BIBB FACHBEITRÄGE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG

Gudrun Schönfeld

Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 – Ergebnisse nach Ausbildungsberufen



bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB FACHBEITRÄGE ZUR BERUFLICHEN BILDUNG

Gudrun Schönfeld

Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 – Ergebnisse nach Ausbildungsberufen

Bundesinstitut für Berufsbildung

Impressum

Zitiervorschlag:
Schönfeld, Gudrun: Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 – Ergebnisse nach Ausbildungsberufen. Bonn 2026. DOI: https://doi.org/10.66390/CFAJ6632

1. Auflage 2026

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

Publikationsmanagement:
Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen
Bestellung: https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/21113

Herstellung und Vertrieb:
Verlag Barbara Budrich
Stauffenbergstraße 7
51379 Leverkusen
Internet: 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 zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-8474-2788-9 (Print)
ISBN 978-3-96208-601-5 (Open Access)
DOI: https://doi.org/10.66390/CFAJ6632

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.

Inhaltsverzeichnis

1	**Einleitung**	7
2	**Datenbasis und Operationalisierung der betrachteten Variablen**	9
2.1	Datenbasis	9
2.2	Operationalisierung der betrachteten Variablen	11
2.2.1	Ausbildungsberufe	12
2.2.2	Bruttokosten, Erträge und Nettokosten der Ausbildung	14
2.2.3	Erfasste Ausbildungszeiten	16
2.2.4	Übernahme der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen	17
2.2.5	Personalgewinnungskosten	18
2.2.6	Betriebliche Einschätzungen zum regionalen Fachkräfte- und Ausbildungsmarkt	18
3	**Bruttokosten, Erträge und Nettokosten**	20
3.1	Gesamtüberblick	20
3.2	Industrie und Handel	23
3.3	Handwerk	30
3.4	Landwirtschaft	35
3.5	Freie Berufe	37
3.6	Öffentlicher Dienst	40
4	**Zeitstruktur der Ausbildung**	42
4.1	Gesamtüberblick	42
4.2	Industrie und Handel	49
4.3	Handwerk	54
4.4	Landwirtschaft	58
4.5	Freie Berufe	60
4.6	Öffentlicher Dienst	63
5	**Übernahme der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen**	65
5.1	Übernahmestrategie	65
5.2	Verbleib der Ausgebildeten im Betrieb	68
6	**Kosten für die Personalgewinnung externer Fachkräfte**	71
7	**Betriebliche Einschätzungen zum regionalen Fachkräfte- und Ausbildungsmarkt**	80

8 Fazit mit Blick auf Ausbildungsgründe und die Zufriedenheit mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung 84

Literaturverzeichnis 88

Abstract 91

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungen

Abbildung 1: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsberufen (in €) 22

Abbildung 2: Durchschnittliche Anzahl der Tage am betrieblichen Arbeitsplatz nach Art der Tätigkeiten und Ausbildungsberufen im Ausbildungsjahr 2022/2023 46

Abbildung 3: Durchschnittliche Anzahl der Tage am betrieblichen Arbeitsplatz nach Art der Tätigkeiten, Ausbildungsjahren und Ausbildungsbereichen im Ausbildungsjahr 2022/2023 47

Abbildung 4: Strategie der Ausbildungsbetriebe bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen nach Ausbildungsberufen im Jahr 2022/2023 (Anteile in %) 67

Abbildung 5: Selbst Ausgebildete, die im Durchschnitt ein, drei bzw. fünf Jahre nach Ausbildungsende noch im Betrieb waren, nach Ausbildungsberufen (Anteile in %) 70

Abbildung 6: Personalgewinnungskosten für eine neu eingestellte Fachkraft nach Kostenarten und Ausbildungsberufen (Anteile der Kostenarten in %, Gesamtpersonalgewinnungskosten in €) 74

Abbildung 7: Einschätzungen der Betriebe zur Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt der Region nach Ausbildungsberufen (Anteile in %) 82

Abbildung 8: Wichtigkeit von Gründen für die eigene Ausbildung (in %) 85

Tabellen

Tabelle 1: Verteilung der Ausbildungsbetriebe nach Befragungsmethoden (in %) 9

Tabelle 2: Anteile der Auszubildenden und der Betriebe nach verschiedenen Merkmalen (in %) 10

Tabelle 3: Ausbildungsberufe mit Angaben aus 20 und mehr Betrieben 13

Tabelle 4: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Ausbildungsberufen in Industrie und Handel 25

Tabelle 5: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Ausbildungsberufen im Handwerk 32

Tabelle 6: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Ausbildungsberufen in der Landwirtschaft 36

Tabelle 7: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Ausbildungsberufen in den freien Berufen 38

Tabelle 8: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 im öffentlichen Dienst 41

Tabelle 9: Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsberufen in Industrie und Handel – durchschnittliche Anzahl der Tage pro Auszubildende/-n und Anteil an den Gesamttagen in % 50

Tabelle 10: Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsberufen im Handwerk – durchschnittliche Anzahl der Tage pro Auszubildende/-n und Anteil an den Gesamttagen in % 55

Tabelle 11: Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsberufen in der Landwirtschaft – durchschnittliche Anzahl der Tage pro Auszubildende/-n und Anteil an den Gesamttagen in % 59

Tabelle 12: Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsberufen in den freien Berufen – durchschnittliche Anzahl der Tage pro Auszubildende/-n und Anteil an den Gesamttagen in % 61

Tabelle 13: Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 im öffentlichen Dienst – durchschnittliche Anzahl der Tage pro Auszubildende/-n und Anteil an den Gesamttagen in % 64

Tabelle 14: Personalgewinnungskosten für eine neu eingestellte Fachkraft nach Kostenarten und Ausbildungsberufen (in €) 75

1 Einleitung

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelt seit vielen Jahren die Kosten und den Nutzen der betrieblichen Ausbildung. Hierzu führt es in regelmäßigen Abständen repräsentative Betriebsbefragungen durch. Seit 1980 wurden in sieben Erhebungen Ausbildungsbetriebe (und als Vergleichsgruppe seit 2000 auch Nichtausbildungsbetriebe) befragt (vgl. Pfeifer/Schönfeld/Wenzelmann 2021).

Das Kosten-Nutzen-Verhältnis ist für die betriebliche Ausbildungsentscheidung von zentraler Bedeutung. Ökonomisch rational handelnde Betriebe sollten nur dann ausbilden, wenn das Verhältnis der beiden Größen zumindest annähernd ausgeglichen ist. Neben den Kosten, die während der Ausbildung anfallen, und den Erträgen, die die Auszubildenden erwirtschaften, spielen auch weitere Faktoren eine Rolle. Ein wichtiger Punkt ist die Gewinnung von Fachkräften, insbesondere vor dem Hintergrund, dass ihre Rekrutierung über den externen Arbeitsmarkt in den letzten Jahren für viele Betriebe schwieriger geworden ist (vgl. z. B. Burstedde/Tiedemann 2024; Bennewitz u. a. 2023). In den Kosten-Nutzen-Erhebungen werden in detaillierter Form die Ausbildungskosten und -erträge ebenso wie die Personalgewinnungskosten erfasst. Darüber hinaus stellen sie Informationen zur Ausbildungsorganisation, zur Übernahmestrategie und zum Verbleib der Ausgebildeten nach Ausbildungsende im Betrieb zur Verfügung und ermitteln betriebliche Einschätzungen zur Situation auf dem Ausbildungs- und Fachkräftemarkt. Insgesamt entsteht so ein umfassendes Bild des Kosten-Nutzen-Verhältnisses der Ausbildung.[1]

Die letzte Erhebung lieferte Daten für das Ausbildungsjahr 2022/2023. Die zentralen Ergebnisse wurden im BIBB Report 2/2025 veröffentlicht (vgl. Wenzelmann u. a. 2025). In diesem Bericht wird ergänzend hierzu der Blick auf einzelne Ausbildungsberufe geworfen, da der Beruf ein wichtiger Einflussfaktor für Kostenunterschiede ist. Die Kosten- und Nutzengrößen wurden in den Betrieben jeweils für einen bestimmten Ausbildungsberuf im dualen System, der nach den Regeln des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) ausgebildet wird, erhoben. Für die meisten Berufe liegen zwar keine oder nur wenige Fälle vor, dennoch sind differenzierte Auswertungen für eine Reihe von besetzungsstarken Berufen möglich.

Nach der Einleitung stellt dieser Bericht zunächst die Datenbasis vor, geht auf die grundlegenden Merkmale der Datenerhebung ein und erläutert die Konzepte zur Ermittlung der Kosten- und Nutzengrößen. Die folgenden Kapitel widmen sich dann der deskriptiven Ergebnisdarstellung für die einzelnen Berufe, beginnend mit den Bruttokosten, Erträgen und Nettokosten. Wie in den Betrieben ausgebildet wird, zeigt sich u. a. in der Zeitstruktur der Ausbildung (vgl. Kapitel 4). Hier wird insbesondere auf Unterschiede in der Ausgestaltung der Zeit eingegangen, die die Auszubildenden im Betrieb verbringen. Die beiden folgenden Kapitel behandeln dann den Nutzen, den die Betriebe durch die Übernahme ihrer Auszubildenden generieren können. Zum einen geht es um die Übernahmestrategie und den tatsächlichen Verbleib der Ausgebildeten im Betrieb (Kapitel 5), zum anderen um Personalgewinnungskosten, die die Betriebe einsparen können (Kapitel 6). Ergänzt werden diese Analysen durch betrieb-

1 Im Forschungsdatenzentrum des BIBB stehen für wissenschaftliche Zwecke die Daten der Erhebungen 2000, 2007, 2012/2013 und 2017/2018 zur Verfügung (vgl. **https://www.bibb.de/de/1381.php**), für Ergebnisse dieser Erhebungen siehe Beicht/Walden/Herget (2004), Schönfeld u. a. (2010), Schönfeld u. a. (2016), Wenzelmann/Schönfeld (2022). Die Daten der Erhebung 2022/2023 werden im Laufe des Jahres 2026 im Forschungsdatenzentrum ergänzt.

liche Einschätzungen zu den regionalen Ausbildungs- und Fachkräftemärkten in Kapitel 7. Der Bericht schließt mit einem Fazit, das unterschiedliche Ausbildungsgründe und eine allgemeine Einschätzung zur Zufriedenheit mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung berücksichtigt.

2 Datenbasis und Operationalisierung der betrachteten Variablen

2.1 Datenbasis

Die siebte Kosten-Nutzen-Erhebung des BIBB (BIBB-CBS 2022/2023) wurde von Juni 2023 bis September 2024 durchgeführt und ermittelte Daten für das Ausbildungsjahr 2022/2023. Die Datenbasis und Methodik wurdne ausführlich in einem Methodenbericht beschrieben (vgl. Wenzelmann/Schönfeld 2025). Daher wird hier nur auf grundlegende Informationen eingegangen.

Befragt wurden 3.207 Ausbildungsbetriebe.[2] Antwortende waren jeweils die für die Ausbildung oder Personalverwaltung verantwortlichen Mitarbeitenden. In kleineren Betrieben waren dies häufig die Betriebsinhaber/-innen, in etwas mehr als der Hälfte der Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten die Ausbildungsleitung. Die Interviews dauerten im Durchschnitt 57 Minuten. Für die Befragung wurde ein Methodenmix aus persönlichen computergestützten Interviews (vor Ort (CAPI – Computer Assisted Personal Interview) bzw. telefonisch (CATI – Computer Assisted Telephone Interview)) und Onlineinterviews (CAWI – Computer Assisted Web Interview) eingesetzt. Tabelle 1 zeigt die Verteilung der Interviews auf die drei Befragungsmethoden.[3]

Tabelle 1: Verteilung der Ausbildungsbetriebe nach Befragungsmethoden (in %)

Befragungsmethode	% (ungewichtet)	% (gewichtet)	n
CAPI	19,5	33,1	625
CATI	11,4	16,1	367
CAWI	69,1	50,9	2.215
Insgesamt	100,0	100,0	3.207

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

Zur Grundgesamtheit der Befragung gehörten alle Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Ausnahme von reinen Ausbildungsbetrieben, d. h. Betrieben, die keine Waren herstellen und neben der Ausbildungsaktivität keine Dienstleistungen anbieten (z. B. Bildungsträger, überbetriebliche Berufsbildungsstätten). Zudem wurden Betriebe ausgeschlossen, die ausschließlich in Berufen ausbildeten, die nicht nach BBiG oder HwO geregelt sind wie Ausbildungsberufe im Gesundheitswesen, sozialpflegerische und pädagogische Berufe oder Beamtenanwärter/-innen. Aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) wurden zwei getrennte Stichproben für die persönlichen und die Onlineinterviews zum Stichtag 30. September 2022 gezogen. Da in der Betriebsdatei alle Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten sind, entspricht sie als

2 Auch 1.026 Nichtausbildungsbetriebe wurden befragt. Da es hier aber um Auswertungen nach Ausbildungsberufen geht, werden sie nicht weiter betrachtet.

3 Für Details, z. B. zu den eingesetzten Stichproben, der Ausschöpfung und Teilnahmewahrscheinlichkeit je nach Befragungsmethode oder unterschiedlichen Missinganteilen, vgl. Wenzelmann/Schönfeld (2025).

Vollerhebung 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. Die Gewichtung dient dem Ausgleich etwaiger Struktureffekte aufgrund unterschiedlicher Auswahlwahrscheinlichkeiten und nicht zustande gekommener Interviews. Diese Ausfälle können sich disproportional zur Grundgesamtheit verteilen und so für Verzerrungen in der Stichprobe sorgen. Für die Berichterstattung wurden ein Auszubildenden- und ein Betriebsdatensatz erstellt. Mit dem Auszubildendendatensatz wurden insbesondere die Kosten und Erträge der Ausbildung berechnet (vgl. Kapitel 3). Auch die Darstellung der Zeitstruktur erfolgte auf Basis des Auszubildendendatensatzes (vgl. Kapitel 4). Jede/-r Auszubildende eines Betriebs erhielt ein Gewicht entsprechend der Randverteilung der Auszubildenden nach Ausbildungsjahr, Betriebsgrößenklasse, Ausbildungsbereich und Region.[4] Damit nicht einzelne Betriebe mit sehr vielen Auszubildenden den Auszubildendendatensatz dominieren, wurden maximal zehn Auszubildende pro Betrieb und Ausbildungsjahr berücksichtigt. Die Fälle für Auszubildende eines Betriebes, die dem gleichen Ausbildungsjahr zugeordnet sind, unterscheiden sich dabei nicht, die anderer Ausbildungsjahre nur in ausbildungsjahrspezifischen Variablen. Insgesamt wurden 10.797 Auszubildende aus den 3.207 Ausbildungsbetrieben einbezogen.

Für die Auswertungen in den Kapiteln 5 bis 8 wurde der Betriebsdatensatz genutzt. Für ihn wurden neben dem Designgewicht drei weitere Gewichte berechnet – ein Gesamtgewicht und jeweils eins für Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetriebe. Hierfür wurde die Verteilung der Betriebe nach Betriebsgrößenklasse, Wirtschaftszweig und Region aus der Betriebsstatistik der Beschäftigtenstatistik der BA zum Stichtag 31. Dezember 2022 herangezogen. Da in diesem Bericht nur Ausbildungsbetriebe ausgewertet werden, wird das Ausbildungsbetriebsgewicht verwendet.

Wie sich die Auszubildenden und die Betriebe auf verschiedene Merkmale verteilen, zeigt Tabelle 2. Großbetriebe waren beispielsweise in den Ausgangsstichproben überrepräsentiert, um auch für sie ausreichende Fallzahlen für Auswertungen zu erhalten.

Tabelle 2: Anteile der Auszubildenden und der Betriebe nach verschiedenen Merkmalen (in %)

Merkmale	Anteil der Auszubildenden[1]			Anteil der Betriebe[2]		
	Ungewichtet	Gewichtet	n	Ungewichtet	Gewichtet	n
Region						
Norddeutschland (Schleswig-Holstein, Hamburg, Niedersachsen, Bremen)	19,0	17,5	2.053	18,3	17,3	587
Westdeutschland (Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland)	33,7	35,9	3.640	35,7	36,5	1.145
Süddeutschland (Baden-Württemberg, Bayern)	29,9	31,8	3.225	28,4	30,8	912

4 Die Gewichtung basiert auf Daten des Datensystems Auszubildende (DAZUBI) – Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember; vgl. **https://www.bibb.de/de/12129.php** (Stand: 18.08.2026)) und der Betriebsstatistik der Beschäftigtenstatistik der BA (vgl. **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Beschaeftigung-Nav.html** (Stand: 18.08.2026)). Stichtag war jeweils der 31. Dezember 2022.

Merkmale	Anteil der Auszubildenden[1]			Anteil der Betriebe[2]		
	Ungewichtet	Gewichtet	n	Ungewichtet	Gewichtet	n
Ostdeutschland (Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen)	17,4	14,8	1.879	17,6	15,4	563
Betriebsgrößenklasse						
1 bis 9 Beschäftigte	11,0	14,2	1.183	28,8	40,5	923
10 bis 49 Beschäftigte	24,5	27,1	2.650	38,7	40,8	1.240
50 bis 499 Beschäftigte	31,5	36,6	3.402	23,5	17,3	755
500 und mehr Beschäftigte	33,0	22,1	3.562	9,0	1,4	289
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	56,0	56,2	6.047	46,1	41,9	1.479
Handwerk	21,7	28,4	2.339	29,2	33,4	936
Landwirtschaft	2,6	2,5	282	4,2	3,8	135
Freie Berufe	8,9	9,4	959	14,6	18,0	469
Öffentlicher Dienst	10,8	3,4	1.167	5,8	2,7	187
Hauswirtschaft	0,0	0,1	3	0,0	0,2	1
n	10.797			3.207		

[1] *Auswertungen mit dem Auszubildendendatensatz*

[2] *Auswertungen mit dem Betriebsdatensatz*

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

2.2 Operationalisierung der betrachteten Variablen

Die Messung der Kosten und des Nutzens der betrieblichen Berufsausbildung erfolgt mithilfe eines differenzierten Instruments, das die verschiedenen Komponenten erfragt und dann in einem Kosten-Nutzen-Modell in monetäre Werte umrechnet. Das Basiskonzept wurde in den 1970er-Jahren von der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (1974) entworfen und erstmals in einer Betriebsbefragung angewandt. Das BIBB entwickelte dieses Modell weiter, ergänzte es durch neue Fragestellungen und passte die Befragungsmethodik an die technischen Möglichkeiten an (vgl. Wenzelmann/Schönfeld 2025; Pfeifer/Schönfeld/Wenzelmann 2021). Zu beachten ist, dass nur ein Teil der benötigten Angaben, z. B. die Höhe der Ausbildungsvergütungen, in den Betrieben systematisch erfasst wird bzw. mit geringem Aufwand recherchiert werden kann. Für andere abgefragte Größen wie den Zeitaufwand des Ausbildungspersonals oder die produktiven Zeiten der Auszubildenden ist jedoch davon auszugehen, dass die meisten Betriebe auf Schätzungen angewiesen sind, die zudem retrospektiv erfolgen, und somit einem Risiko von Verzerrungen unterliegen. Für genauere Angaben wäre ein hoher Zeit- und Kostenaufwand erforderlich, der innerhalb der breit angelegten Kosten-Nutzen-Erhebungen nicht möglich ist.[5] Wie Vergleichsstudien (vgl. Rausch 2012) gezeigt haben, kann durch Schätzungen der betrieblichen Experten/Expertinnen allerdings die tatsächliche Situation relativ valide abgebildet werden. Letztendlich gibt es für die zeitaufwendigen und umfangreichen Kosten-Nutzen-Erhebungen

5 Möglich wären beispielsweise eine Befragung aller an der Ausbildung beteiligten Personen oder Zeitstudien in Form eines Tagebuchs sowie als Abgleich auch die Befragung der Auszubildenden (vgl. Rausch 2012).

keine Alternative zu Schätzgrößen, um die benötigten Informationen mit einem vertretbaren Aufwand zu ermitteln.

Nachfolgend wird die Operationalisierung der verschiedenen Variablen erläutert, die in diesem Bericht ausgewertet werden. Zunächst werden jedoch die Berufe vorgestellt, für die Auswertungen möglich sind.

2.2.1 Ausbildungsberufe

Die Ermittlung der Kosten und des Nutzens der betrieblichen Ausbildung, der Personalgewinnungskosten und der in den Kapiteln 5 und 7 dargestellten Variablen erfolgte jeweils für einen bestimmten Ausbildungsberuf im dualen System, der nach den Regeln des BBiG bzw. der HwO ausgebildet wird.[6] Die Auswahl des Ausbildungsberufs wurde auf Basis der Informationen aus der Betriebsdatei der BA zum Stichtag 30. September 2022 getroffen. Bildete ein Betrieb in mehreren Berufen aus, wurden nicht die Durchschnittskosten über alle Berufe hinweg erfragt, sondern bei der Adressziehung wurde ein zufälliger Beruf gezogen. Die Angaben wurden dann zu Beginn des Interviews überprüft. Bildete ein Betrieb nicht in dem vorausgewählten Beruf aus, wurden die tatsächlich ausgebildeten Berufe erfasst und aus diesen ein Beruf per Zufallsauswahl bestimmt. Auch bei Betrieben, die gemäß der BA-Informationen nicht ausbildeten, wurde dies verifiziert. Bildeten sie zum Stichtag aus, wurde ebenfalls ein Ausbildungsberuf zufällig ausgewählt.

Insgesamt liegen für das Ausbildungsjahr 2022/2023 Angaben für 187 verschiedene Ausbildungsberufe vor. Für die meisten Berufe sind die Fallzahlen allerdings so gering, dass keine Einzelauswertungen möglich sind. Ergebnisse für Berufe, für die Angaben von weniger als 20 Betrieben vorliegen, sind in ihrem Aussagewert eingeschränkt und statistisch relativ unsicher. In den in Tabelle 3 aufgeführten 41 Berufen wurden mindestens 20 Betriebe befragt, sodass sie ausgewertet werden können. Bei einigen Variablen können jedoch nicht alle 41 Berufe berücksichtigt werden, da nicht für alle Betriebe zu allen untersuchten Fragestellungen Angaben vorliegen. So fallen bei den Personalgewinnungskosten einige Berufe weg, da hier nur Betriebe befragt wurden, die seit 2020 Fachkräfte vom externen Arbeitsmarkt in dem ausgewählten Beruf eingestellt hatten.

Alle Ausbildungsbereiche mit Ausnahme der Hauswirtschaft sind unter den 41 Berufen vertreten. Auswertungen sind für 19 Berufe aus Industrie und Handel, 13 Handwerksberufe, sechs freie Berufe, zwei Berufe aus der Landwirtschaft und einen Beruf des öffentlichen Dienstes möglich. Die meisten dieser Berufe haben eine reguläre Ausbildungsdauer von drei Jahren, acht Berufe gehören zu den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen.[7]

6 Lediglich bei den Fragen zu den Ausbildungsgründen und der Zufriedenheit mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung (vgl. Kapitel 8) wurden die Betriebe um allgemeine Einschätzungen zur eigenen Ausbildung gebeten.

7 Für leistungsstärkere Auszubildende oder Auszubildende mit Vorqualifizierung besteht die Möglichkeit, die Ausbildung zu verkürzen. Für die Kostenberechnungen (vgl. Kapitel 2.2.2) wird jeweils von der in den Ausbildungsordnungen festgelegten Ausbildungsdauer je Beruf ausgegangen.

Tabelle 3: Ausbildungsberufe mit Angaben aus 20 und mehr Betrieben

Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich[1]	Ausbildungsdauer in Monaten	Berufsgruppe[2]	Fallzahl befragte Betriebe im Ausbildungsberuf[3]	Fallzahl Auszubildende[4]
Kaufmann/-frau für Büromanagement	Industrie und Handel/ Handwerk/Öffentlicher Dienst[5]	36	kaufmännisch	254	615
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	Freie Berufe	36	kaufmännisch	133	264
Steuerfachangestellte/-r	Freie Berufe	36	kaufmännisch	119	292
Fachinformatiker/-in	Industrie und Handel	36	MINT	111	373
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	Freie Berufe	36	kaufmännisch	106	183
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	Handwerk	42	MINT	98	314
Verwaltungsfachangestellte/-r	Öffentlicher Dienst	36	kaufmännisch	98	562
Industriekaufmann/-frau	Industrie und Handel	36	kaufmännisch	96	453
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Handwerk	42	MINT	81	251
Elektroniker/-in[6]	Handwerk	42	MINT	80	244
Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement	Industrie und Handel	36	kaufmännisch	79	278
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	Industrie und Handel	36	kaufmännisch	79	208
Tischler/-in	Handwerk	36	gewerblich	71	136
Friseur/-in	Handwerk	36	gewerblich	70	138
Fachkraft für Lagerlogistik	Industrie und Handel	36	gewerblich	68	255
Landwirt/-in	Landwirtschaft	36	gewerblich	54	73
Gärtner/-in	Landwirtschaft	36	gewerblich	52	138
Bauzeichner/-in	Industrie und Handel	36	MINT	50	125
Maler/-in und Lackierer/-in	Handwerk	36	gewerblich	49	94
Immobilienkaufmann/-frau	Industrie und Handel	36	kaufmännisch	44	98
Tiermedizinische/-r Fachangestellter/-r	Freie Berufe	36	kaufmännisch	43	110
Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen	Industrie und Handel	36	kaufmännisch	42	180
Koch/Köchin	Industrie und Handel	36	gewerblich	41	95
Metallbauer/-in	Handwerk	42	MINT	39	121
Rechtsanwaltsfachangestellte/-r	Freie Berufe	36	kaufmännisch	39	65
Bankkaufmann/-frau	Industrie und Handel	36	kaufmännisch	37	743
Dachdecker/-in	Handwerk	36	gewerblich	34	64
Maurer/-in	Handwerk	36	gewerblich	31	55
Industriemechaniker/-in	Industrie und Handel	42	MINT	30	197
Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	Industrie und Handel	36	kaufmännisch	30	76

Ausbildungsberuf	Ausbildungsbereich[1]	Ausbildungsdauer in Monaten	Berufsgruppe[2]	Fallzahl befragte Betriebe im Ausbildungsberuf[3]	Fallzahl Auszubildende[4]
Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	Industrie und Handel	36	kaufmännisch	30	147
Zimmerer/Zimmerin	Handwerk	36	gewerblich	30	63
Mechatroniker/-in	Industrie und Handel	42	MINT	29	243
Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	Freie Berufe	36	kaufmännisch	28	41
Schornsteinfeger/-in	Handwerk	36	gewerblich	25	25
Augenoptiker/-in	Handwerk	36	MINT	24	36
Hotelfachmann/-frau	Industrie und Handel	36	kaufmännisch	24	97
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	Industrie und Handel	42	MINT	23	259
Berufskraftfahrer/-in	Industrie und Handel	36	gewerblich	21	150
Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	Industrie und Handel	36	kaufmännisch	20	63
Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in	Handwerk	42	MINT	20	203

[1] *Bei Berufen, die in mehreren Ausbildungsbereichen ausgebildet werden, wurde der Beruf jeweils dem Ausbildungsbereich zugeordnet, in dem nach der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) mit Stand 31. Dezember 2022 die meisten Auszubildenden ausgebildet wurden.*

[2] *Die Zuordnung zu den MINT-Berufen erfolgte auf Basis einer MINT-Berufeliste (vgl. Kroll 2023). Zu den kaufmännischen Berufen gehören die Ausbildungsberufe der Berufshauptgruppen 61-63, 71-73, 81, 91-92 und Logistikberufe der Berufshauptgruppe 51, die ein „Kaufmann/-frau" enthalten (vgl. Statistisches Bundesamt 2023, Tabellenblatt 21211-48). Nach diesen Vorgaben nicht zugeordnete Berufe wurden als gewerbliche Berufe klassifiziert.*

[3] *Auswertungen mit dem Betriebsdatensatz*

[4] *Auswertungen mit dem Auszubildendendatensatz. Damit nicht einzelne Betriebe mit sehr vielen Auszubildenden dominieren, wurden maximal zehn Auszubildende pro Betrieb und Ausbildungsjahr berücksichtigt.*

[5] *Der Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement wird mit relativ hohen Besetzungsstärken von jeweils über 1.000 Auszubildenden in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und öffentlicher Dienst ausgebildet. Daher wurden die Betriebe, basierend auf weiteren Angaben zum Wirtschaftszweig und der Rechtsform, auch diesen drei Ausbildungsbereichen zugeordnet. In Industrie und Handel wurden 217 Betriebe mit 504 Auszubildenden, im Handwerk 20 Betriebe mit 28 Auszubildenden und im öffentlichen Dienst 17 Betriebe mit 83 Auszubildenden befragt. In diesem Bericht wird der Beruf aber zusammen für alle drei Ausbildungsbereiche ausgewertet.*

[6] *Hierbei handelt es sich um den Handwerksberuf mit den Fachrichtungen Automatisierungs- und Systemtechnik und Energie- und Gebäudetechnik.*

Die Sortierung der Berufe erfolgt nach der Fallzahl der befragten Betriebe in absteigender Reihenfolge.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

2.2.2 Bruttokosten, Erträge und Nettokosten der Ausbildung

Die Bruttokosten, Erträge und Nettokosten stehen im Zentrum der Kosten-Nutzen-Erhebung. Zu den **Bruttokosten** zählen dabei alle Sach- und Personalkosten, die ein Betrieb für die Ausbildung aufbringt. Es werden vier Kostenblöcke unterschieden:

- Personalkosten der Auszubildenden: Hierunter fallen die Bruttoausbildungsvergütungen zuzüglich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen. Die gesetzlichen

Sozialleistungen, d. h. die Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sowie die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, werden nicht von den Betrieben erfragt, sondern anhand durchschnittlicher Beitragssätze auf Basis der Ausbildungsvergütungen berechnet. Zu den tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen gehören das Urlaubs- und Weihnachtsgeld bzw. ein 13. Monatsgehalt, vermögenswirksame Leistungen sowie sonstige Sozialleistungen wie Essens- oder Fahrgeld. Auch eventuelle Bonuszahlungen bzw. Leistungsentgelte werden ermittelt (vgl. Schönfeld 2026).

