Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Exzellenzinitiative
Berufliche Bildung
Ausbildung macht Zukunft.

Berufsbildungsbericht 2024








Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

wenn ich bei Unternehmen zu Gast bin, dann steht die Fachkräftefrage immer ganz oben auf der Agenda. Ein vielschichtiges Thema. Einige der Zahlen, die Sie in diesem Berufsbildungsbericht finden, geben Zuversicht. 2022 hatte sich bereits ein leicht positiver Trend auf dem Ausbildungsmarkt angedeutet. 2023 hat er sich gefestigt und konnte sogar ausgebaut werden. Dennoch gibt es noch Luft nach oben. Angebot, Nachfrage und Vertragsabschlüsse liegen weiterhin unter dem Niveau vor der Pandemie. Deswegen bleibt das Thema Fachkräfte bei uns im Ministerium auch ganz oben auf der Agenda.

Das fängt bei der Förderung von Basiskompetenzen an. Das Startchancen-Programm zielt genau in diese Richtung, damit wir die nötige Trendwende – Stichwort Pisa – in der Bildung schaffen. 20 Milliarden Euro bringen Bund und Länder auf, um über zehn Jahre rund 4.000 Schulen mit besonders großen Herausforderungen auch besonders zu unterstützen. Wir erneuern damit das Aufstiegsversprechen. Und mehr Chancen für junge Menschen, das heißt am Ende auch: Mehr Fachkräfte für unsere Betriebe.

Gleichzeitig machen wir die duale Berufsausbildung insgesamt noch attraktiver, damit sich mehr Schulabgängerinnen und Schulabgänger für die berufliche Bildung entscheiden und dann beste Ausbildungsbedingungen vorfinden. Dafür haben wir die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung gestartet. Mit den Initiativen unter diesem Dach – von neuen rechtlichen Regeln über Förderprogramme bis hin zu besserer individueller Unterstützung – setzen wir neue Standards für eine berufliche Bildung am Puls der Zeit und stärken unser erfolgreiches duales Ausbildungssystem.

Dieser Bericht zeigt aber auch, wo noch Handlungsbedarf ist. 2023 blieben mehr junge Menschen auf Ausbildungsplatzsuche erfolglos – und zugleich mehr Stellen unbesetzt. Alle Beteiligten müssen sich fragen: Welche strukturellen Faktoren gibt es, die die Passungsprobleme erklären? Welche Gruppe von jungen Menschen ist besonders betroffen? Wie sieht der weitere Bildungsverlauf von ihnen aus? Aus den Antworten auf diese Fragen müssen wir Schlüsse ziehen. Mir ist wichtig, dass wir dabei auch die 20- bis 34-Jährigen verstärkt in den Blick nehmen, die ohne formalen Berufsabschluss geblieben sind. Sie verdienen eine zweite Chance. Wir haben bereits die rechtlichen Weichen gestellt, um ihre individuelle berufliche Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs festzustellen und sie besser in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren.

Nutzen wir die Potenziale, die wir haben; im Inland wie aus dem Ausland. Der Fachkräftemangel darf nicht zur Bremse unserer Volkswirtschaft werden, gerade in diesen Zeiten der Transformation. Ohne Fachkräfte kein digitaler Wandel, keine Energiewende, kein Wohlstand. Unser Engagement für beste berufliche Bildung zahlt sich vielfach aus. Gehen wir daher diesen Weg gemeinsam weiter.



Bettina Stark-Watzinger
Mitglied des Deutschen Bundestages
Bundesministerin für Bildung und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste kompakt 3

1 Der Ausbildungsmarkt 2023 und seine Herausforderungen 4

2 Die Ausbildungsmarktsituation 2023 21

2.1 Die Bewerbersituation ... 21
2.1.1 Entwicklung der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger und Ausblick bis 2030 ... 21
2.1.2 Nachfrage nach einer dualen Ausbildung nach BBiG/HwO ... 22
2.1.3 Entwicklung des Übergangsbereichs/Übergang in Ausbildung ... 26

2.2 Das Ausbildungsangebot ... 29
2.2.1 Angebotene Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO ... 29
2.2.2 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung ... 31
2.2.3 Ausbildung und duales Studium ... 33

2.3 Neue Ausbildungsverhältnisse und Ausbildungsbilanz 2023 ... 34
2.3.1 Integrierte Ausbildungsberichterstattung ... 34
2.3.2 Ausbildung in Berufen nach BBiG/HwO ... 42
2.3.3 Berufe außerhalb des dualen Systems: Anfängerinnen und Anfänger in Berufen des Gesundheitswesens ... 61
2.3.4 Berufe außerhalb des dualen Systems: Anfängerinnen und Anfänger in Sozial- und Bildungsberufen ... 63
2.3.5 Berufe außerhalb des dualen Systems: Ausbildung in Berufen des Öffentlichen Dienstes ... 66
2.3.6 Prognose zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt 2024 ... 66

2.4 Entwicklung nach Ausbildungsstart ... 67
2.4.1 Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber und unbesetzte Stellen ... 67
2.4.2 Verbleib der bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber ... 74
2.4.3 Nachvermittlung ... 80
2.4.4 Junge Menschen in Teilzeitberufsausbildung ... 82
2.4.5 Integration von jungen Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Ausbildung ... 84
2.4.6 Vertragslösungen ... 90
2.4.7 Prüfungserfolg ... 94

2.5 Übergang in den Arbeitsmarkt ... 95
2.5.1 Übernahmeverhalten der Betriebe/Übergang in Beschäftigung ... 95
2.5.2 Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss ... 96
2.5.3 Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ... 98

2.6 Höherqualifizierende Berufsbildung und berufliche Weiterbildung ... 99

3 Gesamtüberblick der berufsbildungspolitischen Aktivitäten und Programme der Bundesregierung *105*

4 Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstitut für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2024 *135*

4.1 Gemeinsame Stellungnahme von Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Länderbank ... 135

4.2 Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ... 136

4.3 Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ... 137

4.4 Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Länder ... 139

Verzeichnis der Schaubilder ... 141

Verzeichnis der Tabellen ... 142

Abkürzungsverzeichnis ... 143

Stichwortverzeichnis ... 144

Impressum **147**

Das Wichtigste kompakt

Anfängerinnen und Anfänger im (Aus-)Bildungsgeschehen

Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Berufsausbildung ist 2023 im Vorjahresvergleich gestiegen. Innerhalb dieses Sektors stiegen die Anfängerzahlen in der dualen Berufsausbildung um 1,7 %, die in den schulischen Ausbildungen des Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesens um 2,0 %. Im „Übergangsbereich" nahm die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger um 4,3 % zu. Hierin zeigt sich vermutlich die verstärkte Einmündung von zugewanderten ukrainischen Jugendlichen. Für den Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung" ergab sich ein Rückgang. Im Sektor „Studium" gab es 2023 einen leichten Anstieg.

Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Jahr 2023 um 3,0 % auf 489.200 gestiegen. Nachdem im Jahr 2022 nur im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel ein Anstieg zu verzeichnen war, legten im Jahr 2023 in nahezu allen Zuständigkeitsbereichen die Neuabschlüsse zu. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge blieb im Jahr 2023 allerdings noch immer deutlich unterhalb des Vor-Corona-Niveaus (−6,8 % zu 2019).

Zuwächse bei Ausbildungsangebot und Nachfrage nach dualer Ausbildung

Im Jahr 2023 ist das Ausbildungsangebot im Vorjahresvergleich weiter um 3,4 % auf 562.600 gestiegen. Für die Ausbildungsnachfrage nach traditioneller Definition ergab sich ein Zuwachs um 3,6 % auf 515.600. Auch die erweiterte Nachfrage, die Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative miteinbezieht, ist um 3,2 % auf 552.900 gestiegen. Der Ausbildungsmarkt blieb somit im Jahr 2023 in sich stabil. Die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation lag zum zweiten Mal über 100. Sowohl beim Angebot (−2,7 % zu 2019) als auch bei der Nachfrage bestand 2023 noch ein deutlicher Abstand zum Niveau von vor der Pandemie (traditionell −6,2 %; erweitert −7,7 %).

Mehr Herausforderungen beim Zusammenführen von Angebot und Nachfrage

Auch in 2023 ist die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen weiter gestiegen auf 73.400 (+6,6 % zu 2022; +38,2 % zu 2019). Aber es blieben mit 26.400 auch mehr Bewerberinnen und Bewerber unversorgt (+16,3 % zu 2022; +7,6 % zu 2019). 37.300 Bewerberinnen und Bewerber befanden sich in einer Alternative (−1,1 % zu 2022; −24,1 % zu 2019). Damit haben die Herausforderungen, zueinanderzufinden, auf beiden Seiten des Marktes zugenommen. Der Anteil unbesetzter Stellen am betrieblichen Angebot liegt weiterhin höher als der Anteil noch suchender Bewerberinnen und Bewerber an der Nachfrage. Wie in den Vorjahren gibt es über Regionen und Berufe hinweg deutliche Unterschiede.

Vertragslösungsquote im Jahr 2022 oberhalb des üblichen Schwankungsbereichs

Im Jahr 2022 wurden 29,5 % der begonnenen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (2019: 26,9 %; 2020: 25,1 %; 2021: 26,7 %). Die Vertragslösungsquote lag damit merklich oberhalb des üblichen Schwankungsbereichs von 20 bis 25 %. Dieser Anstieg ist auch vor dem Hintergrund einer aus Sicht der Auszubildenden positiveren Marktlage im Jahr 2022 zu sehen, sollte jedoch weiter beobachtet werden.

Übernahmequote der Ausbildungsbetriebe angestiegen

Nachdem im Zuge der Corona-Pandemie die Übernahmequote zunächst rückläufig war, ergaben sich für die Folgejahre Anstiege. Im Jahr 2022 lag die Übernahmequote bei 77 % und damit wieder auf dem Vor-Pandemie-Niveau. Im Zeitverlauf stellt dies die höchste Übernahmequote seit dem Jahr 2000 dar.

1 Der Ausbildungsmarkt 2023 und seine Herausforderungen

Für die erfolgreiche Gestaltung von sozialer, digitaler und ökologischer Transformation in Deutschland ist die ausreichende Versorgung des Arbeitsmarktes mit gut aus- und weitergebildeten Fachkräften eine Grundvoraussetzung. Grundlage hierfür ist eine starke berufliche Bildung, die jungen Menschen ihre Chancen aufzeigt, eine Basis für eine erfolgreiche Berufskarriere bietet und an die Bedarfe der Arbeitswelt angepasst ist.

Doch in immer mehr Branchen und Berufen kann das Angebot an Fachkräften die Nachfrage nicht mehr decken. Aktuelle Studien deuten darauf hin, dass die zunehmenden Herausforderungen für Betriebe und Behörden bei der Rekrutierung von Arbeitskräften höhere Einstellungskosten und eine Abschwächung des Beschäftigungswachstums nach sich ziehen.[1] Die zunehmende Verknappung an Arbeitskräften im Vergleich zu früheren Jahren zeigt sich dabei besonders deutlich im Arbeitsmarktsegment für Fachkräfte.[2] Durch das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben werden sich die bereits vorhandenen Fachkräfteengpässe an beruflich Qualifizierten in den kommenden Jahren weiter verstärken. Besonders in Berufen, in denen bereits aktuell viele Stellen unbesetzt bleiben, wird die Lücke an Fachkräften vermutlich nicht durch zukünftige Auszubildende geschlossen werden können.[3] Hinzu kommt ein hoher Bedarf an Fachkräften im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen sowie bei Hoch- und Fachschulabsolventinnen und -absolventen.[4]

Mit Blick auf die Sicherung des Fachkräftebedarfes der Betriebe und Behörden leisten Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit einen wichtigen Beitrag, der in den letzten Jahren zugenommen hat. So ist den Zahlen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zu entnehmen, dass der seit dem Jahr 2010 zu beobachtende Rückgang der Zahl der Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung durch die zunehmende Zahl der Absolventinnen und Absolventen ohne deutschen Pass abgeschwächt werden konnte (vergleiche **Kapitel 2.4.5** zur Integration von jungen Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Ausbildung).

Im Jahr 2023 konnte auf dem Ausbildungsmarkt der im Jahr 2022 leicht angedeutete positive Trend gefestigt und weiter ausgebaut werden. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist im Vergleich zum Vorjahr um 3,0 % gestiegen. Trotz dieser positiven Entwicklung bleibt ein Abstand zum Ausbildungsniveau von vor der Corona-Pandemie. Dieser Abstand ist jedoch auch vor dem Hintergrund der rückläufigen Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger, von Verschiebungen im (Aus-) Bildungsgeschehen sowie von wirtschaftlichen Transformationsprozessen einzuordnen.

Für junge Menschen auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz hat sich die Marktlage rein rechnerisch in den letzten Jahren kontinuierlich verbessert. Für Betriebe und Behörden hingegen zeigten sich zunehmende Herausforderungen bei der Besetzung von Ausbildungsstellen. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass im Jahr 2023 Betriebe und Behörden mit freien Ausbildungsplätzen und noch unversorgte Bewerberinnen und Bewerber schwieriger zueinandergefunden haben. Die sogenannten Passungsprobleme haben demnach bei beiden Marktteilnehmern, d. h. bei Ausbildungsstätten sowie Bewerberinnen und Bewerbern, zugenommen. Diese Entwicklung gilt es mit Blick auf die Sicherung des Fachkräftenachwuchses genau zu beobachten.

Wie in den Vorjahren werden in **Kapitel 1** ausgewählte berufsbildungspolitische Maßnahmen der Bundes-

1 Bossler, Mario; Popp, Martin (2023): Die steigende Knappheit an Arbeitskräften bremst das Beschäftigungswachstum. IAB-Kurzbericht 12/2023. Nürnberg.

2 Vergleiche Bundesagentur für Arbeit, Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022. Nürnberg. Mai 2023.

3 Vergleiche Ertl, Hubert; Maier, Tobias (2022): Prognosen zu Fachkräfteengpässen im Spiegel der Situation auf dem dualen Ausbildungsmarkt – eine indikatorengestützte Betrachtung. In: Recht der Jugend und des Bildungswesens, 70. Jahrgang, Heft 2, S. 148–166.

4 Vergleiche Bundesagentur für Arbeit (BA), Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2022. Nürnberg. Mai 2023 sowie Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2027 (**bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-625-fachkraefte-monitoring-bmas-mittelfristprognose-2027.html**).

regierung in „Boxen“ dargestellt. **Kapitel 3** beinhaltet einen tabellarischen Überblick über berufsbildungspolitische Aktivitäten und Programme der Bundesregierung. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere Aktivitäten in der originären Zuständigkeit der Länder und anderer Partner.

Für **Kapitel 1** und **2** sei zudem darauf hingewiesen, dass sich basierend auf unterschiedlichen Erhebungszeiträumen sowie Datenverfügbarkeiten die Bezugsjahre einzelner Kennwerte unterscheiden (z. B. neu abgeschlossene Ausbildungsverträge Bezugsjahr 2023; Vertragslösungsquote Bezugsjahr 2022).

I. Das Ausbildungsgeschehen 2023 (integrierte Ausbildungsberichterstattung)

Bereits seit 2005 liefert die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE) jährlich detaillierte Daten über das Ausbildungsgeschehen im Anschluss an die Sekundarstufe I. Die Daten gliedern sich nach den folgenden vier Sektoren: „Berufsausbildung“, „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)“, „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (HZB)“ und „Studium“.

Strukturell zeigt sich für die Verteilung der jungen Menschen über die Sektoren im Jahr 2023 ein ähnliches Bild wie im Vorjahr. Die vorläufigen iABE-Daten für das Berichtsjahr 2023 verstärken zudem die sich bereits im Jahr 2022 andeutenden Auswirkungen des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine und der damit einhergehenden Fluchtmigration junger Menschen aus der Ukraine auf das (Aus-)Bildungsgeschehen in Deutschland. Zu betonen ist, dass die vorläufigen iABE-Daten jedoch keine kausalen bzw. ursächlichen Interpretationen diesbezüglich ermöglichen.

Traditionell stellt die „Berufsausbildung“ den größten Sektor dar. Er umfasst alle vollqualifizierenden Berufsausbildungen. Hierzu zählen die duale Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) genauso wie schulische Berufsausbildungen und die Beamtenausbildung für den mittleren Dienst. Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in diesem Sektor belief sich 2023 auf insgesamt 694.500 (darunter 47,7 % Frauen).[5] Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anfängerzahl damit leicht angestiegen (+1,5 % zu 2022; −4,2 % zu 2019).

Innerhalb dieses Sektors ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger einer Ausbildung im dualen System um 1,7 % auf 456.400 gestiegen (−5,7 % zu 2019), darunter 36,7 % Frauen. Nachdem für die schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen[6] im Jahr 2022 ein Rückgang zu verzeichnen war, ergab sich nach den vorläufigen Daten der iABE für das Jahr 2023 nun wieder ein Anstieg um 2,0 % auf 187.400 (−0,3 % zu 2019), darunter 74,8 % Frauen.[7]

Der Sektor „Übergangsbereich“ beinhaltet Bildungsgänge, in denen junge Menschen auf eine Teilnahme an der Berufsausbildung vorbereitet werden. Hierzu zählen teilqualifizierende Bildungsgänge, aber auch Bildungsgänge mit dem Ziel, einen allgemeinbildenden Abschluss der Sekundarstufe I nachzuholen oder einen höheren Schulabschluss zu erwerben, sowie verpflichtende Praktika vor Aufnahme einer Berufsausbildung. Nachdem die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich seit Jahren kontinuierlich rückläufig war, steigt die Zahl seit dem Jahr 2022 an. So lag die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich im Jahr 2023 bei 249.800 (darunter 38,9 % Frauen). Dies ist ein weiterer Anstieg um 4,3 % im Vergleich zum Vorjahr (−0,1 % zu 2019). Hier liegt ein Zusammenhang mit einem Zuwachs an zugewanderten jungen Menschen aus der Ukraine nahe, die an Programmen im Übergangsbereich zum Erlernen der deutschen Sprache teilnehmen.[8]

Bildungsgänge des Sekundarbereichs II, die junge Menschen an beruflichen oder allgemeinbildenden Schulen zur Fachhochschulreife oder allgemeinen Hochschulreife führen, zählen zum sogenannten Sektor „Erwerb der HZB“. Dieser Sektor zeigte 2023 im Vergleich zu 2022 einen weiteren Rückgang um

5 Die Zahlen in **Kapitel 1** wurden jeweils auf volle Hundert gerundet. Die absoluten Zahlen sind in **Kapitel 2** ersichtlich.

6 In der iABE wird hier der Begriff „schulische Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen“ (kurz: GES-Berufe) verwendet. Vergleiche auch **Kapitel 2.3.1**.

7 Zu beachten ist, dass die Daten der iABE im Konto I 05 („Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen“; „GES-Konto“) seit dem Berichtsjahr 2020 für einige Länder um die Daten zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann auf Basis der neuen Pflegeausbildungsstatistik (PfleA) ergänzt wurden. Vergleiche hierzu ausführlich Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 4.

8 Vergleiche StBA (2024): Anfängerzahl in Bildungsprogrammen zwischen Schule und Ausbildung im Jahr 2023 erneut gestiegen. (Pressemitteilung Nr. 113 vom 21. März 2024) (**destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_113_212.html**).

