from-oecd-case-studies-of-ai-implementation_b4c2c6ee/2247ce58-en.pdf
- Milbert, Antonia: Stadt-Umland-Definitionen in der Raumbearbeitung. Stadtforschung und Statistik: In: *Zeitschrift des Verbandes Deutscher Städtestatistiker* 33 (2020) 1, S. 2-11
- Morandini, Sofia; Fraboni, Federico; Angelis, Marco de; Puzzo, Gabriele; Giusino, Davide; Pietrantoni, Luca: The Impact of Artificial Intelligence on Workers' Skills: Upskilling and Reskilling in Organisations. In: *Informing Science: The International Journal of an Emerging Transdiscipline* 26 (2023), S. 39-68
- Muehlemann, Samuel: Artificial intelligence adoption and workplace training. In: *Journal of Economic Behavior & Organization* 238 (2025) 107206. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2025.107206>
- Muehlemann, Samuel; Dietrich, Hans; Pfann, Gerard; Pfeifer, Harald: Supply Shocks in the Market for Apprenticeship Training. In: *Economics of Education Review* 86 (2022) 102197, S. 102-197
- Müller, Christoph: Technological change, training, and within-firm wage inequality in Germany. In: *European Sociological Review* 40 (2024) 3, S. 450-463. DOI: <https://doi.org/10.1093/esr/jcad051>
- Müller, Normann: Unterinvestieren Betriebe in berufliche Weiterbildung? In: *REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 36 (2013) 2, S. 13-28
- Müller, Normann; Caspers, Anne: Monitoring zur Umsetzung der Pflegeausbildungen. Ergebnisse der zweiten Erhebungswelle 2024 aus dem BIBB-Pflegepanel. Bonn 2025
- Müller, Normann; Wenzelmann, Felix: Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. Ergebnisse einer BIBB-Erhebung. BIBB Report 2/2018. Bonn 2018
- Mycelia gGmbH: Skills – Open Educational Badges. Whitepaper zum NextSkills-Kompetenzrahmen und einem Metadaten-Set für Future Skills. Berlin, Karlsruhe 2024. URL: <https://oeb-cms.mycelia.education/wp-content/uploads/2025/06/2024-07-10-FS-ESCO-Paper.docx.pdf> (Stand: 06.01.2026)
- National Centre for Vocational Education Research (Hrsg.): Historical time series of apprenticeships and traineeships in Australia from 1963 to 2024. Adelaide 2025. URL: <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/data/all-data/historical-time-series-of-apprenticeships-and-traineeships-in-australia-from-1963-to-2023> (Stand: 11.11.2025)
- Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung: Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017. Mobilitätsstudie. Bonn 2018
- Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung: Mobil in Europa mit Erasmus+. Daten und Fakten zu Auslandsaufenthalten von Lernenden und Berufsbildungspersonal 2016-2018. Bonn 2019. URL: https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Publikationen/Studie/Mobil_in_Europa_mit_Erasmus_.pdf
- NEPS-Netzwerk: Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Klasse 9. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi). Bamberg 2025. DOI: <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC4:15.0.0>
- Ng, Davy Tsz Kit; Leung, Jac Ka Lok; Chu, Samuel Kai Wah; Qiao, Maggie Shen: Conceptualizing AI literacy: An exploratory review. In: *Computers and Education: Artificial Intelligence* 2 (2021) 100041. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.caeai.2021.100041>
- Nguyen, Trinh; Elbanna, Amany: Understanding Human – AI Augmentation in the Workplace. A Review and a Future Research Agenda. *Inf Syst Front* 2025. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10796-025-10591-5>
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development: Financial Incentives for Steering Education and Training. Paris 2017a. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264272415-en>
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.): OECD Handbook for Internationally Comparative Education Statistics: Concepts, standards, definitions and classifications. Paris 2017b
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.): Adult learning in Italy. What role for training funds? Paris 2019. DOI: <https://doi.org/10.1787/9789264311978-en>

- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.): Training in Enterprises. New Evidence from 100 Case Studies. Getting skills right. Paris 2021. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/10/training-in-enterprises_49934935/7d63d210-en.pdf
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.): Do Adults Have the Skills They Need to Thrive in a Changing World? Survey of Adult Skills 2023. Paris 2024a. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/12/do-adults-have-the-skills-they-need-to-thrive-in-a-changing-world_4396f1f1/b263dc5d-en.pdf (Stand: 14.01.2026)
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development: Stand der Integration von Eingewanderten – Deutschland. Paris 2024b. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/publications/oecd-report-germany-status-immigrant-integration_de
- Oeynhaus, Stephanie; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17253>
- Ohlendorf, David; Hein, Daniel; Spangenberg, Heike; Franke, Barbara: Berufliche Orientierung von Studienberechtigten – zunehmende Unsicherheiten? DZHW Brief 01 | 2025. Hannover 2025. DOI: https://doi.org/10.34878/2025.01.dzhw_brief
- Ortmanns, Verena; Lux, Thomas; Bachem, Andreas; Horn, Heike; Schmandt, Rico: Volkshochschul-Statistik – 63. Folge, Berichtsjahr 2024. Bonn 2025. DOI: <https://doi.org/10.58000/z615-xj74>
- Osborn, Debra S.; Stamm, Jakob M.; Kettunen, Jaana; Sampson, James P.; Leerkkanen, Jukka; Makela, Julia: A Content Analysis of Information and Communication Technology in Career Development Articles from 2009 to 2022. In: International Journal for Educational and Vocational Guidance 226 (2024), S. 565-584. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10775-024-09698-z>
- Patzina, Alexander; Wydra-Somaggio, Gabriele: Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen im Vergleich. Ohne Abschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer. IAB-Kurzbericht 18/2021. Nürnberg 2021
- Paul, Souren; Yuan, Linyao; Jain, Hemant; Lionel, Peter Robert; Sporher, Jim; Lifshitz-Assaf, Hila: Intelligence Augmentation: Human Factors in AI and Future of Work. In: AIS Transactions on Human-Computer Interaction 14 (2022) 3, S. 426-445
- Peede, Lennert; Stops, Michael: Artificial intelligence technologies, skills demand and employment: evidence from linked job ads data. IAB-Discussion Paper 15/2024. Nürnberg 2024. DOI: <http://doi.org/10.48720/IAB.DP.2415>
- Peissner, Matthias; Kötter, Falko; Zaiser, Helmut: Künstliche Intelligenz – Anwendungsperspektiven für Arbeit und Qualifizierung. In: BWP 48 (2019) 3, S. 9-13
- Pfeifer, Martin; Köhlmann-Eckel, Christiane: Dauerhaft und doch flexibel – ÜBS-Förderung mit unterschiedlichen Schwerpunkten. In: BWP 47 (2018) 5, S. 20-23
- Pfeiffer, Sabine und Autor*innen-Kollektiv (Hrsg.): Arbeit und Qualifizierung 2030 – Essentials: Eine Momentaufnahme aus dem Maschinenraum der dualen Transformation von Digitalisierung und Elektromobilität: Transformationserleben – Transformationsressourcen. Nürnberg 2023. URL: <https://www.labouratory.de/files/downloads/AQ2030-Studie-Essentials.pdf>
- Pinski, Marc; Benlian, Alexander: AI literacy for users – A comprehensive review and future research directions of learning methods, components, and effects. In: Computers in Human Behavior: Artificial Humans 2 (2024) 1, 100062. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.chbah.2024.100062>
- Quispe, Valeria; Kunath, Gero; Köhne-Finster, Sabine; Werner, Dirk (2025): Berechnung von Fachkräfteengpässen nach Wirtschaftszweigen. Methodik und Ergebnisse einer methodischen Erweiterung der IW-Fachkräftedatenbank IW-Report 55/2025. Köln 2025
- Rammstedt, Beatrice; Gauly, Britta; Kapidzic, Sanja; Maehler, Débora B.; Martin, Silke; Massing, Natascha; Schneider, Silke L.; Zabal, Anouk: PIAAC 2023. Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich. Münster, New York 2024. DOI: <https://doi.org/10.31244/9783830999652>