- Personalkosten des Ausbildungspersonals: Diese Kategorie umfasst alle Kosten, die dem Betrieb durch den Einsatz von ausbildendem Personal entstehen. Beim internen Ausbildungspersonal wird zwischen haupt- und nebenberuflichem Ausbildungspersonal differenziert. Hauptberufliches Ausbildungspersonal, für das die Ausbildung die Kernaufgabe ist, wird vor allem in größeren Betrieben mit vielen Auszubildenden eingesetzt. Das nebenberufliche Ausbildungspersonal wird zusätzlich zu ihren eigentlichen Aufgaben im Betrieb zeitweise auch mit Ausbildungsaufgaben betraut. Die Zeiten, die das interne Ausbildungspersonal für die Betreuung und Ausbildung der Auszubildenden im Betrieb aufwendet, werden mit den Bruttolöhnen zuzüglich der gesetzlichen, tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen bewertet. Für die Kostenberechnung relevant ist die Ausbildungsleistung jedoch nur, wenn die Beschäftigten durch sie bei ihren eigentlichen Tätigkeiten eingeschränkt sind, ihre Produktivität also sinkt. Daher wird für die Zeiten des nebenberuflichen Ausbildungspersonals auch die Produktivitätsminderung ermittelt.[8] Für externes Ausbildungspersonal, das für spezielle Schulungen und Unterweisungen in den Betrieb kommt, werden die Kosten für Honorare, Spesen sowie Reise- und Übernachtungskosten erfasst.
- Anlage- und Sachkosten: Hierzu gehören Kosten für Maschinen, Werkzeuge, Computer und alle weiteren für die Ausbildung am Arbeitsplatz benötigten Geräte, die extra für die Auszubildenden gekauft, geleast oder gemietet werden, sowie Kosten für Übungsmaterialien, also Material, das nicht für die Herstellung von für den Betrieb verwertbaren Produkten oder Dienstleistungen verwendet wird. Hinzu kommen Kosten für eine eventuell im Betrieb vorhandene Lehrwerkstatt[9] sowie die Miete und die Ausstattung von Schulungsräumen, die für innerbetrieblichen Unterricht[10] genutzt werden.
- Sonstige Kosten: Weitere Kosten wie Kammergebühren, Kosten für Lehr- und Lernmaterialien, für Berufs- und Schutzkleidung, für Lehrgänge oder Ausbildungsphasen in externen Einrichtungen (z. B. überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Einrichtungen von Kammern und Verbänden, aber auch andere Betriebe), für die Ausbildungsverwaltung (d. h. für die

8 Beträgt die Minderung der Produktivität beispielsweise zehn Prozent, fließt bei einem Zeitaufwand von zehn Stunden eine Stunde in die Kostenberechnung ein. Konzentriert sich das nebenberufliche Ausbildungspersonal jedoch voll und ganz auf die Ausbildung, erbringt also nicht gleichzeitig auch verwertbare Leistungen für den Betrieb, werden die Zeiten komplett berücksichtigt. Vgl. für Auswertungen zum Zeitaufwand des Ausbildungspersonals mit den Daten der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018 Schönfeld/Wenzelmann/Pfeifer (2024).

9 Eine Lehrwerkstatt ist in der Erhebung definiert als eine eigene, im Betrieb befindliche Einrichtung für Ausbildungszwecke. Die Lehrwerkstatt ist räumlich und organisatorisch von den normalen Arbeitsplätzen getrennt. Die Auszubildenden können dort unabhängig vom Produktionsprozess lernen. Nicht gemeint sind überbetriebliche Berufsbildungsstätten, Lehrwerkstätten in Berufsschulen oder Schulungsräume im Betrieb, die ausschließlich für theoretischen Unterricht genutzt werden.

10 In der CBS 2022/2023 ist innerbetrieblicher Unterricht definiert als vom Betrieb selbst organisierter Unterricht, um z. B. Lerndefizite auszugleichen oder Themen aufzugreifen, die in der Ausbildung im Betrieb oder in der Berufsschule nicht oder nicht ausreichend behandelt werden. Der Unterricht kann in separaten, von den Arbeitsplätzen getrennten Räumen oder auch online stattfinden. Nicht gemeint sind jedoch theoretische Unterweisungen, die bei der Ausbildung am Arbeitsplatz oder in einer betrieblichen Lehrwerkstatt durchgeführt werden.

Leitung und zentrale Planung der Ausbildung im Betrieb, für die Koordination mit Berufsschulen und Kammern oder die Lohnbuchhaltung) und die Rekrutierung der Auszubildenden.

Das Lernen am Arbeitsplatz ist ein zentrales Kennzeichen der dualen Ausbildung. Die Auszubildenden lernen, indem sie während ihrer Ausbildung im Betrieb mitarbeiten und mit Tätigkeiten vertraut gemacht werden, die sie später als Fachkräfte beherrschen müssen. Dabei erstellen sie Güter oder erbringen Dienstleistungen, die für den Betrieb wirtschaftlich verwertbar sind und zu **Erträgen** führen. Diese werden in den Kosten-Nutzen-Erhebungen mittels des Äquivalenzprinzips errechnet, d. h., die Erträge entsprechen den Lohnkosten, die einem Betrieb entstünden, wenn normale Beschäftigte die Tätigkeiten der Auszubildenden verrichten würden.

Die folgenden vier Ertragsarten werden unterschieden:

- Erträge durch einfache produktive Tätigkeiten, die keine besonderen Voraussetzungen erfordern und ersatzweise auch von an- und ungelernten Arbeitskräften durchgeführt werden können. Die Zeiten, die für diese Aufgaben aufgewendet werden, werden mit den durchschnittlichen Lohnkosten für An- und Ungelernte im Betrieb bewertet.
- Erträge durch Fachkräftetätigkeiten, die normalerweise von Fachkräften durchgeführt werden. Die Zeitanteile 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[11] berücksichtigt. Beträgt der Leistungsgrad z. B. 50 Prozent werden von einer 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 Berufs- und Branchenverbänden. Sie werden ebenfalls zu den Erträgen der Ausbildung gerechnet, da sie die Kostenbelastung der Betriebe verringern.

Die **Nettokosten** sind die Differenz aus den Bruttokosten und den Erträgen.

2.2.3 Erfasste Ausbildungszeiten

Wichtige Erkenntnisse zur Organisation der Ausbildung insgesamt und insbesondere auch für den Teil, der im Betrieb durchgeführt wird, liefert die Zeitaufteilung. Da sich die Zeitanteile im Verlauf der Ausbildung verändern, werden die Zeiten in der Kosten-Nutzen-Erhebung separat für jedes Ausbildungsjahr erhoben.[12] Sie können zu zwei großen Gruppen zusammengefasst werden: den Tagen, die die Auszubildenden im Betrieb sind, und den Abwesenheitstagen.

11 Der Leistungsgrad dieser Fachkraft wird auf 100 Prozent gesetzt.

12 Vgl. Wenzelmann/Schönfeld (2022, S. 127ff.) zur Zeitaufteilung nach Ausbildungsjahren in zwei-, drei- und dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen im Ausbildungsjahr 2017/2018.

Zu den **Abwesenheitstagen** gehören die Berufsschul-, Urlaubs-[13] und Krankheitstage sowie Tage in externen Ausbildungsphasen.[14] Diese Zeiten werden direkt von den Betrieben erfragt. Bei den **Anwesenheitszeiten im Betrieb** werden die Tage im innerbetrieblichen Unterricht und in der Lehrwerkstatt, die nicht in allen Betrieben vorkommen, ebenfalls direkt von diesen erfragt. Die Zeiten am betrieblichen Arbeitsplatz werden hingegen indirekt durch die Subtraktion aller zuvor aufgeführten Tage von den Gesamtarbeitstagen eines Jahres (die sich in den Bundesländern leicht unterscheiden)[15] ermittelt. Sie werden darüber hinaus nach den Tätigkeiten differenziert, die die Auszubildenden am betrieblichen Arbeitsplatz ausüben. Es werden drei Arten unterschieden, auf die die Betriebe die Anwesenheitszeit prozentual verteilen. Dies ermöglicht es, die Zeiten, die auf diese Tätigkeiten entfallen, zu berechnen:

- An- und Ungelerntentätigkeiten: Die Auszubildenden verrichten einfachere Tätigkeiten, die normalerweise von an- oder ungelernten Arbeitskräften erledigt werden könnten. Es entstehen für den Betrieb verwertbare Produkte oder Leistungen.
- Fachkräftetätigkeiten: Die Auszubildenden verrichten schwierigere Tätigkeiten, die normalerweise von Fachkräften erledigt werden müssten. Es entstehen für den Betrieb ebenfalls verwertbare Produkte oder Leistungen.
- Sonstige Tätigkeiten: Hierunter fallen Tätigkeiten am betrieblichen Arbeitsplatz, bei denen keine für den Betrieb verwertbaren Produkte oder Leistungen durch die Auszubildenden entstehen. Dazu zählen z. B. Unterweisungs-, Übungs- und Selbstlernzeiten, aber auch Warte- oder Fahrzeiten.

Abwesenheitszeiten durch Berufsschul-, Krankheits- und Urlaubstage sind größtenteils extern vorgegeben und können nur wenig vom Betrieb beeinflusst werden. Bei den anderen Ausbildungszeiten haben die Betriebe größere Freiheiten und können eigene Schwerpunkte setzen, sofern die in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsziele erreicht werden. Je nach Bedarf und vorhandenen Mitteln können Betriebe z. B. eine Lehrwerkstatt nutzen, innerbetrieblichen Unterricht anbieten oder ihre Auszubildenden in externe Lehrgänge schicken.

2.2.4 Übernahme der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen

Die Übernahme der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen und damit die Gewinnung von Fachkräften ist ein wichtiger Teil des Nutzens der eigenen Ausbildung. Mithilfe zweier Variablen wird die Übernahme in diesem Bericht näher untersucht:

- **Ausbildungsstrategie**: Alle Ausbildungsbetriebe wurden nach ihrer Ausbildungsstrategie im ausgewählten Beruf mit Blick auf eine Übernahme gefragt. Dabei wurde zwischen einer Weiterbeschäftigung aller Auszubildenden, eines Teils bzw. keiner Weiterbeschäftigung oder nur in Ausnahmefällen differenziert.

13 Neben den Urlaubstagen fallen hierunter auch andere freie Tage, die z. B. im Betrieb oder tariflich vereinbart wurden und den Auszubildenden in bestimmten Situationen gewährt werden, z. B. bei Kinderbetreuungspflichten.

14 Hierzu zählen Lehrgänge oder andere Ausbildungsphasen in externen Einrichtungen, z. B. in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, Bildungseinrichtungen der Kammern oder anderer Träger, Einrichtungen anderer Betriebe oder in anderen Betriebsstätten des eigenen Unternehmens.

15 Unterschiede bei den Gesamtarbeitstagen ergeben sich insbesondere durch unterschiedliche Anteile an Auszubildenden im vierten Ausbildungsjahr, da dieses nur ein halbes Jahr (etwa 125 Tage) dauert. Dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe gibt es nur in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel und Handwerk.

- **Verbleib der Ausgebildeten im Betrieb:** Er wurde in Betrieben ermittelt, die bereits Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen hatten. Hier wurde nach dem Anteil der Ausgebildeten gefragt, die im Durchschnitt erfahrungsgemäß ein, drei bzw. fünf Jahre nach Abschluss der Ausbildung noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt waren.

2.2.5 Personalgewinnungskosten

Ein weiterer Nutzen durch die Weiterbeschäftigung der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen über die Fachkräftegewinnung hinaus ist die Einsparung von Personalgewinnungskosten, die bei einer Rekrutierung über den externen Arbeitsmarkt anfallen würden. Nichtausbildungsbetriebe müssen diese stets bei einem Fachkräftebedarf einkalkulieren.

Die Berechnung der Personalgewinnungskosten erfolgt auf Betriebsebene. Ermittelt werden die Kosten für die Rekrutierung der zuletzt eingestellten Fachkraft in dem Beruf, für den auch die Ausbildungskosten erhoben wurden. Angaben liegen von 2.147 Ausbildungsbetrieben vor, die seit 2020 mindestens eine Fachkraft in diesem Beruf über den externen Arbeitsmarkt rekrutiert hatten. Es werden drei Kostenblöcke unterschieden:

- Kosten des Bewerbungsverfahrens: Hierunter fallen Inserierungskosten und Kosten für externe Berater/-innen und Vermittler/-innen, die von den Betrieben direkt erfragt werden. Die Personalkosten der an dem Bewerbungsverfahren beteiligten Beschäftigten werden über den Zeitaufwand differenziert nach Fach- und Führungskräften ermittelt. Dieser wird dann mit den entsprechenden Löhnen inklusive der Lohnnebenkosten bewertet.
- Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit: Für Weiterbildungskurse, an der die neue Fachkraft in der Einarbeitungszeit teilnimmt, werden die direkten Kosten (z. B. Kursgebühren oder Reise- und Übernachtungskosten) sowie die Arbeitsausfallkosten (berechnet über den Zeitaufwand multipliziert mit den Lohnkosten der neuen Fachkraft) erhoben. Auch die Personalkosten durch informelles Training fallen in diese Kategorie. Sie berücksichtigen den Zeitaufwand der Beschäftigten im Betrieb für die Einarbeitung der neuen Fachkraft. Dabei werden nur die Zeiten erfasst, in denen die Beschäftigten ihren eigentlichen Tätigkeiten nicht nachgehen konnten, d. h., sie erbrachten während dieser Einarbeitung keine produktiven Leistungen für den Betrieb.
- Kosten durch Minderleistung in der Einarbeitungszeit: Hierunter fallen mögliche Leistungsunterschiede in der Einarbeitungszeit zwischen der neu eingestellten Fachkraft und einer durchschnittlichen Fachkraft im Betrieb auf einer vergleichbaren Arbeitsstelle. In die Berechnung fließen die prozentual ermittelten Leistungsunterschiede und eventuell vorhandene Lohnunterschiede zwischen der neuen Fachkraft und im Betrieb tätigen Fachkräfte ein.

2.2.6 Betriebliche Einschätzungen zum regionalen Fachkräfte- und Ausbildungsmarkt

Quantität und Qualität des externen Arbeitsmarktangebots haben Einfluss auf die Höhe des Nutzens, den die Betriebe durch die Übernahme von Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen erzielen können, und auch auf die Höhe der Personalgewinnungskosten. Steht auf den externen Arbeitsmärkten keine ausreichende Zahl von Fachkräften zur Deckung des betrieblichen Bedarfs zur Verfügung, steigt das Risiko von Vakanzen. Diese sind mit Kosten bzw. verringerten Einnahmen verbunden, weil Aufträge nicht oder nicht zu den vereinbarten Bedingungen ausgeführt werden können. Zu berücksichtigen sind zudem höhere Arbeitsbelastungen

für die anderen Beschäftigten. Da sich die Situation auf den Arbeitsmärkten je nach Region, Beruf oder Branche (vgl. z. B. Maier u. a. 2024; Bossler/Popp 2023) unterscheidet, sollten die Betriebe in der Kosten-Nutzen-Erhebung die Verfügbarkeit geeigneter Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt in ihrer Region im ausgewählten Beruf beurteilen. Für die Einschätzung wurde eine fünfstufige Skala von 1 „sehr gut“ bis 5 „sehr schlecht“ verwendet.

Analog wurde auch nach der Verfügbarkeit geeigneter Auszubildender im Beruf gefragt, um einen Eindruck zu bekommen, wie gut die Auswahlmöglichkeiten der Betriebe waren bzw. ob sie Kompromisse bei der Besetzung ihrer Ausbildungsstellen eingehen mussten.

3 Bruttokosten, Erträge und Nettokosten

3.1 Gesamtüberblick

Die Kosten und Erträge der betrieblichen Ausbildung wurden – wie in Kapitel 2.2.1 erläutert – jeweils für einen bestimmten Ausbildungsberuf nach BBiG bzw. HwO erfasst. Über alle Betriebe und Berufe hinweg lagen die Bruttoausbildungskosten im Ausbildungsjahr 2022/2023 im Durchschnitt bei 26.210 Euro pro Auszubildende/-n. Die durch die produktiven Leistungen der Auszubildenden erzielten Erträge machten durchschnittlich 18.124 Euro aus. Somit ergaben sich durchschnittliche Nettokosten in Höhe von 8.086 Euro pro Jahr und Auszubildende/-n. 69 Prozent der Bruttokosten wurden durch die Erträge gedeckt.

Alle Werte weisen jedoch eine hohe Varianz zwischen den Betrieben auf. Wichtige Einflussgrößen sind beispielsweise die Region, die Betriebsgröße oder die Nutzung einer Lehrwerkstatt (vgl. für entsprechende Auswertungen Wenzelmann u. a. 2025, S. 5ff.). Die Kosten und Erträge können aber auch innerhalb eines Betriebs zwischen einzelnen Auszubildenden variieren, z. B. aufgrund von Leistungsunterschieden. Da jedoch nicht für jede/-n Auszubildende/-n separat Daten erhoben werden können, erfolgt bei Betrieben mit mehreren Auszubildenden eine Durchschnittsbetrachtung nach Ausbildungsjahren. Diese Vorgehensweise ermöglicht es, Unterschiede nach Ausbildungsjahren in der Kostenberechnung zu berücksichtigen. Dies ist wichtig, da sich die Kosten und Erträge im Verlauf der Ausbildung verändern, u. a. durch den gesetzlich vorgeschriebenen Anstieg der Ausbildungsvergütungen, den stärkeren Einsatz der Auszubildenden für Fachkräftetätigkeiten oder Veränderungen in der Ausbildungsorganisation (z. B. durch eine Abnahme der Lern- und Übungszeiten; vgl. für Kostenunterschiede nach Ausbildungsjahren Wenzelmann u. a. 2025, S. 8ff.).

Der Beruf stellt einen weiteren bedeutenden Einflussfaktor für Kostenunterschiede dar. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die Bruttokosten, Erträge und Nettokosten in den 41 Berufen, für die Auswertungen möglich sind, da Angaben aus 20 und mehr Betrieben vorliegen (vgl. Kapitel 2.2.1). Eine detailliertere Darstellung erfolgt in den Kapiteln 3.2 bis 3.6. Die Auswertungen konzentrieren sich dabei auf die Durchschnittswerte für alle Betriebe, die die entsprechenden Berufe ausbildeten. Differenziertere Auswertungen, z. B. nach der Betriebsgröße oder nach Betrieben mit Lehrwerkstatt, sind nicht möglich, da in der Regel die Fallzahlen nicht ausreichen.

Zwischen den Berufen zeigte sich eine breite Streuung. Der Beruf Hotelfachmann/-frau war im Ausbildungsjahr 2022/2023 der einzige Beruf mit Nettoerträgen, d. h., die Erträge waren höher als die Bruttokosten. Im Verhältnis zum Gesamtdurchschnitt vergleichsweise geringe Nettokosten fielen in 18 Berufen an. Sie lagen mindestens 25 Prozent unterhalb des Gesamtdurchschnittswert von 8.086 Euro (< 6.065 €). Zu dieser Gruppe gehörten die beiden Berufe Gärtner/-in und Landwirt/-in aus der Landwirtschaft sowie vier der sechs freien Berufe, fünf der 13 Handwerksberufe und sieben der 19 Berufe aus Industrie und Handel. Der kaufmännische Bereich war mit neun Berufen am stärksten vertreten, aber mit den Berufen Elektroniker/-in, Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in und Metallbauer/-in wiesen auch drei der elf MINT-Berufe eher niedrige Nettokosten auf.[16] In dieser Gruppe befanden sich ebenfalls die drei Berufe aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe, für die Daten vorliegen.

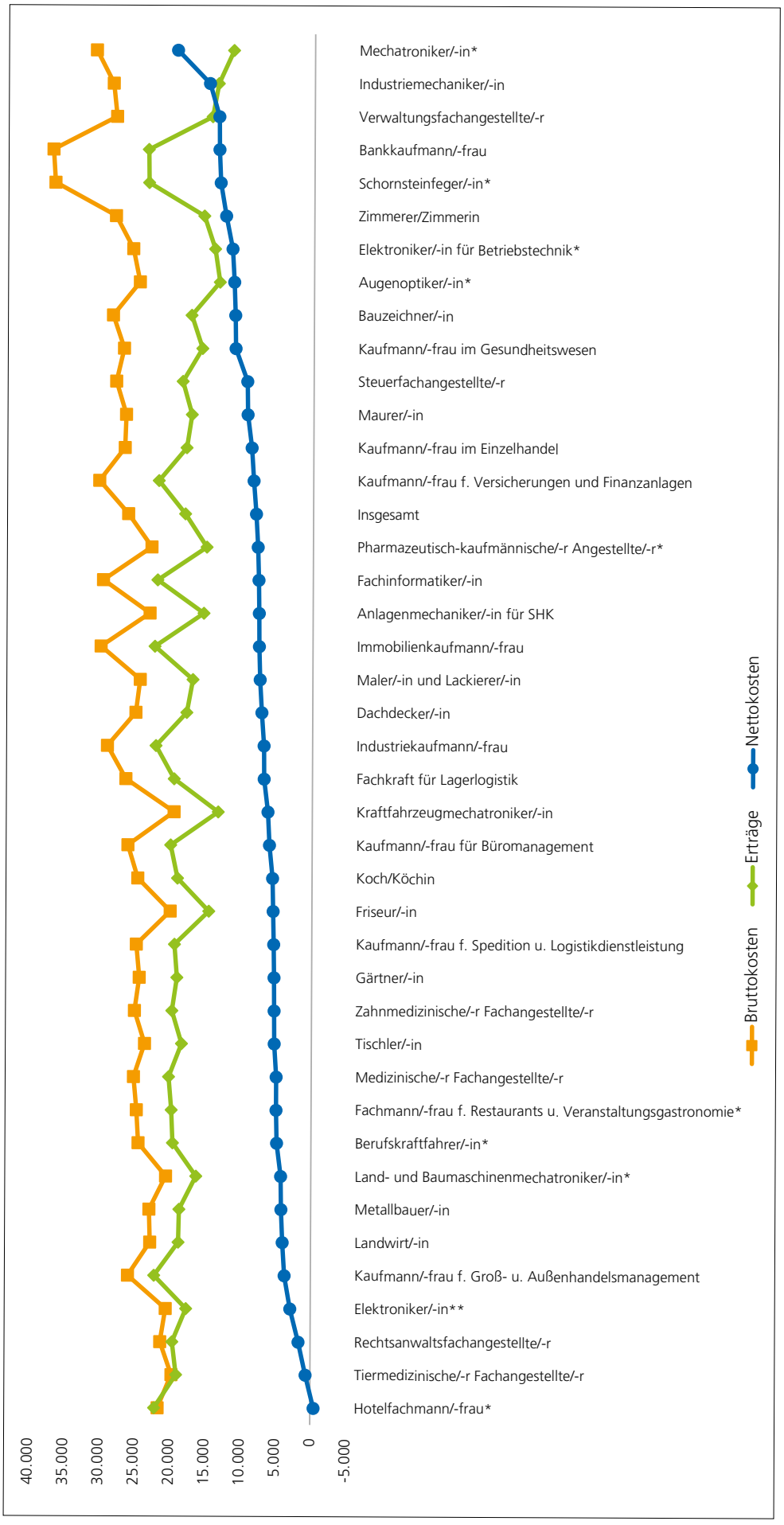
16 Vgl. Tabelle 3 zur Zuordnung der Berufe zu Ausbildungsbereichen und Berufsgruppen.

Hohe Nettokosten (mindestens 25 Prozent oberhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts; > 10.108 €) ergaben sich in zehn Berufen. Die Hälfte dieser Berufe gehörte zum MINT-Bereich. Dies trifft auch auf den Beruf Mechatroniker/-in zu, für den mit 19.421 Euro mit Abstand die höchsten Nettokosten anfielen. Mit den Berufen Bankkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen und Verwaltungsfachangestellte/-r waren auch drei kaufmännische Berufe vertreten.

Bei den Bruttokosten war die Spannweite ebenfalls groß. Knapp weniger als 20.000 Euro wendeten die Betriebe pro Jahr im Durchschnitt in den Berufen Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (19.597 €) und Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r (19.704 €) auf. Unter den zehn Berufen mit den geringsten Bruttokosten befanden sich vor allem Handwerks- (5) und freie Berufe (3), jedoch mit dem Beruf Hotelfachmann/-frau nur ein Beruf aus Industrie und Handel. Unter den zehn Berufen mit den höchsten Bruttokosten war hingegen der Ausbildungsbereich Industrie und Handel fast ausschließlich vertreten – neben den beiden Handwerksberufen Schornsteinfeger/-in und Zimmerer/Zimmerin. Die mit Abstand höchsten Bruttokosten ergaben sich mit 37.010 Euro im Beruf Bankkaufmann/-frau. Oberhalb von 30.000 Euro lagen auch die Berufe Immobilienkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen, Mechatroniker/-in und Schornsteinfeger/-in.

Niedrige Erträge wurden insbesondere in den MINT-Berufen erwirtschaftet. Zu den fünf Berufen mit den niedrigsten Erträgen gehörten ausschließlich MINT-Berufe. Mit 11.487 Euro wies der Beruf Mechatroniker/-in den insgesamt niedrigsten Durchschnittswert auf. In zehn Berufen wurden Erträge von mehr als 20.000 Euro pro Auszubildende/-n und Jahr erzielt. Hier fanden sich vor allem kaufmännische Berufe (8) und Berufe aus Industrie und Handel (8), mit dem Beruf Fachinformatiker/-in (22.024 €) jedoch auch ein MINT-Beruf. Die insgesamt höchsten Erträge ergaben sich in den beiden Berufen, die auch die höchsten Bruttokosten aufwiesen. Im Beruf Schornsteinfeger/-in lagen sie bei 23.427 Euro und im Beruf Bankkaufmann/-frau bei 23.501 Euro.

Abbildung 1: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsberufen (in €)



** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind.*
*** Hierbei handelt es sich um den Handwerksberuf mit den Fachrichtungen Automatisierungs- und Systemtechnik und Energie- und Gebäudetechnik.*
n: 10.797. Für Fallzahlen nach Berufen siehe die Tabellen 4-8. Die Sortierung der Berufe erfolgt nach der Höhe der Nettokosten in aufsteigender Reihenfolge.
SHK = Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

3.2 Industrie und Handel

Die Bruttokosten, Erträge und Nettokosten waren im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Durchschnitt etwa fünf bis sechs Prozent höher als im gesamtdeutschen Durchschnitt. Dies liegt u. a. an dem etwas höheren Lohnniveau in diesem Ausbildungsbereich, das sich auf alle Kosten- und Ertragsarten auswirkt, die durch Personalkosten bestimmt werden. Einzelauswertungen sind für 19 Berufe möglich (vgl. Tabelle 4). Dabei zeigten sich recht große Unterschiede. Zu diesem Ausbildungsbereich gehörten sowohl der einzige Beruf mit Nettoerträgen (Hotelfachmann/-frau) als auch der Beruf mit den höchsten Nettokosten (Mechatroniker/-in). Nachfolgend werden einige Berufe genauer betrachtet, um zu zeigen, welche Stellschrauben Auswirkungen auf die Kosten und Erträge haben.

Zunächst werden die drei MINT-Berufe Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in beleuchtet, die eine Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren haben. In diesen Berufen waren die Nettokosten im Ausbildungsjahr 2022/2023 überdurchschnittlich hoch und die Erträge von allen Industrie- und Handelsberufen am niedrigsten. Dies hängt mit der Organisation der Ausbildung zusammen, die in diesen Berufen aufgrund des anspruchsvollen Schwierigkeits- und Spezialisierungsniveaus zunächst häufig in einer Lehrwerkstatt erfolgt. Etwa 80 Prozent der Auszubildenden in diesen Berufen lernten auch in einer Lehrwerkstatt. Daher konnten die Betriebe ihre Auszubildenden in diesen Berufen wesentlich seltener für produktiv verwertbare Tätigkeiten einsetzen (vgl. Tabelle 9 in Kapitel 4.2). Zugleich ist der Unterhalt einer Lehrwerkstatt mit hohen Kosten verbunden (vgl. Wenzelmann u. a. 2025, S. 7f.). Sie lagen bei allen drei Berufen bei knapp unter 3.000 Euro pro Jahr und Auszubildende/-n im Vergleich zu 479 Euro im bundesweiten Durchschnitt. Die Personalkosten der Auszubildenden unterschieden sich mit Werten zwischen 15.303 Euro und 15.889 Euro nur wenig. Die Personalkosten für das Ausbildungspersonal waren hingegen mit etwa 6.500 Euro in den Berufen Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in wesentlich höher als im Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik mit 3.154 Euro. Mit 4.467 Euro waren die sonstigen Kosten im Beruf Mechatroniker/-in unter allen Berufen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel am höchsten. Dies lag vor allem an den relativ hohen Kosten für den Besuch von Lehrgängen in außerbetrieblichen Einrichtungen. Insgesamt waren die Bruttokosten in den Berufen Industriemechaniker/-in (+2.299 €) und Mechatroniker/-in (+4.698 €) deutlich höher als im Gesamtdurchschnitt aller Berufe; im Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik (-555 €) waren sie leicht unterdurchschnittlich.

Aus dem Bereich des Hotel- und Gaststättengewerbes liegen Daten für die Berufe Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, Hotelfachmann/-frau und Koch/Köchin vor. In den drei Berufen waren die Nettokosten unterdurchschnittlich, im Beruf Hotelfachmann/-frau wurden sogar Nettoerträge erzielt. Auch die Bruttokosten befanden sich im unteren Bereich; im Beruf Hotelfachmann/-frau waren sie mit 21.639 Euro rund 3.000 Euro niedriger als in den beiden anderen Gastgewerbeberufen. Dies lag vor allem an den deutlich geringeren Aufwendungen für das Ausbildungspersonal. Gilt das Hotel- und Gaststättengewerbe im Allgemeinen eher als ein Bereich mit unterdurchschnittlichen Verdienstmöglichkeiten, lässt sich dies zumindest für die Berufe Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie und Hotelfachmann/-frau nicht bestätigen. Die Personalkosten der Auszubildenden waren hier mit rund 17.000 Euro höher als im Gesamtdurchschnitt (15.808 €). Im Beruf Koch/Köchin wurde dieser Wert jedoch mit 15.391 Euro unterschritten. Neben leicht niedrigeren Bruttoausbildungsvergütungen waren hier die Möglichkeiten, an zusätzlichen tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen zu partizipieren, geringer als in den beiden anderen Berufen. An Erträgen erwirtschafteten die Auszubildenden im Durchschnitt in den drei Berufen

über 19.000 Euro pro Jahr und lagen damit über dem gesamtdeutschen Durchschnittswert von 18.124 Euro. Besonders hoch waren sie mit 22.119 Euro im Beruf Hotelfachmann/-frau. In diesem Beruf gelang es den Betrieben bereits frühzeitig, die Auszubildenden in die laufenden betrieblichen Arbeiten – insbesondere auch in Fachkräftetätigkeiten – einzubeziehen. So übten die Auszubildenden schon im ersten Ausbildungsjahr etwas häufiger Fachkräfte- als einfache Tätigkeiten aus, während dies in den Berufen Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie und Koch/Köchin erst ab dem zweiten Ausbildungsjahr der Fall war.