5,7 % auf 419.100 (–13,1 % zu 2019), darunter 53,2 % Frauen. Allerdings ist diese Entwicklung auch vor dem Hintergrund der Wiedereinführung des neunjährigen Gymnasiums (G9) in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein zu sehen. Hierdurch haben im Jahr 2023 weniger Schülerinnen und Schüler die gymnasiale Oberstufe begonnen. Gleichzeitig steigt seit dem Jahr 2022 die Zahl der ausländischen Schülerinnen und Schüler. Dies ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (StBA) insbesondere auf eine verstärkte Einmündung von ukrainischen jungen Menschen zurückzuführen.[9]

Der vierte Sektor weist die Anzahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger an Hochschulen aus. Für diesen Sektor konnte im Jahr 2023 ein Zuwachs der Anfängerzahlen um 1,6 % auf 485.700 beobachtet werden (–5,3 % zu 2019), darunter 52,4 % Frauen.

Betrachtet man das (Aus-)Bildungsgeschehen 2023 im längeren Zeitverlauf (im Vergleich zum Jahr 2005) so ist es neben der Gesamtentwicklung (Verschiebungen zu Berufsausbildungen im Gesundheits-, Bildungs- und Sozialwesen, ein Trend zu höheren Schulabschlüssen sowie eine gestiegene Studierneigung) auch ein differenzierter Blick auf die Entwicklungen für Anfängerinnen und Anfänger mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit von zentraler Bedeutung (vergleiche hierzu ausführlich **Kapitel 2.3.1**).

II. Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und Zuwächse beim Ausbildungsangebot und bei der Nachfrage nach dualer Ausbildung

Während der Corona-Pandemie ist das Ausbildungssystems im Gesamten deutlich geschrumpft. Im ersten Jahr nach der Pandemie (2022) konnte das Ausbildungsniveau für die Ausbildung nach BBiG und HwO nur geringfügig zulegen. Der leicht angedeutete positive Trend auf dem Ausbildungsmarkt des Jahres 2022 konnte im aktuellen Berichtsjahr 2023 aber gefestigt werden.

Fachkräftestrategie der Bundesregierung

Deutschland braucht viele und gut qualifizierte Fachkräfte – für mehr Klimaschutz, für die Gestaltung des digitalen Wandels und für kluge Lösungen in einer immer älter werdenden Gesellschaft. Mit dem Maßnahmenpaket der Fachkräftestrategie unterstützt die Bundesregierung die Anstrengungen der Unternehmen und Betriebe, Fachkräfte auch in Zeiten tiefgreifender Umbrüche zu gewinnen und zu halten.

Die Fachkräftestrategie umfasst folgende prioritäre Handlungsfelder:

1. Zeitgemäße Ausbildung,
2. Gezielte Weiterbildung,
3. Arbeitspotenziale wirksamer heben und Erwerbsbeteiligung erhöhen,
4. Arbeitsqualität und Arbeitskultur verbessern sowie
5. Einwanderung ausländischer Fachkräfte modernisieren und Abwanderung reduzieren.

Die Fachkräftestrategie der Bundesregierung ist ein Auftakt für vertiefende, oft berufs- oder branchenspezifische Prozesse zur Fachkräftesicherung der einzelnen Ressorts der Bundesregierung.

Allianz für Aus- und Weiterbildung

Die Allianz für Aus- und Weiterbildung besteht aus Vertretern der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Spitzenverbände der Wirtschaft, der Gewerkschaften und der Länder. Die Allianz wird weiterhin als zentrale politische Plattform und als Aktionsbündnis die Attraktivität, Qualität, Leistungsfähigkeit und Integrationskraft der dualen Ausbildung stärken. Sie verfolgt das Ziel, möglichst viele Menschen zu einem dualen Berufsabschluss zu bringen. Betriebliche Ausbildung hat dabei Vorrang.

Die Zahlen für das Jahr 2023 zeigen eine positive Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt. So hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gemäß der Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum 30. September 2023 um 14.000 auf 489.200 Ausbildungsverträge erhöht. Dies entspricht einem Plus von 3,0 % im Vergleich zum Vorjahr. Trotz dieser positiven Entwicklung verbleibt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge noch deutlich unterhalb des Niveaus von 2019, dem Jahr vor der Pandemie (–35.900 bzw. –6,8 %). Mit Blick auf den weiter steigenden Bedarf an beruflich qualifizierten

9 Vergleiche StBA (2024): 1,0 % mehr Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2023/2024. Schülerzahl steigt im zweiten Jahr in Folge, vor allem wegen Zuwachs bei ausländischen Schülerinnen und Schülern. Pressemitteilung Nr. 101 vom 14. März 2024) (**destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_101_211.html**).

Fachkräften bleibt die Sicherung des Fachkräftenachwuchses damit weiterhin ein zentrales Handlungsfeld.

Dabei ist der Anstieg bei den Neuabschlüssen ausschließlich auf einen Anstieg der betrieblichen Ausbildungsverträge zurückzuführen. Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge hingegen blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert und bewegt sich damit ungefähr auf dem Stand von vor der Corona-Pandemie (2023: 14.300; 2019: 14.400).

Nachdem im Jahr 2022 nur im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel ein Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu verzeichnen war, legten im Jahr 2023 in nahezu allen Zuständigkeitsbereichen die Neuabschlüsse zu (Industrie und Handel +4,5 %; Landwirtschaft +3,5 %; Handwerk +1,2 %; Seeschifffahrt +31,3 %; Öffentlicher Dienst[10] +6,8 %). Für die Zuständigkeitsbereiche Freie Berufe (–2,2 %) und Hauswirtschaft (–0,5 %) ergaben sich hingegen Rückgänge.

Während im Jahr 2020 das Ausbildungsangebot und die Ausbildungsnachfrage junger Erwachsener noch nahezu parallel zurückgingen und das Gesamtsystem in sich schrumpfte, zeigten sich in den Folgejahren unterschiedliche Entwicklungen für Angebot und Nachfrage. So stieg das Ausbildungsangebot seit dem Berichtsjahr 2021 wieder an, wohingegen die (erweiterte) Nachfrage nach Ausbildung auch im Jahr 2022 noch weiter rückläufig war. Für das Jahr 2023 konnten sowohl für das Ausbildungsangebot als auch für die Ausbildungsnachfrage Anstiege verbucht werden. Dabei fielen die Anstiege bei Angebot und Nachfrage in etwa gleich hoch aus, sodass der Ausbildungsmarkt im Berichtsjahr in sich stabil geblieben ist.

Das Angebot an Ausbildungsstellen, das sich aus den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sowie den noch unbesetzten Ausbildungsstellen zusammensetzt, ist 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 18.600 (+3,4 %) auf 562.600 gestiegen. Dabei ist der Anstieg des Ausbildungsangebots ausschließlich auf einen Zuwachs der Ausbildungsplätze zurückzuführen, die von Betrieben, Unternehmen und Behörden (betriebliches Ausbildungsangebot) bereitgestellt wurden. Trotz des weiteren Anstiegs lag das Ausbildungsangebot auch 2023 noch unter dem Wert von 2019 (–15.500 Stellen bzw. –2,7 %).

Betrachtet man die Entwicklungen der unbesetzten Ausbildungsstellen im dualen Ausbildungssystem, so setzt sich auch 2023 der zu beobachtende Trend der letzten Jahre weiter fort. Gemäß der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) waren zum Ende September 2023 noch 73.400 Ausbildungsstellen unbesetzt. Dies stellt einen weiteren Anstieg um 4.600 (+6,6 %) im Vergleich zum Vorjahr dar. Im Vergleich zum Vor-Pandemie-Niveau lässt sich ein deutlicher Anstieg um 20.300 (+38,2 %) unbesetzte Stellen feststellen.

Im Berichtsjahr 2023 ist die Ausbildungsnachfrage junger Menschen erstmals seit 2018 wieder angestiegen. Für die (traditionelle) Nachfrage nach Ausbildungsstellen, die sich aus den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen sowie den noch unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern ergibt, zeigte sich ein Anstieg um 17.700 (+3,6 %) auf 515.600. Im Vergleich zum Jahr 2019 verbleibt jedoch ein Abstand von 34.000 bzw. –6,2 %.

Nachdem die Zahl der gänzlich unversorgten Bewerberinnen und Bewerber zum Stichtag 30. September in den Jahren 2021 und 2022 gesunken war, waren im Jahr 2023 insgesamt 26.400 Bewerberinnen und Bewerber als unversorgt gemeldet. Dies sind 3.700 bzw. 16,3 % mehr als 2022. Abgesehen vom ersten Pandemiejahr (2020) ist dies der höchste Wert für die Zahl der gänzlich unversorgten Bewerberinnen und Bewerber seit dem Jahr 2008. Im Vergleich zu 2019 stellt dies einen Anstieg um 7,6 % dar. Innerhalb der Gruppe der noch unversorgten Bewerberinnen und Bewerber zeigten sich über alle Altersgruppen sowie Schulabschlüsse hinweg Anstiege im Vergleich zum Jahr 2022.

Studienerkenntnisse, auf welche Ursachen die aktuelle Nichtvermittlung junger Menschen zurückgeführt werden könnte, liegen nicht vor. Betrachtet man die Zusammensetzung der Gruppe der Bewerberinnen und Bewerber, die häufig unversorgt bleiben, sind hier u. a. überproportional oft ältere

10 Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich Öffentlicher Dienst (BIBB-Erhebung zum 30. September) ist nicht mit den Angaben zur Ausbildungsleistung im Öffentlichen Dienst basierend auf der Personalstandstatistik des StBA vergleichbar (siehe **Kapitel 2.3.5**). Denn die Ausbildungsleistungen des Öffentlichen Dienstes in Ausbildungsberufen der gewerblichen Wirtschaft (z. B. Handwerk oder Industrie und Handel) werden bei der BIBB-Erhebung zum 30. September unter dem jeweiligen Zuständigkeitsbereich erfasst. Das Merkmal der Zugehörigkeit der Ausbildungsstätte zum Öffentlichen Dienst wird im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September nicht erhoben.

Bewerberinnen und Bewerber, Bewerberinnen bzw. Bewerber mit ausländischer Staatsangehörigkeit, schwerbehinderte Bewerberinnen bzw. Bewerber, Bewerberinnen bzw. Bewerber ohne Schulabschluss oder mit Hauptschulabschluss und Bewerberinnen bzw. Bewerber, die wiederholt einen Ausbildungsplatz suchen, vertreten.[11] Eine Differenzierung nach Schulabschlüssen (basierend auf Berechnungen des BIBB anhand der Daten der BA zum Beratungsjahr 2022/2023) macht deutlich, dass etwa ein Drittel der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber keinen Schulabschluss oder einen Hauptschulabschluss hat, etwa ein Drittel einen mittleren Abschluss und rund ein Viertel eine (Fach-)Hochschulreife. Für die restlichen unversorgten Bewerberinnen und Bewerber lagen keine Angaben zum Schulabschluss vor. Hier wird deutlich, dass sich in der Gruppe der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber sowohl junge Menschen mit einer niedrigen schulischen als auch mit hoher schulischer Qualifikation finden lassen. So streben unversorgt gebliebene Bewerberinnen und Bewerber mit einer (Fach-)Hochschulreife häufig beliebte Ausbildungsberufe (z. B. Tierpflege, Mediengestaltung, Veranstaltungs-, Kamera-, Tontechnik oder Veranstaltungsmanagement, Tourismus, Sport) an. Bei diesen Berufen ist die Konkurrenz um einen Ausbildungsplatz besonders hoch. Es ist zu vermuten, dass bei Nichteinmündung in den gewünschten Ausbildungsberuf unversorgte Bewerberinnen und Bewerber mit (Fach-)Hochschulreife sich häufig zu einem Studium umorientieren.

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021[12] wurden Bewerberinnen und Bewerber, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in einer Ausbildung befanden[13], nach Gründen befragt, die zur Nichtaufnahme einer Ausbildung geführt haben. Die meisten Befragten (mit rund 46 %)[14] gaben als Grund an, weiterhin eine Ausbildung anzustreben, jedoch keinen Ausbildungsplatz gefunden zu haben. An zweiter Stelle mit rund 20 % der Befragten folgte der Grund, dass für den gewünschten Ausbildungsberuf ein höherer Schulabschluss gebraucht werde. 17 % der Bewerberinnen und Bewerber, die sich nicht in Ausbildung befanden, gaben an, dass die Betriebe, bei denen sie sich beworben hatten, ihnen keine Chance gegeben hätten. Jeweils etwa 8 % der Befragten nannten als Gründe, zunächst lieber arbeiten („jobben“) zu gehen bzw. lieber ein Studium aufzunehmen. Zu betonen ist, dass die genannten Gründe sich je nach Alter und Schulabschluss deutlich unterschieden.

Auch für die Ausbildungsnachfrage nach der erweiterten Definition – sprich unter Einbezug derer, die zwar noch eine Ausbildungsstelle suchen, aber bereits über eine Alternative wie einen weiteren Schulbesuch, eine Erwerbstätigkeit, eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme oder einen Studienplatz verfügen – konnte im Jahr 2023 ein Anstieg verzeichnet werden. Die erweiterte Nachfrage stieg um 17.300 Personen auf 552.900. Dies stellt ein Plus von 3,2 % dar. Gegenüber dem Berichtsjahr 2019 verbleibt ein Abstand von –7,7 %. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative ist 2023 um 400 Personen (–1,1 %) auf 37.300 leicht gesunken.

Bezogen auf die Entwicklung seit 2009 überstieg im Jahr 2023 das zweite Mal in Folge das Ausbildungsangebot die Ausbildungsnachfrage auch nach erweiterter Definition. Besonders auf Nachfrageseite ergaben sich während der Corona-Pandemie deutliche Rückgänge. Bei Betrachtung der langfristigen Entwicklung der Ausbildungsnachfrage (vergleiche **Tabelle 8**) wird jedoch deutlich, dass hier neben den Auswirkungen der Corona-Pandemie auch weitere Faktoren, wie der Rückgang der Abgängerinnen und Abgänger von allgemeinbildenden Schulen, eine Rolle spielen.

Fasst man die dargestellten Kennwerte zusammen, so ergibt sich für das Jahr 2023 eine Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) von 109,1 (2019: 105,2; 2020: 106,2; 2021: 107,7; 2022: 109,3). Dies bedeutet, dass rechnerisch 100 ausbildungsplatznachfragenden Personen 109,1 angebotene Ausbildungsstellen gegenüberstanden. Damit war die ANR im Jahr 2023 leicht rückläufig. Zurückzuführen ist dies auf den merklichen Anstieg der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber.

11 Vergleiche Statistik der BA, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt. Nürnberg. Oktober 2023.

12 Vergleiche Keßler, Catie; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Gei, Julia (2023): Warum beginnen Ausbildungssuchende keine Ausbildung? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021. Version 1.0. Bonn.

13 Insgesamt 3.692 Personen, die zum Befragungszeitpunkt weder einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO noch einer schulischen Berufsausbildung nachgingen.

14 Bei den Fragen nach den Gründen waren Mehrfachnennungen möglich, wodurch sich die Prozentuierung auf die Anteile der Befragten bezieht, die die Antwort gewählt haben.

Die erweiterte ANR (eANR) ist, durch den Anstieg des Ausbildungsangebots verbunden mit einem Anstieg der erweiterten Ausbildungsnachfrage, von 101,6 auf 101,8 im Jahr 2023 leicht gestiegen. Damit liegt die eANR das zweite Mal in Folge über einem Wert von über 100. Betrachtet man die Entwicklung seit 2009, so ist die eANR stetig gestiegen. Das heißt, im langfristigen Trend stehen dem gegebenen Ausbildungsangebot immer weniger Nachfragende gegenüber.

Die Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten jungen Menschen (EQI) fiel mit 68,9 noch einmal höher aus als 2022 (68,0). Sie liegt damit auf einem neuen Höchststand und übersteigt den Wert von vor der Pandemie (2019: 66,7). Auf dieser positiven Entwicklung lässt sich mit Blick auf die Sicherung des Fachkräftenachwuchses aufbauen.

eANR und EQI geben somit Hinweise darauf, dass sich die Marktlage aus Sicht der eine Ausbildung suchenden jungen Menschen im Jahr 2023 weiter verbessert hat. Jedoch verblieben zum 30. September 2023 auch mehr junge Menschen unversorgt. Den Anstieg der Zahl der gänzlich unversorgten Bewerberinnen und Bewerber gilt es in den nächsten Berichtsjahren weiter im Blick zu behalten.

III. Ausbildung in Berufen des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens

Die schulische Berufsausbildung stellt neben der dualen Ausbildung die zweite Säule der Berufsausbildung in Deutschland dar. Der mit Abstand größte Anteil an Schülerinnen und Schülern entfällt auf Ausbildungen im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. Hierbei handelt es sich um Ausbildungsgänge außerhalb von BBiG und HwO, die sich nach bundes- oder landesrechtlichen Bestimmungen regeln. Durchgeführt werden sie an Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und Fachschulen.[15]

Dieser Ausbildungsbereich ist in den letzten Jahren stark expandiert. Er hebt sich damit deutlich von den anderen schulischen Ausbildungsberufen ab. Die Zahl

15 Viele der bundes- sowie landesrechtlich geregelten Gesundheits-, Sozial- und Bildungsberufe werden sowohl im Betrieb (z. B. Krankenhaus) als auch am Lernort Schule (z. B. Pflegeschule) unterrichtet. Dennoch ist der Begriff „schulische“ Berufsausbildung für diese eher dual strukturierten Bildungsgänge durchaus etabliert. Dabei treffen die Begrifflichkeiten keine Aussage über die Wertigkeit dieser Säule der Berufsausbildung in Deutschland.

Exzellenzinitiative Berufliche Bildung

Unter dem Dach der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung stärkt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit gezielten Maßnahmen, von der Gesetzgebung über Förderprogramme bis zu Verbesserungen bei der individuellen Unterstützung, das gesamte System der beruflichen Bildung. Die Exzellenzinitiative sorgt so für den notwendigen Attraktivitäts- und Modernitätsschub in der beruflichen Bildung. Ziel ist es, die gesellschaftliche Wertschätzung für die berufliche Bildung zu steigern und die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung für alle jungen Menschen zu erhöhen. Mit Blick auf die demografische Entwicklung und die erheblich gewachsene Abiturientenquote legt sie zudem einen besonderen Fokus auf die jungen Menschen, die sich zwischen den verschiedenen Qualifizierungswegen Ausbildung, Fachschule oder Studium entscheiden können.

Dabei beinhaltet die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung drei zentrale Handlungsfelder: (1) Verbesserung der Förderung individueller Chancen, (2) Gezielte Impulse für innovative und exzellente Berufsbildungsangebote und eine moderne Berufsbildungsinfrastruktur und (3) Erhöhung internationaler Sichtbarkeit und Mobilität sowie der internationalen Perspektive.