- Rahman, Muhamed; Figliolini, Sachi; Kim, Joyce; Cedeno, Eivy; Kleier, Charles; Shah, Chirag; Chadha, Aman: Artificial Intelligence in Career Counseling: A Test Case with ResumAI. Preprint. arXiv arXiv:2308.14301. o. O. 2023. DOI: <https://doi.org/10.48550/arXiv.2308.14301>
- Rampelt, Florian; Klier, Julia; Kirchherr, Julian; Ruppert, Raffael: KI-Kompetenzen in deutschen Unternehmen. Schlüssel zu einer Jahrhundertchance für Deutschland. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. (Hrsg.). Essen 2025
- Rashid, Sheikh Faisal; Reichow, Insa; Blanc, Berit: Standards für Künstliche Intelligenz im Bildungsbereich. Ein Dossier im Rahmen des INVITE-Wettbewerbs. Berlin 2023. DOI: <https://doi.org/10.25656/01:26921>
- Rat der Europäischen Union: Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz. In: Amtsblatt der Europäischen Union 63 (2020) C 417. Brüssel 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:417:FULL&from=EN>
- Rat der Europäischen Union: Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) 2021/C 66/01. Brüssel 2021. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.066.01.0001.01.DEU&toc=OJ%3AC%3A2021%3A066%3AFULL (Stand: 19.01.2026)
- Rat der Europäischen Union (Hrsg.): Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung – Lernmobilität für alle“. Brüssel 2024a. URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2024-INIT/de/pdf> (Stand: 25.09.2025)
- Rat der Europäischen Union: „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle. Empfehlung des Rates vom 13. Mai 2024. In: Amtsblatt der Europäischen Union C/2024/3364 vom 14.06.2024. Brüssel 2024b. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202403364 (Stand: 27.09.2024)
- Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten: Positionspapier des RatSWD: Aufbau eines Bildungsverlaufsregisters: Datenschutzkonform und forschungsfreundlich. Berlin 2022
- Reichow, Insa; Buntins, Katja; Paaßen, Benjamin; Abu-Rasheed, Hasan; Weber, Christian; Dornhöfer, Mareike: Recommendersysteme in der beruflichen Weiterbildung. Grundlagen, Herausforderungen und Handlungsempfehlungen. Ein Dossier im Rahmen des INVITE-Wettbewerbs. Berlin 2022. DOI: <https://doi.org/10.25656/01:24517>
- Reichow, Insa; Goertz, Lutz; Blanc, Berit; Buntins, Katja; Hochbauer, Monica; Rashid, Sheikh Faisal: Lerntechnologien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. 11 Fragen – 11 Antworten. Ein Dossier im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE. Berlin 2024. DOI: <https://doi.org/10.25656/01:30197>
- Reiser, Thomas; Dörpinghaus, Jens; Steiner, Petra: Analyzing historical legal textcorpora: German VET and CVET regulations. In: Klein, Maïke; Krupka, Daniel; Winter, Cornelia; Gergeleit, Martin; Ludger, Martin (Hrsg.): INFORMATIK 2024 – Lock in or log out? Wie digitale Souveränität gelingt; 24.-26. September 2024. Wiesbaden 2024, S. 2007-2018
- Reiser, Thomas; Dörpinghaus, Jens; Steiner, Petra: Detecting Occupations in German Texts: Challenges and Data, AISEER '25: 2nd International Workshop on AI in Society, Education and Educational Research. Bologna 2025
- Reiser, Thomas; Dörpinghaus, Jens; Steiner, Petra; Tiemann, Michael: Linking Vocational Archive Data Using an Occupations and Educations Centric Ontology, Perspectives on Humanities - Centred AI and Formal & Cognitive Reasoning Workshop 2025, Joint Workshop at the 48th German Conference on Artificial Intelligence, September 16, 2025. Potsdam 2025
- Reiser, Thomas; Steiner, Petra: Converting German historical legal documents to TEI XML including challenges with table extraction. In: Bolanowski, Marek; Ganzha, Maria; Maciaszek, Leszek A.; Paprzycki, Marcin; Ślęzak, Dominik (Hrsg.): Annals of Computer Science and Information Systems (2024) Vol. 41 – Communication Papers of the 19th Conference on Computer Science and Intelligence Systems (FedCSIS) September 8–11 2024. Belgrade 2024, S. 139-149
- Reißig, Birgit; Gaupp, Nora; Lex, Tilly: Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008
- Renaud, Stéphane; Morin, Lucie: The Impact of Training on Firm Outcomes: Longitudinal Evidence from Canada. In: International Journal of Manpower 41 (2020) 2, S. 117-131
- Republik Frankreich: Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation (Articles 1 à 3). Paris 2018. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660> (Stand 27.02.2026)
- Robinson, Chris: Australian apprenticeships. Facts, fiction and future. Leabrook 2001
- Rohrbach-Schmidt, Daniela; Tiemann, Michael: Changes in workplace tasks in Germany –evaluating skill and task measures. In: Journal for Labour Market Research 46 (2013) 3, S. 215–237

- Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Determinanten vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 1, S. 105-135
- Rübner, Matthias; Höft, Stefan: Berufswahl als mehrdimensionaler Prozess. In: Kauffeld, Simone; Spurk, Daniel (Hrsg.): Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Berlin 2019, S. 39-62
- Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung. Abschlussbericht. Bielefeld 1974
- Sachverständigenrat für Integration und Migration: Kontinuität oder Paradigmenwechsel? Die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre. Jahresgutachten 2024. Berlin 2024
- Sachverständigenrat für Integration und Migration: Bildung als Schlüssel für gesellschaftliche Teilhabe. Impulse für ein chancengerechtes Bildungssystem. 2025. Berlin 2025
- Salatino, Angelo A.; Thanapalasingam, Thiviyam; Mannocci, Andrea; Osborne, Francesco; Motta, Enrico: The Computer Science Ontology: A Large-Scale Taxonomy of Research Areas. International Semantic Web Conference 2018. Monterey 2018. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-030-00668-6_12
- Schlieker, Mortimer: Betriebliche Weiterbildungsungleichheit. Die Rolle von Aushandlungspotenzial, Personalstrategien und Feldeinflüssen. Dissertation. Berlin 2026. DOI: <https://doi.org/10.17169/refubium-51485>
- Schlude, Antonia; Harles, Danilo; Stürz, Roland A.; Stumpf, Christian: Verbreitung generativer KI im privaten und beruflichen Alltag 2024. bidt – Bayerisches Forschungsinstitut für Digitale Transformation. München 2024
- Schmellekamp, Daniela: Internetbasierte Orientierung über berufliche Interessen. Der Interessentest für Ausbildungsberufe im Dualen System für die gymnasiale Oberstufe. Dissertation Universität Münster. Münster 2007. URL: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:6-87509474429>
- Schmidt, Robyn: Die Ausbildungsanfängerquote auf Grundlage unterschiedlicher regionaler Zuordnungen von Ausbildungsanfängern/Ausbildungsanfängerinnen, Berichtsjahr 2022. Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Zusatztabellen. Bonn 2024a. URL: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_aaq-regional_2022.xlsx
- Schmidt, Robyn: Indikatoren zur Berufsausbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung an der dualen Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Niemann, Moritz (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. 2024. 2. Auflage. Kapitel 6. Bonn 2024b, S. 48-65
- Schmidt, Robyn: Methodische Hinweise zu Mobilitätsauswertungen mit den Daten der Berufsbildungsstatistik: Daten, Indikatoren und Einschränkungen. Bonn 2024c. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_methoden-papier-mobilitaet.pdf
- Schmidt, Robyn: Regionaltypische Mobilitätsmuster und Ausbildungsbeteiligung: Wie Stadt-Land-Disparitäten im dualen Berufsausbildungsgeschehen entstehen. Version 1.0. Bonn 2024d. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782173>
- Schmidt, Robyn: Anfänger- und Absolventenquoten der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) und des Hochschulsystems im Vergleich, Deutschland 2012 bis 2024. Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Zusatztabellen. Bonn 2026a. URL: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_beteiligungsquoten_ab2012.xlsx
- Schmidt, Robyn: Näher dran – schneller weg? Wie das Vertragslösungsrisiko mit dem Mobilitätsverhalten von Auszubildenden zusammenhängt. In: BWP 55 (2026b) 1, S. 21-23
- Schmidt, Robyn; Kroll, Stephan: Integration junger Geflüchteter in das duale System der Berufsausbildung als wichtige Säule zur Fachkräftesicherung. Wie gut gelingt sie? Deskriptive Auswertungen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2024. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782970>
- Schmidt, Robyn; Uhly, Alexandra: Florierende Städte und abgehangenes Land? Empirische Auswertungen zum regional-typischen Geschehen in der dualen Berufsausbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2023. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780978>
- Schmidt, Robyn; Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung nach Staatsangehörigkeiten, Deutschland 2008 bis 2024. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Zusatztabellen. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_auslaendische-azubis_staatsangehoerigkeiten_ab2008.xlsx
- Schneemann, Christian; Bernardt, Florian; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo: Auswirkungen des Strukturwandels auf die Arbeitsmarktregionen und Bundesländer in der langen Frist – Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. IAB-Forschungsbericht 03/2025. Nürnberg 2025