Für elf kaufmännische Berufe sind in Industrie und Handel Einzelauswertungen möglich. In sieben dieser Berufe lagen die Nettokosten unterhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts von 8.086 Euro. Neben den beiden zuvor betrachteten kaufmännischen Berufen aus dem Hotel- und Gaststättenbereich traf dies auch auf die Berufe Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement, Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung, Kaufmann/-frau für Büromanagement, Industriekaufmann/-frau und Immobilienkaufmann/-frau zu. Die Bruttokosten waren mit Ausnahme der Berufe Industriekaufmann/-frau und Immobilienkaufmann/-frau niedriger als im Gesamtdurchschnitt, die Erträge durchweg deutlich höher.

In vier kaufmännischen Berufen lagen die Nettokosten oberhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts. Dabei unterschieden sich die Bruttokosten in den Berufen Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen nur wenig vom Durchschnittswert, die Erträge waren jedoch niedriger, insbesondere im Beruf Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen. In den Berufen Bankkaufmann/-frau und Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen waren sowohl die Bruttokosten als auch die Erträge überdurchschnittlich hoch. Dies liegt u. a. an dem hohen Vergütungsniveau in diesen Berufen (einschließlich hoher tariflicher und freiwilliger Sozialleistungen, vgl. Schönfeld/Wenzelmann 2026b, S. 28ff.). Der Beruf Bankkaufmann/-frau verzeichnete mit 37.010 Euro die höchsten Bruttokosten aller Berufe und lag auch bei den Erträgen mit 23.501 Euro an der Spitze.

Tabelle 4: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Ausbildungsberufen in Industrie und Handel

Kosten- und Ertragsarten	Insgesamt		Industrie und Handel		Bankkaufmann/-frau		Bauzeichner/-in		Berufskraftfahrer/-in*	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	26.210	100	27.801	100	37.010	100	28.482	100	24.510	100
Personalkosten der Auszubildenden	15.808	60	16.734	60	20.578	56	15.928	56	17.059	70
Ausbildungsvergütungen	11.601	44	12.201	44	14.619	40	11.460	40	12.140	50
Gesetzliche Sozialleistungen	2.900	11	3.022	11	3.651	10	2.948	10	3.037	12
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	1.307	5	1.512	5	2.308	6	1.520	5	1.882	8
Personalkosten des Ausbildungspersonals	6.471	25	6.829	25	13.021	35	7.953	28	3.567	15
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	422	2	479	2	805	2	197	1	19	0
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	5.981	23	6.246	22	11.491	31	7.744	27	3.496	14
Externes Ausbildungspersonal	69	0	103	0	725	2	12	0	52	0
Anlage- und Sachkosten	1.148	4	1.423	5	1.052	3	1.116	4	1.083	4
Am Arbeitsplatz	617	2	687	2	942	3	1.090	4	454	2
In der Lehrwerkstatt	479	2	671	2	45	0	17	0	544	2
Für innerbetrieblichen Unterricht	52	0	66	0	66	0	10	0	86	0
Sonstige Kosten	2.783	11	2.815	10	2.358	6	3.485	12	2.802	11
Lehr- und Lernmaterial/-medien	333	1	386	1	469	1	339	1	458	2
Kammergebühren	267	1	227	1	193	1	178	1	494	2
Berufs- und Schutzkleidung	200	1	156	1	0	0	56	0	233	1
Externe Ausbildung	345	1	286	1	403	1	881	3	265	1
Ausbildungsverwaltung	1.111	4	1.149	4	693	2	1.369	5	853	3
Rekrutierungskosten	528	2	611	2	600	2	663	2	498	2
Erträge	18.124	69	19.290	69	23.501	63	17.336	61	19.635	80
Erträge durch einfache Tätigkeiten	7.045	27	7.038	25	7.429	20	7.268	26	6.596	27
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	10.651	41	11.808	42	15.962	43	10.046	35	12.272	50
Erträge in der Lehrwerkstatt	174	1	188	1	110	0	3	0	2	0
Mittel aus Förderprogrammen	254	1	256	1	0	0	19	0	765	3
Nettokosten	8.086	31	8.511	31	13.509	37	11.146	39	4.875	20
n	10.797		6.047		743		125		150	

Kosten- und Ertragsarten	Elektroniker/-in für Betriebstechnik*		Fachinformatiker/-in		Fachkraft für Lagerlogistik		Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie*	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	25.655	100	29.732	100	26.449	100	24.774	100
Personalkosten der Auszubildenden	15.786	62	17.361	58	15.993	60	16.986	69
Ausbildungsvergütungen	10.862	42	13.204	44	11.744	44	12.309	50
Gesetzliche Sozialleistungen	2.821	11	3.121	10	2.869	11	3.158	13
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	2.103	8	1.037	3	1.380	5	1.519	6
Personalkosten des Ausbildungspersonals	3.154	12	6.721	23	7.472	28	5.009	20
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	262	1	189	1	853	3	0	0
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	2.871	11	6.530	22	6.604	25	5.009	20
Externes Ausbildungspersonal	20	0	2	0	16	0	0	0
Anlage- und Sachkosten	4.032	16	2.279	8	692	3	117	0
Am Arbeitsplatz	1.051	4	1.127	4	209	1	69	0
In der Lehrwerkstatt	2.884	11	1.033	3	412	2	0	0
Für innerbetrieblichen Unterricht	97	0	119	0	71	0	48	0
Sonstige Kosten	2.683	10	3.371	11	2.291	9	2.662	11
Lehr- und Lernmaterial/-medien	436	2	807	3	231	1	604	2
Kammergebühren	151	1	233	1	204	1	310	1
Berufs- und Schutzkleidung	167	1	110	0	198	1	493	2
Externe Ausbildung	604	2	28	0	77	0	23	0
Ausbildungsverwaltung	856	3	1.398	5	964	4	863	3
Rekrutierungskosten	469	2	796	3	617	2	369	1
Erträge	14.067	55	22.024	74	19.589	74	19.803	80
Erträge durch einfache Tätigkeiten	4.948	19	5.707	19	7.298	28	5.921	24
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	6.735	26	16.227	55	11.995	45	13.860	56
Erträge in der Lehrwerkstatt	2.331	9	19	0	290	1	0	0
Mittel aus Förderprogrammen	53	0	71	0	6	0	22	0
Nettokosten	11.589	45	7.707	26	6.860	26	4.971	20
n	259		373		255		63	

Kosten- und Ertragsarten	Hotelfachmann/-frau*		Immobilienkaufmann/-frau		Industriekaufmann/-frau		Industriemechaniker/-in	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	21.639	100	30.014	100	29.068	100	28.509	100
Personalkosten der Auszubildenden	16.994	79	17.624	59	17.518	60	15.303	54
Ausbildungsvergütungen	12.569	58	12.646	42	12.665	44	11.030	39
Gesetzliche Sozialleistungen	3.134	14	3.307	11	3.123	11	2.724	10
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	1.291	6	1.671	6	1.730	6	1.549	5
Personalkosten des Ausbildungspersonals	2.585	12	7.921	26	7.969	27	6.751	24
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	43	0	26	0	1.025	4	540	2
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	2.533	12	7.879	26	6.897	24	6.148	22
Externes Ausbildungspersonal	9	0	16	0	47	0	63	0
Anlage- und Sachkosten	128	1	842	3	712	2	3.954	14
Am Arbeitsplatz	104	0	759	3	653	2	961	3
In der Lehrwerkstatt	0	0	58	0	2	0	2.927	10
Für innerbetrieblichen Unterricht	24	0	25	0	57	0	66	0
Sonstige Kosten	1.932	9	3.627	12	2.869	10	2.501	9
Lehr- und Lernmaterial/-medien	86	0	315	1	232	1	294	1
Kammergebühren	182	1	258	1	255	1	214	1
Berufs- und Schutzkleidung	375	2	111	0	192	1	186	1
Externe Ausbildung	65	0	459	2	181	1	392	1
Ausbildungsverwaltung	876	4	1.662	6	1.355	5	995	3
Rekrutierungskosten	348	2	821	3	654	2	420	1
Erträge	22.119	102	22.400	75	22.197	76	13.620	48
Erträge durch einfache Tätigkeiten	9.167	42	6.330	21	9.893	34	5.610	20
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	12.952	60	15.902	53	12.106	42	7.222	25
Erträge in der Lehrwerkstatt	0	0	155	1	0	0	663	2
Mittel aus Förderprogrammen	0	0	13	0	199	1	125	0
Nettokosten	-479	-2	7.614	25	6.871	24	14.889	52
n	97		98		453		197	

Kosten- und Ertragsarten	Kaufmann/-frau für Büromanagement**		Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement		Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung		Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	26.104	100	25.910	100	24.847	100	30.334	100
Personalkosten der Auszubildenden	15.712	60	16.874	65	14.477	58	20.314	67
Ausbildungsvergütungen	11.809	45	12.535	48	11.167	45	13.403	44
Gesetzliche Sozialleistungen	2.842	11	3.071	12	2.644	11	3.722	12
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	1.061	4	1.268	5	666	3	3.189	11
Personalkosten des Ausbildungspersonals	7.204	28	6.094	24	7.149	29	6.189	20
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	264	1	353	1	216	1	27	0
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	6.938	27	5.615	22	6.918	28	6.094	20
Externes Ausbildungspersonal	2	0	126	0	15	0	67	0
Anlage- und Sachkosten	543	2	377	1	484	2	976	3
Am Arbeitsplatz	461	2	356	1	468	2	737	2
In der Lehrwerkstatt	56	0	0	0	16	0	44	0
Für innerbetrieblichen Unterricht	26	0	21	0	0	0	196	1
Sonstige Kosten	2.644	10	2.564	10	2.738	11	2.855	9
Lehr- und Lernmaterial/-medien	172	1	135	1	156	1	297	1
Kammergebühren	217	1	169	1	182	1	225	1
Berufs- und Schutzkleidung	25	0	61	0	53	0	8	0
Externe Ausbildung	102	0	291	1	148	1	142	0
Ausbildungsverwaltung	1.467	6	1.286	5	1.703	7	1.721	6
Rekrutierungskosten	661	3	623	2	496	2	462	2
Erträge	20.047	77	22.204	86	19.456	78	21.884	72
Erträge durch einfache Tätigkeiten	9.073	35	8.123	31	8.556	34	7.036	23
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	9.550	37	14.035	54	10.604	43	14.751	49
Erträge in der Lehrwerkstatt	84	0	0	0	7	0	0	0
Mittel aus Förderprogrammen	1.340	5	45	0	289	1	97	0
Nettokosten	6.058	23	3.706	14	5.391	22	8.450	28
n	615		278		76		180	

Kosten- und Ertragsarten	Kaufmann/-frau im Einzelhandel		Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen		Koch/Köchin		Mechatroniker/-in*	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	26.730	100	26.892	100	24.678	100	30.908	100
Personalkosten der Auszubildenden	16.674	62	18.100	67	15.391	62	15.889	51
Ausbildungsvergütungen	12.387	46	13.523	50	11.722	47	11.504	37
Gesetzliche Sozialleistungen	3.120	12	3.221	12	2.883	12	2.840	9
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	1.167	4	1.356	5	786	3	1.545	5
Personalkosten des Ausbildungspersonals	7.290	27	5.360	20	6.339	26	6.276	20
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	78	0	29	0	0	0	1.920	6
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	7.193	27	5.309	20	6.337	26	4.350	14
Externes Ausbildungspersonal	20	0	22	0	1	0	6	0
Anlage- und Sachkosten	372	1	686	3	825	3	4.275	14
Am Arbeitsplatz	314	1	639	2	481	2	1.354	4
In der Lehrwerkstatt	4	0	3	0	254	1	2.832	9
Für innerbetrieblichen Unterricht	54	0	44	0	89	0	90	0
Sonstige Kosten	2.394	9	2.746	10	2.124	9	4.467	14
Lehr- und Lernmaterial/-medien	293	1	522	2	193	1	859	3
Kammergebühren	228	1	100	0	246	1	215	1
Berufs- und Schutzkleidung	122	0	261	1	201	1	373	1
Externe Ausbildung	101	0	129	0	30	0	1.392	5
Ausbildungsverwaltung	1.240	5	833	3	1.162	5	854	3
Rekrutierungskosten	410	2	901	3	292	1	774	3
Erträge	17.966	67	15.804	59	19.069	77	11.487	37
Erträge durch einfache Tätigkeiten	7.690	29	6.097	23	7.632	31	3.689	12
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	9.903	37	9.067	34	11.366	46	6.666	22
Erträge in der Lehrwerkstatt	0	0	0	0	23	0	1.088	4
Mittel aus Förderprogrammen	373	1	640	2	49	0	44	0
Nettokosten	8.764	33	11.088	41	5.609	23	19.421	63
n	208		147		95		243	

** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind.*

*** Der Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement wird in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und öffentlicher Dienst ausgebildet. Die hier aufgeführten Durchschnittswerte beziehen sich auf alle Auszubildenden unabhängig vom Ausbildungsbereich. Befragt wurden in Industrie und Handel 217 Betriebe, im Handwerk 20 Betriebe und im öffentlichen Dienst 17 Betriebe.*

Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

3.3 Handwerk

Im zweitgrößten Ausbildungsbereich des Handwerks waren die Bruttokosten rund zehn Prozent und die Erträge rund 15 Prozent niedriger als im Gesamtdurchschnitt. Für die Nettokosten ergab sich eine Differenz von rund 350 Euro bzw. vier Prozent. Insgesamt investierte ein Handwerksbetrieb somit im Ausbildungsjahr 2022/2023 im Durchschnitt 7.734 Euro pro Auszubildende/-n. Einzelauswertungen sind für 13 Berufe möglich (vgl. Tabelle 5).

Mit 13.298 Euro wendeten im Handwerk die Betriebe die höchsten Nettokosten auf, die den Beruf Schornsteinfeger/-in ausbildeten. In diesem Beruf zeigten sich einige besondere Charakteristika. So fand die Ausbildung fast ausschließlich in Kleinstbetrieben mit jeweils nur einem/einer Auszubildenden statt. Neben dem/der Meister/-in bzw. Betriebsinhaber/-in gab es nur vereinzelt weitere Beschäftigte. Diese Eins-zu-eins-Betreuung, in der Regel durch die Führungskraft, erklärt die hohen Personalkosten für das Ausbildungspersonal, die mit rund 16.700 Euro pro Auszubildende/-n und Jahr knapp 45 Prozent der gesamten Bruttokosten ausmachten. Sie waren daher mit 36.725 Euro auch deutlich höher als in allen anderen Berufen mit Ausnahme des Berufs Bankkaufmann/-frau. Die Personalkosten der Auszubildenden waren hingegen im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt aller Berufe unterdurchschnittlich (-815 €), im Vergleich zu den anderen Handwerksberufen etwas höher (+1.135 €). In diesem Beruf wurden die höchsten Erträge unter den 13 Handwerksberufen erzielt. Betrachtet man die verschiedenen Ertragsunterarten, fällt der hohe Wert von 4.095 Euro für Mittel aus Förderprogrammen ins Auge (im Vergleich zu 323 € im Durchschnitt aller Handwerksberufe). Im Schornsteinfegerhandwerk übernimmt seit 2013 eine Ausbildungskostenausgleichskasse einen Teil der Ausbildungskosten.

Wie in Industrie und Handel gibt es auch im Handwerk einige MINT-Berufe mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren. Ausgewertet werden können die Berufe Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektroniker/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in und Metallbauer/-in. Im Gegensatz zu den drei zuvor vorgestellten MINT-Berufen aus Industrie und Handel (vgl. Kapitel 3.2) waren die Nettokosten in den Handwerksberufen deutlich niedriger und lagen alle unter dem bundesweiten Gesamtdurchschnittswert. Für den Beruf Elektroniker/-in wurden mit 2.906 Euro sogar die geringsten Nettokosten aller auswertbaren Handwerksberufe gemessen. Die Bruttokosten unterschritten den Gesamtdurchschnittswert ebenfalls deutlich (zwischen 3.100 € und 6.600 €), im Vergleich zu den drei vorgestellten MINT-Berufen aus Industrie und Handel waren die Abstände nochmals erheblich größer. Dies lag zum einen an dem niedrigeren Vergütungsniveau, zum anderen wurde im Handwerk nur für einen vergleichsweise kleinen Teil dieser Auszubildenden eine Lehrwerkstatt genutzt. So wurden in den drei dreieinhalbjährigen MINT-Berufen aus Industrie und Handel etwa 80 Prozent der Auszubildenden auch in einer Lehrwerkstatt ausgebildet, in den MINT-Handwerksberufen zwischen zehn und 15 Prozent. Nur im Beruf Metallbauer/-in war der Anteil mit 30 Prozent höher. Daher fielen in diesen Berufen auch nur geringe Anlage- und Materialkosten für den Unterhalt einer Lehrwerkstatt an. Die Erträge waren in den fünf Berufen mit Ausnahme des Berufs Kraftfahrzeugmechatroniker/-in höher als in den drei Berufen aus Industrie und Handel, im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt von 18.124 Euro über alle Berufe hinweg waren sie aber unterdurchschnittlich. Lediglich im Beruf Metallbauer/-in wurde mit 18.682 Euro ein etwas höherer Wert ermittelt.

Im Gesamtdurchschnitt aller Berufe entfielen 59 Prozent der Gesamterträge auf Fachkräftetätigkeiten und 39 Prozent auf einfache Tätigkeiten. Im Handwerk war hingegen der Anteil der einfachen Tätigkeiten mit 45 Prozent höher, der Anteil der Fachkräftetätigkeiten mit 51 Prozent entsprechend niedriger. In den meisten der 13 Berufe, für die Einzelauswertungen

möglich sind, zeigte sich ein ähnliches Bild. So lag in allen Berufen mit Ausnahme des Berufs Schornsteinfeger/-in[17] der Anteil der einfachen Tätigkeiten bei mindestens 41 Prozent, die höchsten Werte wurden für die Berufe Dachdecker/-in (46 %), Kraftfahrzeugmechatroniker/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Tischler/-in (jeweils 47 %), Elektroniker/-in (49 %) und Metallbauer/-in (51 %) gemessen. Umgekehrt wurde bei den Erträgen durch Fachkräftetätigkeiten in keinem der 13 Berufe der Gesamtdurchschnittswert von 59 Prozent erreicht. Die höchsten Anteile ergaben sich für die Berufe Friseur/-in (57 %), Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in (55 %), Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und Augenoptiker/-in (jeweils 54 %). Einnahmen aus Fördermittel waren im Handwerk mit einem Anteil von zwei Prozent an den Gesamterträgen insgesamt von geringer Bedeutung, in den Bauberufen Maurer/-in und Zimmerer/Zimmerin, in denen es seit vielen Jahren ein Umlageverfahren gibt, und, wie beschrieben, im Beruf Schornsteinfeger/-in lagen die Anteile jedoch mit etwa zehn Prozent bzw. 17 Prozent deutlich höher.

Im Handwerk ist das Ausbildungsvergütungsniveau eher niedrig (vgl. Dörsam/Langen 2025; Schönfeld/Wenzelmann 2026b). Daher waren auch die Personalkosten der Auszubildenden in den meisten Berufen relativ niedrig, insbesondere in den Berufen Friseur/-in (10.809 €), Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (12.526 €), Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (12.659 €) und Maler/-in und Lackierer/-in (12.690 €). Oberhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts lagen sie lediglich in den Berufen Zimmerer/Zimmerin (19.056 €) und Maurer/-in (19.424 €), für die die Tarifverträge des Bauhauptgewerbes maßgeblich sind.

17 Durch den hohen Anteil der Einnahmen durch Fördermittel (17 %) fielen die Anteile für einfache (37 %) und Fachkräftetätigkeiten (46 %) entsprechend niedriger aus.

Tabelle 5: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Ausbildungsberufen im Handwerk

Kosten- und Ertragsarten	Insgesamt		Handwerk		Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik		Augenoptiker/-in*		Dachdecker/-in	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	26.210	100	23.314	100	23.106	100	24.688	100	25.063	100
Personalkosten der Auszubildenden	15.808	60	13.858	59	12.659	55	13.288	54	15.099	60
Ausbildungsvergütungen	11.601	44	10.273	44	9.196	40	9.408	38	11.167	45
Gesetzliche Sozialleistungen	2.900	11	2.602	11	2.404	10	2.596	11	2.941	12
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	1.307	5	983	4	1.058	5	1.285	5	992	4
Personalkosten des Ausbildungspersonals	6.471	25	5.672	24	6.507	28	8.681	35	6.487	26
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	422	2	469	2	567	2	166	1	0	0
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	5.981	23	5.180	22	5.891	25	8.458	34	6.467	26
Externes Ausbildungspersonal	69	0	23	0	49	0	56	0	20	0
Anlage- und Sachkosten	1.148	4	1.018	4	809	4	737	3	1.010	4
Am Arbeitsplatz	617	2	648	3	654	3	319	1	828	3
In der Lehrwerkstatt	479	2	338	1	129	1	321	1	155	1
Für innerbetrieblichen Unterricht	52	0	33	0	25	0	96	0	26	0
Sonstige Kosten	2.783	11	2.766	12	3.131	14	1.982	8	2.468	10
Lehr- und Lernmaterial/-medien	333	1	275	1	376	2	200	1	200	1
Kammergebühren	267	1	369	2	426	2	245	1	232	1
Berufs- und Schutzkleidung	200	1	294	1	350	2	29	0	319	1
Externe Ausbildung	345	1	447	2	641	3	356	1	357	1
Ausbildungsverwaltung	1.111	4	982	4	1.003	4	797	3	1.061	4
Rekrutierungskosten	528	2	399	2	335	1	356	1	299	1
Erträge	18.124	69	15.580	67	15.469	67	13.369	54	17.844	71
Erträge durch einfache Tätigkeiten	7.045	27	7.061	30	7.007	30	5.548	22	8.194	33
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	10.651	41	7.967	34	8.341	36	7.180	29	8.732	35
Erträge in der Lehrwerkstatt	174	1	230	1	13	0	425	2	3	0
Mittel aus Förderprogrammen	254	1	323	1	108	0	216	1	915	4
Nettokosten	8.086	31	7.734	33	7.637	33	11.320	46	7.220	29
n	10.797		2.339		251		36		64	

Kosten- und Ertragsarten	Elektroniker/-in		Friseur/-in		Kraftfahrzeugmechatroniker/-in		Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in*		Maler/-in und Lackierer/-in	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	20.552	100	20.097	100	19.597	100	20.574	100	24.449	100
Personalkosten der Auszubildenden	13.133	64	10.809	54	12.526	64	14.068	68	12.690	52
Ausbildungsvergütungen	9.878	48	8.338	41	9.429	48	10.211	50	9.697	40
Gesetzliche Sozialleistungen	2.485	12	2.061	10	2.343	12	2.559	12	2.442	10
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	771	4	410	2	755	4	1.299	6	552	2
Personalkosten des Ausbildungspersonals	4.209	20	4.843	24	3.871	20	2.992	15	7.348	30
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	156	1	472	2	347	2	112	1	597	2
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	4.040	20	4.285	21	3.524	18	2.880	14	6.713	27
Externes Ausbildungspersonal	13	0	87	0	0	0	1	0	39	0
Anlage- und Sachkosten	778	4	1.667	8	811	4	775	4	699	3
Am Arbeitsplatz	631	3	812	4	455	2	742	4	382	2
In der Lehrwerkstatt	80	0	745	4	320	2	28	0	232	1
Für innerbetrieblichen Unterricht	67	0	110	1	36	0	5	0	85	0
Sonstige Kosten	2.431	12	2.778	14	2.388	12	2.738	13	3.711	15
Lehr- und Lernmaterial/-medien	303	1	551	3	244	1	176	1	312	1
Kammergebühren	311	2	365	2	408	2	245	1	656	3
Berufs- und Schutzkleidung	342	2	116	1	308	2	262	1	302	1
Externe Ausbildung	396	2	612	3	382	2	221	1	514	2
Ausbildungsverwaltung	792	4	569	3	708	4	1.557	8	1.597	7
Rekrutierungskosten	287	1	566	3	340	2	278	1	330	1
Erträge	17.646	86	14.612	73	13.326	68	16.290	79	16.983	69
Erträge durch einfache Tätigkeiten	8.703	42	6.013	30	6.315	32	7.331	36	7.953	33
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	8.456	41	8.288	41	6.772	35	8.895	43	8.754	36
Erträge in der Lehrwerkstatt	90	0	87	0	103	1	43	0	89	0
Mittel aus Förderprogrammen	397	2	224	1	136	1	21	0	187	1
Nettokosten	2.906	14	5.485	27	6.271	32	4.284	21	7.466	31
n	244		138		314		203		94	

Kosten- und Ertragsarten	Maurer/-in		Metallbauer/-in		Schornsteinfeger/-in*		Tischler/-in		Zimmerer/Zimmerin	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	26.580	100	22.904	100	36.725	100	23.646	100	28.123	100
Personalkosten der Auszubildenden	19.424	73	13.540	59	14.993	41	13.407	57	19.056	68
Ausbildungsvergütungen	14.849	56	10.022	44	11.028	30	10.229	43	14.338	51
Gesetzliche Sozialleistungen	3.729	14	2.482	11	2.928	8	2.587	11	3.706	13
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	846	3	1.036	5	1.036	3	591	2	1.012	4
Personalkosten des Ausbildungspersonals	4.664	18	4.671	20	16.693	45	6.556	28	5.725	20
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	0	0	0	0	0	0	281	1	0	0
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	4.591	17	4.670	20	16.615	45	6.240	26	5.713	20
Externes Ausbildungspersonal	73	0	2	0	77	0	35	0	13	0
Anlage- und Sachkosten	314	1	1.216	5	776	2	893	4	711	3
Am Arbeitsplatz	305	1	727	3	450	1	813	3	575	2
In der Lehrwerkstatt	2	0	479	2	311	1	68	0	125	0
Für innerbetrieblichen Unterricht	7	0	9	0	16	0	11	0	10	0
Sonstige Kosten	2.179	8	3.477	15	4.264	12	2.790	12	2.630	9
Lehr- und Lernmaterial/-medien	255	1	154	1	191	1	162	1	206	1
Kammergebühren	302	1	421	2	441	1	402	2	340	1
Berufs- und Schutzkleidung	280	1	241	1	357	1	294	1	218	1
Externe Ausbildung	372	1	447	2	818	2	424	2	635	2
Ausbildungsverwaltung	760	3	1.565	7	2.095	6	1.248	5	1.012	4
Rekrutierungskosten	210	1	649	3	363	1	260	1	220	1
Erträge	17.246	65	18.682	82	23.427	64	18.389	78	15.607	55
Erträge durch einfache Tätigkeiten	7.224	27	9.445	41	8.577	23	8.621	36	6.787	24
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	8.369	31	5.632	25	10.750	29	9.596	41	7.353	26
Erträge in der Lehrwerkstatt	0	0	3.484	15	5	0	2	0	0	0
Mittel aus Förderprogrammen	1.653	6	121	1	4.095	11	170	1	1.466	5
Nettokosten	9.334	35	4.223	18	13.298	36	5.257	22	12.516	45
n	55		121		25		136		63	

** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind.*

Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

3.4 Landwirtschaft

In der Landwirtschaft wurden 2022 etwa drei Prozent aller Auszubildenden nach BBiG bzw. HwO ausgebildet. Die Bruttokosten waren in diesem Ausbildungsbereich rund 800 Euro (3 %) niedriger als im Gesamtdurchschnitt, die Erträge rund 1.300 Euro (7 %) höher. Die Nettokosten waren daher etwa 2.100 Euro bzw. ein Viertel niedriger. In der Landwirtschaft konnten 76 Prozent der Bruttokosten durch die Erträge gedeckt werden, im Gesamtdurchschnitt lag der Deckungsgrad bei 69 Prozent. Die Landwirtschaft war der einzige Ausbildungsbereich, in dem der größere Teil der Erträge durch einfache und nicht durch Fachkräftetätigkeiten erbracht wurde (53 % zu 46 %). Einzelauswertungen sind für die Berufe Gärtner/-in und Landwirt/-in möglich (vgl. Tabelle 6).

In beiden Berufen waren die Nettokosten unterdurchschnittlich, wobei sie im Beruf Landwirt/-in nochmals deutlicher niedriger waren als im Beruf Gärtner/-in (-1.308 €). Die Differenz ist vor allem auf die Bruttokosten zurückzuführen und dort insbesondere auf die Personalkosten der Auszubildenden. Auszubildende im Beruf Landwirt/-in erhielten im Durchschnitt eine geringere Ausbildungsvergütung als Auszubildende im Beruf Gärtner/-in. Die Personalkosten der Auszubildenden waren mit 13.621 Euro im Beruf Landwirt/-in rund 1.600 Euro niedriger als im Beruf Gärtner/-in mit 15.192 Euro. Beide Werte lagen unter dem Gesamtdurchschnittswert aller Berufe von 15.808 Euro.

Die Erträge fielen in beiden Berufen überdurchschnittlich aus. Im Beruf Gärtner/-in waren sie mit 19.099 Euro rund 300 Euro höher als im Beruf Landwirt/-in mit 18.768 Euro. Während die Gesamterträge in der Summe also relativ ähnlich waren, gab es in der Verteilung auf einfache und Fachkräftetätigkeiten deutliche Unterschiede. So erzielten die Auszubildenden als Landwirte/Landwirtinnen 61 Prozent der Erträge durch Fachkräftetätigkeiten und 39 Prozent durch einfache Tätigkeiten. Im Durchschnitt über alle Jahre war ihr Leistungsgrad bei der Ausübung der Fachkräftetätigkeiten mit 70 Prozent (im Vergleich zu einer durchschnittlichen Fachkraft im Ausbildungsberuf im Betrieb) sehr hoch. Der Beruf Gärtner/-in gehörte zu den drei Berufen, in denen höhere Erträge durch einfache als durch Fachkräftetätigkeiten erzielt wurden. Die Anteile lagen bei 51 Prozent für einfache Tätigkeiten und 46 Prozent für Fachkräftetätigkeiten. Der Leistungsgrad für Fachkräftetätigkeiten war mit 53 Prozent vergleichsweise niedrig.