Ausbildungsgarantie

Trotz bestehender Fachkräfteengpässe bleiben viele Bewerberinnen und Bewerber auf dem Ausbildungsmarkt unversorgt. Die hohe Quote der nicht formal qualifizierten jungen Erwachsenen birgt individuell ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko und führt gesamtgesellschaftlich zu einem Verlust an notwendigem Fachpersonal. Um allen jungen Menschen ohne Berufsabschluss den Zugang zu einer vollqualifizierenden, möglichst betrieblichen Berufsausbildung zu eröffnen, wird eine Ausbildungsgarantie eingeführt. Zur Umsetzung wird das bestehende Instrumentarium der Ausbildungsförderung gestärkt und um weitere Elemente ergänzt.

der Anfängerinnen und Anfänger einer Ausbildung in den Gesundheits-, Sozial- und Bildungsberufen stieg zwischen 2005 und 2023 um 31,3 % an. Hierin spiegeln sich zum einen gesellschaftliche Veränderungen wider. So hat sich z. B. infolge der demografischen und epidemiologischen Entwicklung der Fachkräftebedarf in Gesundheitsberufen erhöht. Zudem ist die Nachfrage nach Fachkräften in der frühen Bildung gestiegen. Auch in den kommenden Jahren ist mit einem anhaltend hohen Bedarf an sozialpädagogischen Fachkräften zu rechnen. Zum anderen ist die Entwicklung auch vor dem Hintergrund gezielter Initiativen zur Steigerung der Anfängerzahlen in diesen Berufen zu sehen.

Nach den vorläufigen Daten der iABE 2023 lag die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in einem Ausbildungsberuf des Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesens bei 187.400 (darunter 74,8 % Frauen). Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg von 2,0 % (–0,3 % zu 2019).

Auf den Bereich der Gesundheitsberufe (ohne die bundesgesetzlich geregelte Pflegeausbildung[16]), welcher die Ausbildungen in den bundesrechtlich geregelten anderen Heilberufen umfasst, wie bspw. Ergotherapeutin bzw. Ergotherapeut sowie die landesrechtlich geregelten Ausbildungen in den Berufen der Pflegeassistenz, entfielen gemäß dem Statistischen Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen des StBA im Schuljahr 2022/2023 insgesamt rund 44.500 Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr (darunter 70,4 % Frauen). Dies stellt insgesamt einen Anstieg von 3,9 % bzw. rund 1.700 Personen dar.

Der Bereich der Sozial- und Bildungsberufe umfasst u. a. die Ausbildungsberufe Erzieherin und Erzieher, Kinderpflegerin und Kinderpfleger, Heilerziehungspflegerin und Heilerziehungspfleger sowie die Ausbildung zur Sozialassistentin bzw. zum Sozialassistenten. Die Zahl der Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr lag im Schuljahr 2022/2023 bei rund 76.600 Personen (darunter 78,6 % Frauen). Das bedeutet einen Rückgang um 4,3 % im Vergleich zum Vorjahr.

16 Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz werden seit dem 1. Januar 2020 im Rahmen der „Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung“ erhoben und veröffentlicht.

Ausbildungsoffensive Pflege: mehr Auszubildende in den Pflegeberufen

Mit der Ausbildungsoffensive Pflege (2019–2023) wurde die Einführung der neuen Pflegeausbildungen, die zum 1. Januar 2020 starteten, begleitet. Bund, Länder und Verbände haben zahlreiche Maßnahmen in drei Handlungsfeldern vereinbart mit dem Ziel, die Akteure der Pflegeausbildung zu unterstützen, attraktive Ausbildungsbedingungen zu schaffen sowie die Zahl der Auszubildenden und ausbildenden Einrichtungen weiter zu steigern. Im November 2022 wurde der zweite Bericht zur Ausbildungsoffensive Pflege veröffentlicht.[17]

Er zieht eine positive Bilanz bezüglich der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen. Nach einem guten Start der neuen Pflegeausbildungen in 2020 mit 57.294 Ausbildungseintritten und einem Plus von 2 % gegenüber dem Vorjahr konnte auch im Jahr 2021 eine weitere Steigerung verzeichnet werden. 61.329 Auszubildende begannen in diesem Jahr eine Ausbildung zur Pflegefachkraft. Die Zahl der Ausbildungseintritte erhöhte sich damit um 7 % gegenüber dem Vorjahr. Im Jahr 2022 war ein Rückgang der Ausbildungseintritte um 7,5 % auf 56.706 zu verzeichnen.[18] Im Jahr 2023 stieg die Zahl der Ausbildungseintritte wieder um 5,1 % auf 59.600.[19] Das BIBB forscht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jungend (BMFSFJ) und des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) zu den Ursachen dieser Entwicklung. Der Abschlussbericht der Ausbildungsoffensive Pflege wird 2024 vorgelegt werden.

17 Die Berichte zur Ausbildungsoffensive Pflege können abgerufen werden unter **pflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive-pflege/berichte.html**.

18 Zweiter Bericht zur Ausbildungsoffensive Pflege, S. 6; StBA (Destatis): Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2022, Tabelle 21241-23.

19 StBA (Destatis): Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung – vorläufige Zahlen 2023.

Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung

Mit dem Gesetz zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung („Pflegestudiumstärkungsgesetz“) zu Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften (BGBl. 2023 I Nr. 359 vom 15. Dezember 2023) wird insbesondere die hochschulische Pflegeausbildung durch Einführung einer Ausbildungsvergütung für Studierende und eine Verbesserung der Finanzierung des praktischen Teils der Studiengänge für ausbildende Einrichtungen gestärkt. Die Regelungen zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung traten im Wesentlichen zum 1. Januar 2024 in Kraft.

IV. Herausforderungen bei der Passung von Angebot und Nachfrage haben auf beiden Seiten zugenommen

Ein besseres Zusammenführen von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt ist bereits seit vielen Jahren ein zentrales berufsbildungspolitisches Handlungsfeld. Dabei können vielfältige Gründe zu einer geringeren Passung von Angebot und Nachfrage beitragen (z. B. Berufswünsche der jungen Menschen decken sich nicht mit Bedarf der Betriebe, eingeschränkte Passung von regionaler Nachfrage und regionalem Angebot, fehlende Übereinstimmung der Qualifikationen von Bewerbenden und der Anforderungsprofile der Betriebe).

Im Jahr 2023 haben sowohl seitens der Betriebe und Behörden als auch seitens der Bewerberinnen und Bewerber die Herausforderungen, zueinanderzufinden, zugenommen. Es ergaben sich Anstiege bei der Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze und der Zahl der gänzlich unversorgten Bewerberinnen und Bewerber.

Dies führte zum einen dazu, dass im Unterschied zu den beiden Vorjahren der Anteil der noch suchenden Bewerberinnen und Bewerber an der Gesamtnachfrage im aktuellen Berichtsjahr leicht angestiegen ist auf 11,5 % (2019: 12,3 %; 2020: 14,3 %; 2021: 12,5 %; 2022: 11,3 %).

Zum anderen haben die Herausforderungen für Betriebe und Behörden bei der Stellenbesetzung in vielen Ausbildungsberufen erneut zugenommen. So ist die Zahl der unbesetzten Stellen im Jahr 2023 zum vierten Mal in Folge gestiegen. Damit haben sich die Herausforderungen aus betrieblicher Sicht, mit einem erneuten Anstieg des Anteils unbesetzter Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot auf 13,4 % im aktuellen Berichtsjahr, weiter gesteigert (2019: 9,4 %; 2020: 11,7 %; 2021: 12,2 %; 2022: 13,0 %).

Trotz der deutlichen Zunahme der Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber sind auf dem Ausbildungsmarkt aktuell keine flächendeckenden Probleme mit der Versorgung mit Ausbildungsstellen zu erwarten. Vielmehr überstieg auch im Jahr 2023 die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen (73.400) die Zahl der noch eine Ausbildung suchenden Bewerberinnen und Bewerber (gänzlich unversorgte plus Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative: 63.700). Somit wies die Statistik der BA zum zweiten Mal in Folge mehr unbesetzte Stellen als noch eine Ausbildungsstelle suchende Bewerberinnen und Bewerber aus.

Wie in den Vorjahren zeigen sich bei der Passung von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt deutliche berufliche und regionale Disparitäten: Dabei sind manche Ausbildungsberufe bereits seit einigen Jahren durch besondere Stellenbesetzungsprobleme gekennzeichnet. Dazu gehören z. B. Berufe im Lebensmittelhandwerk und in der -erzeugung, Hotel- und Gaststättenberufe, Bauberufe und baunahe Berufe sowie Metallberufe. Umgekehrt bedeutet dies besonders gute Chancen für junge Menschen, in diesen Berufen einen Ausbildungsplatz zu finden. Laut Statistik der BA zum Beratungsjahr 2022/2023 hatten junge Menschen geringere Chancen auf einen Ausbildungsplatz (gemessen anhand der Bewerber-Stellen-Relation) bspw. in der Immobilienwirtschaft, in der Softwareentwicklung, im Gartenbau oder auch in künstlerisch-kreativen Berufen.

Neben berufsspezifischen Unterschieden lassen sich zudem regionale Disparitäten beobachten. So stehen, gemessen an der Bewerber-Stellen-Relation, Bewerberinnen und Bewerber bspw. in Berlin, Hessen und Nordrhein-Westfalen vor größeren Herausforderungen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Hingegen hatten rechnerisch die besten Chancen auf einen Ausbildungsplatz Bewerberinnen und Bewerber in Bayern und Thüringen, gefolgt von Hamburg und Mecklenburg-Vorpommern.

Zusätzlich beeinflussen qualifikatorische Eigenschaften der Bewerberinnen und Bewerber (z. B. Art des Schulabschlusses, Schulnoten, soziale und sprachliche Kompetenzen) die Vermittlungswahrscheinlichkeit. So ist zum einen vonseiten der Betriebe und Behörden Aufgeschlossenheit gegenüber jungen Menschen mit und ohne Behinderungen mit voraussichtlich höherem Unterstützungsbedarf während der Berufsausbildung wichtig. Zum anderen gilt es auch für Betriebe, mit Bewerberinnen und Bewerbern mit (Fach-)Hochschulreife zusammenzufinden.

Obwohl im Jahr 2023 bei über der Hälfte der unbesetzten Ausbildungsstellen (rund 41.800) lediglich mindestens ein Hauptschulabschluss von den Betrieben erwartet wurde, blieben rund 19.000 junge Menschen mit Hauptschulabschluss erfolglos bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz. Dies macht deutlich, dass Betriebe und Ausbildungsinteressierte nicht nur hinsichtlich qualifikatorischer Eigenschaften, sondern eben auch geografisch und beruflich zusammenfinden müssen.[20] Regionale Mobilität und berufliche Flexibilität sind demnach wichtige Hebel, um eine bessere Passung von Angebot und Nachfrage im dualen System zu erreichen.

Wie bereits im Berufsbildungsbericht 2023 beschrieben, sind dem Ausgleich von Angebot und Nachfrage durch regionale Mobilität jedoch auch Grenzen bspw. infrastruktureller Art gesetzt (ungünstige Verkehrsanbindung).

Außerdem geht eine größere Mobilitätsbereitschaft nicht zwingend damit einher, dass sich Bewerberinnen und Bewerber für einen Ausbildungsberuf entscheiden, der in einer bestimmten Region nur schwierig zu besetzen ist.[21] Vielmehr spielen bei der Berufswahl das gesellschaftliche Ansehen des Berufes, Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen sowie berufliche Entwicklungsmöglichkeiten eine Rolle. So konnte eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aufzeigen, dass sich junge Menschen zunehmend für Berufe mit umwelt- und klimarelevanten Tätigkeiten (Berufe mit „Green Skills“) entscheiden, d. h. „klassische“ Umweltschutzberufe in der regenerativen Energie- und Umweltschutztechnik, Berufe in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie Berufe in der Dachdeckerei. Ausbildungsberufe mit umwelt- und klimarelevanten Tätigkeiten scheinen demnach für junge Menschen attraktiv zu sein. Gleichzeitig sind diese Berufe verbunden mit einem gesteigerten Fachkräftebedarf.[22]

Eine bessere Zusammenführung von Angebot und Nachfrage kann demnach nur gelingen, wenn die Mobilitätsbereitschaft und die berufliche Flexibilität von jungen Menschen – auch durch entsprechende Anreize – gesteigert werden.

Um Suchprozesse auf dem Arbeitsmarkt effizienter zu gestalten und Arbeitssuchenden möglichst passende Berufsangebote zu unterbreiten, kommen in einigen Ländern wie z. B. Schweden, Dänemark und Frankreich immer häufiger auf maschinellem Lernen basierende Jobempfehlungssysteme zum Einsatz. Dabei könnten Jobempfehlungssysteme dazu beitragen, das räumliche und berufliche Suchspektrum der Arbeitssuchenden zu erweitern. So könnten speziell offene Stellen vorgeschlagen werden, die außerhalb des bisherigen Suchradius liegen. Auch eine Berücksichtigung der regionalen Situation am Arbeitsmarkt wäre in solchen Systemen möglich. Erste Ergebnisse zu Jobempfehlungssystemen in Dänemark und Frankreich liefern Hinweise darauf, dass entweder die Passung zwischen Arbeitssuchenden und offenen Stellen verbessert oder aber die Dauer der erfolgreichen Arbeitssuche reduziert werden kann – nicht aber beide Aspekte zugleich.[23]

Der Frage, ob Jobempfehlungssysteme auch beim Zusammenführen von unbesetzten Ausbildungsplätzen und unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern auf dem Ausbildungsmarkt von Nutzen sein könnten, könnte in zukünftigen Forschungsarbeiten nachgegangen werden.

20 Vergleiche Oeynhausen, Stephanie; Christ, Alexander; Schuß, Eric; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf (2023): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn. Fassung vom 13. Dezember 2023.

21 Vergleiche Herzer, Philip; Ullrich, Joachim Gerd (2020): Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt. BIBB Report 5. Bonn.

22 Vergleiche Brixy, Udo; Janser, Markus; Mense, Andreas (2023): Auszubildende entscheiden sich zunehmend für Berufe mit umweltfreundlichen Tätigkeiten. IAB-Kurzbericht 19/2023. Nürnberg.

23 Vergleiche Fitzenberger, Bernd; Oberfichtner, Michael; Stops, Michael (2023): Neuartige Jobempfehlungssysteme können Suchprozesse am Arbeitsmarkt verbessern. In: IAB-Forum, 18. Dezember 2023.

Passgenaue Besetzung

Das Bundesprogramm „Passgenaue Besetzung“ soll Passungsproblemen auf dem Ausbildungsmarkt entgegenwirken. Das Programm fördert Beraterinnen und Berater, die kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Besetzung ihrer offenen Ausbildungsplätze mit geeigneten in- und ausländischen jungen Menschen ohne Flüchtlingsstatus unterstützen. Gefördert werden Beratungsleistungen und Unterstützungsmaßnahmen der Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, der Kammern der Freien Berufe sowie anderer gemeinnützig tätiger Organisationen der Wirtschaft. Die Beraterinnen und Berater wirken dabei von der Ausbildungsbedarfsanalyse im Betrieb bis hin zu Auswahlgesprächen und Einstellungstests mit. Das Förderprogramm wurde ab dem 1. Januar 2024 mit dem Förderprogramm „Willkommenslotsen“ in einer gemeinsamen Förderrichtlinie zusammengeführt (Laufzeit bis 31. Dezember 2027).

Initiative Klischeefrei

Ziel der im Jahr 2016 ins Leben gerufenen Initiative ist es, dass junge Menschen einen Beruf passend zu ihren individuellen Stärken und Interessen finden – unabhängig von Geschlechterstereotypen. Durch Vernetzung und Qualifizierung von an der Berufsorientierung beteiligten Personen und Institutionen sollen Geschlechterklischees bei der Berufs- und Studienwahl überwunden werden. Über 610 Partnerorganisationen haben sich der Initiative bislang angeschlossen. Für Akteure in der Berufsorientierung von der Kita- bis zur Berufsberatungsfachkraft werden Methodensets bereitgestellt. Aktuell wird das Methodenset „Klischeefrei im Unternehmen“ entwickelt. Es soll bis Ende 2024 veröffentlicht werden.

Maßnahmen zur Berufsorientierung

Die Wahl des passenden Berufs ist für junge Menschen eine weitreichende Entscheidung. Um ihre Berufswahlkompetenz aufzubauen, benötigen junge Menschen frühzeitig Möglichkeiten, ihre Stärken zu erkennen und Einblicke in die Berufswelt zu erhalten. Die Bundesregierung unterstützt junge Menschen vor Eintritt in das Berufsleben bei der Berufsorientierung. Dazu zählen die Unterstützungsangebote der BA sowie das Berufsorientierungsprogramm des Bundes, das insbesondere die Stärkung der Berufsorientierung an Gymnasien (im Kontext der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung) umfasst. Über 300 Bildungseinrichtungen mit mehr als 3.000 Schulen sind bundesweit als Kooperationspartner an der Umsetzung des Programms beteiligt. Ergänzt wird das Programm von digitalen Berufsorientierungsmaßnahmen wie der Online-Navigationshilfe für die Berufswahl **Berufenavi.de** und der berufswahlapp zur Begleitung des Berufsorientierungsprozesses.

Im Rahmen der lebensbegleitenden Berufsberatung unterstützt die BA Menschen mit beruflichem Beratungs- und Orientierungsbedarf auch nach dem Ende der Schulzeit. Dazu hat die BA ihr Beratungsangebot für Nicht-Schülerinnen und -Schüler erweitert. Das Ziel ist, junge Menschen ohne Berufsabschluss für die Aufnahme einer Ausbildung zu gewinnen und dadurch mehr Fachkräfte auszubilden.

Zudem bieten auch Landesprogramme Schülerinnen und Schülern systematische Berufsorientierung an.

V. Im Fokus: Analysen zu den von Ausbildungsbetrieben genutzten Rekrutierungswegen

Eine steigende Anzahl an Betrieben kann die von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen, weil sie nicht ausreichend oder auch gar keine Bewerbungen mehr erhalten.[24] Das liegt möglicherweise auch daran, dass die Informationen über die Ausbildungsplatzangebote nicht bei der Zielgruppe ankommen. Damit gewinnen die Fragen an Bedeutung, über welche und wie viele Informations- bzw. Rekrutierungswege Betriebe derzeit ihr Ausbildungsangebot am Ausbildungsmarkt bewerben und wie erfolgreich das jeweilige Vorgehen ist.

24 Vergleiche Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2023): Ausbildung 2023. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin (**dihk.de/resource/blob/101096/2c6f6df4f883ffb6060c65d8fc69a78a/dihk-ausbildungsumfrage-2023-data.pdf**).

Wie aktuelle Analysen des BIBB anhand von Daten aus der Erhebungswelle 2022 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung[25] zeigen, nutzen die meisten Betriebe (95 %) bei der Suche nach Auszubildenden ein Portfolio aus mindestens zwei und oftmals noch mehr unterschiedlichen Rekrutierungswegen.[26] Bei den indirekten Rekrutierungswegen nimmt die Meldung offener Stellen bei der BA den Spitzenplatz ein. Drei von vier Betrieben (75 %) greifen darauf zurück. Aber auch andere indirekte Wege werden von mehr als jedem zweiten Betrieb genutzt. Dazu gehören Werbung über Beschäftigte (63 %), die Platzierung der Ausbildungsangebote auf der eigenen Website (60 %) sowie auf (Online-)Börsen von Kammern/Innungen und anderen Verbänden (59 %). Soziale Medien werden inzwischen von fast der Hälfte der Betriebe (46 %) für die Verbreitung von Ausbildungsangeboten genutzt. Von den direkten Möglichkeiten, Ausbildungsplatzbewerberinnen und Ausbildungsplatzbewerber zu gewinnen, findet nur die Durchführung von Betriebspraktika bei deutlich mehr als zwei Drittel der Betriebe (70 %) Anwendung. Alle anderen in die Analysen einbezogenen direkten Wege werden deutlich seltener beschritten. Das trifft besonders auf virtuelle Veranstaltungsformate zu. Nur jeder sechste Betrieb (16 %) führt sie selber durch, etwas mehr als jeder zehnte Betrieb (11 %) beteiligt sich an virtuellen Veranstaltungen, die von Dritten, wie z. B. Schulen, organisiert werden.