- Schneemann, Christian; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Steeg, Stefanie; Bernardt, Florian; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo: Methodische Erläuterungen zur aktualisierten BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. BMAS Forschungsbericht 526/3M. Nürnberg, Bonn, Osnabrück 2021
- Schönfeld, Gudrun: Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen als Add-On zu Ausbildungsvergütungen. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 zu ihrer Bedeutung und Höhe. Bonn 2026. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_784263
- Schönfeld, Gudrun; Schürger, Barbara: Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung. Ergebnisse der Telefonbefragung der fünften CVTS-Zusatzerhebung. Bonn 2020
- Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025: starker Anstieg von deutlich über sechs Prozent im zweiten Jahr in Folge. Bonn 2026. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-784312>
- Schreiber, Daniel; Gutschow, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB Report 20/2013. Bonn 2013
- Schuetz, Sebastian; Venkatesh, Viswanath: Research Perspectives: The Rise of Human Machines: How Cognitive Computing Systems Challenge Assumptions of User-System Interaction. In: JAIS 21 (2020) 2, S. 460-482. DOI: <https://doi.org/10.17705/1jais.00608>
- Seeber, Isabella; Bittner, Eva; Briggs, Robert O.; Vreede, Triparna de; Vreede, Gert-Jan de; Elkins, Aaron; Maier, Ronald; Merz, Alexander B.; Oeste-Reiß, Sarah; Randrup, Nils; Schwabe, Gerhard; Söllner, Matthias: Machines as teammates: A research agenda on AI in team collaboration. In: Information & Management 57 (2020) 2, 103174. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.103174>
- Seeber, Susan; Busse, Robin; Michaelis, Christian; Baethge, Martin: Migration in der beruflichen Bildung: Herausforderungen für die Integration von zugewanderten schutz- und asylsuchenden Jugendlichen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften 22 (2019a) Sonderheft 34, S. 71-99
- Seeber, Susan; Wieck, Markus; Baethge-Kinsky, Volker; Boschke, Vanessa; Michaelis, Christian; Busse, Robin; Geiser, Patrick: Ländermonitor berufliche Bildung 2019 – Ein Vergleich der Bundesländer mit vertiefender Analyse zu Passungsproblemen im dualen System. Bielefeld 2019b
- Seibert, Holger; Wesling, Mirko: Auspendlerüberschuss trotz guter Lehrstellenversorgung in Ostdeutschland. In: BWP 41 (2014) 2, S.10-14
- Seibert, Holger; Wiethölter, Doris; Beckmann, Ralf; Kwasniok, Birgit; Lieneke, Martin: Ein Vorschlag zur Identifikation einer regionalen Unterversorgung an Ausbildungsplätzen. Nürnberg 2023
- Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele: Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht 20/2017. Nürnberg 2017
- Seidel, Tobias: Optimale regionale Transfers. In: Wirtschaftsdienst 104 (2024) 11, S. 763-767
- Settlemeyer, Anke: Sprachkompetenz: Integration in Ausbildung und Beruf. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M.: (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 62-74
- Seufert, Sabine; Guggemos, Josef; Ifenthaler, Dirk: Zukunft der Arbeit mit intelligenten Maschinen: Implikationen der Künstlichen Intelligenz für die Berufsbildung. In: Seufert, Sabine; Guggemos, Josef; Ifenthaler, Dirk; Ertl, Hubert; Seifried, Jürgen (Hrsg.): Künstliche Intelligenz in der beruflichen Bildung. Zukunft der Arbeit und Bildung mit intelligenten Maschinen?! Stuttgart 2021, S. 9-31
- Seufert, Sabine; Guggemos, Josef; Ifenthaler, Dirk; Ertl, Hubert; Seifried, Jürgen (Hrsg.): Künstliche Intelligenz in der beruflichen Bildung. Zukunft der Arbeit und Bildung mit intelligenten Maschinen?! ZWB – Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik Beiheft, Band 31. Stuttgart 2021
- Seufert, Sabine; Handschuh, Siegfried (Hrsg.): Generative Künstliche Intelligenz. ChatGPT und Co für Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft. Freiburg 2024. DOI: <https://doi.org/10.34156/9783791062228>
- Sevindik, Ugur: Verbreitung und Einsatz von Künstlicher Intelligenz in Deutschland: Auswirkungen auf berufliche Anforderungen und Strukturen. Bonn 2022
- Siembab, Matthias; Beckmann, Janina; Wicht, Alexandra: Warum entscheiden sich Jugendliche dazu, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden? Die Rolle von Berufswahlkompromissen und subjektiven Bewertungen der Ausbildung. BIBB Report 1/2023. Bonn 2023
- Solga, Heike: „Ausbildungslosigkeit“ als soziales Stigma in Bildungsgesellschaften: Ein soziologischer Erklärungsbeitrag für die wachsenden Arbeitsmarktp Probleme von gering qualifizierten Personen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54 (2002) 3, S. 476-505

- Solga, Heike; Pfahl, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. WZBrief Bildung 07/2009. Berlin 2009
- Sollari Lopes, Joao; Quaresma, Sonia; Moura, Marco: Labour market attractiveness in the EU. Eurostat Statistical Working Paper. Luxemburg 2018
- Spirgi, Judith; Meier, Andreas: Case Volkswagen Passenger Cars – Upskilling Strategy for Employees. In: Ifenthaler, Dirk; Seufert, Sabine (Hrsg.): Artificial Intelligence Education in the Context of Work. Cham 2022, S. 199-214
- Stalder, Barbara E.; Schmid, Evi: Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Bern 2016
- Stanik, Tim: ChatGPT und die Beratung in Bildung und Beschäftigung: Ein Selbstversuch. In: dvb forum 2/2023, S. 23-27. DOI: <https://dx.doi.org/10.3278/DVB2302>
- Statistics Canada (Hrsg.): Apprenticeship programs by age groups, major trade groups, sex and registration status. Table 37-10-0219-01 vom 11.12.2024. Ottawa 2025. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3710021901&pickMembers%5B0%5D=1.1&pickMembers%5B1%5D=3.1&pickMembers%5B2%5D=5.1&cubeTimeFrame.startYear=2004&cubeTimeFrame.endYear=2023&referencePeriods=20040101%2C20230101> (Stand: 14.01.2024)
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011
- Statistisches Bundesamt: Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge a
- Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden, verschiedene Jahre b
- Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge c
- Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge d
- Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge e
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Weiterbildung. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge f
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufsbildungsstatistik. Begriffe und Erläuterungen. Stand: 12. November 2021. Wiesbaden 2021a
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Qualitätsbericht Mikrozensus 2020. Wiesbaden 2021b
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen – 2020. Sechste europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS6). Wiesbaden 2022
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Qualitätsbericht. Fortschreibung des Bevölkerungsstandes. Bevölkerungsfortschreibung auf Basis Zensus 2022. Wiesbaden 2024a. URL: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/bevoelkerungsfortschreibung-2022-auf-basis-zensus-2022.pdf>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Zensus 2022: 82,7 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner. Pressemitteilung Nr. 44 vom 25. Juni 2024. Wiesbaden 2024b. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zensus2022-Pressemitteilungen/PM_zensus2022_44.html
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufsbildungsstatistik 2024. Ergänzung zur Datenbank GENESIS-Online. Wiesbaden 2025a
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerungsstand – Bevölkerung am 31.12.2024 nach Nationalität und Bundesländern. Wiesbaden 2025b. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/bevoelkerung-nichtdeutsch-laender-basis-2022.html> (Stand: 20.01.2026)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): GENESIS-Online, Tabelle 21111-0013, Stand: 25.11.2025 / 13:23:28. Wiesbaden 2025c
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Hochrechnung des Mikrozensus auf Basis des Zensus 2022 – ab Berichtsjahr 2021. Wiesbaden 2025d. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/hochrechnung-mz-ab2021.html> (Stand: 06.10.2025)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik. Wiesbaden 2025e. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html> (Stand: 11.11.2025)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistik des Studienverlaufs 2024, Statistischer Bericht. Erschienen am 15. Juli 2025. Wiesbaden 2025f

- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2024. Erschienen am 29. Juli 2025. Wiesbaden 2025g
- Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2024/2025. Wiesbaden 2025h. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/statistischer-bericht-berufliche-schulen-berufsbezeichnungen-5211004257005.html>
- Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten – Schuljahr 2024/2025. Wiesbaden 2025i. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/statistischer-bericht-berufliche-schulen-2110200257005.xlsx?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 20.01.2026)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik 2024. Wiesbaden 2025j. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html#
- Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger/innen, Teilnehmer/innen und Absolvent/innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2024. Wiesbaden 2025k
- Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Statistik der Studierenden – Wintersemester 2024/2025. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Wiesbaden 2025l
- Statistisches Bundesamt: Zahl der Studienberechtigten 2024 um 1,7% gesunken. Pressemitteilung Nr. 073 vom 26. Februar 2025. Wiesbaden 2025m
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Eckzahlen zum Arbeitsmarkt, Deutschland. Wiesbaden 2025n. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/eckwerttabelle.html> (Stand: 15.12.2025)
- Statistisches Bundesamt: 1,9 Millionen Personen beginnen 2025 ein Bildungsprogramm im Anschluss an die Sekundarstufe I oder ein Studium. Pressemitteilung Nr. 092 vom 19. März 2026. Wiesbaden 2026a. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/03/PD26_092_212.html
- Statistisches Bundesamt: Ausbildung in der Pflege: 8 % mehr neue Auszubildende im Jahr 2025. Pressemitteilung Nr. 090 vom 18. März 2026. Wiesbaden 2026b. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2026/03/PD26_090_212.html (Stand: 07.04.2026)
- Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsfortschreibung, Genesis-Online. Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Themen: Bevölkerung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0006. Wiesbaden 2026c
- Statistisches Bundesamt: Statistik der Aufstiegsfortbildungsförderung. Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421). Wiesbaden 2026d. URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1677573180815&code=21421#abreadcrumb> (Stand 15.01.2026)
- Statistisches Bundesamt: Gesellschaft und Umwelt. Bevölkerung. Im Fokus: Russland und Ukraine. Wiesbaden 2026e. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/ukraine.html#:~:text=30.,Daten%20und%20Informationen%20zu%20Verf%C3%BCgung> (Stand: 13.02.2026)
- Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Deutsche Studierende im Ausland – Ergebnisse des Berichtsjahres 2023. Wiesbaden 2026f
- Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Vorläufige Ergebnisse – Berichtsjahr 2025. Wiesbaden 2026g
- Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Private Hochschulen 2024. Wiesbaden 2026h
- Steedman, Hilary: The state of apprenticeship in 2010: international comparisons – Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland: a report for the Apprenticeship Ambassadors Network. London 2010. URL: <https://eprints.lse.ac.uk/47516/>
- Steiner, Petra; Hagen, Joachim von; Pawlowski, Ilona; Waechter, Maren: 4.2.563 – Digitalisierung des Berufe-Archivs. Bonn 2025
- Stöhr, Andreas: Prüfungen in der dualen Berufsausbildung. Bonn 2017
- Struwe, Ulrike: Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf. In: Frauen geben Technik neue Impulse e.V. (Hrsg.). Bielefeld 2004
- Tamm, Marcus: Training and changes in job tasks. In: Economics of Education Review 67 (2018), S. 137-147. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.09.007>