Tabelle 6: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Ausbildungsberufen in der Landwirtschaft

Kosten- und Ertragsarten	Insgesamt		Landwirtschaft		Gärtner/-in		Landwirt/-in	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	26.210	100	25.376	100	24.430	100	22.792	100
Personalkosten der Auszubildenden	15.808	60	15.662	62	15.192	62	13.621	60
Ausbildungsvergütungen	11.601	44	11.725	46	11.797	48	10.538	46
Gesetzliche Sozialleistungen	2.900	11	2.961	12	2.894	12	2.659	12
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	1.307	5	976	4	501	2	424	2
Personalkosten des Ausbildungspersonals	6.471	25	6.402	25	6.676	27	7.020	31
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	422	2	114	0	4	0	0	0
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	5.981	23	6.256	25	6.653	27	6.945	30
Externes Ausbildungspersonal	69	0	32	0	19	0	75	0
Anlage- und Sachkosten	1.148	4	521	2	358	1	149	1
Am Arbeitsplatz	617	2	379	1	322	1	76	0
In der Lehrwerkstatt	479	2	112	0	9	0	58	0
Für innerbetrieblichen Unterricht	52	0	30	0	27	0	15	0
Sonstige Kosten	2.783	11	2.791	11	2.204	9	2.001	9
Lehr- und Lernmaterial/-medien	333	1	200	1	168	1	233	1
Kammergebühren	267	1	237	1	221	1	198	1
Berufs- und Schutzkleidung	200	1	282	1	318	1	244	1
Externe Ausbildung	345	1	339	1	343	1	391	2
Ausbildungsverwaltung	1.111	4	1.416	6	856	4	791	3
Rekrutierungskosten	528	2	317	1	297	1	144	1
Erträge	18.124	69	19.390	76	19.099	78	18.768	82
Erträge durch einfache Tätigkeiten	7.045	27	10.298	41	9.818	40	7.230	32
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	10.651	41	8.890	35	8.854	36	11.413	50
Erträge in der Lehrwerkstatt	174	1	2	0	0	0	1	0
Mittel aus Förderprogrammen	254	1	201	1	427	2	124	1
Nettokosten	8.086	31	5.985	24	5.332	22	4.024	18
n	10.797		282		138		73	

Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

3.5 Freie Berufe

Rund neun Prozent aller Auszubildenden erlernten 2022 einen Beruf im Ausbildungsbereich der freien Berufe. Ähnlich wie in der Landwirtschaft waren auch in diesem Ausbildungsbereich die Bruttokosten niedriger (5 %) als im Gesamtdurchschnitt und die Erträge höher (6 %). Für die Nettokosten ergab sich mit 5.679 Euro der geringste Wert aller Ausbildungsbereiche. Er unterschritt den Gesamtdurchschnittswert um 30 Prozent. Einzelauswertungen erfolgen für vier Berufe aus dem medizinischen Bereich sowie die Berufe Rechtsanwaltsfachangestellte/-r und Steuerfachangestellte/-r (vgl. Tabelle 7).

In fünf dieser Berufe lagen die Nettokosten unter dem Gesamtdurchschnittswert, im Beruf Steuerfachangestellte/-r mit 9.427 Euro jedoch deutlich darüber. Ausschlaggebend hierfür waren insbesondere die relativ hohen Bruttokosten von 28.001 Euro. Aufgrund der guten Verdienstmöglichkeiten in dieser Branche ergaben sich sowohl für die Personalkosten der Auszubildenden als auch des Ausbildungspersonals Durchschnittswerte im oberen Bereich. Die Erträge waren mit 18.574 Euro zwar knapp 500 Euro höher als im Gesamtdurchschnitt, im Vergleich zu den anderen freien Berufen mit Ausnahme des Berufs Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r jedoch eher niedrig. Insbesondere die Erträge durch Fachkräftetätigkeiten fielen relativ gering aus. Auffallend war hier der mit 52 Prozent niedrige Leistungsgrad bei ihrer Ausübung.

Die Ausbildung im Beruf Rechtsanwaltsfachangestellte/-r verursachte im Durchschnitt geringe Nettokosten von 1.721 Euro pro Jahr und Auszubildende/-n. Die Bruttokosten waren mit knapp über 21.000 Euro im unteren Bereich anzusiedeln. Dabei waren die Personalkosten der Auszubildenden nur rund 500 Euro niedriger als im Gesamtdurchschnitt. Größer war der Abstand mit knapp 2.600 Euro bei den Personalkosten für das Ausbildungspersonal. Hier waren die aufgewandten Zeiten je Auszubildende/-n relativ niedrig. Wie insgesamt in den freien Berufen gab es auch im Beruf Rechtsanwaltsfachangestellte/-r kaum Anlage- und Sachkosten, und auch die sonstigen Kosten waren geringer als im Gesamtdurchschnitt. Die Auszubildenden erwirtschafteten in diesem Beruf überdurchschnittliche Erträge (+1.449 € im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt).

Die Aufteilung der Erträge auf einfache und Fachkräftetätigkeiten ähnelte sich in den vier medizinischen Berufen. So wurden in diesen Berufen zwischen 64 Prozent (Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r, Tiermedizinische/-r Fachangestellter/-r) und 71 Prozent (Medizinische/-r Fachangestellte/-r) der Erträge durch Fachkräftetätigkeiten erbracht. Bei der Höhe der Erträge gab es jedoch beträchtliche Unterschiede, so fiel der Beruf Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r mit Gesamterträgen von 15.075 Euro deutlich gegenüber den drei anderen Berufen mit Erträgen zwischen knapp 19.000 Euro und 20.200 Euro ab.

Ähnlich groß waren die Unterschiede bei den Bruttokosten. Sie unterschritten in allen vier Berufen den Gesamtdurchschnitt von 26.210 Euro, am deutlichsten im Beruf Tiermedizinische/-r Fachangestellter/-r mit 19.704 Euro, in den Berufen Medizinische/-r Fachangestellte/-r und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r hingegen nur um etwas mehr als 1.000 Euro. Die Kostenunterschiede zwischen den medizinischen Berufen sind vor allem auf den unterschiedlichen Ausbildereinsatz und das unterschiedliche Ausbildungsvergütungsniveau zurückzuführen. So waren der Zeitaufwand des Ausbildungspersonals und entsprechend auch dessen Personalkosten im Beruf Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r höher als in den drei anderen Berufen. Im Beruf Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r wurden im Durchschnitt deutlich niedrigere Ausbildungsvergütungen gezahlt und auch von tariflichen und freiwilligen Sozialleistungen profitierten die Auszubildenden in geringerer Höhe. Die Nettokosten streuten entsprechend breit zwischen 7.822 Euro (Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r) und 673 Euro (Tiermedizinische/-r Angestellte/-r).

Tabelle 7: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 in Ausbildungsberufen in den freien Berufen

Kosten- und Ertragsarten	Insgesamt		Freie Berufe		Medizinische/-r Fachangestellte/-r		Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r*	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	26.210	100	24.948	100	25.192	100	22.897	100
Personalkosten der Auszubildenden	15.808	60	15.372	62	15.993	63	13.980	61
Ausbildungsvergütungen	11.601	44	11.334	45	11.645	46	10.128	44
Gesetzliche Sozialleistungen	2.900	11	2.927	12	3.033	12	2.626	11
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	1.307	5	1.111	4	1.316	5	1.226	5
Personalkosten des Ausbildungspersonals	6.471	25	7.071	28	6.834	27	6.414	28
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	422	2	19	0	9	0	0	0
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	5.981	23	7.022	28	6.801	27	6.329	28
Externes Ausbildungspersonal	69	0	29	0	24	0	85	0
Anlage- und Sachkosten	1.148	4	299	1	174	1	340	1
Am Arbeitsplatz	617	2	247	1	95	0	221	1
In der Lehrwerkstatt	479	2	8	0	13	0	0	0
Für innerbetrieblichen Unterricht	52	0	45	0	67	0	120	1
Sonstige Kosten	2.783	11	2.207	9	2.191	9	2.164	9
Lehr- und Lernmaterial/-medien	333	1	217	1	167	1	361	2
Kammergebühren	267	1	165	1	147	1	131	1
Berufs- und Schutzkleidung	200	1	193	1	319	1	145	1
Externe Ausbildung	345	1	143	1	100	0	69	0
Ausbildungsverwaltung	1.111	4	1.072	4	1.041	4	1.211	5
Rekrutierungskosten	528	2	416	2	417	2	246	1
Erträge	18.124	69	19.269	77	20.210	80	15.075	66
Erträge durch einfache Tätigkeiten	7.045	27	6.398	26	5.742	23	5.349	23
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	10.651	41	12.715	51	14.331	57	9.581	42
Erträge in der Lehrwerkstatt	174	1	21	0	3	0	0	0
Mittel aus Förderprogrammen	254	1	135	1	133	1	145	1
Nettokosten	8.086	31	5.679	23	4.982	20	7.822	34
n	10.797		959		264		41	

Kosten- und Ertragsarten	Rechtsanwaltsfachangestellte/-r		Steuerfachangestellte/-r		Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r		Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	21.293	100	28.001	100	19.704	100	25.089	100
Personalkosten der Auszubildenden	15.282	72	16.930	60	12.577	64	14.653	58
Ausbildungsvergütungen	11.628	55	12.566	45	9.566	49	10.791	43
Gesetzliche Sozialleistungen	2.950	14	3.177	11	2.376	12	2.843	11
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	704	3	1.187	4	635	3	1.019	4
Personalkosten des Ausbildungspersonals	3.903	18	7.597	27	4.810	24	8.360	33
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	0	0	44	0	102	1	0	0
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	3.896	18	7.510	27	4.679	24	8.344	33
Externes Ausbildungspersonal	7	0	44	0	29	0	16	0
Anlage- und Sachkosten	189	1	701	3	146	1	189	1
Am Arbeitsplatz	174	1	645	2	146	1	162	1
In der Lehrwerkstatt	0	0	3	0	0	0	12	0
Für innerbetrieblichen Unterricht	15	0	53	0	0	0	14	0
Sonstige Kosten	1.919	9	2.772	10	2.171	11	1.889	8
Lehr- und Lernmaterial/-medien	107	1	403	1	90	0	161	1
Kammergebühren	105	0	168	1	261	1	176	1
Berufs- und Schutzkleidung	0	0	3	0	162	1	251	1
Externe Ausbildung	479	2	334	1	91	0	20	0
Ausbildungsverwaltung	936	4	1.221	4	1.268	6	942	4
Rekrutierungskosten	292	1	644	2	299	2	339	1
Erträge	19.573	92	18.574	66	19.031	97	19.793	79
Erträge durch einfache Tätigkeiten	7.594	36	7.318	26	6.809	35	6.397	25
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	11.949	56	10.973	39	12.174	62	13.249	53
Erträge in der Lehrwerkstatt	0	0	72	0	0	0	20	0
Mittel aus Förderprogrammen	29	0	211	1	48	0	126	1
Nettokosten	1.721	8	9.427	34	673	3	5.296	21
n	65		292		110		183	

** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind.*
Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.
Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

3.6 Öffentlicher Dienst

Im öffentlichen Dienst wurden mit 28.115 Euro die höchsten Bruttokosten unter den Ausbildungsbereichen gemessen. Sie übertrafen den Gesamtdurchschnitt um rund sieben Prozent. Zugleich waren die Erträge mit knapp 16.000 Euro ähnlich niedrig wie im Handwerk und lagen zwölf Prozent unter dem Gesamtdurchschnitt. Dies führte zu den mit Abstand höchsten Nettokosten von 12.120 Euro (50 % über dem Gesamtdurchschnitt). Separate Auswertungen sind für den Beruf Verwaltungsfachangestellte/-r möglich (vgl. Tabelle 8).

Die Bruttokosten waren in diesem Beruf vergleichsweise hoch. Dies lag vor allem an den Personalkosten der Auszubildenden. Die Auszubildenden im öffentlichen Dienst werden in der Regel nach den Tarifverträgen von Bund und Kommunen bzw. den Ländern bezahlt, die ein hohes Vergütungsniveau aufweisen (vgl. Schönfeld/Wenzelmann 2023). Auch die sonstigen Kosten waren hier höher als in anderen Berufen, insbesondere die Investitionen in externe Kurse. Hingegen mussten die Ausbildungsbetriebe kaum Anlage- und Sachkosten aufbringen, und auch die Personalkosten für das Ausbildungspersonal waren vergleichsweise niedrig. Verwaltungsfachangestellte werden häufig in größeren Betrieben mit mehreren Auszubildenden ausgebildet. Das Ausbildungspersonal kann daher oft mehrere Auszubildende gleichzeitig betreuen, was die Ausbilderkosten pro Auszubildende/-n reduziert, nicht aber die eigentliche Betreuungszeit.

Die Erträge waren mit 14.487 Euro sehr niedrig und wurden nur von fünf MINT-Berufen unterboten. Die Auszubildenden als Verwaltungsfachangestellte/-r wurden deutlich seltener als in anderen Berufen mit produktiv verwertbaren Tätigkeiten beauftragt (vgl. Tabelle 13 in Kapitel 4.6). Die Ausbildung war daher im Durchschnitt mit hohen Nettokosten von 13.523 Euro verbunden, die lediglich in den Berufen Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in noch höher waren.

Tabelle 8: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildende/-n im Ausbildungsjahr 2022/2023 im öffentlichen Dienst

Kosten- und Ertragsarten	Insgesamt		Öffentlicher Dienst		Verwaltungsfachangestellte/-r	
	€	in % der BK	€	in % der BK	€	in % der BK
Bruttokosten (BK)	26.210	100	28.115	100	28.010	100
Personalkosten der Auszubildenden	15.808	60	18.009	64	18.355	66
Ausbildungsvergütungen	11.601	44	13.459	48	13.872	50
Gesetzliche Sozialleistungen	2.900	11	3.225	11	3.271	12
Tarifliche und freiwillige Sozialleistungen	1.307	5	1.324	5	1.212	4
Personalkosten des Ausbildungspersonals	6.471	25	5.546	20	4.697	17
Hauptberufliches Ausbildungspersonal	422	2	437	2	290	1
Nebenberufliches Ausbildungspersonal	5.981	23	5.093	18	4.405	16
Externes Ausbildungspersonal	69	0	15	0	3	0
Anlage- und Sachkosten	1.148	4	520	2	475	2
Am Arbeitsplatz	617	2	413	1	414	1
In der Lehrwerkstatt	479	2	74	0	54	0
Für innerbetrieblichen Unterricht	52	0	33	0	6	0
Sonstige Kosten	2.783	11	4.041	14	4.483	16
Lehr- und Lernmaterial/-medien	333	1	370	1	414	1
Kammergebühren	267	1	374	1	618	2
Berufs- und Schutzkleidung	200	1	85	0	10	0
Externe Ausbildung	345	1	1.038	4	1.355	5
Ausbildungsverwaltung	1.111	4	1.458	5	1.342	5
Rekrutierungskosten	528	2	715	3	744	3
Erträge	18.124	69	15.995	57	14.487	52
Erträge durch einfache Tätigkeiten	7.045	27	6.276	22	6.126	22
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	10.651	41	9.674	34	8.338	30
Erträge in der Lehrwerkstatt	174	1	31	0	0	0
Mittel aus Förderprogrammen	254	1	14	0	23	0
Nettokosten	8.086	31	12.120	43	13.523	48
n	10.797		1.167		562	

Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

4 Zeitstruktur der Ausbildung

4.1 Gesamtüberblick

Die Ausbildung findet zu großen Teilen im Ausbildungsbetrieb statt, aber auch an Orten wie der Berufsschule, in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten oder anderen externen Bildungseinrichtungen. Wie viel Zeit die Auszubildenden an diesen verschiedenen Lern- und Arbeitsorten verbringen und mit welchen Aufgaben sie betraut werden, ist nicht nur für die Kosten und Erträge von großer Bedeutung (vgl. Kapitel 2.2.2 und 3), sondern liefert auch wichtige Erkenntnisse darüber, wie Betriebe die Ausbildung organisieren. Wie bei den Kosten und Erträgen zeigen sich auch bei der Zeitaufteilung erhebliche Unterschiede je nach Ausbildungsberuf.

Für die meisten Auszubildenden besteht eine Berufsschulpflicht. Aber auch Auszubildende, die z. B. aufgrund ihres Alters bei Ausbildungsbeginn nicht mehr berufsschulpflichtig sind, werden von den Ausbildungsbetrieben in der Regel für den Besuch der Berufsschule freigestellt. Im Durchschnitt über alle Berufe und Ausbildungsjahre verbrachten die Auszubildenden 58 Tage pro Jahr in der Berufsschule. Je nach Organisation des Berufsschulunterrichts (z. B. Blockunterricht, wöchentlicher Unterricht an ein oder zwei Tagen) unterschied sich die Anzahl der Berufsschultage. Unterricht an etwa 70 Tagen pro Jahr erhielten beispielsweise Auszubildende als Steuerfachangestellte/-r und Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen, rund 50 Tage Auszubildende als Hotelfachmann/-frau, Gärtner/-in oder Landwirt/-in.[18]

Die untere Grenze der Urlaubstage pro Jahr ist gesetzlich geregelt. Jüngere Auszubildende unter 18 Jahren haben einen etwas höheren Urlaubsanspruch. Darüber hinaus sind die Betriebe bei der Festlegung der Anzahl der Urlaubstage frei. Sie können auch weitere tariflich oder betrieblich vereinbarte freie Tage bzw. Freistellungstage gewähren. Insgesamt beliefen sich die Urlaubs- und anderen freien Tage im Ausbildungsjahr 2022/2023 im Durchschnitt auf 28 Tage. Die Spannweite zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Durchschnittswert lag bei etwa sieben Tagen. Am unteren Ende befanden sich Auszubildende als Friseur/-in mit 24 Tagen, rund 31 Tage erhielten Auszubildende in einigen kaufmännischen Berufen wie Bankkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r und Verwaltungsfachangestellte/-r.

An etwa 13 Tagen pro Jahr fehlten die Auszubildenden im Durchschnitt wegen Krankheit. Höhere Fehlzeiten um die 20 Tage wiesen Auszubildende in zwei Berufen aus dem Gesundheitsbereich auf (Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r, Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r); Auszubildende als Landwirt/-in fehlten hingegen im Durchschnitt nur an sieben Tagen (vgl. Pfeifer 2020 zu strukturellen Unterschieden und dem Einfluss von Betriebsräten auf Fehlzeiten von Auszubildenden). Insgesamt standen die Auszubildenden den Betrieben somit an knapp 100 Tagen nicht zur Verfügung. Dies waren etwa 40 Prozent der gesamten Arbeitstage im Jahr.

Die Betriebe müssen sicherstellen, dass die Auszubildenden die in den Ausbildungsordnungen festgelegten Qualifikationen und Fertigkeiten zum Ausbildungsende beherrschen, bei der Vermittlung der Inhalte haben sie aber Freiheiten und können eigene Schwerpunkte setzen und für sie besonders geeignete Lehr- und Lernmethoden nutzen, um die Lernprozesse zu or-

18 Zu beachten ist, dass die Vergleichbarkeit der Gesamtdurchschnittswerte über alle Ausbildungsjahre zwischen dreieinhalb- und dreijährigen Ausbildungsberufen eingeschränkt ist, da das vierte Ausbildungsjahr nur ein halbes Jahr dauert.

ganisieren (vgl. z. B. Schreiber u. a. 2023). Einfluss auf die konkrete Ausgestaltung hat auch das Ausbildungsmotiv der Betriebe (vgl. Wenzelmann 2012; Mayerl/Schlögl/Schmölz 2019; Schlögl/Mayerl 2024). Konzentriert man sich auf die zwei zentralen Motive, streben Betriebe, die einem Produktionsmotiv (vgl. Lindley 1975) folgen, danach, die Kosten der Ausbildung bereits während der Ausbildung durch den produktiven Arbeitseinsatz der Auszubildenden zu decken. Diese Betriebe sind daran interessiert, Lernzeiten gering zu halten und ihre Auszubildenden möglichst oft mit Aufgaben zu betrauen, die monetär verwertbar sind und sonst von An- und Ungelernten oder Fachkräften ausgeführt werden. Sie profitieren u. a. von den geringeren Lohnkosten für Auszubildende (vgl. z. B. Mohrenweiser/Backes-Gellner 2010). Betriebe mit einem Investitionsmotiv (vgl. Merrilees 1983) bilden hingegen aus, um ihren Fachkräftebedarf zu decken, und nehmen dafür auch Kosten in Kauf, die häufig erst mittel- bzw. langfristig bei einer Übernahme der Ausgebildeten kompensiert werden können. Der produktive Arbeitseinsatz steht nicht im Vordergrund. Betriebe können daher auch Lern- und Arbeitsformen verwenden, die nicht vorrangig ertragsorientiert sind, sondern sich erst später auszahlen.

Etwas weniger als die Hälfte der Ausbildungsbetriebe nutzte im Ausbildungsjahr 2022/2023 Lehrgänge oder andere Ausbildungsphasen in externen Einrichtungen wie überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, Bildungseinrichtungen der Kammern oder anderer Träger, Einrichtungen anderer Betriebe oder andere Betriebsstätten des eigenen Unternehmens. 45 Prozent der Auszubildenden nahmen an solchen Lehrgängen teil. Im Durchschnitt aller Auszubildenden fielen hierfür zehn Tage pro Jahr an, berücksichtigt man nur die Teilnehmenden, dauerten diese externen Ausbildungsphasen 23 Tage. In einigen Berufen, vor allem im Handwerk, ist der Besuch von überbetrieblichen Lehrgängen, die meist in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten[19] stattfinden, vorgeschrieben. Sie vertiefen und systematisieren die berufliche Grundbildung auf einem breiten und technologisch anspruchsvollen Niveau und unterstützen Betriebe, wenn sie nicht alle geforderten Ausbildungsinhalte selbst vermitteln können. In den Berufen der Bauwirtschaft ist der Besuch von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in der Ausbildungsordnung festgelegt. In den Berufen Maurer/-in und Zimmerer/Zimmerin waren daher die Tage in externen Ausbildungsphasen mit 56 bzw. 58 Tagen mit Abstand am höchsten. Auch für die Handwerksberufe Dachdecker/-in (27 Tage), Tischler/-in (24 Tage) und Schornsteinfeger/-in (21 Tage) wurden überdurchschnittliche Werte ermittelt. Kaum bzw. nur vergleichsweise kurze externe Lehrgänge nutzten Betriebe, die die Berufe Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (0 Tage), Fachinformatiker/-in, Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r oder Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (jeweils 1 Tag) ausbildeten.

Im Durchschnitt über alle Jahre verbrachten die Auszubildenden 135 Tage in ihrem Betrieb, davon waren sie sechs Tage in einer Lehrwerkstatt, fünf Tage im innerbetrieblichen Unterricht und 124 Tage am betrieblichen Arbeitsplatz. Eine Lehrwerkstatt wird vor allem in größeren Betrieben genutzt. Insgesamt verfügten sechs Prozent der Betriebe über eine Lehrwerkstatt, 18 Prozent der Auszubildenden wurden zumindest zeitweise in ihr ausgebildet. Große Bedeutung hatte die Ausbildung in einer Lehrwerkstatt für Auszubildende in den Berufen Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in. Knapp unter 80 Prozent dieser Auszubildenden lernten in ihr. Zwischen 30 Prozent und 38 Prozent lagen die Anteile in den Berufen Augenoptiker/-in, Berufskraftfahrer/-in, Fachinformatiker/-in, Friseur/-in und Metallbauer/-in. Für die meisten Berufe spielte die Ausbildung in einer Lehrwerkstatt u. Ä. allerdings keine Rolle. Insbesondere in den freien Berufen und in den kaufmänni-

19 Für weitere Informationen siehe **https://www.bibb.de/de/741.php** (Stand: 14.08.2026).

schen Berufen gab es kaum Auszubildende, die eine Lehrwerkstatt besuchten. Lediglich einige Versicherungsunternehmen nutzten Lehrbüros u. Ä. für ihre Ausbildung.

Regelmäßiger innerbetrieblicher Unterricht hatte eine größere Verbreitung und wurde von 30 Prozent der Betriebe durchgeführt. 44 Prozent der Auszubildenden nahmen an ihm teil, in den Berufen Bankkaufmann/-frau, Berufskraftfahrer/-in und Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen über 80 Prozent der Auszubildenden. Vom Zeitumfang her lernten Auszubildende als Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen mit durchschnittlich 28 Tagen pro Jahr am längsten in vom Betrieb organisierten Unterricht. In einigen Handwerksberufen wurde nur selten auf diese Lernmethode zurückgegriffen. So fielen in Berufen wie Dachdecker/-in, Elektroniker/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Tischler/-in oder Zimmerer/Zimmerin im Durchschnitt aller Auszubildenden höchstens ein Tag pro Jahr an innerbetrieblichen Unterricht an.

Ein zentrales Element der dualen Ausbildung ist das Lernen im Prozess der Arbeit. Auszubildende erweitern ihre berufliche Handlungsfähigkeit, indem sie Lern- und Arbeitsaufgaben im betrieblichen Arbeitskontext ausführen. Dabei wird üblicherweise zunächst mit einfachen Aufgaben (also An- und Ungelerntentätigkeiten) begonnen. Im Verlauf der Ausbildung werden die Lern- und Arbeitsaufträge dann immer komplexer. Die Auszubildenden erweitern ihre Kenntnisse und Fähigkeiten und werden an Fachkräftetätigkeiten herangeführt. Dieses „Lernen durch Arbeitshandeln im realen Arbeitsprozess“ (vgl. Dehnbostel 2007, S. 46) wird auch als arbeitsgebundenes oder arbeitsintegriertes Lernen bezeichnet. Wie in Kapitel 3 gezeigt, erwirtschaften die Auszubildenden durch diese produktiven Tätigkeiten Erträge für den Betrieb. Darüber hinaus gibt es auch Zeiten am Arbeitsplatz, in denen die Auszubildenden nicht produktiv tätig sind. Zu denken ist beispielsweise an Selbstlern- und Übungszeiten, Unterweisungen (vgl. Schreiber u. a. 2023 für einen Überblick über verschiedene Lehr- und Lernmethoden) oder auch an Fahrt- und Leerzeiten (nachfolgend als sonstige Zeiten bzw. Tätigkeiten bezeichnet).

Abbildung 2 differenziert die drei in der Kosten-Nutzen-Erhebung abgefragten Zeiten am Arbeitsplatz nach Ausbildungsberufen. Zunächst fallen dabei die Unterschiede bei der Gesamtzahl der Arbeitstage am betrieblichen Arbeitsplatz auf. Mit unter 100 Tagen relativ selten am Arbeitsplatz waren Auszubildende in Berufen, in denen häufig Lehrwerkstätten (z. B. Elektroniker/-in für Betriebstechnik) oder Lehrgänge in externen Einrichtungen (z. B. Maurer/-in) genutzt wurden. Die längsten Anwesenheitszeiten am Arbeitsplatz mit um die 150 Tage verzeichneten Auszubildende aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe. Deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von 124 Tagen lagen auch die Auszubildenden in den landwirtschaftlichen Berufen und in drei der vier medizinischen Berufe.

Mit 20 Tagen bzw. einem Anteil von 16 Prozent an der Gesamtzeit am Arbeitsplatz hatten die sonstigen Zeiten die geringste Bedeutung. An durchschnittlich 38 Tagen (31 %) verrichteten die Auszubildenden An- und Ungelerntentätigkeiten und an 65 Tagen (52 %) Fachkräftetätigkeiten.[20] In allen Berufen mit Ausnahme des Berufs Metallbauer/-in entfiel der größere Teil der produktiven Tätigkeiten auf Fachkräftetätigkeiten. Auszubildende in den Berufen Tischler/-in, Hotelfachmann/-frau, Gärtner/-in, Kaufmann/-frau für Büromanagement und

20 Hier gab es im Vergleich zu früheren Erhebungen eine Verschiebung hin zu Fachkräftetätigkeiten. So wurden in der Erhebung 2017/2018 für einfache Tätigkeiten noch 45 Tage und für Fachkräftetätigkeiten 50 Tage ermittelt (vgl. Wenzelmann/Schönfeld 2022). Für Zeitvergleiche ist zu beachten, dass die in der Befragung verwendeten Begrifflichkeiten für die Tätigkeiten am Arbeitsplatz vereinheitlicht und präzisiert wurden. Ökonomische Fachbegriffe wie produktive Zeiten wurden nicht mehr verwendet. Stattdessen wurde auf aus der betrieblichen Praxis bekannte Begriffe wie An- und Ungelerntentätigkeiten und Fachkräftetätigkeiten zurückgegriffen. Diese Anpassungen können für einen Teil der Veränderungen verantwortlich sein (vgl. Gehret/Kuhn/Schweri 2025 für ähnliche Anpassungen in der Schweizer Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023).

Schornsteinfeger/-in wurden am häufigsten mit An- und Ungelerntentätigkeiten beauftragt (zwischen 50 und 54 Tage). Bei den Fachkräftetätigkeiten lagen wie bei der Gesamtzahl der Tage am Arbeitsplatz die Berufe aus dem Hotel- und Gastgewerbe sowie dem medizinischen Bereich an der Spitze. Ebenfalls im Durchschnitt an über 80 Tagen pro Jahr übten Auszubildende in den Berufen Landwirt/-in und Berufskraftfahrer/-in Fachkräftetätigkeiten aus.