Entsprechend überwiegen im Portfolio der insgesamt genutzten Rekrutierungswege bei einem größeren Teil der Betriebe (41 %) die indirekten Wege oder diese halten sich mit den direkten Wegen die Waage (37 %). Nur gut jeder fünfte Betrieb (21 %) legt bei der Suche nach Bewerberinnen und Bewerbern den Schwerpunkt auf direkte Wege.

Die Analysen zeigen zudem, dass das Vorgehen bei der Rekrutierung mit der erfolgreichen Besetzung der Ausbildungsplätze zusammenhängt. Das Interessante dabei: Betriebe, die viele bzw. vorwiegend indirekte Rekrutierungskanäle nutzen, erhalten zwar mehr Bewerbungen als Betriebe, die eher auf direkte Kanäle setzen. Das Risiko, Ausbildungsplätze nicht besetzen zu können, sinkt dadurch aber nicht. Vielmehr ist es bei den Betrieben am geringsten, die hauptsächlich direkte Wege für die Suche nach zukünftigen Auszubildenden nutzen. Inwieweit diese Unterschiede bei der Besetzung von Ausbildungsstellen auch darauf zurückzuführen sind, dass über direkte Wege mehr oder andere Informationen über das Ausbildungsangebot transportiert werden als über indirekte, muss in weiteren Studien näher untersucht werden.

VI. Betriebliche Beteiligung an dualer Ausbildung

Berufsbildungsberichte der letzten Jahre verdeutlichten einen Zusammenhang zwischen Herausforderungen der Betriebe und Behörden bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung.

Im Jahr 2022 ist die Anzahl der Betriebe und Behörden, die sich an der beruflichen Ausbildung von jungen Erwachsenen beteiligten, gesunken. Analysen des BIBB anhand der Daten der Beschäftigungsstatistik der BA ergaben einen Rückgang um 8.000 bzw. 1,9 % auf 408.700 Ausbildungsbetriebe. Dieser Rückgang ist abermals vorwiegend auf eine sinkende Anzahl von ausbildenden Kleinstbetrieben (1–9 Beschäftigte) zurückzuführen. Anders als im Vorjahr hat auch der Bestand an ausbildenden Kleinbetrieben (10–49 Beschäftigte) abgenommen.

Die Ausbildungsbetriebsquote, die den Anteil der Betriebe und Behörden mit Auszubildenden an allen Betrieben und Behörden mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beschreibt, ist im Jahr 2022 weiter gesunken auf 18,9 % (2021: 19,1 %). Im Vor-Pandemie-Jahr 2019 betrug die Ausbildungsbetriebsquote 19,6 %.

Diese Entwicklung ist auch vor dem Hintergrund eines immer stärkeren Auseinanderdriftens des Ausbildungsangebots der Betriebe und der Zahl der nachfragenden jungen Erwachsenen zu sehen. Der aktuellen Unternehmensbefragung der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) ist zu entnehmen, dass nahezu jeder zweite IHK-Ausbildungs-

25 Beim BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung handelt es sich um eine jährliche Befragung einer repräsentativen Stichprobe ausbildender und nicht ausbildender Betriebe Deutschlands. Die Auswertungen zu Rekrutierungswegen basieren auf den Antworten von 1.630 Ausbildungsbetrieben mit Ausbildungsplatzangeboten für das Ausbildungsjahr 2021/2022.

26 Vergleiche Ebbinghaus, Margit; Gerhards, Christian; Heyer, Philipp; Mohr, Sabine (2023): Viel hilft viel?! – Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden und wie erfolgreich sie damit sind. BIBB Report 3. Bonn (**bibb.de/dienst/publikationen/de/19359**).

betrieb (47 %) im Jahr 2022 nicht all seine angebotenen Ausbildungsplätze besetzen konnte. Im Vergleich zur Situation vor zehn Jahren (2012) entspricht dies mehr als einer Verdopplung. Wie im Jahr 2021 erhielt über ein Drittel der befragten Ausbildungsbetriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen im Jahr 2022 keine einzige Bewerbung (37 %). Knapp 70 % der Betriebe, die nicht alle Ausbildungsstellen besetzen konnten, gaben als Grund für die Nichtbesetzung an, keine geeignete Bewerbung erhalten zu haben. Gleichzeitig gaben 80 % der befragten IHK-Ausbildungsbetriebe an, ihr Engagement in der beruflichen Orientierung in Zukunft weiter zu verstärken, um den Herausforderungen bei der Rekrutierung von Auszubildenden entgegenzuwirken (z. B. Betriebspraktika für Schülerinnen und Schüler erhöhen).[27]

Zusätzlich zu den Herausforderungen, keine geeigneten Bewerbenden gefunden oder gar keine Bewerbungen erhalten zu haben, lässt sich mit dem „Azubi-Ghosting" ein neues Phänomen am Ausbildungsmarkt beobachten. Unter „Azubi-Ghosting" ist in diesem Kontext zu verstehen, dass potenzielle Auszubildende trotz Abschluss eines Ausbildungsvertrags bei Ausbildungsbeginn nicht erscheinen, ohne dies vorher anzukündigen. Da zu diesem Zeitpunkt das Ausbildungsjahr bereits begonnen hat, ist hier eine Neubesetzung des Ausbildungsplatzes für Betriebe oftmals besonders herausfordernd. Eine aktuelle Studie des Ludwig-Fröhler-Instituts, auf Basis von prozessproduzierten Daten zu Ausbildungsverhältnissen aus der Lehrlingsrolle der Handwerkskammer der Pfalz im Zeitraum 2015 bis 2017, gibt erste Hinweise darauf, dass 2 bis 3 % der Neuabschlüsse im Handwerk vom „Azubi-Ghosting" betroffen sind. Dabei zeigte die Befragung einen klaren Zusammengang zwischen dem Beziehungsaufbau zwischen Betrieb und jungen Menschen und der Bereitschaft der jungen Menschen, den Ausbildungsbetrieb zu „ghosten". Das heißt, je stärker der Beziehungsaufbau zwischen Ausbildungsbetrieb und jungem Erwachsenen war, umso weniger konnten sich die künftigen Auszubildenden vorstellen zu „ghosten".[28] Umso wichtiger ist vor diesem Hintergrund, dass schon ab der Bewerbungsphase ein Beziehungsaufbau mit der bzw. dem künftigen Auszubildenden seitens der Ausbildungsbetriebe initiiert wird (z. B. Praktikum vor Ausbildungsbeginn, Anprobetermin für Arbeitskleidung). Dennoch ist im Vergleich zu den regulären vorzeitigen Vertragslösungen im Handwerk das Phänomen des „Azubi-Ghostings" aktuell noch gering ausgeprägt.

Ordnungsarbeit in der beruflichen Bildung

Aus- und Fortbildungsordnungen bilden die bundeseinheitliche Grundlage für die berufliche Aus- und Fortbildung im dualen System. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag für die Deckung des Fachkräftebedarfs. Die bestehenden Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen des Bundes unterliegen daher einem kontinuierlichen Modernisierungs- und Qualitätssicherungsprozess, der eng an die Anforderungen der Arbeitswelt angepasst ist. Bei Bedarf umfasst dies auch die Entwicklung neuer Profile. In konsensualen Verfahren der Ressorts und der Sozialpartner sowie unter Einbeziehung des BIBB werden Innovation und Modernisierung in der Berufsbildung vorangetrieben, auch um die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft aufgrund von Digitalisierung, Demografie und Dekarbonisierung durch zeitgemäße Ausbildung und gezielte Weiterbildung gemeinsam mitzugestalten. Der betrieblichen Expertise kommt dabei eine maßgebliche Bedeutung zu.

Zum Ausbildungsjahr 2023 traten sechs Ausbildungsordnungen und drei Fortbildungsregelungen des Bundes in Kraft. Außerdem wurden sechs weitere Fortbildungsregelungen minimalinvasiv um die BBiG-Änderungen ergänzt.

27 Vergleiche DIHK-Ausbildungsumfrage 2023. Berlin.

28 Vergleiche **lfi-muenchen.de/ghosting-im-handwerk**.

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)

Die berufliche Bildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) in Deutschland und somit zur strukturellen Verankerung von (B)BNE im deutschen Bildungssystem.

Mit den vier neuen Standardberufsbildpositionen[29] wurden ab dem 1. August 2021 berufeübergreifend Mindeststandards u. a. zu Nachhaltigkeit und Umweltschutz sowie Digitalisierung in allen dualen Ausbildungsberufen verankert. Die neuen Mindeststandards sind prüfungsrelevant und werden sowohl im Betrieb als auch in der Berufsschule vermittelt.

Die aktuellen BMBF-Förderungen im Bereich BBNE zielen vor allem darauf ab, Ergebnisse vorangegangener Förderungen in die Umsetzung zu bringen und stärker mit bestehenden Angeboten der Berufsbildung zu verzahnen. Der Schwerpunkt wird dabei auf die nachhaltigkeitsbezogene Qualifizierung des ausbildenden Personals gelegt, verfolgt allerdings auch den Anspruch auf eine nachhaltige Transformation von Lern- und Lehrumgebungen.

VII. Übernahmeverhalten von Betrieben

Das Betriebspanel des IAB liefert regelmäßig Ergebnisse zum Übernahmeverhalten von Ausbildungsbetrieben. Daten zur Übernahmequote der Auszubildenden (Anteil der übernommenen Auszubildenden mit erfolgreichem Berufsabschluss an allen Auszubildenden mit erfolgreichem Berufsabschluss) liegen aktuell für das Jahr 2022 vor. Nachdem im Zuge der Corona-Pandemie die Übernahmequote im Jahr 2020 zunächst rückläufig war, ergab sich für die beiden Folgejahre ein Anstieg. So erhöhte sich die Übernahmequote der Auszubildenden im Jahr 2022 auf 77 % und lag damit wieder auf dem Vor-Pandemie-Niveau des Jahres 2019. Im Zeitverlauf ist dies die höchste Übernahmequote bezogen auf die Zeitreihe seit 2000. Wie in den vergangenen Jahren ging eine größere Betriebsgröße mit einer höheren Übernahmequote einher.

Die Daten des IAB-Betriebspanels 2022 liefern zudem erste Erkenntnisse bezüglich der wirtschaftlichen Auswirkungen des Angriffskrieges auf die Ukraine auf das Übernahmeverhalten von Betrieben. Dabei fiel die Übernahmequote bei Betrieben, die angaben, durch den Angriffskrieg auf die Ukraine negativ oder stark negativ betroffen zu sein, etwas geringer aus (negativ betroffen: 76 %; stark negativ betroffen: 74 %).[30] Inwieweit sich diese Auswirkungen auf die Übernahmequote mittel- bzw. langfristig zeigen werden, bleibt in den nächsten Jahren zu beobachten.

Neben der Übernahmequote der Betriebe liefert die Beschäftigungsquote nach Ausbildungsabschluss wichtige Erkenntnisse zu Erwerbsperspektiven von Absolventinnen und Absolventen einer dualen Ausbildung. Dabei können sich wirtschaftliche Herausforderungen sowohl auf das Übernahmeverhalten der Betriebe als auch die Aufnahme einer ersten Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss negativ auswirken. Basierend auf Daten der integrierten Erwerbsbiografie konnte aufgezeigt werden, dass im Vergleich zur Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 die Beschäftigungsquote nach Ausbildungsabschluss im Zuge der Corona-Pandemie weniger stark gesunken war.[31] So waren von den Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen des Jahres 2020 85,2 % ein Jahr nach Abschluss ihrer Ausbildung sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Im Vergleich zur Abschlusskohorte vor der Pandemie (2018: 84,9 %) zeigte sich kein substanzieller Unterschied. Nur Absolventinnen und Absolventen der Abschlusskohorte 2019 waren ein Jahr nach Ausbildungsabschluss zu einem leicht geringeren Anteil sozialversicherungspflichtig beschäftigt als frühere Kohorten. Im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009 war der Anteil der Absolventinnen und Absolventen, die ein Jahr nach Abschluss sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, im Vergleich zur Abschlusskohorte vor der Finanz- und Wirtschaftskrise hingegen merklich rückläufig (2007: 78,7 %; 2008: 75,7 %; 2009: 75,2 %). Zusammenfassend deuten die Ergebnisse darauf hin, dass im Vergleich zur Finanz- und Wirtschaftskrise die Corona-Pandemie insgesamt

29 Vergleiche **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/rahmenbedingungen-und-gesetzliche-grundlagen/gestaltung-von-aus-und-fortbildungsordnungen/digitalisierung-und-nachhaltigkeit/digitalisierung-und-nachhaltigkeit_node.html**.

30 Vergleiche 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. IAB-Forschungsbericht 15/2023. Nürnberg.

31 Vergleiche Dummert, Sandra; Filser, Andreas; Grunau, Philipp; Ruf, Kevin (2023): Erwerbschancen nach Ausbildung langfristig deutlich verbessert trotz Finanzkrise und Pandemie. In: IAB-Forum, 8. Dezember 2023.

nur geringe negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote von Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen hatte.

Förderung von Überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS)

Der Erhalt und die strategische Ausrichtung der ÜBS ist eine zentrale Stellschraube für die Zukunftssicherung des dualen Systems. Dabei wird neben der laufenden Modernisierung die ÜBS-Förderung als Bestandteil der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung fortgeführt. 2023 läuft nach insgesamt acht Jahren die Digitalisierungsinitiative aus. Ab 2024 werden mit dem Sonderprogramm „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA) innovative, auf die Ausbildung bezogene Konzepte zur Gestaltung exzellenter Lehr-/Lernorte erprobt und umgesetzt. Unter anderem unter Anwendung zukunftsorientierter Technologien und innovativer Methoden soll hier eine Qualitätssteigerung und -entwicklung der überbetrieblichen Ausbildung gefördert werden, um exzellente Bildungsarbeit in ÜBS zu ermöglichen. Das Programm läuft im Rahmen der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung.

VIII. Weiterer Anstieg der Vertragslösungsquote vor dem Hintergrund einer günstigen Ausbildungsmarktlage für junge Menschen

Erkenntnisse über Ausbildungsverläufe anhand der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge von jungen Menschen liefert die Berufsbildungsstatistik.

Während im ersten Jahr der Corona-Pandemie (Jahr 2020) die Vertragslösungsquote zunächst gesunken war, zeigte sich für das zweite Pandemiejahr (2021) ein Anstieg. Diese Entwicklung setzte sich auch im Jahr 2022 weiter fort. So wurden im Jahr 2022 insgesamt 29,5 % der begonnenen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst (2019: 26,9 %; 2020: 25,1 %; 2021: 26,7 %). Die Vertragslösungsquote für das Jahr 2022 befindet sich somit merklich oberhalb des üblichen Schwankungsbereichs seit Anfang der 1990er-Jahre von 20 bis 25 %. Der Anstieg der Lösungsquote im Jahr 2022 konnte dabei in allen Personengruppen von Auszubildenden, in allen Zuständigkeitsbereichen und in den meisten Ländern beobachtet werden.

Analysen des BIBB ist zu entnehmen, dass es einen stabilen statistischen Zusammenhang zwischen der Höhe der Vertragslösungsquote und der Lage auf dem Ausbildungsmarkt gibt. Empirisch zeigt sich, dass je günstiger sich die Marktlage für junge Menschen auf Ausbildungsplatzsuche darstellt (gemessen über ANR), desto höher fällt die Lösungsquote aus.[32] So ist bei einer günstigen Marktlage eine Auszubildende bzw. ein Auszubildender eher bereit, eine getroffene Ausbildungsplatzwahl nochmals zu revidieren und einen Ausbildungsplatzwechsel anzustreben. In dieser Situation wird die Wahrscheinlichkeit, nach Lösung des Ausbildungsvertrages erneut in eine duale Ausbildung einzumünden, als gut eingeschätzt.

Der merkliche Anstieg der Vertragslösungsquote im Jahr 2022 im Vergleich zum Berichtsjahr 2021 könnte somit mit der relativ stark gestiegenen ANR im Jahr 2022 in Verbindung stehen (von 107,7 auf 109,3). Ebenso ist denkbar, dass durch die Corona-Pandemie ein Teil der Vertragslösungen zeitverzögert erfolgte und es folglich im Jahr 2022 zu einer Art „Nachholeffekt“ kam. Dementgegen steht jedoch, dass der Anteil der im Ausbildungsverlauf vergleichsweise spät erfolgten Vertragslösungen im Jahr 2022 im Vergleich zu den Vorjahren nicht gestiegen ist.

Anzumerken ist, dass auf Basis der Berufsbildungsstatistik keine Aussagen zu Gründen für die Vertragslösung oder zum Verbleib junger Menschen nach vorzeitiger Lösung eines Ausbildungsvertrages möglich sind. Studien geben jedoch Hinweise darauf, dass mindestens die Hälfte der Auszubildenden mit vorzeitiger Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen Ausbildungssystem abschließt.[33]

Mit Blick auf die zunehmende Komplexität und Vielfalt der Berufswelt im Zuge von Globalisierung, Digitalisierung und technologischem Wandel kommt der Berufsberatung und Berufsorientierung eine immer größere Bedeutung zu. Einer aktuellen Studie des IAB ist zu entnehmen, dass hierbei jungen Menschen besonders eine Beratung zu möglichen Berufen und zu ihrer persönlichen Eignung für einen Ausbildungsberuf oder ein Studienfach wichtig ist.

32 Vergleiche Uhly, Alexandra; Neises, Frank (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung. Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Bonn.

33 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, Kapitel A 5.6.

Diese Themenbereiche wurden auch am häufigsten in Beratungsgesprächen tatsächlich aufgegriffen. Mehr Beratung wünschten sich die befragten Abiturientinnen und Abiturienten zu langfristigen Perspektiven der beruflichen Entscheidung (z. B. Aufstiegsmöglichkeiten oder Möglichkeiten nach einem Abbruch).[34]

Eine umfassende Beratung von jungen Menschen bezüglich der Passung der persönlichen Interessen und Fähigkeiten zu den beruflichen Möglichkeiten ist dabei ein wichtiger Anknüpfungspunkt, um Ausbildungsabbrüchen bzw. vorzeitigen Vertragslösungen entgegenzuwirken. Eine neue Studie des BIBB auf Basis von Längsschnittdaten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) konnte aufzeigen, dass das Vertragslösungsrisiko umso höher ausfällt, je weiter der erreichte Ausbildungsberuf hinsichtlich der Berufsfachlichkeit von der Erwartung abweicht (d. h., je größer der Berufswahlkompromiss war).[35] Ein großer Berufswahlkompromiss bedeutet dabei, dass Auszubildende in einem anderen als dem ursprünglich aspirierten Berufssektor ihre Ausbildung machen. Dies unterstreicht einmal mehr die Bedeutung von Unterstützungsangeboten für junge Menschen, berufliche Alternativen zu finden, die möglichst wenig vom eigenen Berufswunsch abweichen.