- Telieps, Johanna; Schad-Dankwart, Inga; Nahm, Oliver: KI in NeuOrdnungsverfahren – großes oder doch nur kleines KINO? Unterstützung durch ChatGPT bei der Erstellung von Ausbildungsordnungen. In: BWP 54 (2025) 4, S. 54-57
- Tessaring, Manfred: Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 27 (1994) 1, S. 5-19
- Tiemann, Michael: Die Berufsfelder des BIBB – Überarbeitung und Anpassung an die KldB 2010. Bonn 2018
- Tiemann, Michael; Dörpinghaus, Jens; Shivashankar, Venkatesh Hariharapura: An analysis of Computer Science in OJAs with a dual-lingual ontology approach. In: INFORMATIK 2024. Bonn 2024, S. 2047-2058
- Tiemann, Michael; Schade, Hans-Joachim; Helmrich, Robert; Hall, Anja; Braun, Uta; Bott, Peter: Berufsfeld-Definitionen des BIBB. Auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992, Zweite Fassung, Stand: 29. Mai 2008. Bonn 2008
- Tricco, Andrea C.; Lillie, Erin; Zarin, Wasifa; O'Brien, Kelly K.; Colquhoun, Heather; Levac, Danielle; Moher, David; Peters, Micah D. J.; Horsley, Tanya; Weeks, Laura; Hempel, Susanne; Akl, Elie A.; Chang, Christine; McGowan, Jessie; Stewart, Lesley; Hartling, Lisa; Aldcroft, Adrian; Wilson, Michael G.; Garritty, Chantelle; Lewin, Simon; Godfrey, Christina M.; Macdonald, Marilyn T.; Langlois, Etienne V.; Soares-Weiser, Karla; Moriarty, Jo; Clifford, Tammy; Tunçalp, Özge; Straus, Sharon E.: PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and Explanation. In: Annals of internal medicine 169 (2018) 7, S. 467-473
- Uhly, Alexandra: Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen. Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft. Forschung Spezial 11/2006. Bonn 2006, S. 39-63
- Uhly, Alexandra: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung: empirische Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 209-257
- Uhly, Alexandra: Kurzexpertise zur „Variablendefinition Anschlussvertrag“ im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Bonn 2011. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-154935>
- Uhly, Alexandra: Die Konstruktion von Kohortendatensätzen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Am Beispiel der Anfängerkohorte 2008. Bonn 2012
- Uhly, Alexandra: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: BWP 42 (2013) 6, S. 4f.
- Uhly, Alexandra: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2015. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf
- Uhly, Alexandra: Berufsbildungsstatistik. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung. 3. Auflage. Bielefeld 2018, S. 279ff.
- Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. In: Elsner, Martin (Hrsg.): Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Zukunft aktiv gestalten. Bonn 2020a, S. 241-260
- Alexandra: Duale Berufsausbildung in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2020b. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185119>
- Uhly, Alexandra: Ausbildungsverlauf unter Pandemiebedingungen – Vorzeitige Vertragslösungen und Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2020. Deskriptive Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2021. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779603>
- Uhly, Alexandra: Brüche im Ausbildungsverlauf – Vom Scheitern bis hin zu erfolgreichen Neuorientierungen in der dualen Berufsausbildung. Datenquellen, Indikatoren und Forschungsstand. Bonn (in Erstellung)
- Uhly, Alexandra; Flemming; Simone; Schmidt, Daniel; Schüller, Frank: Zwei Erhebungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Konzeptionelle Unterschiede zwischen der „Berufsbildungsstatistik zum 31.12.“ und der „BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.“, korrigierte Fassung. Bonn 2019. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_methodenpapier-vergleich-BIBB-StBA-2009.pdf
- Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan; Krekel, Elisabeth M.: Strukturen und Entwicklungen der zweijährigen Ausbildungsberufe des dualen Systems. Ergebnisse aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) sowie der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. Bonn 2011

- Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan; Schmidt, Robyn: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Datenstand 2024. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf
- Uhly, Alexandra; Neises, Frank: Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung. Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Bonn 2023. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_informationsbeitrag_vertragsloesungen-befunde-massnahmen-ueberblick.pdf
- Uhly, Alexandra; Neises, Frank: Berufsausbildung in Teilzeit – Trotz großer Flexibilisierungspotenziale wenig genutzt: Zeigen sich Effekte der gesetzlichen Neuregelungen ab 2020? Empirische Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2024. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782945
- Uhly, Alexandra; Schmidt, Robyn; Kroll, Stephan: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Ausbildungsvertragsdaten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Datenstand 2024. Bonn 2025. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf
- Uhly, Alexandra; Trotsch, Klaus: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 105 (2009) 1, S. 15-32
- Ulrich, Joachim Gerd: Jugendliche im Übergangssystem – eine Bestandsaufnahme. In: bwp@ (2008) Spezial 4
- Vendraminelli, Luca; Dossantos Disorbo, Matthew; Hildebrandt, Annika; McFowland III, Edward; Karunakaran, Arvind; Bojinov, Iavor: The GenAI Wall Effect: Examining the Limits to Horizontal Expertise Transfer Between Occupational Insiders and Outsiders. Harvard Business School Working Paper No. 26-011. Boston, MA 2025. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5462694>
- Verma, Surabhi; Singh, Vibhav: The Employees Intention to Work in Artificial Intelligence-Based Hybrid Environments. In: IEEE Transactions on Engineering Management 71 (2024), S. 3266-3277
- Volkholz, Volker: Wertschöpfung, Gesundheit und Lernen – Berichte von Erwerbstätigen. Arbeitspapier Nr. 159. Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2008
- Vollmer, Kirsten; Frohnenberg, Claudia: Das Fortbildungsprofil „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ – Potenziale, Chancen und Perspektiven : Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und Empfehlungen für Good governance. Bonn 2022
- Vollmer, Kirsten; Mettin, Gisela; Frohnenberg, Claudia: Orientierungshilfe Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung. Ein kompetenzorientiertes und personenzentriertes Fortbildungsprofil. Bonn 2019
- Wagner, Marie; Köhlmann-Eckel, Christiane; Schneider, Birgit: Qualität überbetrieblicher Berufsbildungsstätten – wie Praxis und Wissenschaft voneinander profitieren können. In: berufsbildung 79 (2025) 3, Seite 34-37
- Wahlström, Mikael; Tammentie, Bastian; Salonen, Tuisku-Tuuli; Karvonen, Antero: AI and the transformation of industrial work: Hybrid intelligence vs double-black box effect. In: Applied ergonomics 118 (2024), S. 104271
- Walden, Günter: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft? In: BWP 36 (2007) 6, S. 43-46
- Walpuski, Volker J.: Die Entwicklung anthropomorpher Large Language Models im Coaching als Gegenstand der digitalen Plattformökonomie am Beispiel von AIMY®. In: [e-beratungsjournal.net](https://www.e-beratungsjournal.net) – Zeitschrift für Online-Beratung und computervermittelte Kommunikation 20 (2024) 1, S. 105-127. DOI: <https://doi.org/10.48341/c7yn-sw46>
- Walpuski, Volker J.: Digitalisierungsprozesse in der berufs- und bildungsbezogenen Beratung. Kritisch-ambivalente Reflexionen und Perspektiven. In: dvb forum 1/2025, S. 4-9. DOI: <https://dx.doi.org/10.3278/DVB2501W>
- Weber, Peter C.: Beratung konsequent weiterentwickeln – KI-Anwendungen und Augmented Intelligence als neue Wege in der Berufsberatung. In: Scharpf, Michaels; Frey, Andreas (Hrsg.): Vom Individuum her denken: Berufs- und Bildungsberatung in Wissenschaft und Praxis. Bielefeld 2021, S. 461-474. DOI: <https://dx.doi.org/10.3278/6004851w>
- Weber, Peter C.: Stärkung der Kompetenzen von BeraterInnen für die digitale Beratung. In: dvb forum 1/2025, S. 10-16. DOI: <https://dx.doi.org/10.3278/DVB2501W>
- Weber, Peter; Ertelt, Bernd-Joachim: Einbindung von KI in die Beratung – ein Werkstattbericht. In: dvb forum 01/2025, S. 53-55. DOI: <https://dx.doi.org/10.3278/DVB2501W>
- Weber, Peter C.; Ertelt, Bernd-Joachim: Augmented Career Guidance and Counselling – Insights into a developmental project on the application and evaluation of an AI-System. In: Schroeder, Rudolph (Hrsg.): Career Guidance in Science and Practice: How can the Transfer be designed? Osnabrück 2026a (in Review)