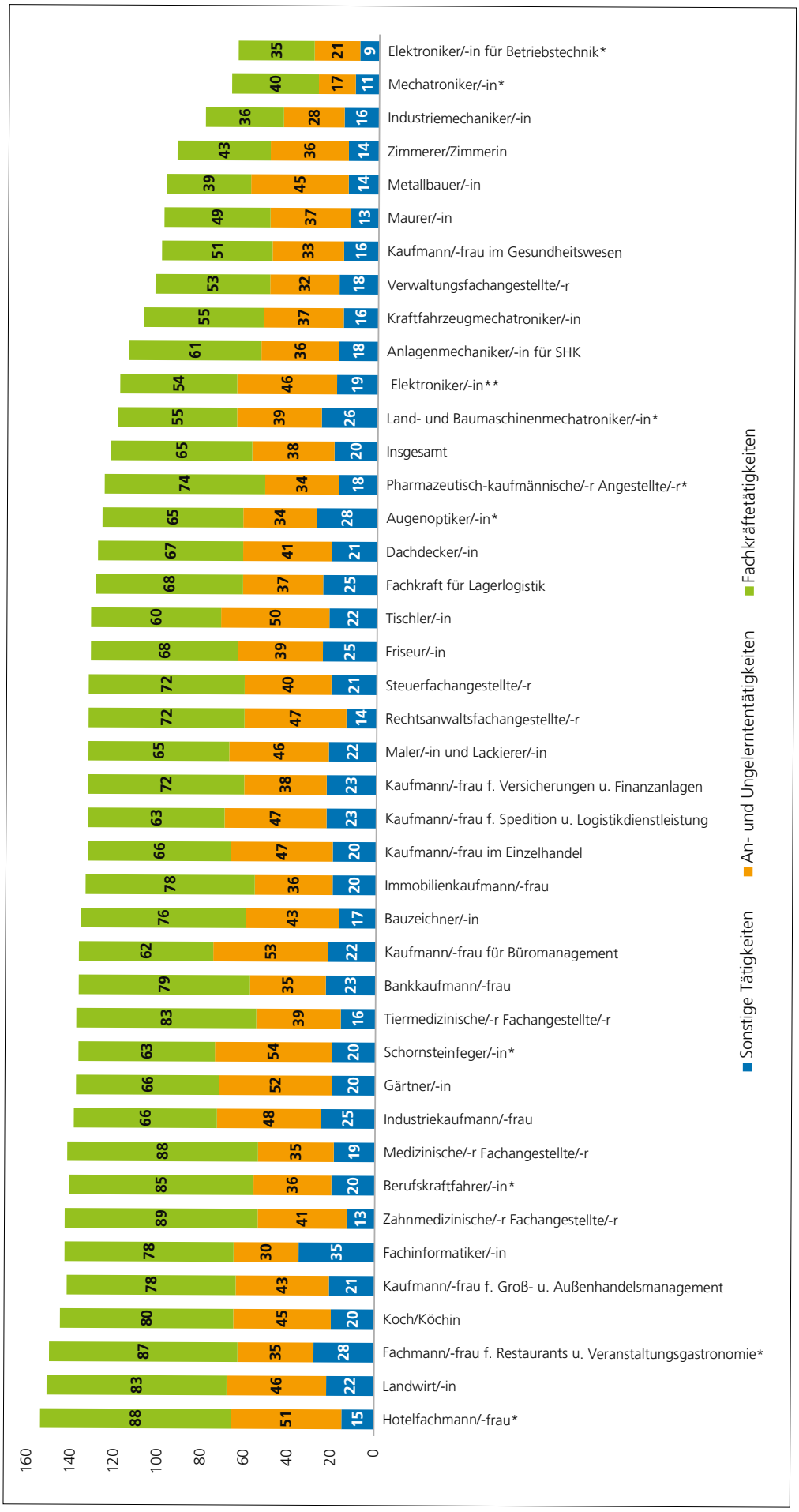
In Abbildung 2 wurden Durchschnittswerte über alle Ausbildungsjahre betrachtet. Im Verlauf der Ausbildung ändern sich die Zeitanteile der untersuchten Tätigkeiten am Arbeitsplatz. Dies veranschaulicht Abbildung 3 für die ersten drei Ausbildungsjahre.[21] Da nicht für alle Ausbildungsberufe ausreichende Fallzahlen nach Ausbildungsjahren vorliegen, werden hier die Ergebnisse nach Ausbildungsbereichen gezeigt, die Entwicklungen sind aber nach Ausbildungsberufen ähnlich. Für die sonstigen Tätigkeiten ergaben sich nur geringe Unterschiede. Sie nahmen vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr leicht im Gesamtdurchschnitt von 23 auf 19 Tage ab. Auch in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und im öffentlichen Dienst zeigte sich dieser Rückgang. In der Landwirtschaft und in den freien Berufen gab es kaum Unterschiede. Da bei den sonstigen Tätigkeiten nicht zwischen Lern- und Übungszeiten und Fahrt- und Leerzeiten differenziert werden kann, kann nicht festgestellt werden, auf welche Zeitarten die geringen Abnahmen vorrangig zurückzuführen sind.

Erwartungsgemäß waren die Entwicklungen bei den An- und Ungelernten- sowie den Fachkräftetätigkeiten wesentlich ausgeprägter, da die Auszubildenden durch ihre zunehmenden Kenntnisse und Fähigkeiten im Ausbildungsverlauf wesentlich stärker in die produktiven Arbeitsprozesse der Betriebe integriert werden können. Dies gilt insbesondere für Fachkräftetätigkeiten. Wurden im ersten Ausbildungsjahr die Auszubildenden noch an jeweils 50 Tagen für An- und Ungelernten- und Fachkräftetätigkeiten eingesetzt, reduzierten sich die Tage für An- und Ungelerntentätigkeiten auf 31 Tage im dritten Ausbildungsjahr (-38 %). Die Tage für Fachkräftetätigkeiten erhöhten sich stark auf 84 Tage (+68 %).

Im ersten Ausbildungsjahr waren die Tage für An- und Ungelernten- und Fachkräftetätigkeiten in Industrie und Handel gleich hoch (jeweils 50 Tage), im Handwerk (51 zu 44 Tage) und in der Landwirtschaft (68 zu 53 Tage) wurden die Auszubildenden häufiger mit An- und Ungelerntentätigkeiten beauftragt. In den freien Berufen (68 zu 50 Tage) und im öffentlichen Dienst (49 zu 40 Tage) lagen die Fachkräftetätigkeiten bereits im ersten Ausbildungsjahr vorne. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr übten die Auszubildenden in allen Ausbildungsbereichen häufiger Fachkräfte- als An- und Ungelerntentätigkeiten aus. Dass aber ein gewisses Maß an An- und Ungelerntentätigkeiten regelmäßig über alle Ausbildungsjahre hinweg anfällt, zeigte sich beispielsweise in der Landwirtschaft. Dort verbrachten die Auszubildenden im Durchschnitt auch im dritten Ausbildungsjahr noch rund 50 Tage mit entsprechenden Tätigkeiten.

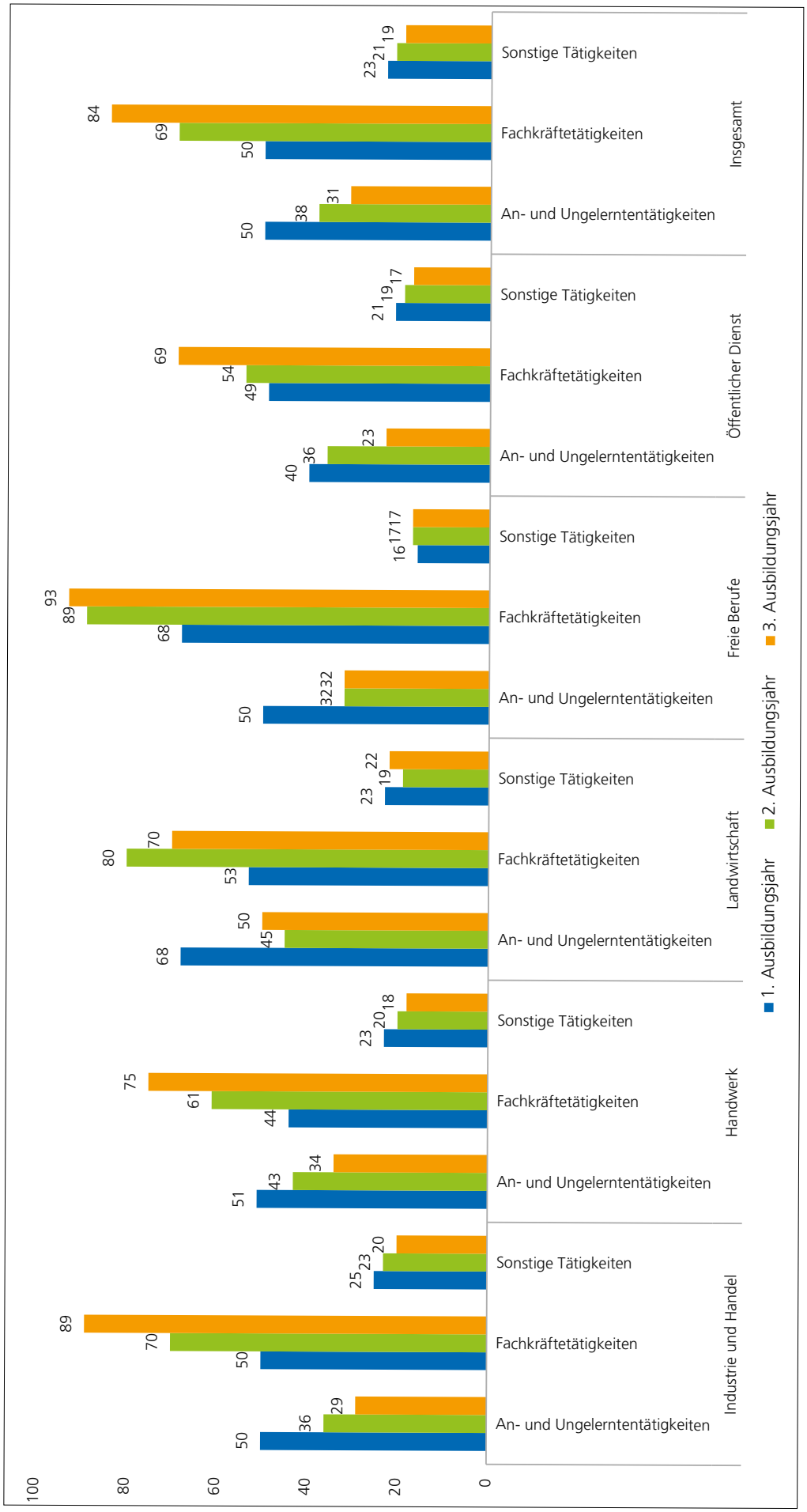
21 Das vierte Ausbildungsjahr wird nicht berücksichtigt, da es nur ein halbes Jahr dauert und die Werte nicht direkt vergleichbar sind.

Abbildung 2: Durchschnittliche Anzahl der Tage am betrieblichen Arbeitsplatz nach Art der Tätigkeiten und Ausbildungsberufen im Ausbildungsjahr 2022/2023



** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind. ** Hierbei handelt es sich um den Handwerksberuf mit den Fachrichtungen Automatisierungs- und Systemtechnik und Energie- und Gebäudetechnik. n: 10.797. Für Fallzahlen nach Berufen siehe Tabellen 9–13. Die Sortierung der Berufe erfolgt nach der Anzahl der Tage am Arbeitsplatz in absteigender Reihenfolge. SHK = Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Quelle: BIBB-CBS 2022/2023*

Abbildung 3: Durchschnittliche Anzahl der Tage am betrieblichen Arbeitsplatz nach Art der Tätigkeiten, Ausbildungsjahren und Ausbildungsbereichen im Ausbildungsjahr 2022/2023



Keine Auswertungen für das vierte Ausbildungsjahr, da dieses nur ein halbes Jahr dauert und die Werte daher nicht direkt vergleichbar sind. Ergebnisse für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft werden wegen geringer Fallzahlen nicht ausgewiesen. n: 3.626 (1. Ausbildungsjahr); 3.574 (2. Ausbildungsjahr); 3.172 (3. Ausbildungsjahr). Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

Insgesamt verdeutlichen die Zahlen zur Zeitstruktur der Ausbildung, dass die Betriebe gewisse Freiräume bei der Gestaltung der Lern- und Arbeitszeiten für ihre Auszubildenden haben. Sie unterliegen dabei Vorgaben, insbesondere durch die Ausbildungsordnungen und staatlichen Regelungen zu Berufsschul- und Urlaubspflichten. Die Einsatzmöglichkeiten für wirtschaftlich verwertbare Tätigkeiten der Auszubildenden unterschieden sich nach Berufen. So benötigten Auszubildende in einigen Berufen (z. B. in dreieinhalbjährigen MINT-Berufen) erst längere Lernzeiten außerhalb des Arbeitsplatzes, um auf den produktiven Arbeitseinsatz vorbereitet zu werden. In anderen Berufen war es hingegen schon relativ früh möglich, Auszubildende auch mit Fachkräftetätigkeiten zu beauftragen. Zu beachten ist, dass die Einsatzmöglichkeiten in den Betrieben auch von den individuellen Fähigkeiten der Auszubildenden abhängen, die allerdings in den Kosten-Nutzen-Erhebungen nicht abgebildet werden können. Ebenso hat die konjunkturelle Lage Einfluss. So dürften in Phasen eines wirtschaftlichen Aufschwungs auch für Auszubildende mehr Aufgaben anfallen, während bei einem stagnierenden Wirtschaftswachstum – wie in den Jahren 2022 und 2023 – zumindest in besonders belasteten Branchen von geringeren Arbeitsaufträgen auszugehen ist.

In den Unterkapiteln 4.2 bis 4.6 erfolgt eine detailliertere Darstellung der Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 für die 41 Ausbildungsberufe, für die Auswertungen möglich sind.

4.2 Industrie und Handel

Im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel gab es nur wenige Unterschiede zum Gesamtdurchschnitt. Lediglich externe Ausbildungsphasen wurden von den Betrieben seltener angeboten (-4 Tage). Betrachtet man die einzelnen Berufe (vgl. Tabelle 9), fallen insbesondere die schon mehrfach erwähnten drei MINT-Berufe Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in mit dreieinhalbjähriger Ausbildungsdauer ins Auge, in denen ein erheblicher Teil der Ausbildung in Lehrwerkstätten erfolgte und daher die für produktive Tätigkeiten am Arbeitsplatz zur Verfügung stehende Zeit erheblich niedriger als in anderen Berufen war (zwischen 56 und 64 Tagen; vgl. Kapitel 4.1).

Auf die drei Berufe Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, Hotelfachmann/-frau und Koch/Köchin aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe wurde bereits in Kapitel 3.2 näher eingegangen, u. a. auch auf die in diesen Berufen schon recht frühe und umfangreiche Integration der Auszubildenden in die im Betrieb anfallenden Arbeiten. Daher lagen die drei Berufe bei der Anzahl der produktiven Tage deutlich vor den meisten anderen Berufen, insbesondere bei den Fachkräftetätigkeiten. Die Auszubildenden wurden in den drei Berufen im Durchschnitt über die drei Ausbildungsjahre zwischen 80 und 88 Tagen für Fachkräftetätigkeiten eingesetzt. Lediglich im Beruf Berufskraftfahrer/-in wurde mit 85 Tagen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel ein ähnlich hoher Wert erreicht. Auffällig war bei den Berufen Hotelfachmann/-frau und Koch/Köchin die vergleichsweise hohe Anzahl der Krankheitstage (15 bzw. 16 Tage). Dies könnte ein Hinweis auf für einen Teil der Auszubildenden evtl. überfordernde Arbeitsbedingungen sein (vgl. Miraglia/Johns 2021). Auch die Vertragslösungsquote war in diesen beiden Berufen mit 46,7 Prozent (Koch/Köchin) bzw. 41,7 Prozent (Hotelfachmann/-frau) 2023 deutlich höher als im Gesamtdurchschnitt mit 29,7 Prozent (vgl. Uhly 2025).

In zehn der elf kaufmännischen Berufe in Industrie und Handel, für die Auswertungen möglich sind, war die Anzahl der Tage, die mit produktiven Arbeiten verbracht wurden, mit 110 bis 139 Tagen höher als im Durchschnitt aller Berufe in Industrie und Handel (105 Tage). Im Beruf Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen wurde dieser Wert mit 84 Tagen jedoch deutlich unterschritten. Dies lag vor allem am innerbetrieblichen Unterricht, den die Auszubildenden an 28 Tagen im Jahr besuchten im Vergleich zu sechs Tagen im Durchschnitt aller Berufe in Industrie und Handel. Externe Ausbildungsphasen (6 Tage) waren in Industrie und Handel insgesamt von eher geringer Bedeutung, im Beruf Immobilienkaufmann/-frau entfielen auf sie jedoch rund 19 Tage pro Jahr, für die Teilnehmenden sogar 50 Tage.

Betrachtet man nur die produktiven Tage am betrieblichen Arbeitsplatz entfielen im Durchschnitt in Industrie und Handel 64 Prozent auf Fachkräftetätigkeiten und 36 Prozent auf An- und Ungelerntentätigkeiten. Besonders hohe Anteile für Fachkräftetätigkeiten von 70 Prozent und mehr gab es in den Berufen Berufskraftfahrer/-in (70 %), Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (71 %) und Fachinformatiker/-in (72 %). Auch die absoluten Zahlen waren mit 78 bis 87 Tagen hoch. Im Beruf Mechatroniker/-in betrug der Anteil der Fachkräftetätigkeiten zwar ebenfalls 70 Prozent, in absoluten Zahlen übten die Auszubildenden aber lediglich an 40 Tagen im Jahr Fachkräftetätigkeiten aus. Vergleichsweise gering fielen die Anteile für Fachkräftetätigkeiten in einigen kaufmännischen Berufen aus. Sie lagen in den Berufen Kaufmann/-frau für Büromanagement, Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung, Industriekaufmann/-frau und Kaufmann/-frau im Einzelhandel zwischen 54 und 58 Prozent.

Tabelle 9: Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsberufen in Industrie und Handel – durchschnittliche Anzahl der Tage pro Auszubildende/-n und Anteil an den Gesamttagen in %

Zeitarten	Insgesamt		Industrie und Handel		Bankkaufmann/-frau		Bauzeichner/-in		Berufskraftfahrer/-in*		Elektroniker/-in für Betriebstechnik*	
	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage
Tage im Betrieb insgesamt	135	55	141	58	148	59	137	55	153	61	121	55
Tage in der Lehrwerkstatt	6	2	8	3	1	0	1	0	6	2	50	23
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	5	2	6	2	10	4	1	0	7	3	7	3
Tage am Arbeitsplatz	124	51	126	51	137	54	135	54	141	56	65	30
Produktive Tage mit An- und Ungelernten-tätigkeiten	38	16	38	16	35	14	43	17	36	14	21	10
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	65	27	67	27	79	31	76	30	85	34	35	16
Sonstige Tage	20	8	22	9	23	9	17	7	20	8	9	4
Abwesenheitstage insgesamt	109	45	105	43	104	41	114	45	99	39	99	45
Berufsschultage	58	24	59	24	60	24	64	25	54	21	50	23
Tage in externen Ausbildungsphasen	10	4	6	2	2	1	10	4	5	2	14	6
Urlaubstage und andere freie Tage	28	11	29	12	31	12	29	12	28	11	28	13
Krankheitstage	13	5	12	5	12	5	12	5	12	5	7	3
Tage insgesamt	244	100	245	100	252	100	251	100	252	100	220	100
n	10.797		6.047		743		125		150		259	

Zeitarten	Fachinformatiker/-in		Fachkraft für Lagerlogistik		Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie*		Hotelfachmann/-frau*		Immobilienkaufmann/-frau	
	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage
Tage im Betrieb insgesamt	156	62	144	57	152	60	156	62	139	55
Tage in der Lehrwerkstatt	6	2	9	4	0	0	0	0	2	1
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	8	3	5	2	3	1	2	1	2	1
Tage am Arbeitsplatz	142	57	130	52	149	59	154	61	135	54
Produktive Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten	30	12	37	15	35	14	51	20	36	14
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	78	31	68	27	87	35	88	35	78	31
Sonstige Tage	35	14	25	10	28	11	15	6	20	8
Abwesenheitstage insgesamt	95	38	109	43	100	40	96	38	113	45
Berufsschultage	57	23	65	26	61	24	49	19	54	21
Tage in externen Ausbildungsphasen	1	0	2	1	0	0	6	2	19	8
Urlaubstage und andere freie Tage	29	12	29	12	27	11	25	10	28	11
Krankheitstage	9	4	13	5	11	4	15	6	11	4
Tage insgesamt	251	100	252	100	252	100	252	100	252	100
n	373		255		63		97		98	

Zeitarten	Industrie-kaufmann/-frau		Industriemechaniker/-in		Kaufmann/-frau für Büromanagement**		Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement		Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	
	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage
Tage im Betrieb insgesamt	146	58	116	55	140	56	146	58	135	54
Tage in der Lehrwerkstatt	3	1	31	15	1	0	0	0	0	0
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	4	2	6	3	2	1	4	2	1	0
Tage am Arbeitsplatz	139	55	80	38	137	54	143	57	133	53
Produktive Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten	48	19	28	13	53	21	43	17	47	19
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	66	26	36	17	62	25	78	31	63	25
Sonstige Tage	25	10	16	8	22	9	21	8	23	9
Abwesenheitstage insgesamt	106	42	95	45	111	44	106	42	117	46
Berufsschultage	62	25	48	23	66	26	60	24	69	27
Tage in externen Ausbildungsphasen	4	2	10	5	4	2	3	1	8	3
Urlaubstage und andere freie Tage	30	12	27	13	29	12	30	12	28	11
Krankheitstage	10	4	11	5	13	5	13	5	12	5
Tage insgesamt	252	100	211	100	252	100	252	100	252	100
n	453		197		615		278		76	

Zeitarten	Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen		Kaufmann/-frau im Einzelhandel		Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen		Koch/Köchin		Mechatroniker/-in*	
	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage
Tage im Betrieb insgesamt	146	58	137	54	128	51	151	60	121	53
Tage in der Lehrwerkstatt	1	0	1	0	0	0	3	1	47	21
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	12	5	2	1	28	11	3	1	5	2
Tage am Arbeitsplatz	133	53	134	53	100	40	145	58	68	30
Produktive Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten	38	15	47	19	33	13	45	18	17	7
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	72	29	66	26	51	20	80	32	40	18
Sonstige Tage	23	9	20	8	16	6	20	8	11	5
Abwesenheitstage insgesamt	106	42	115	46	125	50	101	40	106	47
Berufsschultage	59	23	63	25	73	29	54	21	54	24
Tage in externen Ausbildungsphasen	6	2	6	2	10	4	3	1	15	7
Urlaubstage und andere freie Tage	29	12	31	12	29	12	29	12	26	11
Krankheitstage	11	4	15	6	13	5	16	6	12	5
Tage insgesamt	252	100	252	100	252	100	252	100	227	100
n	180		208		147		95		243	

** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind.*

*** Der Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement wird in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und öffentlicher Dienst ausgebildet. Die hier aufgeführten Durchschnittswerte beziehen sich auf alle Auszubildenden unabhängig vom Ausbildungsbereich. Befragt wurden in Industrie und Handel 217 Betriebe, im Handwerk 20 Betriebe und im öffentlichen Dienst 17 Betriebe.*

Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Lesebeispiel: Die Tabelle differenziert zunächst zwischen Tagen im Betrieb und Abwesenheitstagen. Zu den Tagen im Betrieb zählen die Zeiten in der Lehrwerkstatt, im innerbetrieblichen Unterricht und am Arbeitsplatz. Bei Letzteren wird zusätzlich zwischen produktiven Tagen mit An- und Ungelernten- bzw. Fachkräftetätigkeiten und sonstigen Tagen unterschieden. Die Abwesenheitstage setzen sich aus Urlaubs-, Krankheits- und Berufsschultagen sowie Tagen in externen Ausbildungsphasen zusammen. Die jeweiligen Tage werden in Relation zu den Gesamttagen gesetzt.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

4.3 Handwerk

Vergleicht man die Gesamtdurchschnitte der einzelnen Zeitarten mit den Durchschnittswerten für das Handwerk zeigten sich die größten Unterschiede bei den externen Ausbildungsphasen, die mit 20 Tagen zu zehn Tagen im Handwerk im Ausbildungsjahr 2022/2023 doppelt so hoch waren (vgl. Tabelle 10). Dies liegt vor allem an der in einigen Bauberufen vorgeschriebenen Ausbildung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (vgl. Kapitel 4.1). Daher waren die entsprechenden Werte für die Berufe Maurer/-in (56 Tage) und Zimmerer/Zimmerin (58 Tage) auch besonders hoch. Die Zeit in den überbetrieblichen Berufsbildungsstätten reduzierte sich aber im Verlauf der Ausbildung. So waren laut der bis 2026 gültigen Ausbildungsordnung für die Bauwirtschaft im ersten Ausbildungsjahr 17 bis 20 Wochen vorgesehen, im zweiten Ausbildungsjahr elf bis 13 Wochen und im dritten Ausbildungsjahr vier Wochen (vgl. **https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/regulation/bauwirtschaft_aev_2004.pdf** (Stand: 18.08.2026)). In den anderen Handwerksberufen, für die Daten vorliegen, waren die externen Lehrgänge und Ausbildungsphasen von kürzerer Dauer. Zwischen 21 und 27 Tagen fielen in den Berufen Schornsteinfeger/-in, Tischler/-in und Dachdecker/-in an, in sieben Berufen zwischen zwölf und 18 Tagen. Im Beruf Augenoptiker/-in verbrachten die Auszubildenden hingegen lediglich sechs Tage in externen Ausbildungsphasen. Hier wurde häufiger auf innerbetrieblichen Unterricht gesetzt. Mit acht Tagen wurde für diesen Beruf der höchste Wert im Handwerk gemessen. In den anderen Handwerksberufen war innerbetrieblicher Unterricht von geringer Bedeutung und fand jeweils an weniger als fünf Tagen im Jahr statt.

Fünf der 13 Handwerksberufe gehören zu den MINT-Berufen mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer. Aufgrund des vierten Ausbildungsjahres, das nur ein halbes Jahr dauert, sind die Gesamtarbeitstage und entsprechend auch die anderen Zeitarten geringer als bei dreijährigen Ausbildungsberufen. Daher werden sie separat betrachtet. Für den Betrieb produktiv verwertbare Aufgaben übernahmen die Auszubildenden zwischen 84 (Metallbauer/-in) und 100 Tagen (Elektroniker/-in) im Jahr. Die niedrigen Werte im Beruf Metallbauer/-in ergaben sich vor allem durch die Ausbildung in der Lehrwerkstatt für rund 30 Prozent der Auszubildenden, die im Durchschnitt für eine Lehrwerkstattnutzung von 30 Tagen sorgte. Der Beruf Metallbauer/-in war auch der einzige Beruf, in dem die Auszubildenden mehr Zeit für An- und Ungelernten- (45 Tage) als für Fachkräftetätigkeiten (39 Tage) aufwendeten. Aber auch in den anderen vier Berufen lag der Anteil der Fachkräftetätigkeiten an allen produktiven Tätigkeiten im unteren bzw. mittleren Bereich, im Beruf Elektroniker/-in beispielsweise bei 54 Prozent (Gesamtdurchschnitt 63 %, Durchschnitt aller Handwerksberufe 59 %).

In den meisten dreijährigen Handwerksberufen fiel der Anteil der Fachkräftetätigkeiten an allen produktiven Tätigkeiten ebenfalls vergleichsweise gering aus. Unter 60 Prozent lag er in den Berufen Schornsteinfeger/-in, Zimmerer/Zimmerin (jeweils 54 %), Tischler/-in (55 %), Maurer/-in (57 %) und Maler/-in und Lackierer/-in (59 %). Überdurchschnittliche Anteile wurden nur für die Berufe Friseur/-in (64 %) und Augenoptiker/-in (66 %) ermittelt. Im Vergleich zu den anderen Ausbildungsbereichen (mit Ausnahme des öffentlichen Diensts) wurden die Auszubildenden im Handwerk relativ selten für produktive Tätigkeiten eingesetzt. Dabei gab es bei den An- und Ungelerntentätigkeiten kaum Unterschiede zum Gesamtdurchschnitt (39 zu 38 Tage), bei den Fachkräftetätigkeiten waren die Abstände deutlicher (57 zu 65 Tage bzw. 60 zu 71 Tage, wenn man nur dreijährige Ausbildungsberufe berücksichtigt).

Tabelle 10: Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsberufen im Handwerk – durchschnittliche Anzahl der Tage pro Auszubildende/-n und Anteil an den Gesamttagen in %

Zeitarten	Insgesamt		Handwerk		Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik		Augenoptiker/-in*		Dachdecker/-in	
	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage
Tage im Betrieb insgesamt	135	55	123	52	121	54	147	59	133	53
Tage in der Lehrwerkstatt	6	2	6	3	2	1	11	4	3	1
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	5	2	2	1	3	1	8	3	1	0
Tage am Arbeitsplatz	124	51	115	49	115	51	128	51	129	51
Produktive Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten	38	16	39	16	36	16	34	14	41	16
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	65	27	57	24	61	27	65	26	67	27
Sonstige Tage	20	8	19	8	18	8	28	11	21	8
Abwesenheitstage insgesamt	109	45	114	48	105	46	104	41	119	47
Berufsschultage	58	24	53	22	50	22	55	22	51	20
Tage in externen Ausbildungsphasen	10	4	20	8	16	7	6	2	27	11
Urlaubstage und andere freie Tage	28	11	27	11	26	12	28	11	26	10
Krankheitstage	13	5	14	6	14	6	14	6	14	6
Tage insgesamt	244	100	237	100	226	100	251	100	252	100
n	10.797		2.339		251		36		64	

Zeitarten	Elektroniker/-in		Friseur/-in		Kraftfahrzeugmechatroniker/-in		Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in*		Maler/-in und Lackierer/-in	
	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage
Tage im Betrieb insgesamt	123	52	138	55	115	53	125	57	140	56
Tage in der Lehrwerkstatt	2	1	2	1	5	2	1	0	5	2
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	1	0	4	2	2	1	3	1	1	0
Tage am Arbeitsplatz	120	51	132	53	108	50	121	56	133	53
Produktive Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten	46	20	39	16	37	17	39	18	46	18
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	54	23	68	27	55	25	55	25	65	26
Sonstige Tage	19	8	25	10	16	7	26	12	22	9
Abwesenheitstage insgesamt	111	47	113	45	103	47	93	43	112	44
Berufsschultage	52	22	60	24	49	22	47	22	56	22
Tage in externen Ausbildungsphasen	18	8	14	6	14	6	12	6	15	6
Urlaubstage und andere freie Tage	26	11	24	10	26	12	25	11	26	10
Krankheitstage	15	6	15	6	14	6	9	4	14	6
Tage insgesamt	235	100	251	100	218	100	218	100	252	100
n	244		138		314		203		94	

Zeitarten	Maurer/-in		Metallbauer/-in		Schornsteinfeger/-in*		Tischler/-in		Zimmerer/Zimmerin	
	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage
Tage im Betrieb insgesamt	101	40	129	57	143	57	133	53	99	39
Tage in der Lehrwerkstatt	1	0	30	13	1	0	1	0	7	3
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	2	1	1	0	4	2	0	0	0	0
Tage am Arbeitsplatz	98	39	98	43	138	55	132	52	92	37
Produktive Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten	37	15	45	20	54	21	50	20	36	14
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	49	20	39	17	63	25	60	24	43	17
Sonstige Tage	13	5	14	6	20	8	22	9	14	6
Abwesenheitstage insgesamt	150	60	98	43	109	43	118	47	152	60
Berufsschultage	54	22	48	21	52	21	55	22	51	20
Tage in externen Ausbildungsphasen	56	22	12	5	21	8	24	10	58	23
Urlaubstage und andere freie Tage	28	11	26	11	27	11	26	10	30	12
Krankheitstage	12	5	12	5	9	4	13	5	13	5
Tage insgesamt	251	100	228	100	252	100	252	100	252	100
n	55		121		25		136		63	

** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind.*

Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Vgl. Tabelle 9 für Erläuterungen zum Aufbau der Tabelle.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

4.4 Landwirtschaft

In der Landwirtschaft waren die Anwesenheitszeiten am betrieblichen Arbeitsplatz und somit auch die Zeiten, in denen die Auszubildenden für produktive Tätigkeiten zur Verfügung standen, deutlich höher als im Gesamtdurchschnitt aller Berufe (jeweils +19 Tage, vgl. Tabelle 11). Dabei waren die Unterschiede bei den An- und Ungelerntentätigkeiten (53 zu 38 Tage) deutlich größer als bei den Fachkräftetätigkeiten (69 zu 65 Tage). Die sonstigen Zeiten waren fast identisch. Innerbetrieblicher Unterricht und Lehrwerkstätten waren in der Landwirtschaft kaum von Bedeutung.