Initiative Bildungsketten (inklusive Berufsorientierungsprogramm)

Der erfolgreiche Einstieg in Ausbildung und Beruf ist eine wesentliche Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. In der Initiative Bildungsketten „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ arbeiten Bund, Länder und BA eng mit dem Ziel zusammen, dass jungen Menschen der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf möglichst reibungslos gelingt. Hierzu stimmen die Akteure ihre unterschiedlichen Förderinstrumente in der beruflichen Bildung sowie am Übergang Schule – Beruf strukturiert und kohärent aufeinander ab.

Ein Schwerpunkt der Initiative liegt im Bereich Berufsorientierung. Die Wahl des passenden Berufs ist für junge Menschen eine weitreichende Entscheidung. Um ihre Berufswahlkompetenz aufzubauen, benötigen junge Menschen frühzeitig Möglichkeiten, ihre Stärken zu erkennen und Einblicke in die Berufswelt zu erhalten. Die Initiative unterstützt junge Menschen dabei. Ein Kernstück der Initiative Bildungsketten ist daher das Berufsorientierungsprogramm des Bundes, das insbesondere die Stärkung der Berufsorientierung an Gymnasien und die gezielte Ansprache von Geflüchteten umfasst.

Ziel ist es, gemeinsam mit den Ländern die berufliche Orientierung auszubauen. In der ersten Phase der Initiative Bildungsketten ist es gelungen, geeignete Instrumente und Strukturen der beruflichen Orientierung zu etablieren. Grundlage bildet die jeweilige Landeskonzeption. In der zweiten Phase von 2021 bis 2026 werden die Maßnahmen weiterentwickelt und ausgebaut sowie neue Modellvorhaben eingeführt.

IX. Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Die Gruppe der jungen Erwachsenen ohne formalen Berufsabschluss ist sehr heterogen. Überwiegend umfasst diese Gruppe gering qualifizierte Personen, die auf dem Arbeitsmarkt vor besonderen Herausforderungen stehen (z. B. höheres Risiko für Langzeitarbeitslosigkeit[36]). In die Gruppe fallen jedoch auch Personen, die eine Ausbildung oder ein Studium abgebrochen haben. Diese Personen sind zwar formal nicht qualifiziert, haben jedoch durch bereits vor

34 Vergleiche Anger, Silke; Bernhard, Sarah; Dietrich, Hans; Lerche, Adrian; Patzina, Alexander; Sandner, Malte; Singer, Stefanie; Toussaint, Carina; Malfertheiner, Verena (2023): Berufsberatung: In der Corona-Krise konnten nicht alle Themenwünsche junger Menschen ausreichend besprochen werden. In: IAB-Forum, 23. August 2023.

35 Vergleiche Siembab, Matthias; Beckmann, Janina; Wicht, Alexandra (2023): Warum entscheiden sich Jugendliche dazu, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden? Die Rolle von Berufswahlkompromissen und subjektiven Bewertungen der Ausbildung. BIBB Report 1. Bonn.

36 BA (2022a), Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen), Reihe: Tabellen, Nürnberg.

Abbruch der Ausbildung bzw. des Studiums erworbene Qualifikationen weniger Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration.

Die absolute Zahl Erwachsener zwischen 20 und 34 Jahren ohne formalen Berufsabschluss[37] steigt seit dem Jahr 2015 (1,90 Mio. Personen) kontinuierlich an. Nach Analysen des BIBB anhand der Daten des Mikrozensus lag die Quote der 20- bis 34-Jährigen nicht formal Qualifizierten (nfQ) im Jahr 2022 bei 19,1 % (2021: 17,8 %). Hochgerechnet waren dies 2,86 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene (2021: 2,64 Mio.).[38]

Der Anstieg der Zahl der jungen Erwachsenen ohne formalen Berufsabschluss ist besonders vor dem Hintergrund zunehmender Fachkräfteengpässe und der demografischen Entwicklung kritisch zu bewerten. Prognosen geben aktuell keine Hinweise auf einen spürbaren Anstieg der Anzahl der ausbildungsinteressierten jungen Menschen in diesem Jahrzehnt.[39] Hier gilt es, Betriebe und Behörden weiter darin zu bestärken, in die Ausbildung von schwächeren jungen Menschen zu investieren, auch wenn dies zunächst mit höheren „Kosten“ einhergehen kann.[40] Ziel ist es, das vorhandene Fachkräftepotenzial bestmöglich auszuschöpfen und über Unterstützungsinstrumente wieder mehr junge Erwachsene zu einem beruflichen Abschluss zu führen.

Wie bereits in den vergangenen Jahren wies 2022 die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund eine höhere nfQ-Quote auf. Die nfQ-Quote betrug bei deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern ohne Migrationshintergrund im Jahr 2022 11,6 %. Die Quote bei Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung lag bei 39,1 %. Bei Personen mit Migrationshintergrund, die entweder selbst oder von denen ein Elternteil eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzt, jedoch nicht selbst zugewandert sind, ergab sich eine nfQ-Quote von 20,4 %.

Die Daten des Mikrozensus geben Hinweise darauf, dass ausländische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in der Gruppe der nicht formal Qualifizierten im Verhältnis zum Anteil an der Bevölkerung im Alter von 20 bis 34 Jahren überrepräsentiert sind. Außerdem ist methodisch zu beachten, dass im Mikrozensus gerade neu zugewanderte Geflüchtete untererfasst sind. Dies trifft auch auf die im Zuge des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainer zu.

Um einem weiteren Anstieg der Zahl der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss entgegenzusteuern, gilt es insbesondere die Ausbildungschancen und die Ausbildungsbeteiligung junger Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Dies betrifft vor allem junge Erwachsene mit eigener Migrationserfahrung. Zur Fachkräftesicherung, aber auch zur Sicherung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit, kommt darüber hinaus auch der Nachqualifizierung eine zentrale Bedeutung zu.[41]

37 Zu den „nicht formal Qualifizierten“ (nfQ) bzw. den „Ungelernten“ zählen hier alle (erwerbsfähigen) Personen, die keinen Abschluss einer dualen oder schulischen Berufsausbildung oder eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums (oder gleichwertigen Abschluss) vorweisen können, sowie Personen mit Anlernausbildung bzw. mit einem Praktikum. Personen, die ihre berufliche Ausbildung noch nicht beendet haben (Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende), und Freiwilligendienstleistende werden nicht zu den Personen ohne Berufsabschluss gezählt. Die Quote der nicht formal Qualifizierten (nfQ-Quote) bezieht die Zahl der Personen ohne Berufsabschluss auf die Anzahl aller Personen in der entsprechenden Alterskohorte. (Vergleiche hierzu ausführlich Datenreport 2024, Kapitel A 11.1, sowie die detaillierte Indikatorenbeschreibung unter **bibb.de/de/4725.php**.)

38 Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

39 Vergleiche Maier, Tobias (2021): Markiert die COVID-19-Krise einen Wendepunkt auf dem Ausbildungsmarkt? Ein Ausblick auf die mögliche Entwicklung neuer Ausbildungsverträge bis 2030. In: BWP 50, S. 20–24.

40 Kalinowski, Michael; Pfeifer, Harald (2023): Junge Menschen ohne Berufsabschluss – durch Stärkung der Ausbildungsbeteiligung zu mehr Fachkräften. ifo Schnelldienst 12/23.

41 Vergleiche Kalinowski, Michael; Maier, Tobias: Verschenktes Fachkräftepotenzial (2022): Die Abbruchquoten in den Ausbildungsstätten müssen verringert werden. Version 1.0. Bonn.

Teilqualifikationen

Die Bundesregierung unterstützt mit Projekten zu Teilqualifikationen (TQ) die Idee, in transparenten, strukturierten Schritten und aufbauend auf vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten auch nachträglich berufliche Qualifikationen zu erhalten bis hin zu einer vollständigen beruflichen Handlungskompetenz. TQ, abgeleitet aus dem dualen Ausbildungsberuf, bieten An- und Ungelernten im Alter über 25 Jahren die Möglichkeit, über die Gesellen- oder Abschlussprüfung einen anerkannten Berufsabschluss zu erwerben. Sie stellen die grundsätzliche berufsbildungspolitische Präferenz für eine duale Ausbildung nicht infrage. Im Fokus der Projekte stehen die Weiterentwicklung einheitlicher struktureller Grundlagen sowie die Unterstützung von TQ-Angeboten für Beschäftigte und Arbeitssuchende in Transformationsbereichen. Ihre Erkenntnisse werden u. a. in die im Dezember 2023 beschlossene Arbeitsgruppe des Hauptausschusses des BIBB einfließen, die eine Empfehlung zur Erarbeitung und Anwendung bundesweit einheitlicher Teilqualifikationen für die dualen Referenzberufe erarbeiten wird. Die Anschlussfähigkeit von TQ zu weiteren Instrumenten der Nachqualifizierung und Berufsanerkennung im Sinne einer Gestaltung von nachträglichen Bildungswegen wird hierbei in den Blick genommen.

X. Höherqualifizierende Berufsbildung

Nachdem im ersten Jahr der Corona-Pandemie (2020) die Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen merklich zurückgegangen war, zeigte sich in den beiden Folgejahren ein Anstieg. Gemäß Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder haben 2022 rund 83.500 Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer eine Fortbildungsprüfung nach BBiG oder HwO erfolgreich bestanden (darunter 33,7 % Frauen).[42] Dies ist ein leichtes Plus von 0,6 % im Vergleich zum Vorjahr. Im Vergleich zu 2019 bleibt ein Abstand von 7,5 %. Die Prüfungserfolgsquote lag im Jahr 2022 bei 81,8 % (2019: 82,9 %; 2020: 81,8 %; 2021: 82,7 %).

Bereits in den letzten Jahren war ein Trend zu höheren Schulabschlüssen zu beobachten. Dies bedeutet, dass auch immer mehr junge Menschen die Möglichkeit haben, zwischen den Qualifizierungswegen Ausbildung, Studium oder Fachschule zu wählen. Neben eher „weichen" Faktoren, wie z. B. der Anerkennung oder dem gesellschaftlichen Image eines Bildungsweges bzw. eines Berufes, haben auch eher „harte" Faktoren, wie Arbeitsbedingungen oder der erwartete Verdienst, einen Einfluss auf die Bildungsentscheidung junger Menschen.

Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS)

Mit der NWS ist 2019 ein langfristig angelegter, übergreifender und partnerschaftlicher Austauschprozess zur Weiterbildungspolitik gestartet, um das Weiterbildungssystem in Deutschland zukunftsfest aufzustellen. Ziel ist der gemeinsame Aufbruch in die „Weiterbildungsrepublik". Unter gemeinsamer Federführung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des BMBF verständigen sich die 17 NWS-Partner auf konkrete Maßnahmen und Aktivitäten zur Fortentwicklung des Weiterbildungssystems sowie zur Stärkung der Weiterbildungskultur.

Innovationswettbewerbe InnoVET PLUS und InnoVET

Gemäß Koalitionsvertrag der Regierungsparteien für die 20. Legislaturperiode wurde 2023 als Bestandteil der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung der Bundeswettbewerb InnoVET PLUS veröffentlicht. Der neue Wettbewerb greift die immer kürzeren Entwicklungszyklen und damit verbundenen Kompetenz- und Qualifikationsbedarfe im Bereich der Digitalisierung, der ökologischen sowie technologischen Transformation auf. Der Start der neuen Projekte ist ab Mai 2024 vorgesehen.

Die 17 InnoVET-Verbundprojekte haben in den vergangenen Jahren neue Qualifizierungskonzepte, neue Formen der Lernortkooperation und neue digitale Umsetzungskonzepte entwickelt und erprobt. Die Bandbreite erstreckt sich über Einsatzgebiete der von Industrie 4.0, der Elektromobilität oder der Mikroelektronik bis hin zur Einführung studienintegrierender Ausbildungen.

42 Die Daten beziehen sich auf die bei den im Sinne des Berufsbildungsgesetzes zuständigen Stellen abgelegten Fortbildungsprüfungen nach §§ 53 und 54 BBiG.

2 Die Ausbildungsmarktsituation 2023

2.1 Die Bewerbersituation

2.1.1 Entwicklung der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger und Ausblick bis 2030

Demografiebedingt ist die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen in den letzten Jahren deutlich gesunken. 2022 verließen rund 95.900 Personen weniger die allgemeinbildenden Schulen als im Jahr 2010 (2010: 865.300; 2022: 769.400).

Die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger mit Hauptschulabschluss fiel 2022 um 54.500 Personen niedriger aus als 2010 (2010: 179.800; 2022: 125.200).[43] Ohne einen Hauptschulabschluss verließen 800 Personen weniger die allgemeinbildenden Schulen (2010: 53.100; 2022: 52.300). Die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger mit mittlerem Abschluss verzeichnete einen Rückgang um 19.100 (2010: 350.900; 2022: 331.800). Bei den studienberechtigten Abgängerinnen und Abgängern betrug das Minus 21.500 (2010: 281.600; 2022: 260.100).

Insgesamt ist im langfristigen Vergleich ein Trend zu höheren Schulabschlüssen zu beobachten. Der Anteil der Personen mit Hauptschulabschluss an allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern sank von 20,8 % im Jahr 2010 auf 16,3 % im Jahr 2022. Zuwächse waren bei den Personen mit mittleren Abschlüssen (2010: 40,5 %; 2022: 43,1 %) und den Studienberechtigten zu verzeichnen (2010: 32,5 %; 2021: 33,8 %). Noch deutlicher wird diese Entwicklung, wenn das Jahr 2000 für den Vergleich herangezogen wird (2000: Hauptschulabschluss: 25,1 %, mittlerer Abschluss: 39,9 %, Studienberechtigung: 25,7 %). Auch Umstrukturierungen in der Schullandschaft spielen bei diesen Entwicklungen eine Rolle.

Zu beachten ist, dass allgemeinbildende Schulabschlüsse nicht nur an allgemeinbildenden Schulen erworben werden, sondern auch an beruflichen Schulen.

Nach einer aktuellen Vorausschätzung des BIBB für den Berufsbildungsbericht, die auf der Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen der Kultusministerkonferenz (KMK)[44] basiert, unterliegt die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in den nächsten Jahren einigen Schwankungen. 2023 wird sie geringfügig höher ausfallen als 2022 und dann auch 2024 weiter ansteigen. Für 2025 ist mit einem Rückgang zu rechnen. Ein Tiefstand wird voraussichtlich 2026 erreicht (749.200). Insbesondere die Zahl der studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger geht zurück (vergleiche **Schaubild 1**). Hier ist ein Zusammenhang mit der Rückkehr zum neunjährigen Abitur in bestimmten Bundesländern zu sehen.[45]

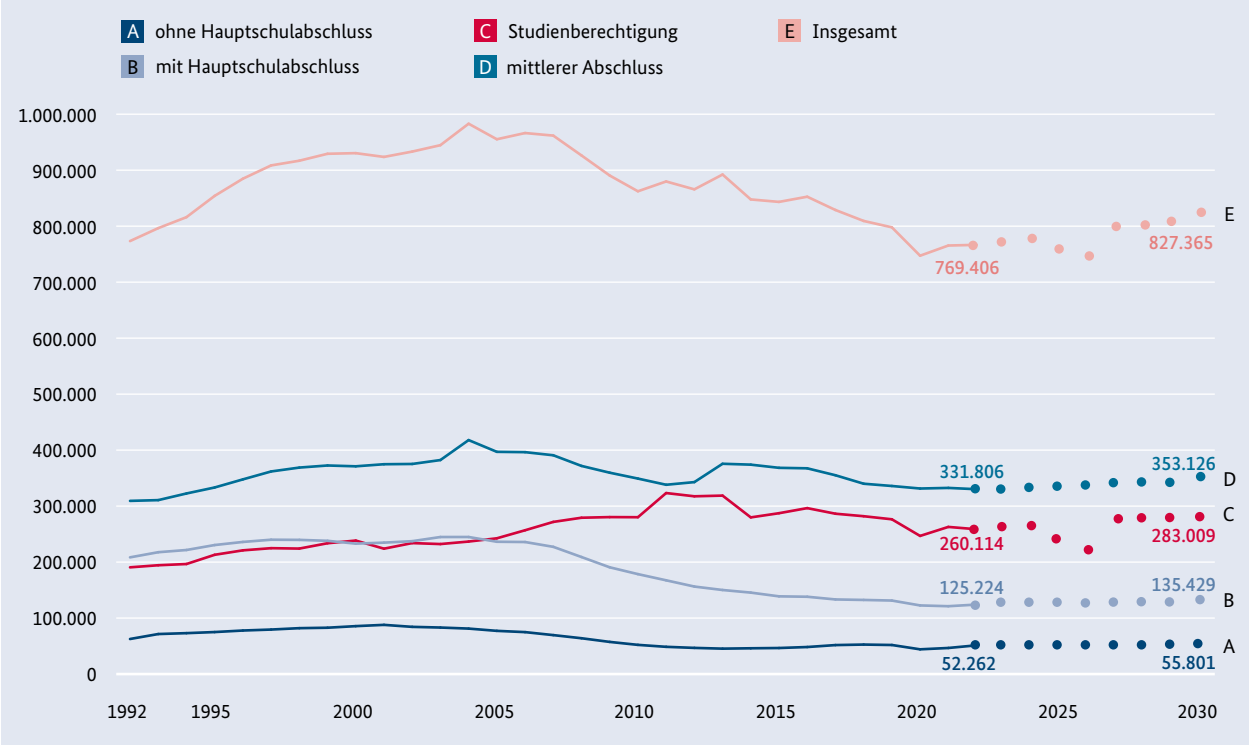
Bis 2030 steigen die Zahlen wieder auf 827.400 an. Die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger liegt dann zwar über dem Wert von 2022 (769.400). Die Prognose zeigt, dass die Sicherung des künftigen Fachkräftebedarfs eine Herausforderung darstellt.

43 Alle Zahlen wurden auf ein Vielfaches von 100 gerundet. Dies gilt auch für die absolute Veränderung zum Vergleichsjahr. Hier wurde erst der Wert berechnet und dann gerundet. Insofern kann es zu Abweichungen zwischen diesem Wert und dem Wert kommen, der sich ergibt, wenn man die Differenz der hier ausgewiesenen gerundeten Werte der beiden Jahre bildet.

44 Vergleiche KMK (2023): Vorausberechnung der Zahlen der Schüler/-innen und Absolvierenden 2022 bis 2035 (Dokumentation Nr. 237 vom 7. September 2023). Berlin (**kmk.org/dokumentation-statistik/statistik/schulstatistik/vorausberechnung-der-schueler-und-absolventenzahlen.html**).

45 Eine Übersicht zu G8/G9 nach Ländern kann dem Internetangebot der KMK entnommen werden (**kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/bildungswege-und-abschluesse/sekundarstufe-ii-gymnasiale-oberstufe-und-abitur.html**).

Schaubild 1: Entwicklung der Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen 1992 bis 2030[46]



Quellen: StBA (2023): Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2022/2023. Statistischer Bericht. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt;
KMK (2023): Vorausberechnung der Zahlen der Schülerinnen/Schüler und Absolvierenden 2022 bis 2035 (Dokumentation Nr. 237). Berlin: KMK

2.1.2 Nachfrage nach einer dualen Ausbildung nach BBiG/HwO

Im Berichtsjahr 2022/2023 haben bundesweit 422.059 Bewerberinnen und Bewerber die Arbeitsagenturen und Jobcenter bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle eingeschaltet. Das waren ähnlich viele wie im Vorjahreszeitraum (–341 bzw. –0,1 %). Damit ist der bei den Bewerbermeldungen seit 2012/2013 fast kontinuierlich zu beobachtende Rückgang zum Halten gekommen.[47] Im Vergleich zu 2019 wurden jedoch 89.740 (–17,5 %) Bewerberinnen und Bewerber weniger registriert.