- Weber, Peter C.; Ertelt, Bernd-Joachim: Digitalisierung der Berufsbildung und der Arbeitswelt – Potential von Künstliche Intelligenz in der Bildungs- und Berufsberatung. In: Bergmann, Dana; Kondratjuk, Maria (Hrsg.): Berufs- und Wirtschaftspädagogik Digital. Universität Osnabrück. Osnabrück 2026b (in Review)
- Wehking, Katharina: Maler, Tischler oder Elektronik alles für die Jungen: Zur Rolle von Geschlecht im Berufswahlprozess geflüchteter Frauen. In: Zeitschrift für Flüchtlingsforschung 6 (2022) 1, S. 34-68
- Weiland, Meike; Heister, Michael; Heimes, Lilli; König, Daniel; Komorowski, Tim: Förderung digitaler Kompetenzen während der dualen Berufsausbildung am Lernort Berufsschule. In: Gössling, Bernd; Barabasch, Antje; Bock-Schappelwein, Julia; Heinrichs, Karin (Hrsg.): Berufsbildung in Zeiten des Mangels. Bielefeld 2025, S. 269-280. DOI: <https://doi.org/10.3278/I78373W020>
- Weinert, Sabine; Artelt, Cordula; Prenzel, Manfred; Senkbeil, Martin; Ehmke, Timo; Carstensen, Claus H.; Lockl, Kathrin: Development of Competencies Across the Life Course. In: Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.): Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS). 2. Auflage. Wiesbaden 2019, S. 57-81
- Weller, Sabrina; Granato Mona: Hilft ein entwickeltes berufliches Selbstkonzept bei der Einmündung in berufliche Ausbildung und in den Wunschberuf? Zur Bedeutung wertesensibler Berufsorientierung. In: Neu, Ariane: Wertesensible Berufsorientierung. Bielefeld (im Erscheinen)
- Weller, Sabrina Inez; Hüls, Silke: Bildungsmaßnahmen im Übergangsbereich als Schlüssel für den erfolgreichen Einstieg in berufliche Ausbildung? BWP 55 (2026) 1, S. 8–11
- Weller, Sabrina Inez; Christ, Alexander; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2025
- Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Methodische Hinweise zur Revision der Berechnungsweise. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/TariflicheAV_Methodik_final_NEU_mit_Cover.pdf
- Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: Konzepte und Methodik der siebten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. Bonn 2025. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_783683
- Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun; Linckh, Carolin; Pfeifer, Harald: Eigene Ausbildung oder externe Fachkräftegewinnung – mit welchen Kosten müssen Betriebe rechnen? Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. BIBB Report 2/2025. Bonn 2025
- Werner, Rudolf: Entwicklung der Berufsbildungsstatistik – Grundlagen und Inhalte seit 1950. In: BWP 29 (2000) 4, S. 23-28
- Westman, Stina; Kauttonen, Janne; Klemetti, Aarne; Korhonen, Niilo; Manninen, Milja; Mononen, Asko; Niittymäki, Salla; Paananen, Henry: Artificial Intelligence for Career Guidance – Current Requirements and Prospects for the Future. In: IAFOR Journal of Education 9 (2021) 4, S. 43-62. URL: <https://iafor.org/archives/journals/iafor-journal-of-education/10.22492.ije.9.4.03.pdf>
- Wicht, Alexandra; Beckmann, Janina; Siembab, Matthias; Herrmann, Lisa: Choosing New Careers: Patterns of Occupational Change within Vocational Education and Training and Fulfillment of Career Aspirations in Germany. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 16 (2024) 20, S. 1-29. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40461-024-00175-z>
- Wilson, Marianne; Robertson, Peter; Cruickshank, Peter; Gkatzia, Dimitra: Opportunities and risks in the use of AI in career development practice. In: NICEC Journal 48 (2022), S. 48-57
- Winkler, Florian: Neue Wege in der IT-Fortbildung: Anpassungen und Implikationen für das IT-Weiterbildungssystem. In: BWP 53 (2024) 4, S. 58-59
- Winters, Jack; Latner, Julian: Does Automation Replace Experts or Augment Expertise? The Answer Is Yes. IAB-Forum vom 9. Januar 2025. Nürnberg 2025
- Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.): Lehrlingsstatistik: Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik. Wien 2025. URL: <https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik> (Stand: 11.11.2025)
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): Tariflöhne steigen 2025 nominal um durchschnittlich 2,6 Prozent – preisbereinigt ein leichter realer Zuwachs von 0,4 Prozent. Jahresbilanz des WSI-Tarifarchivs. Pressemitteilung vom 15.12.2025. Düsseldorf 2025. URL: https://www.boeckler.de/data/pm_wsi_ta_2025_12_15.pdf
- Witt, Claudia de: Künstliche Intelligenz in der Berufsbildung. Technologische Entwicklungen, didaktische Potenziale und notwendige ethische Standards. In: BWP 53 (2024) 1, S. 8-12

- Wohlkinger, Florian; Blumenfelder, Raphaela; Bayer, Michael; Maurice, Jutta von; Ditton, Hartmut; Blossfeld, Hans-Peter: Measuring Motivational Concepts and Personality Aspects in the National Educational Panel Study. In: Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.): Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS). 2. Auflage. Wiesbaden 2019, S. 155-193
- Wohlrabe, Klaus: Mehr KI, weniger Jobs? Was Unternehmen in Deutschland erwarten. In: ifo Schnelldienst digital 6 (2025) 8, S. 1-12
- Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Winnige, Stefan: Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie. Bonn 2019
- World Economic Forum: Future of Jobs Report 2023. Genf 2023. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf
- World Economic Forum: Future of Jobs Report 2025. Genf 2025. URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf
- Zarifhonarvar, Ali: Economics of ChatGPT: a labor market view on the occupational impact of artificial intelligence. In: Journal of Electronic Business & Digital Economics 3 (2024) 2, S. 100-116
- Zhang, Yaoyao: France's Vocational Education and Training Reform. In: Journal of Education & Social Policy 6 (2019), S. 175-180
- Zika, Gerd; Hassemer, Theresa-Marie; Hummel, Markus; Krebs, Bennet; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zenk, Johanna: Künstliche Intelligenz: Potenzielle Effekte für den deutschen Arbeitsmarkt. IAB-Forschungsbericht 23/2025. Nürnberg 2025
- Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Hänisch, Carsten; Drosdowski, Thomas: Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030: In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial. Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. IAB-Kurzbericht 18/2012. Nürnberg 2012
- Zika, Gerd; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.): Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden. Bielefeld 2023
- Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Schur, Alexander; Wolter, Marc Ingo; Zenk, Johanna: Fachkräftemonitoring für das BMAS. Mittelfristprognose bis 2028. Forschungsbericht 647. Berlin 2024. URL: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-647-fachkraeftemonitoring-bmas-mittelfristprognose-bis-2028.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Zöllner, Maria: (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO. Vertiefende Analysen der Entwicklungen in Deutschland. Bonn 2015
- Zöllner, Maria: Äpfel und Birnen? – Unterschiede und Gemeinsamkeiten dualer und schulischer Ausbildung. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 2018. URL: <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/279619/aepfel-und-birnen-unterschiede-und-gemeinsamkeiten-dualer-und-schulischer-ausbildung/>

Schlagwortverzeichnis

Schlagwort	Kapitel
<i>Abbruchquote siehe Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik) und Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)</i>	
<i>Abkürzung siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik) und Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
<i>Abschlussprüfung siehe Prüfung – Abschlussprüfung (Berufsbildungsstatistik)</i>	
Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik)	A5.7, A5.8
Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.7, A5.8
Adult Education Survey (AES)	B, B1.1
Aktivierungshilfen	A9.4, A9.4.1
Altbewerber/-innen (Ausbildungsmarkt)	A1.1.3
<i>Alter bei Abschluss der Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)</i>	
<i>Alter der Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik) siehe Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)</i>	
<i>Alter der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik) siehe Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)</i>	
Anbietertypen in der Weiterbildung	B2.1, B2.1.1
<i>Anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO</i>	
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	D4
Anerkennung in Deutschland	C2.3, D4
Anerkennungsportal	C2.3, D4
Anfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Anfänger/-innen (integrierte Ausbildungsberichterstattung)	A4.2
Anfänger/-innen (schulische Ausbildungsgänge)	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Anforderungsniveau	C6.2
Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), traditionelle	A1, A1.1, A2, A2.1, A2.2
Angebots-Nachfrage-Relation, erweiterte (eANR)	A1, A1.1, A2, A2.1, A2.2
Angebotspotenzial	A2, A2.1, A2.2
Angelernte	A11.1, A11.2, A11.3

Schlagwort	Kapitel
Anpassungsfortbildung	B4, B4.1
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Arbeitsförderung	A9.4, B3.1
Arbeitsgelegenheiten	A9.4, A9.4.1
Arbeitslosenquoten (junge Fachkräfte)	A10.1.2, A10.1.3
Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich	D1.2
Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Assistentenausbildung	A4.1, A4.2
Assistierte Ausbildung (AsA), Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)	A9.4, A9.4.1
Aufstiegsfortbildung	B3.2, B4, B4.1 B4.2
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	B, B3.2
<i>Aufstiegsstipendium siehe Programm Aufstiegsstipendium</i>	
Aufwendungen (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
<i>Ausbilder, betriebliche Ausbildung siehe Ausbildungspersonal</i>	
<i>Ausbildereignungsprüfungen siehe Prüfung – Ausbildereignungsprüfung</i>	
Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)	A5.10, B4.2
Ausbildung im Öffentlichen Dienst (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
Ausbildung mit Abschluss nach Landesrecht	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3, A6.1.4
Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3, A6.1.4
Ausbildung, bundesrechtlich geregelt	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3, A6.1.4
Ausbildung, landesrechtlich geregelt	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3, A6.1.4
<i>Ausbildung, schulisch – siehe Schulische Berufsausbildung</i>	
AusbildungPlus	A3.5
<i>Ausbildungsabbruch siehe Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik) und Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)</i>	
Ausbildungsabschluss	A9.4, A9.4.1
Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsabsolventenquote (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsaktivität von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsanfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.8
Ausbildungsanfänger/-innen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsanfängerquote (AAQ, Berufsbildungsstatistik)	A5.8, A12.1
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	A9.4.1
Ausbildungsbegleitung	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Ausbildungsberechtigung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
<i>Ausbildungsbereiche siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik)	A3.3, A5.1, A5.3, A5.4, A5.5, A5.6, A5.7
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	A5.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO mit Anrechnungsmöglichkeit	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Fachrichtungen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Schwerpunkten	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Wahlqualifikationen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Zusatzqualifikationen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (Ausbildungsordnungen)	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (BIBB-Qualifizierungspanel)	A7.3
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsbetriebe	A7.1, A7.2, A7.3
Ausbildungsbetriebsquote	A7.1
Ausbildungsdauer nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2

Schlagwort**Kapitel**

Ausbildungsförderung

A9.3, A9.4

*Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO siehe Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO**Ausbildungsgänge, vollzeitschulisch siehe Berufsausbildung, vollzeitschulisch*