Auszubildende im Beruf Landwirt/-in übten im Durchschnitt an 83 Tagen im Jahr Fachkräftetätigkeiten aus. Mit diesem Wert lagen sie im vorderen Bereich aller Berufe. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr in einigen Bundesländern in schulischen Berufsgrundbildungsjahren und nicht in Betrieben stattfindet. Dies führte zu einer ungleichen Verteilung der Auszubildenden über die Ausbildungsjahre. Der Durchschnittswert über alle Ausbildungsjahre könnte daher leicht überschätzt sein.

Im Beruf Gärtner/-in gab es bei den mit produktiven Tätigkeiten verbrachten Zeiten nur geringe Differenzen zum Gesamtdurchschnitt der Landwirtschaft. 56 Prozent der produktiven Zeiten entfielen auf Fachkräftetätigkeiten. Im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt aller Berufe von 63 Prozent war dieser Wert unterdurchschnittlich.

Für externe Ausbildungsphasen wurde in der Landwirtschaft etwas mehr Zeit aufgewendet als im Gesamtdurchschnitt aller Berufe (13 zu 10 Tage). In den beiden hier betrachteten Berufen wurden sie von über 80 Prozent der Betriebe genutzt, fast neun von zehn Auszubildende nahmen an ihnen teil. Im Beruf Gärtner/-in lernten die Auszubildenden rund 16 Tage im Jahr in solchen externen Lehrgängen, im Beruf Landwirt/-in an 14 Tagen.

Tabelle 11: Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsberufen in der Landwirtschaft – durchschnittliche Anzahl der Tage pro Auszubildende/-n und Anteil an den Gesamttagen in %

Zeitarten	Insgesamt		Landwirtschaft		Gärtner/-in		Landwirt/-in	
	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage	in Tagen	in % der Gesamt-tage
Tage im Betrieb insgesamt	135	55	147	58	141	56	153	61
Tage in der Lehrwerkstatt	6	2	1	0	0	0	0	0
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	5	2	3	1	2	1	1	0
Tage am Arbeitsplatz	124	51	143	57	138	55	151	60
Produktive Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten	38	16	53	21	52	21	46	18
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	65	27	69	27	66	26	83	33
Sonstige Tage	20	8	21	8	20	8	22	9
Abwesenheitstage insgesamt	109	45	105	42	111	44	100	40
Berufsschultage	58	24	52	21	53	21	53	21
Tage in externen Ausbildungsphasen	10	4	13	5	16	6	14	6
Urlaubstage und andere freie Tage	28	11	28	11	29	12	26	10
Krankheitstage	13	5	12	5	12	5	7	3
Tage insgesamt	244	100	252	100	251	100	252	100
n	10.797		282		138		73	

Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Vgl. Tabelle 9 für Erläuterungen zum Aufbau der Tabelle.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

4.5 Freie Berufe

Wie in der Landwirtschaft waren auch in den freien Berufen die Zeiten der Auszubildenden für produktiv verwertbare Tätigkeiten am Arbeitsplatz deutlich höher als im Gesamtdurchschnitt aller Berufe (122 zu 103 Tage, vgl. Tabelle 12). Die Unterschiede waren ebenfalls vor allem auf die Fachkräftetätigkeiten zurückzuführen (83 zu 65 Tage), während für An- und Ungelerntentätigkeiten fast gleich hohe Werte gemessen wurden (39 zu 38 Tage). Mit einem Zeitaufwand von vier Tagen im Jahr waren externe Ausbildungsphasen von relativ geringer Bedeutung. Etwa ein Drittel der Betriebe bzw. Auszubildende nutzte sie in den freien Berufen im Vergleich zu etwas weniger als der Hälfte im Gesamtdurchschnitt.

Wendet man sich den einzelnen Berufen zu, für die Auswertungen möglich sind, lagen die drei Berufe Medizinische/-r Fachangestellte/-r, Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r bei der Anzahl der Tage für Fachkräftetätigkeiten mit Werten zwischen 83 und 89 Tagen in der Spitzengruppe aller Berufe. 68 bzw. 72 Prozent der produktiven Zeiten entfielen auf sie. Dabei gelang es in den Berufen Medizinische/-r Fachangestellte/-r und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r schon früh im Ausbildungsverlauf, die Auszubildenden für Fachkräftetätigkeiten heranzuziehen. Bereits im ersten Ausbildungsjahr übten sie sehr viel häufiger Fachkräfte- als An- und Ungelerntentätigkeiten aus, z. B. im Beruf Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r an 76 Tagen im Vergleich zu 49 Tagen für An- und Ungelerntentätigkeiten. Im Beruf Medizinische/-r Fachangestellte/-r waren die Abstände mit 73 zu 47 Tagen ähnlich hoch. Im Beruf Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r hingegen übertrafen die Tage mit Fachkräftetätigkeiten erst ab dem zweiten Ausbildungsjahr die Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten.

Auch für den Beruf Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r galt, dass mit 69 Prozent ein überdurchschnittlicher Anteil der produktiven Zeiten auf die Fachkräftetätigkeiten entfiel. Die entsprechende Anzahl der Tage war allerdings mit 74 im Durchschnitt der drei Ausbildungsjahre deutlich niedriger als in den drei zuvor betrachteten medizinischen Berufen, da in diesem Beruf die Anwesenheit am Arbeitsplatz geringer war. Dies lag u. a. an einem relativ hohen Krankenstand (20 Tage) und einer höheren Anzahl an Berufsschultagen (69 Tage).

In den Berufen Rechtsanwaltsfachangestellte/-r (61 %) und Steuerfachangestellte/-r (64 %) war der Anteil der Fachkräftetätigkeiten an den gesamten produktiven Zeiten niedriger als in den anderen freien Berufen. Mit jeweils 72 Tagen wurde der gesamtdeutsche Durchschnittswert von 65 Tagen aber recht deutlich übertroffen, für den Ausbildungsbereich der freien Berufe war der Wert allerdings unterdurchschnittlich.

Tabelle 12: Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 nach Ausbildungsberufen in den freien Berufen – durchschnittliche Anzahl der Tage pro Auszubildende/-n und Anteil an den Gesamttagen in %

Zeitarten	Insgesamt		Freie Berufe		Medizinische/-r Fachangestellte/-r		Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r*	
	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage
Tage im Betrieb insgesamt	135	55	142	56	143	57	129	51
Tage in der Lehrwerkstatt	6	2	0	0	0	0	0	0
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	5	2	4	2	2	1	3	1
Tage am Arbeitsplatz	124	51	138	55	141	56	126	50
Produktive Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten	38	16	39	15	35	14	34	13
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	65	27	83	33	88	35	74	29
Sonstige Tage	20	8	17	7	19	8	18	7
Abwesenheitstage insgesamt	109	45	110	44	108	43	123	49
Berufsschultage	58	24	64	25	62	25	69	27
Tage in externen Ausbildungsphasen	10	4	4	2	4	2	3	1
Urlaubstage und andere freie Tage	28	11	28	11	29	12	31	12
Krankheitstage	13	5	14	6	14	6	20	8
Tage insgesamt	244	100	252	100	252	100	252	100
n	10.797		959		264		41	

Zeitarten	Rechtsanwalts-fachangestellte/-r		Steuerfachangestellte/-r		Tiermedizinische/-r Fachan-gestellte/-r		Zahnmedizinische/-r Fachan-gestellte/-r	
	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage
Tage im Betrieb insgesamt	136	54	136	54	143	57	150	60
Tage in der Lehrwerkstatt	0	0	1	0	0	0	0	0
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	3	1	2	1	4	2	7	3
Tage am Arbeitsplatz	133	53	133	53	138	55	142	56
Produktive Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten	47	19	40	16	39	15	41	16
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	72	29	72	29	83	33	89	35
Sonstige Tage	14	6	21	8	16	6	13	5
Abwesenheitstage insgesamt	116	46	116	46	109	43	102	40
Berufsschultage	68	27	71	28	62	25	61	24
Tage in externen Ausbildungsphasen	10	4	6	2	1	0	1	0
Urlaubstage und andere freie Tage	26	10	27	11	28	11	27	11
Krankheitstage	12	5	12	5	19	8	13	5
Tage insgesamt	252	100	252	100	252	100	252	100
n	65		292		110		183	

** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind.*

Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Vgl. Tabelle 9 für Erläuterungen zum Aufbau der Tabelle.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

4.6 Öffentlicher Dienst

Auszubildende im öffentlichen Dienst wurden im Ausbildungsjahr 2022/2023 vergleichsweise selten mit produktiv verwertbaren Aufgaben betraut (vgl. Tabelle 13). Dies betraf sowohl die An- und Ungelerntentätigkeiten (-5 Tage im Vergleich zum Gesamtdurchschnitt) als auch die Fachkräftetätigkeiten (-7 Tage). Ein Grund für die geringen Einsatzmöglichkeiten am Arbeitsplatz waren lange Abwesenheitszeiten durch externe Ausbildungsphasen. Hier lernten die Auszubildenden im öffentlichen Dienst im Durchschnitt an 25 Tagen. Knapp sieben von zehn Auszubildenden nahmen an ihnen teil.

Im Beruf Verwaltungsfachangestellte/-r war der Zeitaufwand für externe Lehrgänge mit 36 Tagen noch etwas länger, 85 Prozent der Auszubildenden waren einbezogen. Die Anwesenheit am betrieblichen Arbeitsplatz lag daher auch nur knapp über 100 Tage im Jahr und im unteren Bereich für dreijährige Ausbildungsberufe. Die Zeiten für An- und Ungelernten- bzw. Fachkräftetätigkeiten in diesem Beruf waren somit noch etwas niedriger als im Durchschnitt des öffentlichen Diensts. Im Ausbildungsverlauf erhöhten sich zwar die Zeiten für Fachkräftetätigkeiten von 47 Tagen im ersten Ausbildungsjahr auf 60 Tage im dritten Ausbildungsjahr. Dieser Anstieg fiel aber mit 28 Prozent geringer aus als im Durchschnitt des öffentlichen Dienstes (+41 %) oder aller Berufe (+68 %). Insgesamt zeigte sich, dass im öffentlichen Dienst und insbesondere im Beruf Verwaltungsfachangestellte/-r die Integration der Auszubildenden in die laufenden produktiven Arbeiten schwerer fällt als in anderen Ausbildungsbereichen.

Tabelle 13: Zeitstruktur der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023 im öffentlichen Dienst – durchschnittliche Anzahl der Tage pro Auszubildende/-n und Anteil an den Gesamttagen in %

Zeitarten	Insgesamt		Öffentlicher Dienst		Verwaltungsfachangestellte/-r	
	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage	in Tagen	in % der Gesamttage
Tage im Betrieb insgesamt	135	55	121	48	109	43
Tage in der Lehrwerkstatt	6	2	1	0	1	0
Tage im innerbetrieblichen Unterricht	5	2	10	4	5	2
Tage am Arbeitsplatz	124	51	110	44	102	40
Produktive Tage mit An- und Ungelerntentätigkeiten	38	16	33	13	32	13
Produktive Tage mit Fachkräftetätigkeiten	65	27	58	23	53	21
Sonstige Tage	20	8	19	8	18	7
Abwesenheitstage insgesamt	109	45	131	52	143	57
Berufsschultage	58	24	65	26	66	26
Tage in externen Ausbildungsphasen	10	4	25	10	36	14
Urlaubstage und andere freie Tage	28	11	30	12	31	12
Krankheitstage	13	5	11	4	11	4
Tage insgesamt	244	100	252	100	252	100
n	10.797		1.167		562	

Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Vgl. Tabelle 9 für Erläuterungen zum Aufbau der Tabelle.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

5 Übernahme der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen

Wie in Kapitel 3 gezeigt, war die Ausbildung in allen Berufen mit Ausnahme des Berufs Hotelfachmann/-frau im Durchschnitt mit Nettokosten verbunden. Für die investierenden Betriebe müsste es daher – unter der Annahme, dass sie ökonomisch rational handeln – weitere Nutzenkomponenten geben, die die Ausbildung für sie rentabel macht. An erster Stelle ist dabei an die Gewinnung von neuen Fachkräften durch die Übernahme der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen zu denken. Wie wichtig sie für die Betriebe ist, wird anhand der grundsätzlichen Ausbildungsstrategie und des Verbleibs der Ausgebildeten im Betrieb untersucht.

5.1 Übernahmestrategie

Der weit überwiegende Teil der Ausbildungsbetriebe, die in der Erhebung 2022/2023 befragt wurden, bildete mit dem Ziel aus, alle (73 %) oder zumindest einen Teil ihrer Auszubildenden (22 %) zu übernehmen. Lediglich eine kleine Minderheit von fünf Prozent der Betriebe zog nur in Ausnahmefällen eine Weiterbeschäftigung in Betracht. Der Anteil der grundsätzlich an der Übernahme möglichst aller Auszubildenden interessierten Betriebe erhöhte sich dabei vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels über die letzten Jahre stark. So verfolgten 2007 und 2012/2013 rund die Hälfte der Ausbildungsbetriebe diese Strategie, 2017/2018 waren es bereits 62 Prozent. 2022/2023 nahm dieser Wert dann nochmals um elf Prozentpunkte zu (vgl. Wenzelmann u. a. 2025, S. 17f.).

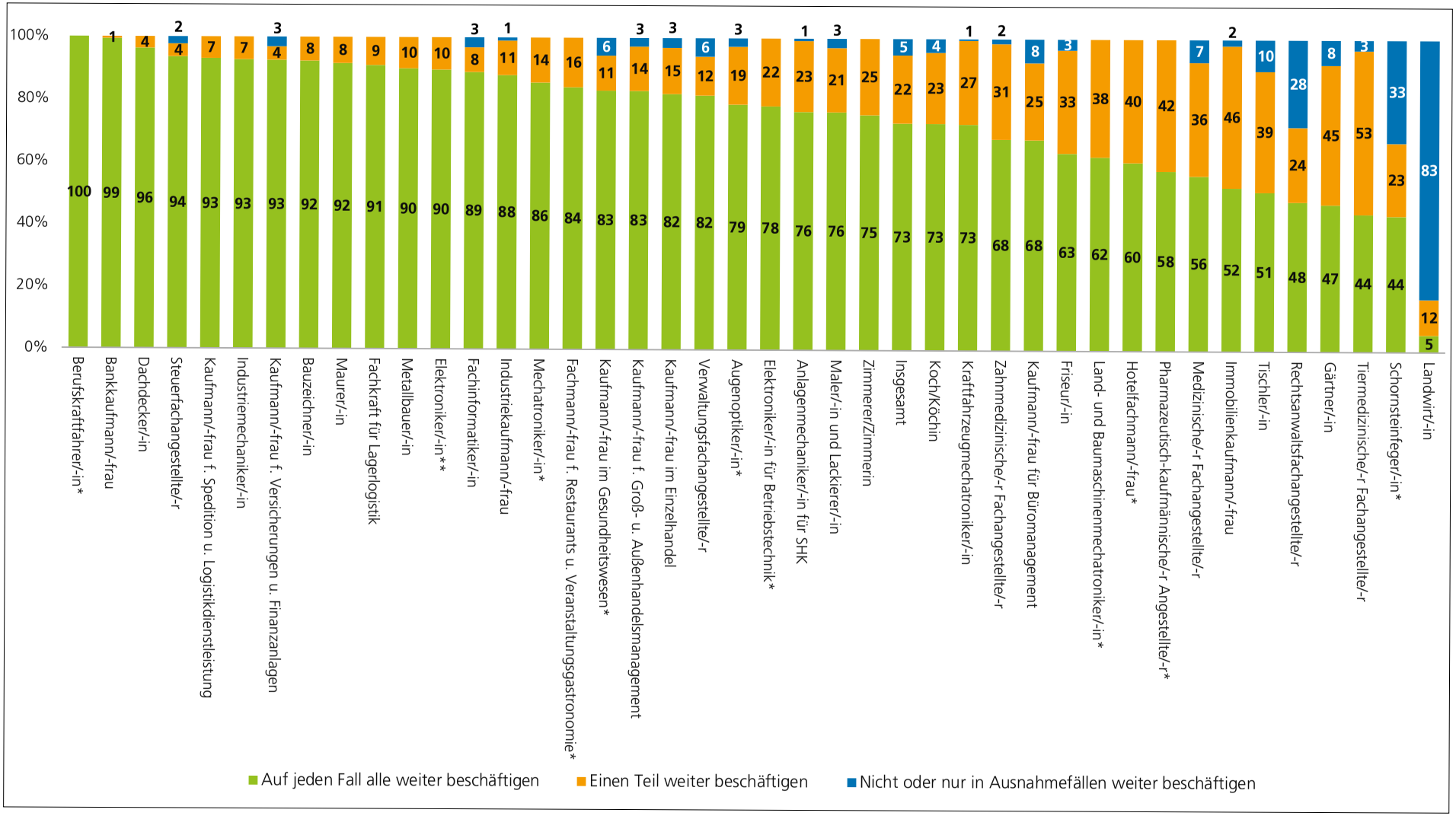
Je nach Beruf zeigten sich in der Erhebung 2022/2023 einige Unterschiede (vgl. Abbildung 4). In den meisten Berufen bestand ein hohes Übernahmeinteresse. Im Beruf Berufskraftfahrer/-in wollten sogar alle Betriebe möglichst alle Auszubildenden übernehmen. Dieser Beruf ist schon seit einigen Jahren von einem akuten Fachkräftemangel betroffen. In elf weiteren Berufen aus den unterschiedlichsten Bereichen lag der Anteil der Betriebe mit einem besonders hohen Übernahmeinteresse bei 90 Prozent und mehr. Hierzu gehörten sowohl einige kaufmännische Berufe (z. B. Bankkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen) als auch Berufe aus dem Baugewerbe (Dachdecker/-in, Maurer/-in), der Industrie (Industriemechaniker/-in) oder dem Handwerk (Elektroniker/-in, Metallbauer/-in). Überdurchschnittliche Anteile zwischen 75 Prozent und 89 Prozent verzeichneten darüber hinaus 13 Berufe. In allen Berufen mit Ausnahme des Berufs Landwirt/-in verfolgten mindestens zwei Drittel der Betriebe das Ziel, entweder alle oder zumindest einen Teil ihrer Auszubildenden weiter im Betrieb zu halten.

In zwölf Berufen lag der Anteil der Betriebe, die möglichst alle Auszubildenden übernehmen wollten, unter 65 Prozent. Dazu gehörten die beiden Berufe aus der Landwirtschaft, vier der sechs freien Berufe, vier Handwerksberufe und zwei Berufe aus Industrie und Handel. Einige dieser Berufe wurden überwiegend in Kleinstbetrieben ausgebildet, z. B. die Berufe Friseur/-in, Landwirt/-in, Schornsteinfeger/-in (vgl. Kapitel 3.3), Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r und Tischler/-in. In kleinen Betrieben war der Übernahmewunsch deutlich niedriger als in größeren Betrieben, was sich u. a. durch den geringeren Fachkräfte(ersatz)bedarf bzw. fehlende Kapazitäten erklären lässt. Auch könnten die Betriebe das höhere Abwanderungsrisiko bereits in ihrer Strategie berücksichtigen (vgl. Wenzelmann u. a. 2025, S. 17f.). Probitreg-

ressionen bestätigen die mit der Betriebsgröße ansteigende Übernahmeabsicht sowohl für die aktuelle als auch für frühere Erhebungen (vgl. Schönfeld u. a. 2020, S. 16f.).

Auffallend war der geringe Übernahmewunsch in der Landwirtschaft und dabei insbesondere im Beruf Landwirt/-in. 83 Prozent der Betriebe wollten in diesem Beruf ihre Auszubildenden nur im Ausnahmefall weiter beschäftigen. Dies korrespondiert mit Aussagen der Betriebe über ihre Ausbildungsgründe (vgl. Kapitel 8). Lediglich für fünf Prozent der Betriebe war die Ausbildung zur Qualifizierung von Fachkräften, die langfristig im Betrieb eingesetzt werden sollen, sehr wichtig (Gesamtdurchschnitt 77 %). Am häufigsten gaben die Betriebe an, dass sie ihr Ausbildungsengagement als eine Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und somit eine Leistung für die Gesellschaft betrachteten. Mit 57 Prozent (Gesamtdurchschnitt 34 %), die dies als sehr wichtigen Ausbildungsgrund nannten, wurde der höchste Wert unter allen Berufen gemessen.

Abbildung 4: Strategie der Ausbildungsbetriebe bei der Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen nach Ausbildungsberufen im Jahr 2022/2023 (Anteile in %)



*Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind. ** Hierbei handelt es sich um den Handwerksberuf mit den Fachrichtungen Automatisierungs- und Systemtechnik und Energie- und Gebäudetechnik. n: 3.186. Die Sortierung der Berufe erfolgt nach der Angabe „Auf jeden Fall alle weiter beschäftigen" in absteigender Reihenfolge. SHK = Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Quelle: BIBB-CBS 2022/2023*

5.2 Verbleib der Ausgebildeten im Betrieb

Auch wenn die meisten Ausbildungsbetriebe ihre Absolventen/Absolventinnen grundsätzlich gerne weiter beschäftigen möchten, ist eine Übernahme nicht immer möglich. Auf betrieblicher Seite können sich beispielsweise die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen einschließlich des Fachkräftebedarfs verändern oder die Leistungen der Absolventen/Absolventinnen nicht ausreichen. Diese wiederum können sich z. B. für alternative Angebote anderer Betriebe entscheiden oder andere berufliche Pläne wie die Aufnahme eines Studiums haben. Um zu untersuchen, wie erfolgreich die Betriebe tatsächlich bei der Fachkräftegewinnung durch die eigene Ausbildung waren, wurden die Betriebe nach dem Verbleib ihrer Absolventen/Absolventinnen nach einem, drei bzw. fünf Jahren im Betrieb befragt. Da hier nur Betriebe Auskunft geben konnten, die über diesen Zeitraum Auszubildende übernommen hatten, lagen nur für 34 Berufe ausreichende Fallzahlen vor.

Im Durchschnitt aller Betriebe waren nach einem Jahr 62 Prozent der Ausgebilden in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt, nach drei Jahren 45 Prozent und nach fünf Jahren 36 Prozent (vgl. Abbildung 5).[22] Die Verbleibsquoten nahmen mit der Betriebsgröße zu. In Kleinstbetrieben arbeitete z. B. nach einem Jahr noch etwa jede/-r zweite Ausbildungsabsolvent/-absolventin im Ausbildungsbetrieb, in Großbetrieben 82 Prozent. Auch nach fünf Jahren waren in Großbetrieben im Durchschnitt noch 56 Prozent der selbst Ausgebildeten im Betrieb, in Kleinstbetrieben lediglich 24 Prozent (vgl. Wenzelmann u. a. 2025, S. 18f.).

Wirft man nun einen Blick auf die verschiedenen Ausbildungsberufe, konnten in elf Berufen die Betriebe nach einem Jahr im Durchschnitt mehr als 70 Prozent der Ausgebildeten im Betrieb halten. Hierzu gehörten eine Reihe von kaufmännischen Berufen wie Bankkaufmann/-frau, Kaufmann/-frau im Einzelhandel oder Industriekaufmann/-frau sowie mit dem Beruf Verwaltungsfachangestellte/-r der einzige Beruf aus dem öffentlichen Dienst. Für den öffentlichen Dienst wurden insgesamt die höchsten Verbleibsquoten ermittelt, insbesondere nach drei (63 %) bzw. fünf Jahren (60 %) lag er deutlich vor den anderen Ausbildungsbereichen. In den beiden MINT-Berufen mit dreieinhalbjähriger Ausbildungsdauer Industriemechaniker/-in (90 %) und Mechatroniker/-in (82 %), in denen die Nettokosten sehr hoch waren (vgl. Kapitel 3.2), konnten die Betriebe ebenfalls den größten Teil der Ausgebildeten zumindest ein Jahr weiter beschäftigen. Allerdings zeigten sich hier deutliche Unterschiede beim mittelfristigen Verbleib. So reduzierte sich der Anteil im Beruf Mechatroniker/-in nach fünf Jahren recht deutlich auf 39 Prozent, während im Beruf Industriemechaniker/-in im Durchschnitt 55 Prozent der Ausgebildeten im Ausbildungsbetrieb verblieben. Allen elf Berufen gemeinsam ist, dass sie auch bei der Übernahmestrategie (vgl. Abbildung 4) mit Anteilen über 80 Prozent für das Ziel, möglichst alle Absolventen/Absolventinnen zu übernehmen, im vorderen Bereich zu finden waren. Die Zahlen zum Verbleib belegen, dass die Betriebe in diesen Berufen bei der Umsetzung ihrer Strategie relativ erfolgreich waren.

In anderen Berufen, in denen die Betriebe ebenfalls ein hohes Übernahmeinteresse hatten (Anteile von 90 % oder mehr für die Strategie, möglichst alle Absolventen/Absolventinnen zu übernehmen), gelang dies deutlich schlechter. Besonders betroffen waren die Handwerksberufe Maurer/-in, Metallbauer/-in und Dachdecker/-in mit Verbleibsquoten nach einem Jahr

22 In vielen Wirtschaftszweigen existieren tarifvertragliche oder firmeninterne Vereinbarungen zur Übernahme von Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung. Oft ist dabei eine befristete Übernahme, z. B. für ein Jahr, vorgesehen. In der CBS liegen keine Informationen darüber vor, ob es in den Betrieben entsprechende Vereinbarungen gab. In 35 Prozent der Ausbildungsbetriebe galt im September 2022 ein Branchen- oder Firmentarifvertrag.

zwischen 51 und 54 Prozent. Auch in den Berufen Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen (56 %) und Bauzeichner/-in (54 %) waren die Quoten unterdurchschnittlich.

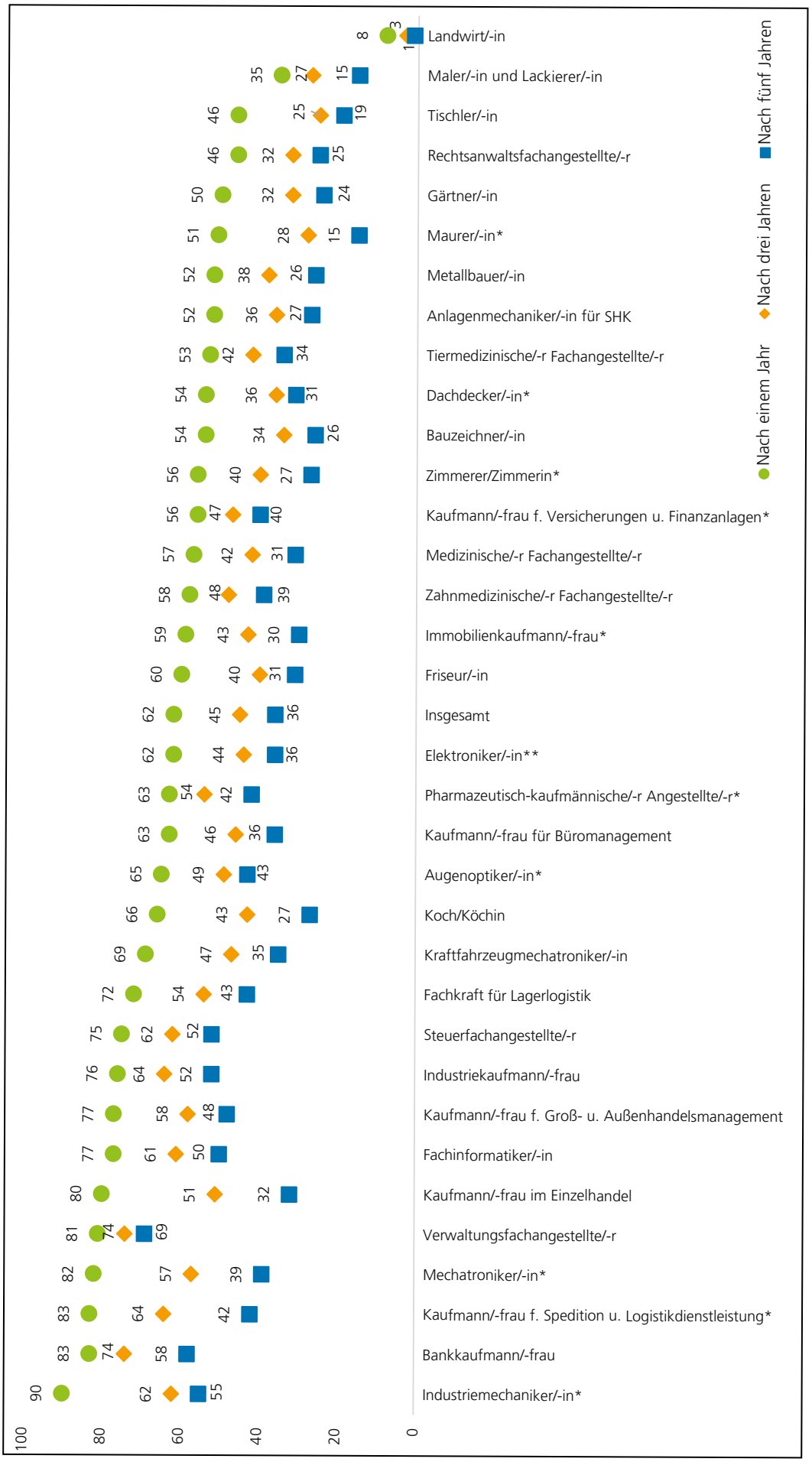
Verbleibsquoten nach einem Jahr von 50 Prozent und weniger wurden in den Berufen Gärtner/-in (50 %), Rechtsanwaltsfachangestellte/-r (46 %), Tischler/-in (46 %), Maler/-in und Lackierer/-in (35 %) und Landwirt/-in (8 %) gemessen. In diesen Berufen war aber auch das Übernahmeinteresse vergleichsweise gering. Lediglich im Beruf Maler/-in und Lackierer/-in verfolgten 76 Prozent der Betriebe die Strategie, möglichst alle Auszubildenden zu übernehmen, in den anderen Berufen lagen die Anteile um die 50 Prozent bzw. im Beruf Landwirt/-in bei fünf Prozent.