Auch 2023 waren deutlich mehr Männer (262.431) als Frauen (159.628) als Bewerber bzw. Bewerberin gemeldet. Der Frauenanteil ist leicht gesunken. **Tabelle 1** weist die gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber nach den Merkmalen Geschlecht, Alter, Nationalität, Schulabschluss und besuchte Schule aus. Ausführliche Informationen (einschließlich Zeitreihen) zum Verbleib der bei der BA gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber können **Kapitel 2.4.2** entnommen werden.

In Anlehnung an § 86 Absatz 2 BBiG errechnet sich die Nachfrage nach Ausbildung aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (realisierte Nachfrage) zuzüglich der Zahl der in der Statistik der BA gemeldeten Personen, die noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle sind. Nach Rückgängen in den Vorjahren verzeichnete die Nachfrage der jungen Menschen nach einer dualen Berufsausbildung einen Aufwuchs.

46 Für geschlechtersegregierte Daten zu diesem wie auch zu weiteren Schaubildern bzw. Tabellen wird, sofern nicht aufgeführt, auf den Datenreport zum Berufsbildungsbericht bzw. die Veröffentlichungen der KMK verwiesen.

47 Vergleiche Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt 2022/23. Nürnberg. Oktober 2023 (**statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Produkte/Produkte-Nav.html**).

Tabelle 1: Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber für eine duale Berufsausbildung

	2019	2020	2022	2023	Veränderung 2023 zu 2022		Veränderung 2023 zu 2019		Anteile an allen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern			
					absolut	in %	absolut	in %	2019	2020	2022	2023
Bewerberinnen und Bewerber insgesamt	**511.799**	**472.981**	**422.400**	**422.059**	**−341**	**−0,1**	**−89.740**	**−17,5**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**
Geschlecht												
Männer	313.044	290.691	261.561	262.431	870	0,3	−50.613	−16,2	61,2 %	61,5 %	61,9 %	62,2 %
Frauen	198.742	182.272	160.741	159.628	−1.113	−0,7	−39.114	−19,7	38,8 %	38,5 %	38,1 %	37,8 %
Alter												
Unter 20 Jahre	329.943	302.402	272.008	279.896	7.888	2,9	−50.047	−15,2	64,5 %	63,9 %	64,4 %	66,3 %
20 bis unter 25 Jahre	144.247	135.325	118.487	110.620	−7.867	−6,6	−33.627	−23,3	28,2 %	28,6 %	28,1 %	26,2 %
25 Jahre und älter	37.599	35.252	31.903	31.538	−365	−1,1	−6.061	−16,1	7,3 %	7,5 %	7,6 %	7,5 %
Nationalität												
Deutsche	420.841	390.205	343.436	340.534	−2.902	−0,8	−80.307	−19,1	82,2 %	82,5 %	81,3 %	80,7 %
Ausländer	90.956	82.775	78.963	81.524	2.561	3,2	−9.432	−10,4	17,8 %	17,5 %	18,7 %	19,3 %
darunter mit Fluchthintergrund [1)]	38.040	33.134	28.778	27.137	−1.641	−5,7	−10.903	−28,7	7,4 %	7,0 %	6,8 %	6,4 %
Schulabschluss												
Kein Hauptschulabschluss	8.532	7.589	6.416	6.259	−157	−2,4	−2.273	−26,6	1,7 %	1,6 %	1,5 %	1,5 %
Mit Hauptschulabschluss	138.234	127.445	116.763	117.141	378	0,3	−21.093	−15,3	27,0 %	26,9 %	27,6 %	27,8 %
Realschulabschluss	204.089	191.656	172.179	173.867	1.688	1,0	−30.222	−14,8	39,9 %	40,5 %	40,8 %	41,2 %
Fachhochschulreife	67.962	61.674	54.571	51.935	−2.636	−4,8	−16.027	−23,6	13,3 %	13,0 %	12,9 %	12,3 %
Allgemeine Hochschulreife	68.256	59.405	48.687	48.681	−6	0,0	−19.575	−28,7	13,3 %	12,6 %	11,5 %	11,5 %
Keine Angabe	24.726	25.212	23.784	24.176	392	1,6	−550	−2,2	4,8 %	5,3 %	5,6 %	5,7 %
Besuchte Schule												
Allgemeinbildende Schule	240.612	224.671	203.941	211.809	7.868	3,9	−28.803	−12,0	47,0 %	47,5 %	48,3 %	50,2 %
Berufsbildende Schule	199.285	189.749	175.366	169.488	−5.878	−3,4	−29.797	−15,0	38,9 %	40,1 %	41,5 %	40,2 %
Hochschulen und Akademien	27.918	23.739	19.362	18.971	−391	−2,0	−8.947	−32,0	5,5 %	5,0 %	4,6 %	4,5 %
Sonstige Schulen	36.842	28.316	18.263	16.500	−1.763	−9,7	−20.342	−55,2	7,2 %	6,0 %	4,3 %	3,9 %
Keine Angabe	7.142	6.506	5.468	5.291	−177	−3,2	−1.851	−25,9	1,4 %	1,4 %	1,3 %	1,3 %

[1)] Für ukrainische Staatsangehörige sind die aufenthaltsrechtlichen Informationen zum Fluchthintergrund stark untererfasst. Deshalb wird die Gesamtzahl der „Personen im Kontext Fluchtmigration“ nur unter Ausschluss von ukrainischen Staatsangehörigen ausgewiesen. Die Zeitreihe wurde entsprechend auch rückwirkend angepasst.

Quellen: Statistik der BA; Berechnungen des BIBB

Nach der traditionellen Definition lag die Nachfrage 2023 bei 515.563 (+17.734 bzw. +3,6 % zu 2022). Der Wert fiel jedoch weiterhin niedriger aus als 2019 (–34.000 bzw. –6,2 %). Mit der traditionellen Nachfragedefinition wird die Zahl der ausbildungsuchenden jungen Menschen nicht vollständig abgebildet. Berufsbildungsbericht und Nationaler Bildungsbericht[48] weisen deshalb auch die erweiterte Nachfrage aus, die neben den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (2023: 489.182) und den unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern (2023: 26.381) auch Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung (2023: 37.316) einbezieht.

Nach dieser erweiterten Definition ergibt sich für 2023 eine Nachfrage in Höhe von 552.879. Das entspricht einem Zuwachs um 17.335 (+3,2 %) gegenüber dem Vorjahr. Verglichen mit 2019, als die Nachfrage nach der erweiterten Definition mit 598.759 erstmals unter 600.000 gefallen war, ist ein Rückgang um 45.880 (–7,7 %) zu verzeichnen.

In den Jahren 2017 und 2018 war die Nachfrage nach einer dualen Berufsausbildung vorübergehend gestiegen. Diese Entwicklung war auch darauf zurückzuführen, dass Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund zunehmend auf dem Ausbildungsstellenmarkt ankamen. Dadurch konnte der demografisch bedingte Rückgang der Nachfrage kompensiert werden. Die Zahl der Geflüchteten unter den bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern ist seit 2019 wieder rückläufig. 2023 wurden 27.137 Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund registriert (–1.641 bzw. –5,7 % zu 2022).[49] Bei den Geflüchteten handelt es sich überwiegend um Männer (18.124 bzw. 66,8 %), 9.013 (33,2 %) waren Frauen.

Zu beachten ist, dass in dieser Zahl keine Personen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit enthalten sind. Die BA weist die Gesamtzahl der „Personen im Kontext Fluchtmigration“ nur unter Ausschluss von ukrainischen Staatsangehörigen aus, da die aufenthaltsrechtlichen Informationen zum Fluchthintergrund für ukrainische Staatsangehörige stark untererfasst sind.

Von allen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern hatten 2023 rund 2.000 eine ukrainische Staatsangehörigkeit, 1.100 mehr als im Vorjahr.[50]

Neben der wahrgenommenen Attraktivität einer dualen Berufsausbildung aus Sicht der jungen Menschen gilt die demografische Entwicklung als ein Faktor der sinkenden Ausbildungsplatznachfrage.[51] Daher ist bei den hier dargestellten Entwicklungen auch zu beachten, dass zwischen 2019 und 2022 die Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen um 3,9 % zurückgegangen ist. Für 2023 geht die Prognose der KMK von einem leichten Anstieg um 0,8 % aus.[52]

Hinzu kommt das rückläufige Meldeverhalten der jungen Menschen. So ist die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber von 2019 bis 2022 um 17,5 % zurückgegangen. Hierbei spielt neben der zunehmenden Digitalisierung (Ausbildungsangebote können online selbst gefunden werden) auch die verbesserte Ausbildungsmarktlage für junge Menschen eine Rolle. Durch die Corona-Pandemie wurde dieser seit Langem bestehende Trend weiter verstärkt.

Altbewerberinnen und Altbewerber

Von den bundesweit 422.059 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern 2023 hatten sich 154.555 Personen auch schon in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre um eine Ausbildungsstelle beworben. Das sind 10.936 (–6,6 %) weniger als 2022.

Damit ist der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber aus früheren Berichtsjahren an allen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern nach Anstiegen in den Vorjahren zum zweiten Mal in Folge gesunken. Dies gilt für das Bundesgebiet (2019: 36,5 %; 2020: 38,9 %; 2021: 42,3 %; 2022: 39,2 %; 2023: 36,6 %), Westdeutschland (2019: 36,4 %; 2020: 38,8 %; 2021: 42,4 %; 2022: 39,1 %; 2023: 36,5 %) und Ostdeutschland (2019: 37,0 %;

48 Vergleiche Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022): Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld.

49 Vergleiche auch **Kapitel 2.4.2**.

50 Vergleiche Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Situation am Ausbildungsmarkt 2022/23. Nürnberg. Oktober 2023 (**statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Produkte/Produkte-Nav.html**).

51 Vergleiche Oeynhausen, Stephanie; Christ, Alexander; Schuß, Eric; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf (2023): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September (**bibb.de/de/183855.php**).

52 Vergleiche **Kapitel 2.1.1**.

Tabelle 2: Bewerberinnen und Bewerber früherer Berichtsjahre

	Insgesamt	darunter in den letzten 5 Berichtsjahren	darunter 1 oder 2 Jahre vor Berichtsjahr	davon		in den letzten 5 Jahren vor dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr	
				1 Jahr vor Berichtsjahr	2 Jahre vor Berichtsjahr	absolut	relativ
Bundesgebiet							
2019	511.799	186.820	170.074	143.424	26.650	−2.414	−1,3
2020	472.981	183.898	162.807	135.817	26.990	−2.922	−1,6
2021	433.543	183.239	159.758	134.341	25.417	−659	−0,4
2022	422.400	165.491	142.237	119.940	22.297	−17.748	−9,7
2023	422.059	154.555	131.494	110.812	20.682	−10.936	−6,6
Westdeutschland							
2019	425.089	154.856	141.505	119.229	22.276	−3.239	−2,0
2020	392.382	152.368	135.052	112.455	22.597	−2.488	−1,6
2021	356.201	151.028	132.003	110.810	21.193	−1.340	−0,9
2022	345.595	135.184	116.300	97.647	18.653	−15.844	−10,5
2023	345.163	125.990	107.124	90.029	17.095	−9.194	−6,8
Ostdeutschland							
2019	86.224	31.899	28.514	24.146	4.368	828	2,7
2020	80.068	31.396	27.627	23.242	4.385	−503	−1,6
2021	76.789	31.949	27.501	23.286	4.215	553	1,8
2022	76.186	30.117	25.757	22.121	3.636	−1.832	−5,7
2023	75.808	28.311	24.127	20.551	3.576	−1.806	−6,0

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

2020: 39,2 %; 2021: 41,6 %; 2022: 39,5 %; 2023: 37,3 %) gleichermaßen.[53]

Tabelle 2 zeigt die Entwicklung der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber aus früheren Berichtsjahren im Bundesgebiet sowie für Ost- und Westdeutschland. Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass die BA die Zuordnung zu den Jahreskategorien danach vornimmt, wann die Person zuletzt als Bewerberin oder Bewerber gemeldet war. Es sind also keine Aussagen darüber möglich, ob eine Person, die zum letzten Mal ein Jahr vor dem Berichtsjahr gemeldet war, auch schon in früheren Jahren mit Unterstützung einer Agentur für Arbeit oder eines Jobcenters eine Ausbildungsstelle gesucht hatte. Entsprechend darf aus dem längeren Zurückliegen der letzten Erfassung als Bewerberin oder Bewerber nicht geschlossen werden, dass die Person sich während des gesamten Zeitraums vergebens um eine Ausbildungsstelle bemüht hat.

Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung zu Altbewerberinnen und Altbewerbern

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung werden junge Erwachsene dann als Altbewerberinnen oder Altbewerber ausgewiesen, wenn sie angeben, sich schon einmal zu einem früheren Zeitpunkt um eine Ausbildungsstelle bemüht zu haben. Dabei ist es unerheblich, ob sie zu diesem früheren Zeitpunkt bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter als Ausbildungsstellenbewerberinnen oder Ausbildungsstellenbewerber registriert waren.

Anhand der Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2006 bis 2016 hat das BIBB die Ausbildungschancen von Altbewerberinnen und Altbewerbern im Zeitvergleich untersucht. Demnach hat sich der Anteil der Altbewerberinnen und Altbewerber an allen

53 Für eine längere Zeitreihe der Altbewerberanteile sei auf den Berufsbildungsbericht 2020 verwiesen.

gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern zwischen 2006 und 2016 erheblich verringert (2006: 40 %; 2016: 27 %). Auch 2018 war ihr Anteil weiter gesunken (2018: 25 %).[54] Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 wurde ein leichter Anstieg des Anteils der Altbewerberinnen und Altbewerber auf 26 % ermittelt. 2021 blieb dieser Anteil mit 26 % konstant.[55]

Die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen zeigen, dass die Gruppe der Altbewerberinnen und Altbewerber sehr heterogen ist, mit teils guten, aber auch zum Teil sehr schlechten Voraussetzungen. Je länger der Schulentlassungszeitpunkt zurückliegt, je schlechter das Zeugnis ausfällt, je älter die Bewerberin oder der Bewerber ist, desto geringer sind die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz.

2.1.3 Entwicklung des Übergangsbereichs/ Übergang in Ausbildung

Nicht allen Schulabgängerinnen und Schulabgängern gelingt unmittelbar im Anschluss an die allgemeinbildende Schule der Übergang in Ausbildung. Neben dem Erwerb der Ausbildungsreife und der Überbrückung von Ausbildungslosigkeit bieten Maßnahmen im Übergangsbereich jungen Menschen die Möglichkeit, einen Schulabschluss nachzuholen oder vorhandene Schulabschlüsse zu verbessern. Durch die verstärkte Zuwanderung junger Geflüchteter, insbesondere seit dem Jahr 2015, dient der Übergangsbereich zunehmend auch dem Spracherwerb und der Integration dieser Gruppe.

Die Einmündungen in den Übergangsbereich sind nach vorläufigen Ergebnissen der iABE[56] zum zweiten Mal in Folge angestiegen. Im Jahr 2023 begannen 249.790 Anfängerinnen und Anfänger eine Maßnahme im Übergangsbereich. Dies waren 10.270 junge Menschen mehr als im Vorjahr (+4,3 %; vergleiche **Tabelle 3**).[57] Dieser Zuwachs setzt sich zusammen aus gegenläufigen Entwicklungen im Übergangsbereich. Während einige Bildungskonten rückläufige Anfängerzahlen verzeichnen, steigt die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in anderen Konten deutlich an.

Der erneute Gesamtzuwachs des Übergangsbereichs kann nach Angaben des StBA[58] vor allem auf die Zuwanderung junger ukrainischer Geflüchteter zurückgeführt werden, die in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache eingemündet sind. Diese Programme werden in der Regel dem Konto „Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) inklusive einjähriger Berufseinstiegsklassen“ (II 03b) zugeordnet, das mit einem Plus von 7.532 Anfängerinnen und Anfängern (+8,8 %) rund drei Viertel des Gesamtzuwachses des Übergangsbereichs ausmacht. Auch das Konto „Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen“ (II 04) weist einen unerwartet hohen Anstieg auf (+3.587 bzw. +127,7 %). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass dieser auf eine veränderte Zuordnung des „Sozialpädagogischen Einführungsjahres“ in Bayern zurückzuführen ist, welches zuvor im Sektor Berufsausbildung (Konto I 05) erfasst wurde. Weitere Zuwächse verzeichnen auch die Konten „Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung“ (II 03a) (+837 bzw. +2,3 %), „Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/Schulisch)“ (II 02b) (+59 bzw. +1,4 %) und „Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann“ (II 02a) (+271 bzw. 0,6 %). In allen anderen Bildungskonten sind die Anfängerzahlen zurückgegangen.

Betrachtet man die Entwicklung des Übergangsbereichs seit 2005, so zeigt die Entwicklungskurve (vergleiche auch 2.3.1) zwischen den Jahren 2005 und 2014 zunächst einen kontinuierlichen Rückgang der Einmündungszahlen. In den Jahren 2015 und 2016 stiegen die Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger jedoch wieder an. Dieser Anstieg war im Wesentlichen auf die zunehmende Zahl Geflüchteter aus den syrischen Kriegsgebieten zurückzuführen. Bevor im

54 Vergleiche ausführlicher Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel 2.4.2 sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel A 8.1.3.

55 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, Kapitel A 8.1.3. Aktuellere Ergebnisse liegen nicht vor. Die nächste BA/BIBB-Bewerberbefragung ist für Ende 2024 in Planung.

56 Vergleiche StBA (2024): Statistischer Bericht: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Vorläufige Ergebnisse, Berichtsjahr 2023. Wiesbaden (**destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/statistischer-bericht-integrierte-ausbildungsberichterstattung-vorlaeufig-5211002237005.html**).

57 Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen von früheren Darstellungen im Berufsbildungsbericht.

58 Vergleiche StBA (2024): Anfängerzahl in Bildungsprogrammen zwischen Schule und Ausbildung im Jahr 2023 erneut gestiegen. Pressemitteilung Nr. 113 vom 21. März 2024 (**destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_113_212**).