Ausbildungsgarantie

A9.4, A9.4.1

Ausbildungsgeschehen (Statistik, iABE)

A4.1, A4.2, A4.3

Ausbildungsinteressierte

A1, A1.1.3

Ausbildungskosten

A9.2, A9.3

Ausbildungsmarkt

A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4,
A9.4, A9.4.1

Ausbildungsmarktbilanz

A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3,
A1.1.4, A1.2

Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3,
A1.1.4

Ausbildungsmobilität

A5.9

Ausbildungsordnungen, siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO

Ausbildungspendler

A5.9

Ausbildungspersonal

A5.10, C3.1, C3.2

Ausbildungsplatzangebot

A1., A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3,
A1.1.4, A2, A2.1, A2.2, A7.3

Ausbildungsplatzangebot, Vorausschätzung für 2026

A2, A2.1, A2.2

Ausbildungsplätze, gemeldet

A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4

Ausbildungsplatznachfrage

A1., A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3,
A1.1.4, A2, A2.1, A2.2

Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2026

A2, A2.1, A2.2

Ausbildungsplatzsuche

A8.1

Ausbildungsquote

A7.1, D1.1

Ausbildungsquote (internationaler Vergleich)

D1.1

Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO

A1.2, A3.3, A5.1, A5.4

*Ausbildungsstellen siehe Ausbildungsplätze, gemeldet und Berufsausbildungsstellen**Ausbildungsstellenbewerber/-innen siehe Bewerber/-innen*

Ausbildungsvergütung

A9.1, A9.1.1

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsvergütung (Berufsbildungsstatistik)	A9.1.2
Ausbildungsvergütung, tariflich	A9.1, A9.1.1, A9.1.2
Ausbildungsvergütung, vertraglich vereinbart	A9.1.2, A9.1.3
Ausbildungsverträge (internationaler Vergleich)	D1.1
<i>Ausbildungsverträge, außerbetriebliche siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetrieblich (Berufsbildungsstatistik, BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Ausbildungsverträge, begonnene (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, Bestand am 31.12. (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, betriebliche – betrieblich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.4, A5.5, A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.1, A5.4, A5.5.1
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsvertragsdaten	A5.2
Ausbildungsvertragslösungen, vorzeitige	A5.6, A9.4, A9.4.1
<i>Ausbildungsvorbereitung siehe Berufsvorbereitung</i>	
Ausbildungswechsel (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
AusbildungWeltweit	D3, D3.2
Ausgaben der öffentlichen Hand (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Ausländische Auszubildende (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.2
<i>Ausländische Berufsabschlüsse siehe Berufsabschlüsse, ausländische – Anerkennung</i>	

Schlagwort	Kapitel
Auslandsaufenthalte (Mobilität)	D3, D3.1, D3.2
Auspendler/-innen	A5.9
<i>Außerbetriebliche Ausbildung siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetrieblich (BIBB-Erhebung 30. September, Berufsbildungsstatistik)</i>	
Außerbetriebliche Berufsausbildung	A1.2, A5.3, A9.4, A9.4.1
Australien	D1.1
Auszubildende (BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie)	A8.1
Auszubildende (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Auszubildende, Bestandszahlen (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, Geschlecht (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, schulische Vorbildung, höchster allgemeinbildender Schulabschluss (Berufsbildungsstatistik)	A5.5, A5.5.1, A5.5.2
Auszubildende, Staatsangehörigkeit (Berufsbildungsstatistik)	A5.5, A5.5.1, A5.5.2
BA/BIBB-Bewerberbefragung (2018, 2020, 2021)	A12.1
BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024	A8.1, A12.1
Bachelor Professional	B4, B4.1
<i>Begabtenförderung berufliche Bildung siehe Programm Weiterbildungsstipendium und Programm Aufstiegsstipendium</i>	
<i>Behinderung/Behinderte Menschen siehe Menschen mit Behinderungen</i>	
Berufe für Menschen mit Behinderung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufe für Menschen mit Behinderung (BIBB-Erhebung 30.09.)	A1.2
<i>Berufe siehe Ausbildungsberufe und Fortbildungsabschlüsse, anerkannte</i>	
Berufliche Fortbildung (BBiG/HwO)	B4, B4.1, B4.2
<i>Berufliche Orientierung siehe Berufsorientierung</i>	
<i>Berufliche Weiterbildung siehe Weiterbildung, berufliche</i>	
Berufliche Zusatzqualifikation	A3.5
<i>Beruflicher Verbleib siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung</i>	
Berufsabschluss	A11.1, A11.2, A11.3
Berufsabschluss (nachträglicher Erwerb)	B3.4

Schlagwort	Kapitel
Berufsabschlüsse, ausländische – Anerkennung	D4
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	A9.4, A9.4.1
<i>Berufsausbildung siehe Ausbildung</i>	
Berufsausbildung, Finanzierung	A9.2, A9.3
Berufsausbildung, vollzeitschulisch	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Berufsausbildungsstellen, Angebot	A1.1.1, A1.1.4, A7.3
Berufsausbildungsstellen, unbesetzte	A1.1.2, A7.3
Berufsbegleitendes Studium	B3.3.2
Berufsberatung	C2.1, C2.2
Berufsbildung, höherqualifizierende	B4, B4.1, B4.2
Berufsbildungsmodernisierungsgesetz	A5.1
Berufsbildungsreformgesetz	A5.1
Berufsbildungsforschung, historische	C3.5
Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder	A5.1, A5.5.2, A5.3, A5.4, A5.8, A5.9
Berufsbildungsstatistik, Aggregatdatenerfassung	A5.2
Berufsbildungsstatistik, neue Merkmale	A5.1, A5.3
Berufsbildungsstatistik, Revision	A5.2
Berufsbildungsstatistik, Verlaufsdaten	A5.1
Berufsbildungsstatistik, vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (Einzeldatenerhebung)	A5.1, A5.2
Berufseinstiegsbegleitung	A9.4.1
Berufserfahrung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7, B3.4
Berufserwartung	A8.2
Berufsfachschulen	A4.1, A5.5.2, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	A1.1.1, A4.1, A4.2, A5.5.2
Berufsgruppen	A5.5.1
Berufskompetenz, internationale	D3, D3.1, D3.2
Berufsorientierung	A8.1, A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, C2.1, C2.2

Schlagwort	Kapitel
Berufsschulen	A6.1.1, A6.1.2
Berufsstruktur (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufsvorbereitende Qualifizierung und berufliche Grundbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Berufsvorbereitung	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Berufsvorbereitung, Maßnahmen der BA	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	A1.1.1, A4.1, A4.2, A5.5.2, A9.3
Berufswahl	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, C2.1, C2.2
Berufswerte	A8.2
Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Beschäftigungsstatistik der BA	A7.1
Besetzungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.2
Betriebliche Ausbildung	A7.1, A7.2, A7.3, A9.2, A10.1.1, D1.1
Betriebliche Ausbildung (internationaler Vergleich)	D1.1
<i>Betriebliche Ausbildungsbeteiligung siehe Ausbildungsbeteiligung von Betrieben</i>	
Betriebliche Weiterbildung	B1.1, B1.2, B1.2.1, B1.2.2
Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Betriebliche Weiterbildungsquote (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
<i>Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung siehe BIBB-Qualifizierungspanel</i>	
Bevölkerungsentwicklung	A10.2
Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	A12.1, A12.2
Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund	A12.1, A12.2
Bewerber/-innen um Ausbildungsstellen (gemeldete)	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2, A2.1, A2.2, A8.1
Bewerber/-innen, mit Alternative zum 30.09.	A2, A2.1, A2.2
Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	A8.1
Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte	A2, A2.1, A2.2
Bewerbungsverhalten	A8.1

Schlagwort	Kapitel
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	A10.3, C5.2
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September	A1.2
BIBB-Pflegepanel	A6.4
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen	A10.2
BIBB-Qualifizierungspanel	A7.3, A12.1, C5.5
Bildungsausgaben	A9.3, B3.5
Bildungsfinanzierung	A9.3, B3.5
Bildungsgutschein	B3.1
Bildungsketten	A9.4
<i>Bildungspersonal siehe Ausbildungspersonal</i>	
Bildungsregister	A5.1
Blended Learning	B2.3
<i>BMAS-Fachkräftemonitoring siehe Fachkräftemonitoring für das BMAS</i>	
Bundesländer	A5.5.2
Bundesprogramme	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, B3.3.1, B3.3.2
Coronapandemie	A5.6, A5.7, B2.1, B4.2, D1.1, D3, D3.1
<i>Covid-19 siehe Coronapandemie</i>	
Classification of Learning Activities (CLA)	B
CVTS (Continuing Vocational Training Survey)	B, B1.2.2
Dänemark	D1.1
Demografische Entwicklung	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Dienstleistungsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Digitaler Bildungsraum	C6.1
Digitalisierung	A3.2, A3.3, A9.5, B2.3, C2.2, C2.3, C3.5, C4, C5.3, C5.4, C5.5, C6.1
Distance Education	B2.3
Distance Learning	B2.3
DiWaBe – Digitalisierung und Wandel von Beschäftigung	C5.3, C5.4