Über die Jahre gingen die Verbleibsquoten deutlich zurück. Dies betraf die Berufe aber in unterschiedlichem Ausmaß. In den Berufen Verwaltungsfachangestellte/-r (69 %), Bankkaufmann/-frau (58 %), Industriemechaniker/-in (55 %), Industriekaufmann/-frau (52 %), Steuerfachangestellte/-r (52 %) und Fachinformatiker/-in (50 %) waren nach fünf Jahren noch mindestens die Hälfte der ehemaligen Auszubildenden im Betrieb. In diesen Berufen gelang die Gewinnung von Fachkräften durch die Ausbildung auch auf längere Sicht.

In einigen Berufen war der Verbleib nach einem Jahr recht hoch, in den folgenden Jahren reduzierte sich jedoch der Anteil der im Betrieb Verbliebenen kräftig. Beispiele hierfür sind die Ausbildungsberufe Kaufmann/-frau im Einzelhandel (von 80 % nach einem Jahr auf 32 % nach fünf Jahren), Mechatroniker/-in (von 82 % auf 39 %), Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung (von 83 % auf 42 %) und Koch/Köchin (von 66 % auf 27 %). Die längerfristige Übernahme und die Deckung des Fachkräftebedarfs durch die eigene Ausbildung fielen in einigen Berufen deutlich schwerer als in anderen. In elf Berufen waren weniger als 30 Prozent der ehemaligen Auszubildenden nach fünf Jahren noch in ihrem Ausbildungsbetrieb. Neben den fünf Berufen, bei denen es bereits nach einem Jahr eine große Abwanderung gab und in denen die Betriebe im Durchschnitt ein eher geringes Übernahmeinteresse hatten (s. o.), betraf dies auch die Berufe Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Koch/Köchin und Zimmerer/Zimmerin mit einem durchschnittlichen Übernahmeinteresse (Anteile von 73 % bis 76 % für die Strategie, möglichst alle Absolventen/Absolventinnen zu übernehmen) sowie die Berufe Bauzeichner/-in, Maurer/-in und Metallbauer/-in mit einem hohen Übernahmeinteresse (Anteile von 90 % bis 92 %).

Insgesamt zeigte sich, dass der mittel- bis langfristige Verbleib insbesondere im Handwerk schwierig war, obwohl dort in den meisten Berufen ein großes Interesse bestand, durch die Ausbildung neue Fachkräfte zu gewinnen. Noch geringer waren die Verbleibsquoten in der Landwirtschaft. Dort bildeten die Betriebe aber häufig bereits nicht mit der Prämisse aus, die Auszubildenden nach der Ausbildung auch übernehmen zu wollen.

Abbildung 5: Selbst Ausgebildete, die im Durchschnitt ein, drei bzw. fünf Jahre nach Ausbildungsende noch im Betrieb waren, nach Ausbildungsberufen (Anteile in %)



** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind. ** Hierbei handelt es sich um den Handwerksberuf mit den Fachrichtungen Automatisierungs- und Systemtechnik und Energie- und Gebäudetechnik. n: 2.682 (nach einem Jahr); 2.529 (nach drei Jahren); 2.471 (nach fünf Jahren). Die Sortierung der Berufe erfolgt nach der Angabe „Nach einem Jahr" in absteigender Reihenfolge. SHK = Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Quelle: BIBB-CBS 2022/2023*

6 Kosten für die Personalgewinnung externer Fachkräfte

Neue Fachkräfte kann ein Betrieb auch über den externen Arbeitsmarkt rekrutieren. Hierbei entstehen Personalgewinnungskosten, die bei der Weiterbeschäftigung ehemaliger Auszubildender entfallen. Wie hoch diese Kosten für die Rekrutierung der zuletzt eingestellten Fachkraft in dem Beruf waren, für den auch die Ausbildungskosten ermittelt wurden, wurde in 2.147 Ausbildungsbetrieben erhoben (vgl. Kapitel 2.2.5). Befragt wurden Betriebe, die seit 2020 mindestens eine Fachkraft über den externen Arbeitsmarkt eingestellt hatten. Ausreichende Fallzahlen lagen für 32 Berufe vor.

Im Durchschnitt aller Ausbildungsbetriebe kostete die Personalgewinnung einer neuen Fachkraft 12.808 Euro (vgl. Abbildung 6). Bei einer dreijährigen Ausbildung entsprach dies etwa 56 Prozent der gesamten Nettokosten. Wie bei den Ausbildungskosten gab es auch bei den Personalgewinnungskosten eine hohe Varianz zwischen den Betrieben. Bei etwa der Hälfte der Betriebe lagen sie unter 7.000 Euro, bei knapp einem Fünftel jedoch über 20.000 Euro. Unterschiede gab es beispielsweise nach Region, Betriebsgröße oder Ausbildungsbereich. So stiegen die Personalgewinnungskosten mit der Betriebsgröße an und waren im öffentlichen Dienst (19.748 €) und in Industrie und Handel (16.577 €) im Durchschnitt am höchsten (vgl. Schönfeld/Wenzelmann 2026a, S. 22f.; Wenzelmann u. a. 2025, S. 15).

Die Spannweite zwischen den Berufen mit den niedrigsten und höchsten Personalgewinnungskosten lag bei etwa 25.000 Euro. Mit hohen Personalgewinnungskosten mussten vor allem Betriebe rechnen, die kaufmännische Fachkräfte suchten. Unter den 13 Berufen mit Personalgewinnungskosten von mehr als 15.000 Euro befanden sich acht kaufmännische Berufe aus Industrie und Handel und dem öffentlichen Dienst sowie mit den Berufen Medizinische/-r Fachangestellte/-r und Steuerfachangestellte/-r zwei weitere Berufe mit kaufmännisch-verwaltenden Aufgaben. Auch die drei MINT-Berufe Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Industriemechaniker/-in und Fachinformatiker/-in gehörten zu dieser Gruppe. In einigen dieser Berufe wie Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement, Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung und Medizinische/-r Fachangestellte/-r waren die Nettokosten der Ausbildung (vgl. Kapitel 3.1) in Anbetracht der hohen Personalgewinnungskosten vergleichsweise niedrig, insbesondere vor dem Hintergrund der in vielen Branchen und Berufen angespannten Lage auf den regionalen Arbeitsmärkten (vgl. Kapitel 7). In anderen Berufen wie Bankkaufmann/-frau, Industriemechaniker/-in und Verwaltungsfachangestellte/-r hingegen lagen sowohl die Nettokosten der Ausbildung als auch die Personalgewinnungskosten im oberen Bereich.

Für die anderen 19 Berufe, die ausgewertet werden konnten, wurden unterdurchschnittliche Personalgewinnungskosten ermittelt. Weniger als 10.000 Euro fielen im Durchschnitt in acht der zehn Handwerksberufe an. Am niedrigsten waren sie in diesem Ausbildungsbereich mit weniger als 6.000 Euro in den Berufen Friseur/-in und Maurer/-in. Der Durchschnittswert für das Handwerk von 9.449 Euro wurde nur noch von der Landwirtschaft mit 7.385 Euro unterboten. Leicht unter diesem Wert lagen dabei die Personalgewinnungskosten mit 7.303 Euro im Beruf Landwirt/-in, etwas höher im Beruf Gärtner/-in mit 8.458 Euro. Relativ kostengünstig war die Personalgewinnung auch in den Berufen Koch/Köchin (5.686 €) und Hotelfachmann/-frau (7.858 €) aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe und den freien Berufen Rechtsanwaltsfachangestellte/-r (7.257 €) und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (6.390 €).

Betrachtet man die verschiedenen Kostenkomponenten (vgl. Kapitel 2.2.5), waren mit 7.176 Euro und einem Anteil von 56 Prozent an den gesamten Personalgewinnungskosten die Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit der größte Kostentreiber (vgl. Abbildung 6). Hier fielen insbesondere die Personalkosten der Beschäftigten, die durch informelles Training die neue Fachkraft einarbeiteten und daher nicht ihre eigentlichen Aufgaben im Betrieb wahrnehmen konnten, mit 6.650 Euro ins Gewicht (vgl. Tabelle 14 für eine detaillierte Auflistung aller berücksichtigten Kostenkomponenten). An Weiterbildungskosten für den Besuch von Kursen wendeten die Betriebe hingegen nur knapp über 500 Euro auf. In allen Berufen mit Ausnahme des Berufs Dachdecker/-in (37 %) bildeten die Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit den größten Kostenblock. In den meisten Berufen entfiel mindestens die Hälfte der Gesamtkosten auf diesen Bereich.

Für die Berechnung der Personalkosten der Beschäftigten für informelles Training wurde der Zeitaufwand der Fach- und Führungskräfte für die Einarbeitung der neuen Fachkraft erfasst. Berücksichtigt wurden dabei nur Zeiten, in denen diese sich ausschließlich mit der neuen Fachkraft befassten und keine produktiv verwertbaren Arbeiten für den Betrieb ausführten. Im Durchschnitt aller Ausbildungsbetriebe investierten die Fach- und Führungskräfte etwa 210 Stunden, wobei in Industrie und Handel (278 Stunden) und im öffentlichen Dienst (372 Stunden) höhere Zeiten anfielen, in den drei anderen Ausbildungsbereichen niedrigere (zwischen 154 und 173 Stunden). Etwa 60 Prozent der Einarbeitungszeit wurde durch Fachkräfte erbracht. Zwischen den Berufen gab es eine erhebliche Bandbreite. So lag die Verantwortung für die informelle Einarbeitung in den Berufen Fachkraft für Lagerlogistik, Industriemechaniker/-in, Kaufmann/-frau für Büromanagement, Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung, Bankkaufmann/-frau, Hotelfachmann/-frau und Industriekaufmann/-frau vornehmlich bei den Fachkräften (Anteile von 71 % bis 79 %), während in den Berufen Landwirt/-in (Fachkräfteanteil 10 %), Metallbauer/-in (38 %) und Friseur/-in (43 %) zu einem großen Teil die Führungskräfte gefordert waren.

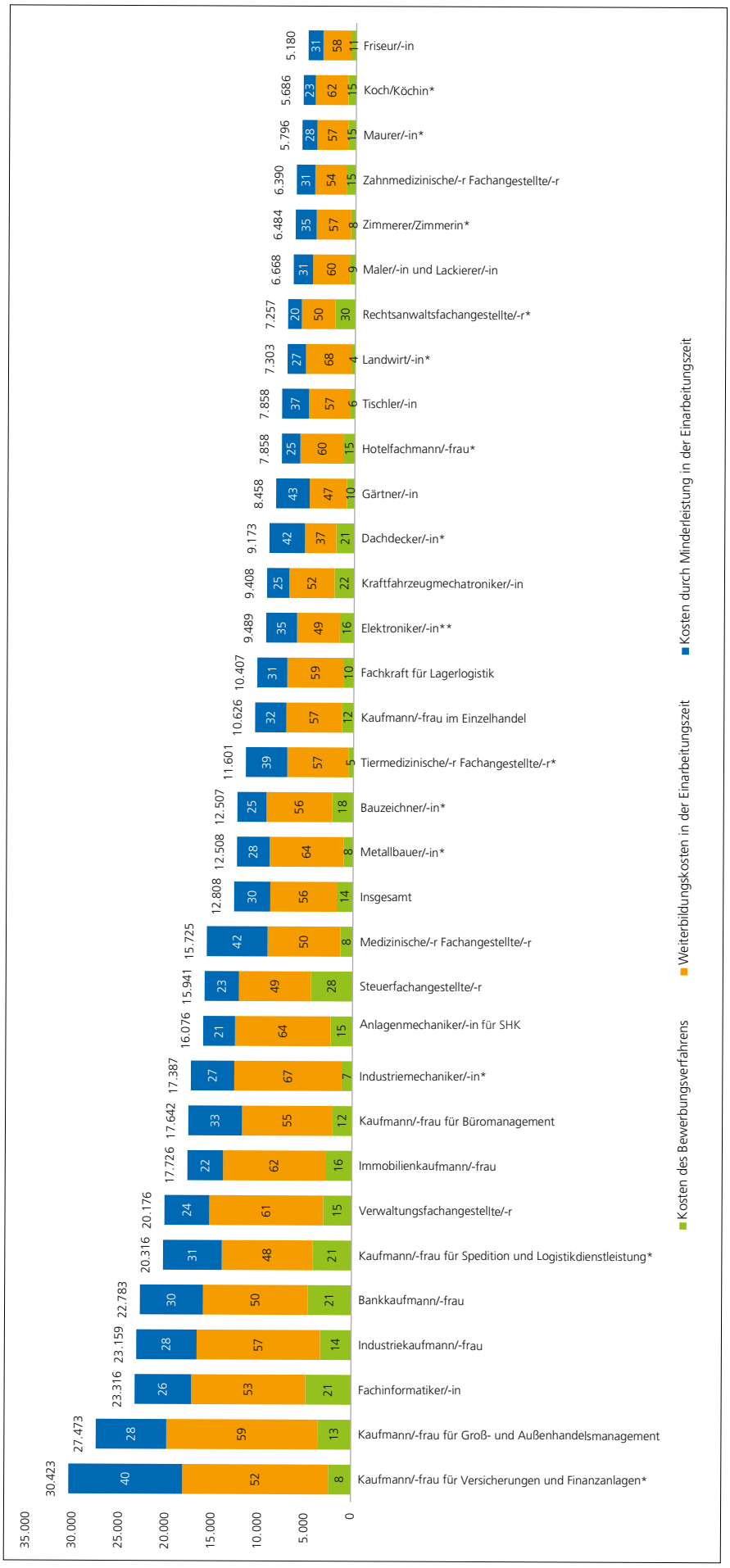
Einen vergleichsweisen geringen Zeitaufwand durch andere Beschäftigte zwischen 96 und 137 Stunden erforderte die Einarbeitung in den Handwerksberufen Friseur/-in, Dachdecker/-in, Maurer/-in, Zimmerer/Zimmerin, Tischler/-in und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in. Auch in den Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r, Rechtsanwaltsfachangestellte/-r und Koch/Köchin lag er unterhalb von 140 Stunden. Wesentlich zeitintensiver war hingegen das informelle Training unter Anleitung in einigen kaufmännischen Berufen wie Kaufmann/-frau für Büromanagement, Verwaltungsfachangestellte/-r, Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen und Industriekaufmann/-frau sowie in den MINT-Berufen Industriemechaniker/-in und Fachinformatiker/-in. Hier lag die durchschnittliche Stundenzahl bei über 300 Stunden bis hin zu 405 Stunden. In diesen Berufen benötigten die neuen Fachkräfte auch eine relativ lange Einarbeitungszeit zwischen 4,4 und sechs Monaten, während im Durchschnitt aller Berufe 3,6 Monate anfielen. Da in den meisten dieser Berufe auch das Lohnniveau überdurchschnittlich war, erklärt dies die hohen Weiterbildungskosten.

Mit einem Anteil von 30 Prozent an den Personalgewinnungskosten und 3.883 Euro waren die Kosten durch Minderleistung in der Einarbeitungszeit der zweitgrößte Kostenfaktor. Mit Anteilen zwischen 40 und 43 Prozent hatten sie in den Berufen Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen, Medizinische/-r Fachangestellte/-r, Dachdecker/-in und Gärtner/-in ein relativ hohes Gewicht, in Berufen wie Rechtsanwaltsfachangestellte/-r, Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und Immobilienkaufmann/-frau waren sie mit Anteilen um die 20 Prozent dagegen von geringerer Bedeutung. In absoluten

Zahlen differierten die Kosten zwischen 1.307 Euro im Beruf Koch/Köchin und 12.272 Euro im Beruf Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen.

Mit 14 Prozent wiesen die Kosten für das Bewerbungsverfahren (1.749 €) den geringsten Anteil an den Personalgewinnungskosten auf. In zehn Berufen machten die Aufwendungen weniger als 1.000 Euro aus. Dies betraf z. B. die landwirtschaftlichen Berufe Landwirt/-in und Gärtner/-in sowie einige Handwerksberufe wie Friseur/-in, Tischler/-in oder Zimmerer/Zimmerin. Hohe Bewerbungskosten von über 4.000 Euro fielen in den Berufen Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung, Steuerfachangestellte/-r, Bankkaufmann/-frau und Fachinformatiker/-in an. In diesen Berufen wurde von einem Teil der Betriebe externe Beratung in Anspruch genommen, die mit hohen Kosten verbunden ist.

Abbildung 6: Personalgewinnungskosten für eine neu eingestellte Fachkraft nach Kostenarten und Ausbildungsberufen (Anteile der Kostenarten in %, Gesamtpersonalgewinnungskosten in €)



** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind.*
*** Hierbei handelt es sich um den Handwerksberuf mit den Fachrichtungen Automatisierungs- und Systemtechnik und Energie- und Gebäudetechnik.*
n: 2.147. Für Fallzahlen nach Berufen siehe Tabelle 14. Die Sortierung der Berufe erfolgt nach der Höhe der Personalgewinnungskosten in absteigender Reihenfolge.
SHK = Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

Tabelle 14: Personalgewinnungskosten für eine neu eingestellte Fachkraft nach Kostenarten und Ausbildungsberufen (in €)

Kostenarten	Insgesamt	Industrie und Handel	Industrie und Handel					
			Bankkaufmann/-frau	Bauzeichner/-in*	Fachinformatiker/-in	Fachkraft für Lagerlogistik	Hotelfachmann/-frau*	Immobilienkaufmann/-frau
Kosten des Bewerbungsverfahrens	1.749	2.258	4.715	2.296	4.927	1.071	1.160	2.860
Inserierungskosten	840	1.123	2.285	1.545	1.870	607	589	1.685
Personalkosten für das Bewerbungsverfahren	543	652	588	570	1.034	411	505	977
Kosten für externe Beratung	366	482	1.841	180	2.023	52	67	198
Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit	7.176	9.475	11.278	7.061	12.295	6.118	4.714	11.014
Kosten für Weiterbildungskurse	250	290	1.469	297	659	64	17	444
Arbeitsausfallkosten durch Weiterbildungskurse	276	354	1.818	391	675	101	122	567
Personalkosten durch informelles Training	6.650	8.831	7.992	6.373	10.961	5.953	4.576	10.003
Kosten durch Minderleistung in der Einarbeitungszeit	3.883	4.844	6.790	3.150	6.094	3.218	1.983	3.853
Personalgewinnungskosten insgesamt	12.808	16.577	22.783	12.507	23.316	10.407	7.858	17.726
n	2.147	976	33	24	73	46	22	31

Kostenarten	Industrie und Handel							
	Industriekaufmann/-frau	Industriemechaniker/-in*	Kaufmann/-frau für Büromanagement**	Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement	Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung*	Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen*	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	Koch/Köchin*
Kosten des Bewerbungsverfahrens	3.346	1.138	2.108	3.593	4.202	2.426	1.246	851
Inserierungskosten	1.560	606	1.205	1.554	2.035	825	836	485
Personalkosten für das Bewerbungsverfahren	979	532	692	849	885	975	331	333
Kosten für externe Beratung	807	0	211	1.190	1.282	625	79	34
Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit	13.310	11.572	9.754	16.294	9.770	15.725	6.018	3.528
Kosten für Weiterbildungskurse	431	162	273	242	102	630	95	33
Arbeitsausfallkosten durch Weiterbildungskurse	435	214	376	416	252	1.447	208	72
Personalkosten durch informelles Training	12.444	11.196	9.105	15.635	9.416	13.648	5.715	3.423
Kosten durch Minderleistung in der Einarbeitungszeit	6.503	4.677	5.781	7.586	6.344	12.272	3.362	1.307
Personalgewinnungskosten insgesamt	23.159	17.387	17.642	27.473	20.316	30.423	10.626	5.686
n	61	22	164	50	24	22	59	25

Kostenarten	Handwerk	Handwerk					
		Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Dachdecker/-in*	Elektroniker/-in	Friseur/-in	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	Maler/-in und Lackierer/-in
Kosten des Bewerbungsverfahrens	1.304	2.346	1.953	1.528	558	2.113	568
Inserierungskosten	666	941	1.050	766	269	1.157	313
Personalkosten für das Bewerbungsverfahren	417	771	422	423	288	640	236
Kosten für externe Beratung	222	634	481	339	1	316	19
Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit	5.213	10.316	3.381	4.625	3.026	4.899	4.021
Kosten für Weiterbildungskurse	199	296	35	171	348	439	58
Arbeitsausfallkosten durch Weiterbildungskurse	198	287	20	184	256	313	81
Personalkosten durch informelles Training	4.816	9.732	3.326	4.270	2.422	4.147	3.882
Kosten durch Minderleistung in der Einarbeitungszeit	2.931	3.415	3.840	3.336	1.597	2.396	2.079
Personalgewinnungskosten insgesamt	9.449	16.076	9.173	9.489	5.180	9.408	6.668
n	625	60	29	60	46	64	36

Kostenarten	Handwerk				Landwirtschaft	Landwirtschaft	
	Maurer/-in*	Metallbauer/-in*	Tischler/-in	Zimmerer/ Zimmerin*		Gärtner/-in	Landwirt/-in*
Kosten des Bewerbungsverfahrens	859	1.003	476	509	501	832	321
Inserierungskosten	641	628	211	232	226	374	154
Personalkosten für das Bewerbungsverfahren	218	253	262	277	164	221	104
Kosten für externe Beratung	0	122	4	0	111	237	63
Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit	3.320	8.017	4.481	3.719	4.274	4.010	4.998
Kosten für Weiterbildungskurse	20	437	78	113	58	7	43
Arbeitsausfallkosten durch Weiterbildungskurse	16	171	49	53	47	23	16
Personalkosten durch informelles Training	3.285	7.409	4.354	3.552	4.170	3.980	4.940
Kosten durch Minderleistung in der Einarbeitungszeit	1.617	3.489	2.901	2.256	2.610	3.616	1.984
Personalgewinnungskosten insgesamt	5.796	12.508	7.858	6.484	7.385	8.458	7.303
n	20	24	48	23	72	38	20

Kostenarten	Freie Berufe	Freie Berufe					Öffentlicher Dienst	Öffentlicher Dienst
		Medizinische/-r Fachangestellte/-r	Rechtsanwaltsfachangestellte/-r*	Steuerfachangestellte/-r	Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r*	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r		Verwaltungsfachangestellte/-r
Kosten des Bewerbungsverfahrens	1.551	1.329	2.151	4.484	569	951	2.725	3.075
Inserierungskosten	621	585	676	1.648	111	435	1.196	1.654
Personalkosten für das Bewerbungsverfahren	504	510	502	766	458	443	1.200	1.320
Kosten für externe Beratung	426	234	973	2.070	0	74	329	101
Weiterbildungskosten in der Einarbeitungszeit	5.518	7.868	3.623	7.763	6.565	3.437	12.980	12.261
Kosten für Weiterbildungskurse	211	82	55	583	159	248	777	995
Arbeitsausfallkosten durch Weiterbildungskurse	229	193	56	576	242	185	688	990
Personalkosten durch informelles Training	5.079	7.593	3.512	6.603	6.164	3.004	11.514	10.276
Kosten durch Minderleistung in der Einarbeitungszeit	3.753	6.527	1.482	3.695	4.467	2.001	4.043	4.840
Personalgewinnungskosten insgesamt	10.823	15.725	7.257	15.941	11.601	6.390	19.748	20.176
n	329	102	25	80	23	82	145	85

** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind.*

*** Der Beruf Kaufmann/-frau für Büromanagement wird in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk und öffentlicher Dienst ausgebildet. Die hier aufgeführten Durchschnittswerte beziehen sich auf alle Ausbildungsbetriebe unabhängig vom Ausbildungsbereich. Befragt wurden in Industrie und Handel 139 Betriebe, im Handwerk 12 Betriebe und im öffentlichen Dienst 13 Betriebe.*

Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

7 Betriebliche Einschätzungen zum regionalen Fachkräfte- und Ausbildungsmarkt

Wie hoch der Nutzen der Betriebe durch die Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ist, hängt auch von der Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte auf den regionalen Arbeitsmärkten ab. Insbesondere in Regionen oder Berufen mit akutem oder erwartetem Fachkräftemangel reduziert die eigene Ausbildung die Abhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt und senkt das Risiko von Ausfallkosten durch nicht besetzte Fachkräftestellen. Die in der Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 befragten Ausbildungsbetriebe beurteilten die regionale Fachkräftelage überwiegend kritisch. So schätzten sie 29 Prozent als schlecht, 42 Prozent sogar als sehr schlecht und lediglich acht Prozent als gut oder sehr gut ein (vgl. Abbildung 7). Fünf Jahre zuvor urteilten die damals befragten Betriebe in ähnlicher Relation (vgl. Wenzelmann/Schönfeld 2022, S. 163f.). Dies verdeutlicht, dass viele Betriebe bereits über einen längeren Zeitraum mit Besetzungsproblemen konfrontiert sein dürften. Kleinere Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten waren dabei nochmals besonders betroffen. Unter ihnen betrug der Anteil der Betriebe mit einer schlechten bzw. sehr schlechten Marktbeurteilung 2022/2023 rund 75 Prozent. Für mittlere Betriebe (55 %) bzw. Großbetriebe (43 %) stellte sich die Lage zwar als nicht gut, aber doch erheblich besser dar. Kleinere Betriebe sind eher auf lokale Arbeitsmärkte begrenzt, während größere Betriebe auch überregional agieren können und auf regionale Engpässe z. B. leichter durch höhere Vergütungen oder Anpassungen der Arbeitsbedingungen reagieren können. Nach Ausbildungsbereichen war die Fachkräftesituation im Handwerk (81 %) und in den freien Berufen (79 %) besonders angespannt. In Industrie und Handel, der Landwirtschaft und im öffentlichen Dienst lagen die entsprechenden Anteile zwischen 62 und 65 Prozent.

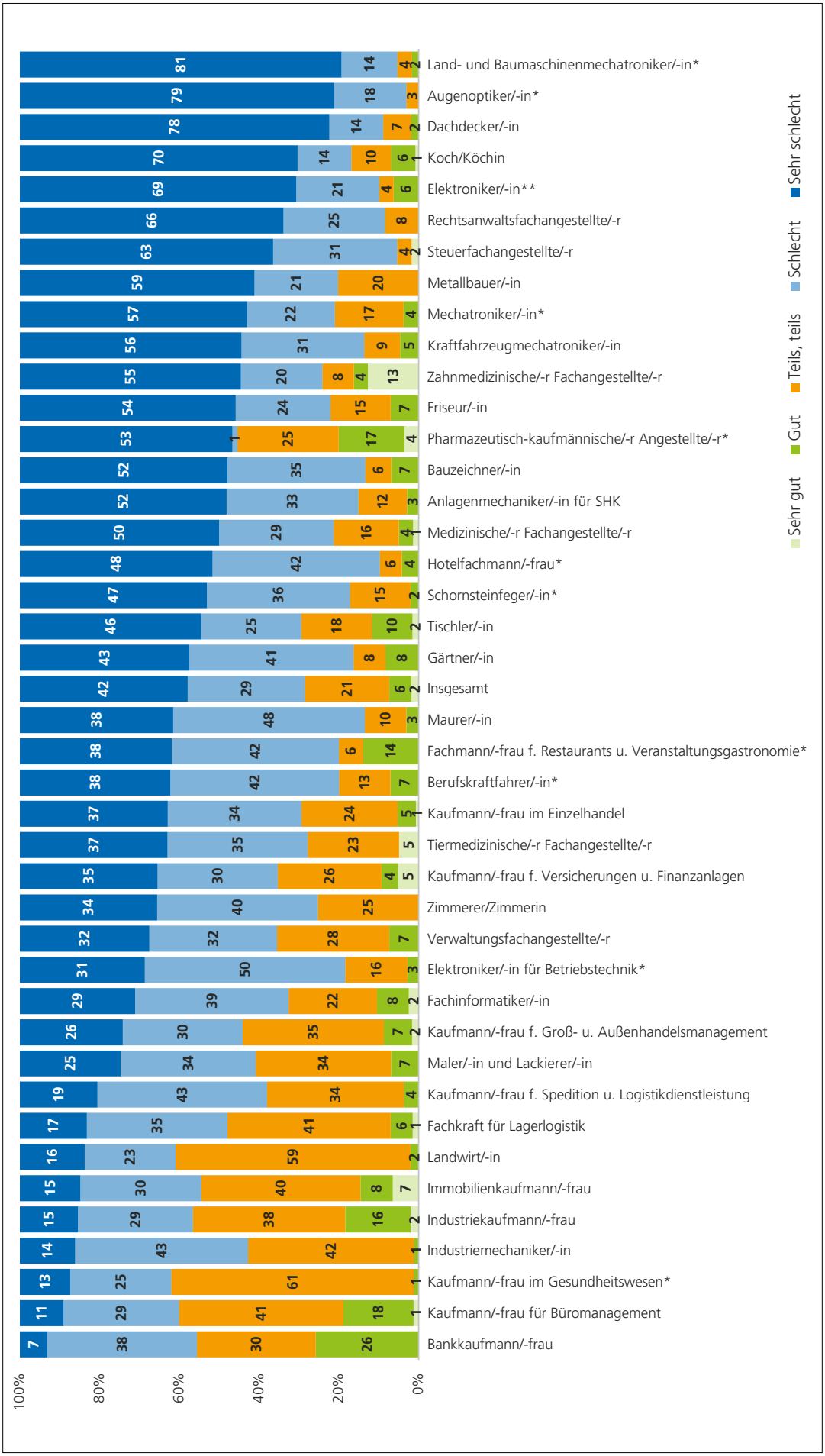
In den meisten Ausbildungsberufen stuften mehr als 50 Prozent der Betriebe den regionalen Fachkräftemarkt als schlecht bzw. sehr schlecht ein (vgl. Abbildung 7). Lediglich in den kaufmännischen Berufen Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen, Kaufmann/-frau für Büromanagement, Industriekaufmann/-frau, Bankkaufmann/-frau und Immobilienkaufmann/-frau sowie im Beruf Landwirt/-in wurde die 50-Prozent-Marke mit Werten zwischen 38 und 45 Prozent unterschritten. Besonders kritisch war die Lage in 17 Berufen, in denen 80 Prozent und mehr der Betriebe sie als sehr schlecht bzw. schlecht einschätzten. Zu ihnen gehörten acht der 13 Handwerksberufe, u. a. die Berufe Dachdecker/-in, Augenoptiker/-in und Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in mit Anteilswerten von über 90 Prozent. Ähnlich prekär war die Situation in den drei Berufen aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe, für die Auswertungen möglich sind, sowie in den freien Berufen Steuerfachangestellte/-r und Rechtsanwaltsfachangestellte/-r. Außerdem waren in dieser Gruppe aus Industrie und Handel die Berufe Bauzeichner/-in, Berufskraftfahrer/-in und Elektroniker/-in für Betriebstechnik vertreten. Bei den beiden Berufen aus der Landwirtschaft zeigte sich ein Gefälle. Während im Beruf Landwirt/-in (39 %) relativ geringe Probleme bestanden, berichteten im Beruf Gärtner/-in 84 Prozent der Betriebe von schlechten bzw. sehr schlechten Bedingungen.