Tabelle 3: Entwicklung der Anfängerzahlen im Übergangsbereich*

	2005	...	2010	...	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*	Veränderung zu 2022	
													absolut	in %
Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)	**417.649**		**316.490**		**302.880**	**283.140**	**263.930**	**249.980**	**234.620**	**224.850**	**239.520**	**249.790**	**10.270**	**4,3**
Allgemeinbildende Programme an Berufsfachschulen (Erfüllung der Schulpflicht bzw. Abschlüsse der Sekundarstufe I)	68.095		54.180		25.919	20.108	20.142	20.001	21.207	21.402	20.370	19.613	−757	−3,7
Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann	58.706		47.479		47.017	47.889	47.586	47.610	50.405	48.690	46.871	47.142	271	0,6
Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/schulisch)	48.581		30.620		5.957	5.868	5.715	5.634	4.550	4.543	4.363	4.422	59	1,4
Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung	29.106		24.790		41.652	43.663	42.552	39.771	39.333	36.916	35.897	36.734	837	2,3
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) inkl. einjähriger Berufseinstiegsklassen	58.432		40.661		108.494	94.123	80.856	75.798	64.360	64.491	85.356	92.888	7.532	8,8
Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schülerinnen/Schüler ohne Ausbildungsvertrag	27.035		19.186		13.781	12.800	12.447	12.147	9.435	7.721	7.720	7.047	−673	−8,7
Bildungsgänge an Berufsschulen für Schülerinnen/Schüler ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeinbildende Abschlüsse der Sekundarstufe I anstreben	13.477		6.808		280	312	474	510	427	394	393	294	−99	−25,2
Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen	3.525		3.854		3.594	3.665	3.615	3.321	3.200	2.991	2.809	6.396	3.587	127,7
Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB) der BA	91.811		69.930		44.020	41.560	39.620	36.450	34.820	32.440	31.310	30.850	−460	−1,5
Einstiegsqualifizierung (EQ) der BA	18.881		18.980		12.170	13.150	10.930	8.730	6.900	5.270	4.450	4.420	−30	−0,7

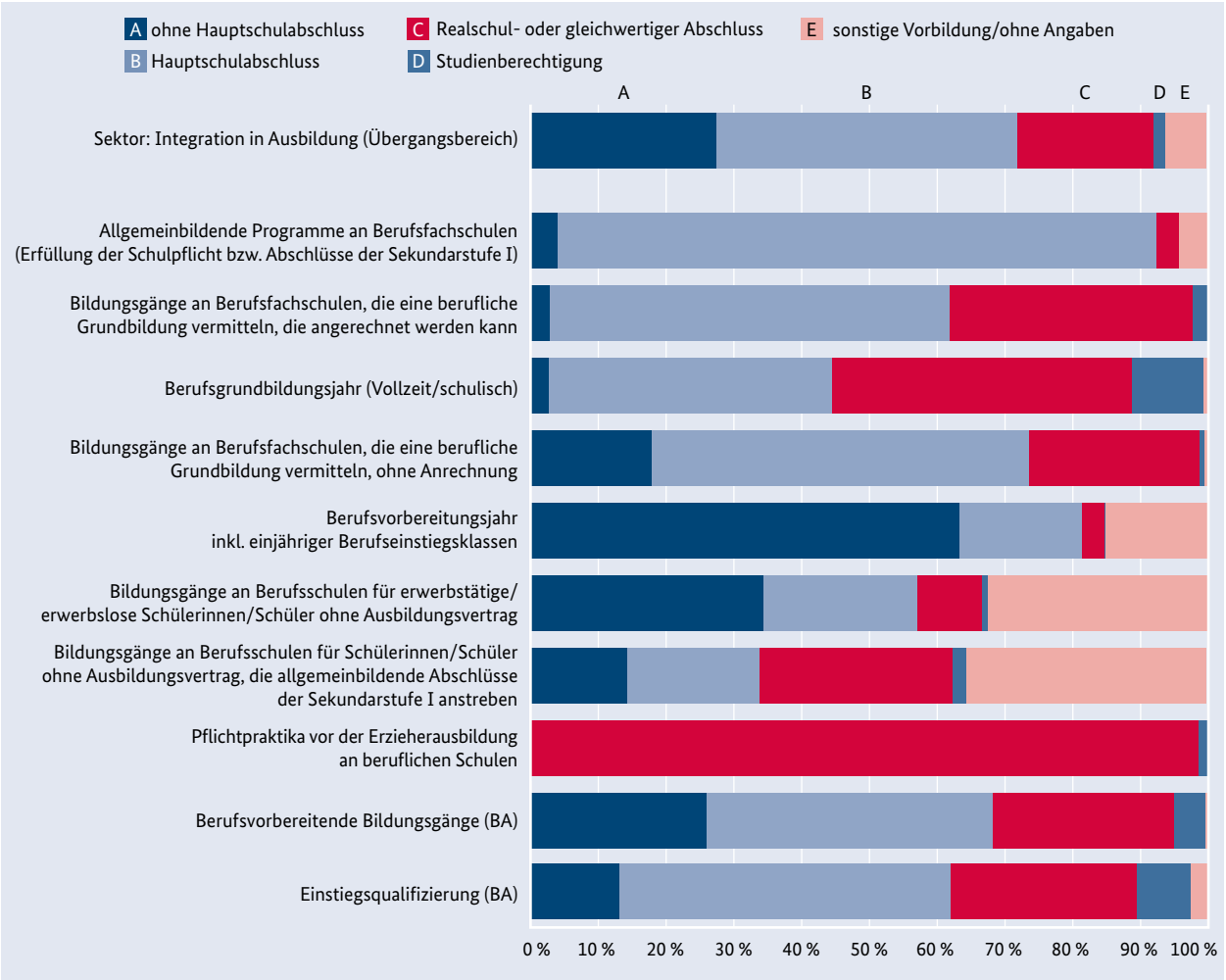
* vorläufige Daten der iABE-Schnellmeldung 2023

** starker Anstieg im Berichtsjahr 2023 gegenüber dem Vorjahr durch eine veränderte Zuordnung des „Sozialpädagogischen Einführungsjahres (SEJ)“ in Bayern (von Konto I 05 in Konto II 04)

Hinweis: Für die Maßnahmen der BA (Förderstatistik) wird in der iABE stellvertretend der Bestand am Jahresende genutzt. Da das Ausbildungsjahr im September beginnt und bis Dezember auch die unvermittelten Ausbildungsplatzbewerberinnen/Ausbildungsplatzbewerber alternativ eingemündet sein sollten, wurde der Stichtag für Maßnahmen der BA am Jahresende gewählt.

Quellen: StBA, iABE 2022; Statistischer Bericht iABE 2023 (vorläufige Daten; Datenstand 21. März 2024)

Schaubild 2: Schulische Vorbildung der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 2022



Quelle: StBA, iABE 2022 (Datenstand 21. März 2024)

Jahr 2022 die ukrainischen Geflüchteten in den Übergangsbereich eingemündet sind, hatte sich die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger zwischenzeitlich um rund ein Viertel reduziert. Diese Entwicklung war das Ergebnis verschiedener Faktoren: Zum einen ist die Zahl der jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Übergangsbereich um rund 40 % zurückgegangen (2021 zu 2016), da in diesem Zeitraum weniger Jugendliche nach Deutschland zugewandert und zusätzlich vermehrt junge Geflüchtete in Ausbildung eingemündet sind.[59] Zum anderen ist auch die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger in diesem Zeitraum gesunken.

Dies und die verbesserte Situation auf dem Ausbildungsmarkt haben zusätzlich dazu geführt, dass insgesamt weniger junge Menschen nach der Schule eine Übergangsmaßnahme begonnen haben. Seit dem Jahr 2021 münden, wie oben erwähnt, vermehrt ukrainische Geflüchtete in den Übergangsbereich ein, weshalb die Anfängerzahlen seither wieder ansteigen (+11,1 % 2023 zu 2021).

59 Vergleiche **Kapitel 2.4.5** sowie ausführlich Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.8. und A 12.

Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich nach ausgewählten Merkmalen

Unter den Personen, die eine Maßnahme des Übergangsbereichs begannen, waren im Jahr 2023 junge Frauen mit einem Anteil von 38,9 % (2022: 39,5 %) seltener vertreten als junge Männer. Hohe Frauenanteile verzeichneten insbesondere die „Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen“ (II 04) (83,0 %) sowie die „Allgemeinbildenden Bildungsgänge an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. zum Nachholen von Abschlüssen der Sekundarstufe I“ (II 01) (47,7 %). Den höchsten Männeranteil wies das „Berufsgrundbildungsjahr“ (II 02b) (75,9 %) auf, gefolgt von der „Einstiegsqualifizierung“ (II 06) (68,3 %).

Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer im Übergangsbereich lag im Jahr 2023 bei 37,8 % (2022: 33,9 %). Der Ausländeranteil fiel mit 39,8 % bei jungen Männern, die in eine Maßnahme im Übergangsbereich einmündeten, höher aus als bei jungen Frauen (34,6 %). Am häufigsten vertreten waren Anfängerinnen und Anfänger ohne deutsche Staatsangehörigkeit im „Berufsvorbereitungsjahr inklusive einjähriger Berufseinstiegsklassen“ (II 03b) (63,5 %) sowie in der „Einstiegsqualifizierung der BA“ (II 06) (33,5 %).

Der Übergangsbereich bietet jungen Menschen die Möglichkeit, ihre individuelle Chance auf die Aufnahme einer Ausbildung zu verbessern. Insofern ist es naheliegend, dass der überwiegende Teil der jungen Menschen im Übergangsbereich über vergleichsweise niedrige bzw. keine Schulabschlüsse verfügt. Im Jahr 2022[60] stellten junge Menschen mit Hauptschulabschluss (mit Erstem Schulabschluss) mit 39,9 % den größten Anteil im Übergangsbereich (2021: 44,4 %). 30,7 % hatten keinen Hauptschulabschluss (ohne Ersten Schulabschluss) (2021: 27,4 %). Allerdings verfügten auch 18,4 % der jungen Menschen über einen mittleren Abschluss (2021: 20,3 %). Der Anteil der jungen Menschen mit Studienberechtigung im Übergangsbereich ist mit 1,5 % sehr gering (2021: 1,7 %). Zu berücksichtigen ist, dass sich der Anteil der Sonstigen Vorbildung/Ohne Angabe im Vergleich zum Vorjahr um gut 3 Prozentpunkte erhöht hat (2022: 9,5 %; 2021: 6,1 %) (vergleiche **Schaubild 2**).

Überdurchschnittlich stark vertreten waren junge Menschen mit Studienberechtigung im „Berufsgrundbildungsjahr“ (10,4 %) sowie in der „Einstiegsqualifizierung“ (7,4 %). Junge Menschen ohne Hauptschulabschluss (ohne Ersten Schulabschluss) befanden sich besonders häufig im „Berufsvorbereitungsjahr inklusive einjähriger Berufseinstiegsklassen“ (60,3 %) sowie in „Bildungsgängen an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schülerinnen und Schüler ohne Ausbildungsvertrag“ (38,8 %).

2.2 Das Ausbildungsangebot

2.2.1 Angebotene Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO

Für das Berichtsjahr 2022/2023 weist die Statistik der BA insgesamt 545.039 gemeldete Berufsausbildungsstellen aus. Das waren annähernd so viele wie im Vorjahreszeitraum (−921 bzw. −0,2 %).[61] Verglichen mit 2019 ist die Zahl der gemeldeten Stellen um 31.941 (−5,5 %) gesunken. 528.666 der gemeldeten Stellen waren betriebliche Stellen (vergleiche **Tabelle 4**).

Bei der Hälfte der gemeldeten Stellen wurde 2023 ein Hauptschulabschluss vorausgesetzt (272.276 Stellen bzw. 50,0 %). Bei 181.954 Stellen (33,4 %) wurde mindestens ein mittlerer Abschluss erwartet. Mindestens Fachhochschulreife sollte bei 32.117 (5,9 %) gemeldeten Stellen vorliegen. Die allgemeine Hochschulreife war Voraussetzung für 4.129 (0,8 %) der gemeldeten Stellen. Bei 1.069 (0,2 %) Stellen gab der Arbeitgeber an, keinen Hauptschulabschluss zu erwarten. „Nicht relevant“ oder „Keine Angabe“ galt für 53.493 (9,8 %) der gemeldeten Stellen.[62]

60 Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2023 noch nicht vor.

61 Die BA hat die Daten zu den gemeldeten Berufsausbildungsstellen ab dem Berichtsjahr 2006/2007 revidiert. Vor der rückwirkenden Korrektur wurde ihre Zahl etwas zu gering ausgewiesen. Vergleiche Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Methodenbericht – Revision der Statistik über Berufsausbildungsstellen 2022. Optimierte Messung der Anwesenheitsgesamtheit. Nürnberg. Juni 2022 (**statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Ausbildungsstellenmarkt/Methodenberichte-Ausbildungsstellenmarkt-Nav.html**).

62 Für eine Gegenüberstellung der erwarteten Schulabschlüsse bei unbesetzten Ausbildungsstellen und der Schulabschlüsse der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, die noch eine Ausbildungsstelle suchen, vergleiche **Kapitel 2.4.1**.

Tabelle 4: Gemeldete Berufsausbildungsstellen

	Bundesgebiet		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	gemeldete Berufsausbildungsstellen					
	insgesamt	davon betrieblich	insgesamt	davon betrieblich	insgesamt	davon betrieblich
2009	487.034	429.552	390.133	358.048	95.951	70.614
…						
2016	550.216	530.723	459.854	445.049	90.178	85.493
2017	548.909	531.472	459.816	446.798	88.949	84.530
2018	569.915	551.148	478.383	464.036	91.366	86.946
2019	576.980	561.036	484.925	473.513	91.897	87.365
2020	535.914	520.220	450.678	439.108	85.072	80.948
2021	522.867	508.420	436.976	426.558	85.752	81.723
2022	545.960	528.297	455.436	442.333	90.347	85.788
2023	545.039	528.666	453.424	441.143	91.531	87.439
Veränderung 2023 zu 2022						
absolut	–921	369	–2.012	–1.190	1.184	1.651
in %	–0,2	0,1	–0,4	–0,3	1,3	1,9
Veränderung 2023 zu 2019						
absolut	–31.941	–32.370	–31.501	–32.370	–366	74
in %	–5,5	–5,8	–6,5	–6,8	–0,4	0,1

Aufgrund einer Datenrevision Abweichung zu früheren Darstellungen.
Quelle: Statistik der BA

Im Zusammenhang mit den gemeldeten Berufsausbildungsstellen ist ebenso wie bei den gemeldeten Bewerberinnnen und Bewerbern zu beachten, dass die Inanspruchnahme der Dienste der Agenturen für Arbeit und Jobcenter für junge Menschen und für Betriebe freiwillig ist. Im Rahmen einer aktuellen Befragung des BIBB-Qualifizierungspanels 2022 gaben 75 % der befragten Betriebe an, die Vermittlungsdienste der örtlichen Arbeitsagentur für die Suche nach Auszubildenden in Anspruch genommen zu haben.[63] In einer früheren Befragung 2013 traf dies auf 71 % der Betriebe zu.[64]

Das Gesamtangebot an Ausbildungsstellen am Ausbildungsmarkt errechnet sich in Anlehnung an § 86 BBiG aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (= erfolgreich besetzte Ausbildungsangebote) aus der BIBB-Erhebung zum 30. September (2023: 489.182) und den bei der BA gemeldeten noch unbesetzten Ausbildungsstellen (2023: 73.444).

2023 wurden bundesweit insgesamt 562.626 Ausbildungsangebote registriert. Das Angebot stieg damit im Vergleich zum Vorjahr um 18.6143 (+3,4 %). Die Zahl der angebotenen Ausbildungsstellen fiel um 15.549 (–2,7 %) niedriger aus als 2019, dem Jahr vor der Pandemie, als insgesamt 578.175 Ausbildungsangebote gezählt wurden.

Über die Entwicklung des Ausbildungsangebots wird ausführlicher im Zusammenhang mit den Ergebnissen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September in **Kapitel 2.3.2** berichtet.

63 Vergleiche ausführlicher Kapitel 1 „Im Fokus“ sowie Ebbinghaus, Margit; Gerhards, Christian; Heyer, Philipp; Mohr, Sabine (2023): Viel hilft viel?! – Welche Wege Betriebe nutzen, um Ausbildungsplatzbewerber/-innen zu finden und wie erfolgreich sie damit sind. BIBB Report 3/2023 (**bibb.de/dienst/publikationen/de/19359**).

64 Vergleiche Gerhards, Christian; Ebbinghaus, Margit (2014): Betriebe auf der Suche nach Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern: Instrumente und Strategien. Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2013. BIBB Report 3/2014 (**bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7458**).

2.2.2 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

Im Berichtsjahr 2022 beteiligten sich 408.690 Betriebe und Behörden an der beruflichen Ausbildung von jungen Menschen.[65] Im Vergleich zu 2021 ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe bzw. Ausbildungsstätten um 8.003 (–1,9 %) gesunken. Der Gesamtbestand der Betriebe und Behörden ging um 17.365 (–0,8 %) auf 2.164.152 zurück. Die Ausbildungsbetriebsquote[66] lag 2022 bei 18,9 %. Verglichen mit den Vorjahren ist die Quote weiter gesunken. Zu diesen Ergebnissen kommen die Auswertungen des BIBB anhand der Daten der Beschäftigungsstatistik der BA.

Wie schon in den Vorjahren gibt es Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen.

Vor allem bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigen kam es zu Verlusten bei den ausbildenden Betrieben (–7.006 bzw. –4,1 %). Damit setzt sich der Trend der Vorjahre fort, dass Verluste an Ausbildungsbetrieben im kleinstbetrieblichen Bereich zu finden sind. Diese Entwicklung korrespondiert auch mit den Stellenbesetzungsschwierigkeiten von Kleinstbetrieben (vergleiche **Kapitel 2.4.1**). Definitionsgemäß weist die Ausbildungsbetriebsquote den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus. Es werden also nur solche Betriebe als Ausbildungsbetriebe gezählt, denen es auch gelungen ist, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen.

Anders als im Vorjahr hat auch bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nachgelassen (–1.279 bzw. –0,8 %). Bei Großbetrieben ab 250 Beschäftigten haben sich die Bestandszahlen der Ausbildungsbetriebe dagegen positiv entwickelt (+231 bzw. +1,6 %). Bei mittleren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) lag sie geringfügig über dem Vorjahreswert (+51 bzw. +0,1 %).

Bis auf die Kleinstbetriebe (–22.353 bzw. –1,3 %) verzeichneten alle übrigen Betriebsgrößenklassen Zuwächse beim Gesamtbestand an Betrieben.[67]

Die Ausbildungsbetriebsquote fiel in der Folge in allen Betriebsgrößenklassen niedriger aus als im Vorjahr. Einzige Ausnahme sind Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, die gegenüber dem Vorjahr einen leichten Zuwachs verzeichneten (2021: 85,5 %; 2022: 86,0 %).[68]

Tabelle 5 zeigt die Entwicklung der Zahl der Betriebe, der Ausbildungsbetriebe und der Ausbildungsbetriebsquoten als Zeitreihe.

In Westdeutschland ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe gesunken (2019: 363.914; 2020: 357.758; 2021: 353.892; 2022: 345.937). Auch die Gesamtzahl der Betriebe lag zuletzt wieder unter dem Vorjahresniveau (2019: 1.735.805; 2020: 1.732.053; 2021: 1.748.453; 2022: 1.736.900). Die Ausbildungsbetriebsquote sank auf 19,9 % (2019: 21,0 %; 2020: 20,7 %; 2021: 20,2 %).

In Ostdeutschland gab es ebenfalls weniger Ausbildungsbetriebe als im Vorjahr (2019: 61.842; 2020: 61.904; 2021: 62.790; 2022: 62.730). Auch die Gesamtzahl der Betriebe ging zurück (2019: 435.136; 2020: 431.042; 2021: 432.592; 2022: 426.823). Da die Zahl der Ausbildungsbetriebe hier jedoch weniger stark zurückging als die Zahl der Betriebe insgesamt, fiel die Ausbildungsbetriebsquote höher aus als in den Vorjahren (2019: 14,2 %; 2020: 14,4 %; 2021: 14,5 %; 2022: 14,7 %), lag aber weiterhin deutlich unter dem Wert für Westdeutschland.