Schlagwort	Kapitel
<i>Duale Ausbildungsberufe siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO</i>	
Duale Studiengänge (Duales Studium)	A6.3
Duales Studium (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Durchschnittsalter, Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen	A5.8
Durchschnittsalter, Ausbildungsanfänger/-innen	A5.8
Durchschnittsalter, Neuabschlüsse	A5.8
DZHW-Student Life Cycle Panel, Studienberechtigtenpanel	A8.3
<i>Eingewanderte siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund</i>	
Einmündung von jungen Fachkräften in Beschäftigung	A10.1.2, A10.1.3
Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI)	A1.1.3
Eipendler/-innen	A5.9
Einstiegsqualifizierung	A9.4, A9.4.1
Einwanderung/Einwanderungsgesellschaft	A11.3, A12.1, D4
Einwanderungsgeschichte (statistisches Konzept)	A11.3, A12.1
<i>Einwanderungsgesellschaft siehe Einwanderung/Einwanderungsgesellschaft</i>	
<i>Einwanderungsland siehe Einwanderung/Einwanderungsgesellschaft</i>	
Erasmus+	D3, D3.1
Erfolgsquote Abschlussprüfungen im dualen System (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Erfolgsquote Fortbildungs- und Meisterprüfungen	B4.2
<i>Erste Schwelle siehe Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)</i>	
Erwerbslosenquoten	A10.1.3
Erwerbslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Erwerbsstatus	A10.1.3, A11.4
Erwerbstätige	A10.2, C5.3, C5.4
Erwerbstätigenbefragung (ETB)	A10.3, C5.2
Erzieher/-in	B4.3, D4
Europa (Mobilität in der Berufsbildung)	D3, D3.1
Europäische Benchmarks für die berufliche Bildung	D1.3

Schlagwort	Kapitel
<i>Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung siehe CVTS</i>	
Europäische Union	D1.1, D1.2, D1.3, D2, D2.1, D3.1
Europäischer Sozialfond (ESF)	A9.4, A9.4.1, B.2.1.1, B3.5
<i>Externenprüfung siehe Prüfung – Externenprüfung</i>	
Externenzulassung	A5.7
Exzellenzinitiative	D3.2
Fachhochschulen	A6.3
Fachkräfte	A10.2, C5.4
Fachkräftebedarf in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Fachkräfteeinwanderung	D4
Fachkräfteeinwanderungsgesetz	D4
<i>Fachkräfteengpässe siehe Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)</i>	
Fachkräftemangel	A8.2, B2.1.1, B2.1.2
Fachkräftemangel in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Fachkräfteprojektion	A10.2, C5.4
Fachkräftesituation	A10.2, C5.4
Fachpraktikerregelungen (Fachpraktikerausbildungen)	A3.3
Fachschulen (der Länder)	B4.3
Fachstelle überaus	A9.4, A9.4.1
Fernlernen	B2.3
Fernunterricht	B2.3
Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG)	B
<i>Finanzierung betrieblicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung</i>	
<i>Fluchthintergrund siehe Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund</i>	
<i>Flüchtlinge siehe Geflüchtete und Geflüchtete (Ukraine)</i>	
Fluchtmigration	A12.1, A12.2
Förderinstrumente	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4,

Schlagwort	Kapitel
Förderprogramme	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, B3.3.1, B3.3.2, C4, D2
Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)	B, B3.1
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	A9.4, A9.4.1
Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen	B3.2
Fortbildung, berufliche	B4.1
Fortbildungsabschlüsse, anerkannte	B4.1
<i>Fortbildungsprüfungen siehe Prüfung – Fortbildungsprüfung</i>	
Fortbildungsprüfungsordnung	A3.3
Fortbildungsprüfungsregelung	B4, B4.1, B4.2
Fortbildungsstufen	B4, B4.1
Frankreich	D1.1
<i>Freie Berufe siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Gamification	C3.2
Geflüchtete (Flüchtlinge)	A1.1.1, A9.4, A9.4.1, A12.2
Geflüchtete Ukraine	A5.8, A11.3, A12.2, D4
Generalistische Pflegeausbildung	A6.4
Geprüfter Berufsspezialist	B4, B4.1
<i>Geregelte Fortbildungsabschlüsse siehe Fortbildungsabschlüsse, anerkannte</i>	
<i>Geschäftsklima (Klimawert) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung</i>	
Geschlecht der Auszubildenden	A5.5.2
Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe)	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Gewerblich-technische Berufe	C5.1
Gleichwertigkeit (von Berufsabschlüssen)	D4
<i>Handwerk siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Hauptschülerberufe	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4

Schlagwort	Kapitel
Haushaltsmittel (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
<i>Hauswirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Heilerziehungspfleger/-in	A4.3, A6.1.3, B3.2
<i>Herkunft siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund</i>	
Herrenberg-Urteil	B2.1, B2.1.1
Hochschulische Pflegeausbildung	A6.4
<i>Hochschulzugangsberechtigung siehe Studienberechtigte</i>	
Höherqualifizierende Berufsbildung	B4, B4.1, B4.2
Höherqualifizierung an Fachakademien	B4.2
Höherqualifizierung an Fachschulen	B4.2, B4.3
Honorarkräfte in der Weiterbildung	B2.1, B2.1.1
IAB-Betriebspanel	A7.2, A10.1.1, B1.2, B1.2.1
<i>Industrie und Handel siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Informationsportal	C2.3, D4
Informell erworbene Kompetenzen, Anerkennung	A5.7
Informelles Lernen	A8.2, B1.1, D1.2
Inklusion	A3.3
Innovation	C6.1
Integration in berufliche Ausbildung, Arbeitsmarkt	A12.2
Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Interessen, berufliche	A8.2
Internationale berufliche Handlungskompetenz, Internationale Berufskompetenz	D3, D3.1, D3.2
Internationaler Vergleich	B1.2.2, D1, D1.1, D1.2, D1.3
Internationalisierung der Berufsausbildung	D3, D3.1, D3.2
ISCED (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)	D1.3
IT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4

Schlagwort	Kapitel
Jugendarbeitslosenquote im internationalen Vergleich	D1.2
Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich	D1.2
Jugendberufsagenturen	A9.4
Jugendhilfe	A9.4
Jugendliche mit Migrationshintergrund	A12.1
Jugendliche, ausbildungsinteressierte (Ausbildungsmarkt)	A1, A1.1.3, A2, A2.1, A2.2
Jugendsozialarbeit	A9.4, A9.4.1
<i>Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte (nfQ)</i>	
<i>Junge Menschen ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte (nfQ)</i>	
Kammerprüfung	A5.7
Kanada	D1.1
<i>Klimawert (Geschäftsklima) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung</i>	
Kompetenzbedarfe (KI)	A3.4, C1, C3
Kompetenzen	A9.4, A9.4.1, C3.1, D2
Kompetenzen, kognitive	A8.2, A11.4
Kompetenzen, sozio-emotionale	A11.4
Kompetenzfeststellung	A9.4, A9.4.1
<i>Kompetenzzentren siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)</i>	
Konten des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Kosten der beruflichen Ausbildung	A9.1, A9.1.1, A9.1.2, A9.2
Kündigung (des Ausbildungsvertrags)	A5.6
Künstliche Intelligenz	A3.4, A10.2, C2.1, C2.2, C2.3, C3.1, C3.2, C3.4, C3.5, C4, C5.1, C5.3, C5.4, C5.5, C5.6, C6.1, C6.2, D2
Künstliche Intelligenz, generative	C5.2
Länderprogramme zur Förderung der Berufsbildung	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Landesrechtlich geregelte Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3

Schlagwort	Kapitel
<i>Landwirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Langfristige Entwicklungen (Projektionen)	C5.4
Leando.de	A5.10, C3.2
Lebensbegleitendes/Lebenslanges Lernen	B1.2.2
Lernpfade	C3.2
Leando-Lernwelt	C3.2
<i>Lösungsquote, Ausbildungsvertrag (Berufsbildungsstatistik) siehe Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)</i>	
Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung	B3.1
Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Master Professional	B4, B4.1
Mehrfachausbildungen (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Mehrsprachigkeit	C2.3
Meister- oder Aufstiegs-BAföG	B3.2
<i>Meisterprüfungen siehe Prüfung – Meisterprüfung</i>	
Menschen mit Behinderungen (Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO)	A1.2, A3.3
Menschen mit Behinderungen (außerbetriebliche Berufsausbildung gem. § 76 SGB III, rehaspezifische BvB)	A9.4.1
Migration (Zuwanderung)	D4
<i>Migrationshintergrund siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund</i>	
Mikrozensus	A11.1, A11.2, A11.3, C5.4
Mindestausbildungsvergütung	A9.1.3
MINT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
<i>Mismatch siehe Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)</i>	
Mobilität der Auszubildenden	A5.9
Mobilität in der Berufsbildung in Europa	D3, D3.1
Mobilität, berufliche	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A10.2
Mobilität, regionale	A5.9

Schlagwort	Kapitel
Mobilität, transnationale	D3.2
Mobilitätsdistanz	A5.9
Mobilitätsquote	A5.9
Mobilitätszuschuss	A9.4, A9.4.1
Modernisierte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	A5.4
Monoberufe im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Nachfragepotenzial (Ausbildungsmarkt)	A2, A2.1, A2.2
Nachhaltigkeit	A3.2
Nachqualifizierung, berufliche	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, B3.4
Nachteilsausgleich	A3.3
Nachvermittlung (Ausbildungsmarkt)	A1.1.4
Nationales Bildungspanel (NEPS)	A8.2, B
NEET (Not in Education, Employment or Training)	D1.2
<i>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
<i>Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)</i>	
Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2, A3.4, C3.4
Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	A11.1, A11.2, A11.3, A12.1
Nichttroutinetätigkeiten	C5.2
Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	A9.2
<i>Öffentlich geförderte Weiterbildung siehe Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)</i>	
<i>Öffentlicher Dienst siehe Zuständigkeitsbereiche, öffentlicher Dienst, Ausbildung (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)</i>	
Österreich	D1.1
<i>Ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte (nfQ)</i>	
Online-Stellenanzeigen	C5.6
Open Educational Badge (OEB)	C3.2
Ordnungsarbeit	A3.4 , C3.4, C3.5
<i>Pandemie siehe Coronapandemie</i>	