Informationen über die Vakanzzeit untermauern die für viele Betriebe schwierige Fachkräftesituation. So lagen zwischen dem gewünschten und dem tatsächlichen Einstellungsdatum der zuletzt über dem Arbeitsmarkt rekrutierten Fachkraft in den Ausbildungsbetrieben

im Durchschnitt rund 18 Wochen. Kleinstbetriebe waren mit etwas mehr als 20 Wochen von längeren Suchzeiten betroffen, in Großbetrieben waren sie mit knapp unter zehn Wochen halb so lang. Nach Ausbildungsbereichen ergaben sich mit Abstand die höchsten Vakanzzeiten mit etwa 26 Wochen im Handwerk. In Industrie und Handel schätzten die Betriebe sie auf zwölf Wochen, in der Landwirtschaft auf zehn Wochen. Entsprechend zeigten sich auch die größten Probleme in den Handwerksberufen Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Dachdecker/-in, Elektroniker/-in und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in mit Vakanzzeiten von deutlich über 20 Wochen.[23] Wesentlich schneller gelang die Besetzung von Fachkräftestellen mit Vakanzzeiten von zehn Wochen oder weniger in den kaufmännischen Berufen Kaufmann/-frau für Büromanagement, Bankkaufmann/-frau und Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement sowie im Beruf Fachkraft für Lagerlogistik.

23 Die Vakanzzeit wurde nur in Betrieben erhoben, die seit 2020 mindestens eine Fachkraft eingestellt hatten. Für 22 der 41 Berufe lagen ausreichende Fallzahlen für Auswertungen vor.

Abbildung 7: Einschätzungen der Betriebe zur Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt der Region nach Ausbildungsberufen (Anteile in %)



** Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind. ** Hierbei handelt es sich um den Handwerksberuf mit den Fachrichtungen Automatisierungs- und Systemtechnik und Energie- und Gebäudetechnik. n: 3.167. Die Sortierung der Berufe erfolgt nach der Einschätzung „sehr schlecht" in aufsteigender Reihenfolge. SHK = Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik.*

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

Viele Betriebe haben nicht nur Probleme, ihre Fachkräftestellen zu besetzen, sondern auch bei der Suche nach geeigneten Auszubildenden. Der Anteil der nicht besetzten Ausbildungsplätze hat sich über die letzten Jahre stark erhöht. 2010 waren beispielsweise rund 15 Prozent aller angebotenen Ausbildungsplätze unbesetzt, 2023 35 Prozent (vgl. z. B. Fitzenberger/Leber/Schwengler 2024). Analog zur Lage auf den regionalen Fachkräftemärkten wurden die Ausbildungsbetriebe in der Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023 auch um eine Einschätzung zu den regionalen Ausbildungsmärkten gebeten (vgl. Kapitel 2.2.6). Hier zeigte sich ebenfalls eine angespannte Lage, die sich aber im Durchschnitt leicht positiver darstellte als auf den Fachkräftemärkten. Jeweils 29 Prozent der Ausbildungsbetriebe stuften sie als schlecht ein, mit 33 Prozent war der Anteil der sehr schlechten Bewertungen für die Ausbildungsmärkte aber rund zehn Prozentpunkte niedriger als für die Fachkräftemärkte. 13 Prozent berichteten von einer sehr guten oder guten Verfügbarkeit von geeigneten Auszubildenden, für Fachkräfte lag der Anteil fünf Prozentpunkte niedriger. Wie bei den Fachkräftemärkten waren auch bei den Ausbildungsmärkten kleinere Betriebe sowie Handwerksbetriebe stärker betroffen.

Differenziert man nach Ausbildungsberufen, äußerten sich insbesondere Betriebe besorgt, die die Berufe Berufskraftfahrer/-in, Dachdecker/-in, Hotelfachmann/-frau, Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie, Koch/Köchin und Rechtsanwaltsfachangestellte/-r ausbildeten. Der Anteil der sehr schlechten bzw. schlechten Bewertungen betrug in diesen Berufen 80 Prozent und mehr. In elf Berufen konstatierten weniger als 50 Prozent der Betriebe eine schlechte oder sehr schlechte Situation. Darunter befanden sich mit den Berufen Tischler/-in, Zimmerer/Zimmerin und Land- und Baumaschinenmechatroniker/-in auch drei Handwerksberufe, in denen sich die Fachkräftesituation sehr viel schlechter darstellte (Anteile schlechter bzw. sehr schlechter Beurteilungen zwischen 71 % und 95 %; vgl. Abbildung 7). Auch in einer Reihe von weiteren Berufen wurde die Ausbildungsmarktlage deutlich positiver eingeschätzt als die Fachkräftelage. Dies galt z. B. für die Berufe Augenoptiker/-in, Bauzeichner/-in, Elektroniker/-in, Gärtner/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in und Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r. Umgekehrt gab es nur wenige Berufe, in denen die regionalen Ausbildungsmärkte wesentlich schlechter als die Fachkräftemärkte beurteilt wurden. Dies betraf vor allem die Berufe Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen und Berufskraftfahrer/-in. In letzterem Beruf entschieden sich 94 Prozent der Betriebe für eine schlechte oder sehr schlechte Bewertung des regionalen Ausbildungsmarkts.

Diese Zahlen veranschaulichen die Probleme, die viele Betriebe bereits im Vorfeld einer geplanten Ausbildung haben, um ihre Ausbildungsplätze mit geeigneten Auszubildenden zu besetzen. Seit Jahren bestehen auf dem Ausbildungsmarkt Passungsprobleme, insbesondere auf regionaler und Berufsebene (vgl. Christ u. a. 2024).

8 Fazit mit Blick auf Ausbildungsgründe und die Zufriedenheit mit dem Kosten-Nutzen-Verhältnis der Ausbildung

Im Ausbildungsjahr 2022/2023 investierten die Ausbildungsbetriebe im gesamtdeutschen Durchschnitt 8.086 Euro pro Jahr und Auszubildende/-n in die duale Ausbildung. Die differenzierte Auswertung nach Ausbildungsberufen zeigte allerdings, dass die reine Durchschnittsbetrachtung erhebliche Unterschiede verdeckt. So betrug die Spannweite zwischen den Berufen mit den niedrigsten und höchsten Nettokosten rund 20.000 Euro (vgl. Kapitel 3). Bei rund 26 Prozent aller Auszubildenden überstiegen die Erträge die Bruttokosten, die Ausbildung war in diesen Fällen nicht nur kostendeckend, sondern führte zu Nettoerträgen. Andererseits fielen für etwa 16 Prozent der Auszubildenden Nettokosten von über 20.000 Euro an (vgl. Wenzelmann u. a. 2025, S. 5). Nettokosten im unteren Bereich ergaben sich vor allem in einigen kaufmännischen Berufen, in der Landwirtschaft und in den freien Berufen. Hohe Nettokosten betrafen insbesondere MINT-Berufe.

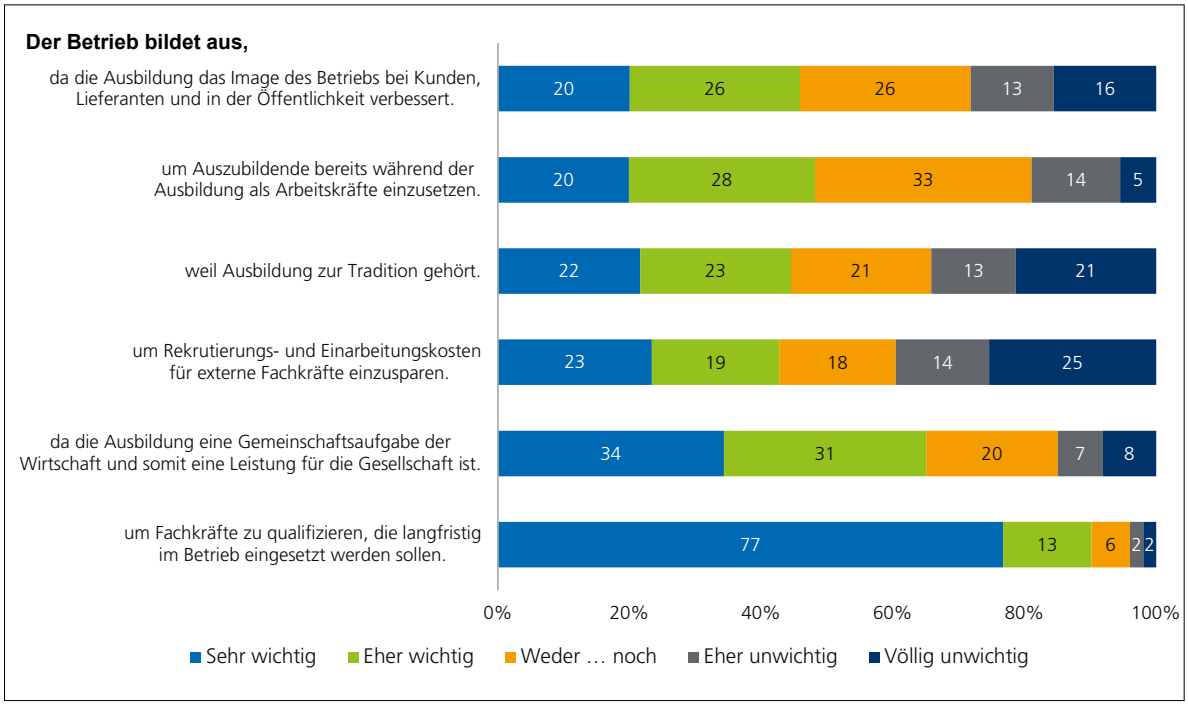
Diese Zahlen verdeutlichen, dass die meisten Betriebe bei ihren Ausbildungsentscheidungen nicht nur die reine Ausbildungszeit im Blick haben dürften, sondern auch den Nutzen, den sie durch die Übernahme der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen erzielen können. Neben der Einsparung von Personalgewinnungskosten (vgl. Kapitel 6) ist hier vor allem die Gewinnung von im Betrieb sozialisierten Fachkräften entscheidend. Die Wichtigkeit zeigte sich zum einen in der grundsätzlichen Übernahmestrategie: So bildeten fast alle Betriebe mit dem Ziel aus, alle (73 %) oder zumindest einen Teil ihrer Auszubildenden (22 %) zu übernehmen. Ein hohes Übernahmeinteresse bestand dabei in fast allen Berufen. Lediglich im Beruf Landwirt/-in lag der entsprechende Anteil deutlich unter 50 Prozent (vgl. Kapitel 5.1). Zum anderen ist auf die schwierige Lage auf den regionalen Fachkräftemärkten zu verweisen. Sieben von zehn Betriebe schätzten die Verfügbarkeit geeigneter Fachkräfte im Ausbildungsberuf als schlecht oder sehr schlecht ein. Auch hier gab es nur wenige Berufe, in denen die Lage besser beurteilt wurde (vgl. Kapitel 7). Da die Fachkräftegewinnung über die externen Arbeitsmärkte vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen voraussichtlich auch in Zukunft angespannt bleiben wird, ist die eigene Ausbildung somit eine wichtige Investition in die Zukunftssicherung des Betriebs bzw. der Branche, für die auch Kosten in Kauf genommen werden. Eine ausreichende Zahl von Fachkräften in den verschiedenen Berufen wird nur dann zur Verfügung stehen, wenn kontinuierlich ausgebildet wird.

Dass die Fachkräftegewinnung das zentrale Ausbildungsmotiv war, bestätigten die Ausbildungsbetriebe in der Frage zur Wichtigkeit verschiedener Ausbildungsgründe (vgl. Abbildung 8).[24] 77 Prozent 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 vier Prozent der Ausbildungsbetriebe. Die Ausbildung ermöglicht es den Betrieben, die Auszubildenden über einen längeren Zeitraum kennenzulernen. Daher können sie im Regelfall davon ausgehen, dass diese die betrieblichen Anforderungen erfüllen. Das Risiko einer Fehlbesetzung dürfte somit gerin-

24 Die Abfrage erfolgte nicht explizit berufsspezifisch, sondern für die eigene Ausbildung im Betrieb insgesamt. Etwa 85 Prozent der Betriebe bildeten im Ausbildungsjahr 2022/2023 allerdings nur in dem untersuchten Ausbildungsberuf aus.

ger ausfallen als bei einer Besetzung über den externen Arbeitsmarkt. Die Betriebe können zudem bereits während der Ausbildung betriebsspezifische Kenntnisse und Kompetenzen, die über die in der Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte hinausgehen, vermitteln (vgl. Schweri/Aepli/Kuhn 2021; Wenzelmann 2026).

Abbildung 8: Wichtigkeit von Gründen für die eigene Ausbildung (in %)



n: 3.096–3.120 (unterschiedliche Fallzahlen je nach Grund). Die Sortierung erfolgt nach der Einschätzung „sehr wichtig" in aufsteigender Reihenfolge.

Quelle: BIBB-CBS 2022/2023

Allerdings sind die Übernahme und die mittel- und langfristige Weiterbeschäftigung der Auszubildenden sowohl vonseiten der Betriebe als auch der Ausgebildeten nicht immer möglich (vgl. Kapitel 5.2). In diesen Fällen lassen sich die Ausbildungsinvestitionen nicht oder nur teilweise kompensieren. Kleinere Betriebe waren stärker betroffen ebenso wie einige Handwerksberufe oder die Landwirtschaft. Besser gelang die Gewinnung von Fachkräften durch die Ausbildung auf längere Sicht im öffentlichen Dienst, in einer Reihe von kaufmännischen Berufen sowie in einigen MINT-Berufen wie Industriemechaniker/-in oder Fachinformatiker/-in.

Um einschätzen zu können, wie zufrieden die Betriebe letztendlich mit der Ausbildung und ihren Investitionen waren, sollten auch die Ausbildungsgründe berücksichtigt werden, denn nicht in allen Berufen wurde vorrangig allein zur Fachkräftegewinnung ausgebildet (vgl. Abbildung 8). Gegenüber diesem Ziel blieben zwar die weiteren abgefragten Ausbildungsgründe in ihrer Bedeutung deutlich zurück, jedoch verwiesen auch fast zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe auf die Ausbildung als Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und somit auf eine Leistung für die Gesellschaft als einen sehr wichtigen bzw. eher wichtigen Grund. Sie beschränkten sich nicht nur auf ihre betriebliche Sicht, sondern hatten die gesellschaftliche Verantwortung einschließlich der Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses in ihrer Branche im Blick. Besonders häufig wurde dieser Grund in landwirtschaftlichen Betrieben und in Betrieben des Hotel- und Gaststättengewerbes als wichtig oder sehr wichtig eingestuft, vergleichsweise selten in den freien Berufen, im Einzelhandel und im Beruf Maurer/-in. Auszubildende bereits während

der Ausbildung produktiv einsetzen zu können, spielte in etwas weniger als der Hälfte der Betriebe eine sehr wichtige bzw. eher wichtige Rolle. In 16 Berufen war der Arbeitseinsatz aber bei Anteilen von 50 Prozent und mehr von größerer Bedeutung. Dies galt vor allem für Betriebe, die in den freien Berufen und in der Landwirtschaft ausbildeten, sowie für ausbildende Betriebe in Berufen wie Berufskraftfahrer/-in, Friseur/-in, Hotelfachmann/-frau, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in und Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie.

Fragt man die Ausbildungsbetriebe direkt danach, wie zufrieden sie alles in allem mit dem Verhältnis von Nutzen und Kosten der eigenen betrieblichen Ausbildung seien, äußerten sich die meisten Betriebe positiv.[25] Auf einer fünfstufigen Skala von 1 „sehr zufrieden" bis 5 „völlig unzufrieden" waren 60 Prozent sehr zufrieden oder eher zufrieden, nur neun Prozent eher unzufrieden bzw. völlig unzufrieden. Der öffentliche Dienst wies unter den Ausbildungsbereichen die höchste Zufriedenheit auf (69 % sehr zufrieden bzw. eher zufrieden). Da hier zugleich im Durchschnitt die höchsten Nettokosten ermittelt wurden, ist dies ein Hinweis, dass bei der subjektiven Einschätzung auch andere Faktoren berücksichtigt wurden. Im öffentlichen Dienst bestand z. B. ein hohes Übernahmeinteresse, die Fachkräftegewinnung war auch auf mittelfristige Sicht häufig erfolgreich. Die Zufriedenheitswerte im Handwerk waren hingegen unterdurchschnittlich (49 % sehr zufrieden bzw. eher zufrieden). In neun der 13 Handwerksberufe lag der Anteil der Betriebe, die sich sehr zufrieden bzw. eher zufrieden äußerten, unter 50 Prozent, beispielsweise in den Berufen Tischler/-in (37 %) und Metallbauer/-in (38 %). In den beiden Berufen waren die Nettokosten zwar vergleichsweise niedrig, aber eine mittel- oder auch nur kurzfristige Übernahme der Ausgebildeten gelang vergleichsweise selten, sodass bei vielen Betrieben der langfristige Nutzen wegfallen dürfte. Dies dürfte auch die geringere Zufriedenheit in kleineren Betrieben erklären, da bei ihnen tendenziell weniger Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen im Betrieb verbleiben.[26]

Insgesamt zeigen die Daten zu Kosten und Nutzen der Ausbildung im Ausbildungsjahr 2022/2023, dass Betriebe weiterhin bereit sind, in die eigene Ausbildung zu investieren, und sich diese Investitionen für die Mehrzahl der Betriebe auszahlen. Zugleich wurde aber auch deutlich, dass es in einigen Berufen wesentlich schwerer fällt, ein ausgeglichenes Kosten-Nutzen-Verhältnis sicherzustellen. Die Zahl und der Anteil der ausbildenden Betriebe sind seit einigen Jahren rückläufig. So beteiligten sich 2023 18,8 Prozent aller Betriebe an der Ausbildung, 2007 lag die Ausbildungsbetriebsquote noch bei 24,1 Prozent (vgl. Mohr 2025b). Wie in Kapitel 7 dargestellt, hat ein Teil der Betriebe bereits im Vorfeld einer geplanten Ausbildung Probleme, Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies kann zu einem ungewollten Rückzug führen. Viele Betriebe halten zwar daran fest, ihren Fachkräftebedarf über die eigene Ausbildung decken zu wollen, und bieten Ausbildungsplätze an, stoßen dabei aber zunehmend auf Rekrutierungsschwierigkeiten – insbesondere kleinere und Handwerksbetriebe (vgl. Leber/Schwengler 2025; Mohr 2025a). Die Berufsbildungspolitik sollte hier ansetzen, um die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass auch in diesen Betrieben weiterhin eine qualitativ gute und wirtschaftliche Ausbildung möglich ist. Änderungen in der Ausbildungsorganisation oder an den Inhalten sollten daher auch den Aspekt der Finanzierbarkeit berücksichtigen und möglichst wenige Betriebe durch zu strenge oder anspruchsvolle Vorgaben ausschließen. Zudem ist es aus betrieblicher Perspektive wichtig, dass ein ausreichendes Angebot an geeigneten Ausbildungsinteressierten vorhanden ist. In den diversen Berufsorientierungsprogrammen

25 Auch diese Frage bezog sich nicht auf einen bestimmten Ausbildungsberuf, sondern auf die gesamte Ausbildung im Betrieb.

26 Auch in früheren Kosten-Nutzen-Erhebungen zeigten sich ähnliche Unterschiede in der Zufriedenheit der Betriebe, vgl. hierzu die multivariaten Auswertungen von Schönfeld u. a. (2016, S. 150f.) mit den Daten der Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/2013.

sollte daher verstärkt auf die Chancen hingewiesen werden, die in einer dualen Ausbildung liegen, zumal es auch in diesen Berufen gute Karriere- und Verdienstmöglichkeiten gibt (vgl. z. B. The Stepstone Group 2026).

Literaturverzeichnis

Beicht, Ursula; Walden, Günter; Herget, Hermann: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. Bielefeld 2004

Bennewitz, Emanuel; Klinge, Silke; Neu-Yanders, Nathalie; Leber, Ute; Schwengler, Barbara: Auswirkungen des Angriffskrieges auf die Ukraine auf die Betriebe in Deutschland und weitere Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022. Nürnberg 2023. URL: **https://doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1523.pdf** (Stand: 23.04.2026)

Bossler, Mario; Popp, Martin: Arbeitsmarktanspannung aus beruflicher und regionaler Sicht: Die steigende Knappheit an Arbeitskräften bremst das Beschäftigungswachstum. In: IAB-Kurzbericht (2023) 12

Burstedde, Alexander; Tiedemann, Jurek: IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2027. Aktualisierung mit Daten bis 2022: Zuwanderung kann Alterung ausgleichen. In: IW-Report (2024) 33

Christ, Alexander; Schuss, Eric; Oeynhausen, Stephanie; Milde, Bettina: Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024, S. 15–33

Dehnbostel, Peter: Lernen im Prozess der Arbeit. Münster 2007

Dörsam, Michael; Langen, Henrika: Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen in der Berufsbildungsstatistik. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025, S. 262–265

Fitzenberger, Bernd; Leber, Ute; Schwengler, Barbara: IAB-Betriebspanel: Rekordhoch beim Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen. In: IAB-Kurzbericht (2024) 16

Gehret, Alexander; Kuhn, Andreas; Schweri, Jürg: Lohnt sich die Ausbildung von Lernenden? Kosten, Nutzen und Ausbildungsqualität aus Sicht der Betriebe 2025. Zollikofen 2025. URL: **https://www.sfuvet.swiss/sites/default/files/2025-11/EHB_Kosten-Nutzen_2025.pdf** (Stand: 23.04.2026)

Kroll, Stephan: MINT-Berufe im dualen System (BBiG bzw. HwO), Deutschland 2022. Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2022.xlsx** (Stand: 23.04.2026)

Leber, Ute; Schwengler, Barbara: Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Strategien der Fachkräftesicherung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 54 (2025) 1, S. 8–12

Lindley, Robert M.: The Demand for Apprentice Recruits by the Engineering Industry, 1951–71. In: Scottish Journal of Political Economy 22 (1975) 1, S. 1–24

Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Schur, Alexander; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc I.: Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum: Ergebnisse der achten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. Bonn 2024. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19940** (Stand: 23.04.2026)

Mayerl, Martin; Schlögl, Peter; Schmölz, Alexander: Wie wird berufliches Lernen im Betrieb organisiert? Empirische Einblicke in den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung in Österreich. In: SWS-Rundschau 59 (2019) 3, S. 234–254

Merrilees, William J.: Alternative Models of Apprentice Recruitment: With Special Reference to the British Engineering Industry. In: Applied Economics 15 (1983) 1, S. 1–21

Miraglia, Mariella; Johns, Gary: The Social and Relational Dynamics of Absenteeism From Work: A Multilevel Review and Integration. In: Academy of Management Annals 15 (2021) 1, S. 37–67

Mohr, Sabine: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025a, S. 217–220

Mohr, Sabine: Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025b, S. 211–216

Mohrenweiser, Jens; Backes-Gellner, Uschi: Apprenticeship Training: For Investment or Substitution? In: International Journal of Manpower 31 (2010) 5, S. 545–562

Pfeifer, Harald: Works councils and absenteeism of apprentices: An empirical analysis. In: Economic and Industrial Democracy 41 (2020) 3, S. 672–692

Pfeifer, Harald; Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung – Ein Dauerbrenner. In: Bellmann, Lutz; Büchter, Karin; Frank, Irmgard; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.): Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern. Bonn 2021, S. 113–126

Rausch, Andreas: Prozessnahe und retrospektive Erhebungsmethoden der Arbeitsanalyse in der betrieblichen Ausbildung. In: Empirische Pädagogik 26 (2012) 2, S. 247–270

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (Hrsg.): Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung. Abschlussbericht. Bielefeld 1974

Schlögl, Peter; Mayerl, Martin: 'How' and 'why' cannot be separated: empirical insights into the company-based part of apprenticeship training in Austria. In: Studies in Continuing Education 46 (2024) 2, S. 230–245

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://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-784263** (Stand: 05.01.2026)

Schönfeld, Gudrun; Jansen, Anika; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld 2016. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/9106** (Stand: 23.04.2026)

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung - Ergebnisse einer Betriebsbefragung für das Ausbildungsjahr 2022/2023. In: Dietl, Stefan F.; Schmidt, Hermann; Weiss, Reinhold; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch, 297. Ergänzungslieferung 2026a, S. 1–31

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2025: Starker Anstieg von deutlich über sechs Prozent im zweiten Jahr in Folge. Bonn 2026b. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20846** (Stand: 23.04.2026)

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2022: Erstmals im Durchschnitt über 1.000 Euro – Anstieg aber unterhalb der Inflationsrate. Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18490** (Stand: 23.04.2026)

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix; Dionisius, Regina; Pfeifer, Harald; Walden, Günter: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld 2010. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/6218** (Stand: 23.04.2026)

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald: Struktur und Aufwand des betrieblichen Ausbildungspersonals. Empirische Analysen auf Basis der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebungen. Bonn 2024. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19934** (Stand: 23.04.2026)

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald; Risius, Paula; Wehner, Caroline: Ausbildung in Deutschland - eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. In: BIBB Report (2020) 1

Schreiber, Daniel; Biebeler, Hendrik; Milolaza, Anita; Nies, Nicole; Sabbagh, Helena; Weigel, Tanja: Planung und Gestaltung von Ausbildung im Kontext des Lernens im Prozess der Arbeit. Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19227** (Stand: 23.04.2026)

Schweri, Jürg; Aepli, Manuel; Kuhn, Andreas: The costs of standardized apprenticeship curricula for training firms. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 13 (2021) 16

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufsbildungsstatistik 2022. EVAS-Nummer 21211. Ergänzung zur Datenbank GENESIS-Online. Statistischer Bericht. Wiesbaden 2023. URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-berufsbildungsstatistik-2110300227005.html** (Stand: 10.09.2025)

The Stepstone Group (Hrsg.): Ausbildung 2026: Einstiegsgehälter spiegeln wirtschaftlichen Wandel. Presseinformation vom 7.4.2026. Düsseldorf 2026. URL: **https://www.eqs-news.com/de/news/media/ausbildung-2026-einstiegsgehaelter-spiegeln-wirtschaftlichen-wandel/db3d20b8-af96-4845-b7ee-c26035795d57_de** (Stand: 14.04.2026)

Uhly, Alexandra: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025, S. 154–165

Wenzelmann, Felix: Ausbildungsordnungen aus betrieblicher Sicht: Verlangen sie zu viel, zu wenig oder beides? In: BIBB Report (2026) 4

Wenzelmann, Felix: Ausbildungsmotive und die Zeitaufteilung der Auszubildenden im Betrieb. In: Journal for Labour Market Research 45 (2012) 2, S. 125–145

Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: Konzepte und Methodik der siebten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. Bonn 2025. URL: **https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-783683** (Stand: 23.04.2026)

Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn 2022. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17630** (Stand: 23.04.2026)

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. In: BIBB Report (2025) 2

Abstract

Das Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht seit vielen Jahren die Kosten und den Nutzen der betrieblichen Ausbildung auf der Grundlage von Betriebsbefragungen. Die letzte Erhebung lieferte Daten für das Ausbildungsjahr 2022/2023. Der Beruf ist ein wichtiger Einflussfaktor für Kostenunterschiede. Daher präsentiert die Publikation differenzierte Ergebnisse für 41 Ausbildungsberufe, die nach den Regeln des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung ausgebildet werden.

Analysiert werden die Bruttokosten, Erträge und Nettokosten der Ausbildung, die Zeitaufteilung, die Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen und die Kosten für die Personalgewinnung externer Fachkräfte. Ergänzend werden die regionalen Fachkräfte- und Ausbildungsmärkte betrachtet. Insgesamt vermittelt die Publikation einen umfassenden Überblick über das Kosten-Nutzen-Verhältnis der betrieblichen Ausbildung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung untersucht seit vielen Jahren die Kosten und den Nutzen der betrieblichen Ausbildung auf der Grundlage von Betriebsbefragungen. Die letzte Erhebung lieferte Daten für das Ausbildungsjahr 2022/2023. Der Beruf ist ein wichtiger Einflussfaktor für Kostenunterschiede. Daher präsentiert die Publikation differenzierte Ergebnisse für 41 Ausbildungsberufe, die nach den Regeln des Berufsbildungsgesetzes bzw. der Handwerksordnung ausgebildet werden.

Analysiert werden die Bruttokosten, Erträge und Nettokosten der Ausbildung, die Zeitaufteilung, die Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen und die Kosten für die Personalgewinnung externer Fachkräfte. Ergänzend werden die regionalen Fachkräfte- und Ausbildungsmärkte betrachtet. Insgesamt vermittelt die Publikation einen umfassenden Überblick über das Kosten-Nutzen-Verhältnis der betrieblichen Ausbildung.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-8474-2788-9

Bundesinstitut für Berufsbildung