Schlagwort	Kapitel
Pandemiebedingungen	A5.6, A5.7
Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A10.2, B2.1.2
Pendler/-innen	A5.9
Personal in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Personalstruktur in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Pflege, Pflegeberufe	A6.4, D4
Pflegeausbildung	A6.4
Pflegeausbildungsstatistik (PfleA)	A6.4
Pflegefachfrau/-mann	A6.4
Pflegefachperson	A6.4
Praktikum	A9.4, A9.4.1
Produktionsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Programm Aufstiegsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.2
Programm Weiterbildungsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.1
Programme zur Förderung der Berufsausbildung (Bundes- und Länderprogramme)	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Projektion, Projektionen	A10.2, C5.4
PROSIMA, Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems	A2, A2.1, A2.2
Prüfung – Abschlussprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	A5.10
Prüfung – Externenprüfung	B3.4
Prüfung – Externenprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Fortbildungsprüfung	B4.2
Prüfung – Meisterprüfung	A5.10, B4.2
Prüfung – Umschulungsprüfung	B4.4
Prüfungserfolg – Abschlussprüfung in der beruflichen Ausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfungserfolg – Fortbildungsprüfung	B4.2
Qualifikation, berufliche	A11.1, A11.2, A11.3, C5.1

Schlagwort	Kapitel
Qualifizierte Einwanderung	D4
Qualifizierung des Ausbildungspersonals	A5.10, A9.5, C3.2
Quantitative Synopse (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2, A4.3
QuBe	A10.2, C5.4
QuBe-Basisprojektion	A10.2, C5.4
QuBe-Kompetenzerfordernisse	A10.2, C5.4
QuBe-Szenario (KI)	C5.4
Regelinstrumente zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4
Region	A5.9
Regionalanalysen	A5.9
Registermodernisierungsgesetz	A5.1
Reglementierte Berufe	D4
Relative Jugendarbeitslosigkeit	D1.2
Rezession	B2.1, B2.1.1
SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung	B3.3.1, B3.3.2
Schlüsselkompetenzen	D3.2
Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund	A12.1
Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A5.5.1, A12.1
Schulabschluss, höchster allgemeinbildender (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Schulausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulberufe	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
<i>Schulberufsausbildung siehe Schulische Berufsausbildung</i>	
Schulberufssystem	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulen des Gesundheitswesens	A4.1, A4.2, A6.4, B4.3
Schulische (Berufs)Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	A4.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3,
Schulische Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Berufsausbildung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Schulische Vorbildung der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1, A5.5.2

Schlagwort	Kapitel
Schweiz	D1.1
<i>Seeschifffahrt siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Sektoren des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
SGB II – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
SGB III – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
SGB VIII	A9.4
Sozialleistungsträger	A9.4, A9.4.1
Staatsangehörigkeit der Auszubildenden	A5.5.2
Stadt-Land-Unterschiede	A5.9
Studienberechtigte – Ausbildungs- und Studienentscheidungen	A8.3
Studienberechtigte – Ausbildungsplatznachfrage	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A8.3
Studienberechtigte – Berufliche Orientierung	A8.3
Studienberechtigte – Qualifizierungsabsichten	A8.3
<i>Studiengänge/Studium, dual siehe Duale Studiengänge</i>	
Studieren nach beruflicher Qualifizierung	B3.3.2
Studieren ohne Abitur	B3.3.2
<i>Tarifliche Ausbildungsvergütung siehe Ausbildungsvergütung</i>	
Tarifpartner	A9.1, A9.1.1, A9.1.2
<i>Tarifvertraglich geregelte Finanzierung beruflicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung</i>	
Technikberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
<i>Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung siehe Weiterbildungsbeteiligung</i>	
Technologischer Wandel	A3.4, C5.2
Teilqualifikationen	B3.4
Teilzeitberufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Teilzeitform	B4.3
Tertiäre Bildung	D1.3
Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4

Schlagwort	Kapitel
Überbetriebliche Ausbildung (ÜBA)	A9.5
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	A9.5
<i>Überbetriebliche Berufsbildungszentren (ÜBZ) siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)</i>	
Übergang Ausbildung – Beschäftigung (Zweite Schwelle)	A10.1.2, A10.1.3
Übergang Schule – Beruf (Ausbildung) (Erste Schwelle)	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, A12.1, C2.1, C2.2
Übergangsbereich (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Übergangsbereich (Übergangssystem)	A5.5.2, A9.4, A9.4.1
Übergangsmanagement	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
<i>Übergangssystem siehe Übergangsbereich</i>	
Übernahmeverhalten von Betrieben	A9.2
Übernahmeverhalten von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A10.1.1
<i>Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte</i>	
Umschulung	B3.4, B4, B4.1, B4.4
Umschulungsordnung	B4.4
<i>Umschulungsordnungen siehe Fortbildungsabschlüsse, anerkannte</i>	
<i>Umschulungsprüfung siehe Prüfung – Umschulungsprüfung</i>	
Umschulungsprüfungsregelung	B4.4
<i>Unbekannt Verbliebene siehe Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene</i>	
<i>Unbesetzte Ausbildungsstellen siehe Berufsausbildungsstellen, unbesetzte</i>	
<i>Unbesetzte Berufsausbildungsstellen siehe Berufsausbildungsstellen, unbesetzte</i>	
<i>Ungelernte siehe Nicht formal Qualifizierte (nfQ)</i>	
Union of Skills (Union der Kompetenzen)	D1.3, D2
<i>Unvermittelte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte</i>	
<i>Unversorgte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte</i>	
<i>Verkürzung der Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)</i>	
<i>Verkürzung der Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	

Schlagwort	Kapitel
Versorgungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.1, A1.1.2
Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
Vertragswechsel (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Volkshochschulen (VHS)	B2.2
Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung	A10.2
<i>Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung siehe Schulische Berufsausbildung</i>	
Vorherige Berufsausbildung, Vorbildung der Auszubildenden, (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.5.2
Vorheriges Studium erfolgreich/nicht erfolgreich (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Vorzeitige Prüfungszulassung	A5.7
<i>Vorzeitige Vertragslösungen siehe Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik)</i>	
wbmonitor	B2.1, B2.1.1
Weiterbildung	B2.1, B2.1.1, C6.1, D2
Weiterbildung, Anbietertypen in der	B2.2
Weiterbildung, berufliche	B1.1, B2.1, B2.2, B4.3, C6.1
Weiterbildung, berufsbezogene	B1.1
Weiterbildung, betriebliche	B1.2, B1.2.1, B1.2.2
Weiterbildung, digitale	C6.1
Weiterbildung, Finanzierung	B1.2.2
<i>Weiterbildung, Klimawert siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung</i>	
Weiterbildung, non-formal und formal	B1.1, C6.2
Weiterbildung, Nutzen der betrieblichen	B1.2.2
<i>Weiterbildung, öffentlich geförderte siehe Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)</i>	
Weiterbildungsanbieter	B2.1, B2.1.1, B2.2
Weiterbildungsanbieter, berufliche	B2.1
Weiterbildungsangebote	B2.1, B2.1.1, B2.2
Weiterbildungsberichterstattung	B
Weiterbildungsbeteiligung	B1.1, B1.2, B1.2.1

Schlagwort	Kapitel
Weiterbildungsförderung	B1.2.2
Weiterbildungsformate	B2.1, B2.1.1
<i>Weiterbildungskosten siehe Weiterbildung, Finanzierung</i>	
<i>Weiterbildungsquote siehe Weiterbildungsbeteiligung</i>	
<i>Weiterbildungsstipendium siehe Programm Weiterbildungsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)</i>	
Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	B2.1, B2.1.1
Wissensarbeit	C5.2
Wunschberuf	A5.6, A5.9
<i>Zugewanderte siehe Eingewanderte, siehe Geflüchtete (Flüchtlinge)</i>	
Zulassung – Externenzulassung	A5.7
Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Zulassung zur Prüfung vor der zuständigen Stelle	A5.7
Zusammenarbeit, rechtskreisübergreifende	A9.4
Zusatzqualifikationen	A3.5
Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.1, A5.5.2
Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Zuständigkeitsbereiche, Öffentlicher Dienst, Ausbildung (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
<i>Zuwanderungsgeschichte siehe Einwanderungsgeschichte (statistisches Konzept), siehe Einwanderung/Einwanderungsgesellschaft</i>	
Zweijährige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Zweijährige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
<i>Zweitausbildung siehe Mehrfachausbildungen (Berufsbildungsstatistik)</i>	
<i>Zweite Schwelle siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung</i>	

Gute Forschung will gefunden werden.

Jetzt ganz einfach
hochladen und sichtbar
werden.



Das VET Repository des Bundesinstituts für Berufsbildung

Jetzt neu: komfortables Uploadformular

**Publizieren Sie Ihre Arbeit in der zentralen Literaturplattform für
Berufsbildungsforschung und -praxis**

- Veröffentlichen Sie Ihre Zeitschriftenartikel, Sammelbandbeiträge, Qualifikationsarbeiten und mehr als Erst- oder Zweitveröffentlichung.
- Erreichen Sie gezielt Fachleute aus der Berufsbildungscommunity.
- Profitieren Sie von Langzeitarchivierung und dauerhafter Auffindbarkeit Ihrer Publikation.
- Sichern Sie die Zitierfähigkeit Ihrer Publikation durch die Vergabe eines Persistent Identifiers wie DOI oder URN.

Mehr erfahren:

www.bibb.de/repository



Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de