Nach Wirtschaftszweigen betrachtet, ergab sich folgendes Bild: Bundesweit stieg die Ausbildungsbetriebsquote 2022 lediglich in den Bereichen Landwirtschaft/Bergbau, Erziehung und Unterricht sowie Medizinische Dienstleistungen. In allen anderen Wirtschaftszweigen ist die Quote zurückgegangen oder unverändert geblieben. Vergleichsweise stark (relativ betrachtet) waren die Rückgänge in den Wirtschaftszweigen Maschinen- und Automobilbau, Metall- und Elektrogewerbe sowie in den sogenannten

65 Im Gegensatz zu vielen anderen Angaben liegen aktuelle Daten zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nur für 2022 vor. Ergebnisse für 2023 werden im Berufsbildungsbericht 2025 berichtet.

66 Die Ausbildungsbetriebsquote misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird nicht zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsberechtigung differenziert. Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 7.1.

67 Kleinbetriebe: +3.426 (+0,9 %); mittlere Betriebe: +1.229 (+1,3 %); Großbetriebe: +333 (+1,9 %).

68 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht, Kapitel A 7.1. Der Datenreport nimmt eine noch weiter gehende Differenzierung der Betriebsgrößen vor als der vorliegende Berufsbildungsbericht.

Tabelle 5: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten

	2009	...	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Kleinstbetriebe (1–9 Beschäftigte)								
Betriebe insgesamt	1.653.446		1.674.337	1.669.463	1.667.221	1.659.861	1.668.773	1.646.420
▸ Ausbildungsbetriebe	263.294		192.157	187.759	182.981	177.215	172.525	165.519
▸ Ausbildungsbetriebsquote	15,9		11,5	11,2	11,0	10,7	10,3	10,1
Kleinbetriebe (10–49 Beschäftigte)								
Betriebe insgesamt	320.398		379.505	386.673	393.112	392.998	400.300	403.726
▸ Ausbildungsbetriebe	153.366		161.952	164.742	166.926	166.976	168.067	166.788
▸ Ausbildungsbetriebsquote	47,9		42,7	42,6	42,5	42,5	42,0	41,3
mittlere Betriebe (50–249 Beschäftigte)								
Betriebe insgesamt	76.141		91.162	93.009	94.113	93.751	95.135	96.364
▸ Ausbildungsbetriebe	52.799		59.880	61.164	61.967	61.676	61.993	62.044
▸ Ausbildungsbetriebsquote	69,3		65,7	65,8	65,8	65,8	65,2	64,4
KMU insgesamt (1–249 Beschäftigte)								
Betriebe insgesamt	2.049.985		2.145.004	2.149.145	2.154.446	2.146.610	2.164.208	2.146.510
▸ Ausbildungsbetriebe	469.459		413.989	413.665	411.874	405.867	402.585	394.351
▸ Ausbildungsbetriebsquote	22,9		19,3	19,2	19,1	18,9	18,6	18,4
Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte)								
Betriebe insgesamt	13.723		16.403	16.759	16.988	16.884	17.309	17.642
▸ Ausbildungsbetriebe	11.676		13.238	13.622	13.907	13.816	14.108	14.339
▸ Ausbildungsbetriebsquote	85,1		80,7	81,3	81,9	81,8	81,5	81,3
Alle Betriebe (insgesamt)								
Betriebe insgesamt	2.063.708		2.161.407	2.165.904	2.171.434	2.163.494	2.181.517	2.164.152
▸ Ausbildungsbetriebe	481.135		427.227	427.287	425.781	419.683	416.693	408.690
▸ Ausbildungsbetriebsquote	23,3		19,8	19,7	19,6	19,4	19,1	18,9

Die Zeitreihe 2010 bis 2016 kann dem Berufsbildungsbericht 2020 entnommen werden.
Quellen: Beschäftigungsstatistik der BA (Stichtag: 31. Dezember); Berechnungen des BIBB

sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen gesunken.[69]

Zu beachten ist, dass nicht jeder Betrieb ausbildungsberechtigt ist.[70] Nach den Daten des IAB-Betriebspanels 2022 erfüllten 52 % der Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung (2019: 54 %; 2020: 52 %; 2021: 52 %).[71] In Westdeutschland waren 53 % der Betriebe ausbildungsberechtigt (2019: 56 %; 2020: 54 %; 2021: 53 %). In Ostdeutschland traf dies mit 47 % auf weniger als die Hälfte der Betriebe zu (2019: 48 %; 2020: 47 %; 2021: 44 %). Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ist nicht nur in der Corona-Pandemie gesunken, sondern zeigt nach Analysen des IAB seit 2012 eine abnehmende Tendenz.

69 Detaillierte Analysen zur Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote und der Ausbildungsquote sind dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 7.1 zu entnehmen.

70 Das Merkmal „Ausbildungsberechtigung“ wird hier als Selbstauskunft der Betriebe erhoben. Betriebe, die sich in der Berufsausbildung engagieren wollen, müssen hierfür gesetzliche Voraussetzungen erfüllen. Ein Betrieb ist ausbildungsberechtigt, wenn die „[...] Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht [...]“. Zudem müssen sowohl der Arbeitgeber wie auch die Ausbilderin oder der Ausbilder befähigt bzw. geeignet sein, die Berufsausbildung inhaltlich und strukturell durchführen zu können. (Siehe §§ 27 und 28 BBiG sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Kapitel A 7.2.)

71 Dies schließt auch die Betriebe mit ein, welche im Verbund mit anderen Betrieben/Dienststellen oder mit überbetrieblichen Einrichtungen ausbildungsberechtigt sind.

Im Jahr 2022 ist für Ostdeutschland erstmalig seit 2018 wieder ein Anstieg des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe zu verzeichnen.[72]

Werden nur die ausbildungsberechtigten Betriebe in den Blick genommen, so liegt die Quote ausbildungsaktiver Betriebe deutlich höher. Nach IAB-Angaben beteiligten sich 2022 58 % der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. In den drei Vorjahren hatte der Anteil jeweils bei 56 % gelegen. Damit wurde ein neuer Höchststand bezogen auf die Zeitreihe seit 2012 erreicht. In Westdeutschland nahm der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe 2022 im Vorjahresvergleich um 3 Prozentpunkte zu (2019: 56 %; 2020: 57 %; 2021: 56 %; 2022: 59 %). In Ostdeutschland lag der Anteil 2022, wie auch schon im Vorjahr, bei 54 % (2019: 54 %; 2020: 51 %).

Mit zunehmender Beschäftigtenzahl steigt die Ausbildungsaktivität. 2021 bildeten 44 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe aus, bei den Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten waren es 94 %. Nicht alle ausbildenden Betriebe bilden kontinuierlich aus. Das gilt insbesondere für Kleinstbetriebe. Die Orientierung am betrieblichen Fachkräftebedarf kann hier einen Grund darstellen, nicht jedes Jahr auszubilden.

Gleichwohl stellen der weitere Rückgang der Zahl der ausbildenden Kleinstbetriebe im Zeitvergleich und die besonderen Stellenbesetzungsschwierigkeiten dieser Betriebe eine Herausforderung dar.

2.2.3 Ausbildung und duales Studium

Mit den dualen Studiengängen hat sich ein Bildungsformat etabliert, das die Vermittlung von wissenschaftlich-theoretischem Wissen mit der Aneignung berufspraktischer Kompetenzen verbindet. Hierzu werden, verteilt auf mindestens zwei Lernorte, organisatorisch und curricular entweder geregelte berufliche Ausbildungen mit dem Studium verbunden (sogenannte ausbildungsintegrierende duale Studiengänge) oder längere Praxisphasen in das Studium integriert (sogenannte praxisintegrierende duale Studiengänge). Personen, die ein ausbildungsintegrierendes duales Studium absolvieren, erwerben neben dem Studienabschluss noch einen weiteren berufsqualifizierenden Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Darüber hinaus gibt es auch berufsintegrierende duale Studiengänge für die berufliche Weiterbildung.

Nach einer Studie des IAB zu praxisintegrierenden Studiengängen aus dem Jahr 2019 erleichtern diese den Berufseinstieg nach dem Studium. Die Beschäftigungswahrscheinlichkeit liegt in den ersten Jahren nach einem dualen Studium vier Prozentpunkte höher als nach einem Universitätsstudium. Im weiteren Erwerbsverlauf ist dieser Beschäftigungsvorteil aber nicht weiter bemerkbar. Absolventinnen und Absolventen eines dualen Studiums verdienen im Durchschnitt ähnlich wie Fachhochschulabsolventinnen und Fachhochschulabsolventen und damit weniger als Absolventinnen und Absolventen eines universitären Studiums.[73]

Analysen des BIBB anhand der Daten der Datenbank AusbildungPlus zeigen einen stetigen Aufwärtstrend bei den dualen Studiengängen.[74] Seit Beginn der Auswertungen (2004) hat sich sowohl die in der Datenbank erfasste Anzahl dualer Studiengänge (2004: 512; 2022: 1.749) als auch die erfasste Anzahl an Kooperationsunternehmen (2004: 18.168; 2022: 56.852) und dual Studierender (2004: 40.982; 2022: 120.517) verdreifacht. Die meisten Angebote dualer Studiengänge wurden 2022 in den Ingenieurwissenschaften mit 805 Angeboten (46,0 %), den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 783 dualen Studiengängen (44,8 %) sowie den Gesundheitswissenschaften mit 121 (6,9 %) registriert.[75]

Mit der BBiG-Novelle wurden die Voraussetzungen für eine deutliche Verbesserung der Datenlage zu ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen geschaffen.

72 Vergleiche Bennewitz, Emanuel; Klinge, Silke; Neu-Yanders, Nathalie; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2023): Auswirkungen des Angriffskrieges auf die Ukraine auf die Betriebe in Deutschland und weitere Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022. IAB-Forschungsbericht 15/2023. Nürnberg (**doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1523.pdf**).

73 Die IAB-Studie ist online abrufbar unter **doku.iab.de/kurzber/2019/kb2519.pdf**.

74 Das BIBB stellt mit dem Portal AusbildungPlus (**bibb.de/ausbildung-plus**) Informationen zum dualen Studium, Hinweise für die Praxis sowie Informationen zu Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung zur Verfügung. In der bundesweiten Datenbank können duale Studiengänge nach Fachbereichen, Regionen, Hochschultypen oder anderen Kriterien recherchiert werden. Zudem kann nach Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung und Praxisbeispielen gesucht werden. Die Datenbank basiert auf freiwilligen Eintragungen der Anbieter, daher kann es zu einer Untererfassung der angebotenen dualen Studiengänge kommen.

75 Vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, Kapitel A 6.3. Aktuellere Ergebnisse werden erst wieder im Datenreport 2025 berichtet.

Das Gesetz sieht vor, dass im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge erfasst wird, ob die Berufsausbildung im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums erfolgt. Für den Berufsbildungsbericht 2023 lagen hierzu erstmals Daten vor. Demnach wurden 2021 mit 3.537 Neuabschlüssen vergleichsweise wenige Ausbildungsverträge mit dem Merkmal duales Studium gemeldet. Das entspricht einem Anteil von 0,8 % aller Neuabschlüsse. Für das Jahr 2022 wurden 3.483 Neuabschlüsse (0,7 %) gemeldet. Das BIBB geht derzeit noch von einer Untererfassung des Merkmals aus.[76]

Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert waren die Anteile der Neuabschlüsse in ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen 2022 in den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft (1,1 %) sowie von Industrie und Handel (1,0 %) am höchsten. Bei den Freien Berufen betrug der Anteil 0,6 %, beim Handwerk und bei den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes 0,3 %. Für die Hauswirtschaft wurden für 2022 – wie auch für das Vorjahr – keine Ausbildungsverhältnisse im Rahmen eines dualen Studiums zur Berufsbildungsstatistik gemeldet.

2.3 Neue Ausbildungsverhältnisse und Ausbildungsbilanz 2023

2.3.1 Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Eine aktuelle Gesamtschau des (Aus-)Bildungsgeschehens in Deutschland im Anschluss an die Sekundarstufe I lässt sich anhand der Daten der iABE vornehmen. Hierbei handelt es sich um ein Berichtssystem, welches verschiedene amtliche Statistiken zu einem Gesamtüberblick über das (Aus-)Bildungsgeschehen zusammenführt, also „integriert". Neben den Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO[77] finden sich hier auch Daten zu den Anfängerinnen und Anfängern in anderen vollqualifizierenden Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO. Hierzu zählen die sogenannten schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES) sowie die sonstigen schulischen Berufsausbildungen.[78] Darüber hinaus finden sich in der iABE auch Daten zum Übergangsbereich, zu Bildungsgängen, die zum Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) führen und zum Studium.

Alle Bildungsgänge werden in der iABE entsprechend ihrem vorrangigen Bildungsziel in sogenannte Bildungssektoren und Bildungskonten gegliedert.[79] Auf der obersten Gliederungsebene werden vier Sektoren unterschieden: „Berufsausbildung" (I), „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)" (II), „Erwerb der HZB" (III) sowie „Studium" (IV).[80]

Nach der Darstellung der relativen Bedeutung der Sektoren und Konten im (Aus-)Bildungsgeschehen im aktuellen Berichtsjahr 2023 sowie von deren Entwicklung gegenüber dem Vorjahr werden die langfristigen Entwicklungen im Vergleich zum Jahr 2005 näher beleuchtet. Von besonderem Interesse sind dabei die unterschiedlichen Entwicklungsdynamiken bei jungen Menschen mit ausländischer und deutscher Staatsangehörigkeit, insbesondere die Auswirkungen von Fluchtmigrationsbewegungen auf das (Aus-)Bildungsgeschehen. Zwar können die iABE-Daten keine ursächlichen Zusammenhänge nachweisen, sie geben jedoch Auskunft über die realisierte Nachfrage nach Bildungsangeboten im Zeitverlauf und können so Entwicklungen und Verschiebungen im (Aus-)Bildungsgeschehen sichtbar machen.

76 Vergleiche Zusatztabelle „Ausbildungsverträge (BBiG/HwO) im Rahmen eines dualen Studiums, Berichtsjahr 2021" in DAZUBI-Online unter **bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_duales-studium_2021.xlsx** sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023 und 2024, Kapitel A 5.3.

77 Die in der iABE für die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO verwendeten Daten entstammen der Statistik Berufliche Schulen und nicht der BIBB-Erhebung zum 30. September oder der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember. Abweichungen von anderen Darstellungen im Berufsbildungsbericht, u. a. in **Kapitel 2.3.2.1**, sind auf die unterschiedlichen Statistiken bzw. Erhebungen zurückzuführen (vergleiche ausführlich Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, A 4.1).

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

79 Zum System der Bildungssektoren und -konten der iABE vergleiche auch **bibb.de/iABE** sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 4.

80 Die Systematik der iABE unterscheidet sich von der des Berichts „Bildung in Deutschland" der Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, der eine Differenzierung des Ausbildungsgeschehens in drei Sektoren vornimmt („duales System", „Schulberufssystem" und „Übergangssystem"). Die Ergebnisse sind daher nur zum Teil miteinander vergleichbar.

Anfängerinnen und Anfänger im (Aus-)Bildungsgeschehen im Jahr 2023 und Entwicklungen gegenüber dem Vorjahr

Die folgenden Darstellungen zu den aktuellen Entwicklungen im (Aus-)Bildungsgeschehen im Jahr 2023 beruhen auf den vorläufigen Daten der iABE 2023.[81] Insgesamt mündeten 1.849.060 junge Menschen in einen Bildungsgang im (Aus-)Bildungsgeschehen ein.

Mit 694.505 (37,6 %) Anfängerinnen und Anfängern stellt der Sektor „Berufsausbildung" im Jahr 2023 mehr als ein Drittel der Anfängerinnen und Anfänger des gesamten (Aus-)Bildungsgeschehens. Er ist somit weiterhin der größte Bildungssektor. Von den 694.505 Anfängerinnen und Anfängern im Sektor „Berufsausbildung" starteten mit 456.352 knapp zwei Drittel eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO (I 01). Eine sogenannte schulische Berufsausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (I 05)[82] begannen 187.421 junge Menschen. In die sonstigen schulischen Berufsausbildungen (I 02–I 04, I 06) mündeten 50.727 Anfängerinnen und Anfänger ein. Im „Übergangsbereich" begannen 249.790 Jugendliche eine Maßnahme, das entspricht einem Anteil von 13,5 % am (Aus-)Bildungsgeschehen. Den „Erwerb einer HZB" strebten 419.085 junge Menschen an (22,7 %). Der Sektor „Studium" verzeichnete 485.695 Anfängerinnen und Anfänger (26,3 %) (vergleiche **Tabelle 6**). Die Gesamtzahl aller Anfängerinnen und Anfänger im (Aus-)Bildungsgeschehen ist gegenüber dem Vorjahr insgesamt stabil geblieben (+3.140 bzw. +0,2 %).

Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Sektor „Berufsausbildung" hat sich gegenüber dem Jahr 2022 erhöht (+10.590 bzw. +1,5 %). Während sowohl die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO (+7.579 bzw. +1,7 %) als auch die sogenannten schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (+3.587 bzw. 2,0 %) einen Zuwachs verzeichneten, ging die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen zurück (−577 bzw. −1,1 %).

Neben dem Sektor „Berufsausbildung" verzeichneten auch die beiden Sektoren „Übergangsbereich" (+10.270 bzw. 4,3 %) und „Studium" (+7.804 bzw. +1,6 %) steigende Zahlen. Hingegen war der Sektor „Erwerb der HZB" von einer rückläufigen Entwicklung geprägt (−25.508 bzw. −5,7 %). Der Rückgang der Anfängerzahlen im Sektor „Erwerb der HZB" ist auf die Wiedereinführung des neunjährigen Gymnasiums (G9) in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein zurückzuführen. Durch den Wechsel vom G8 zu G9 haben im Jahr 2023 weniger Schülerinnen und Schüler die gymnasiale Oberstufe begonnen. Bereinigt um den G9-Effekt[83] ist die Entwicklung im Sektor „Erwerb der HZB" gegenüber dem Vorjahr jedoch stabil (+0,6 %).

Entwicklungen gegenüber dem Jahr 2005

Hinter den oben dargestellten Gesamtentwicklungen der Bildungssektoren und -konten verbergen sich zum Teil gegenläufige Entwicklungen für die Anfängerinnen und Anfänger mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit. Für jeden Sektor wird zunächst die Gesamtentwicklung der Anfängerzahlen seit dem Jahr 2005 beschrieben (vergleiche **Schaubild 3**). Anschließend werden die Entwicklungen der Einmündungen junger Menschen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit[84] verglichen (vergleiche **Schaubild 4**). Die iABE-Daten verfügen jedoch nicht über genauere Angaben zu den Herkunftsländern oder zum Migrationshintergrund der Jugendlichen.

Im Sektor **„Berufsausbildung"** sank die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger gegenüber dem Jahr 2005 um 44.665 (−6,0 %). Hier gingen insbesondere die Einmündungen in die duale Berufsausbildung nach

81 Vergleiche StBA (2024): Statistischer Bericht: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Vorläufige Ergebnisse, Berichtsjahr 2023. Wiesbaden (**destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/statistischer-bericht-integrierte-ausbildungsberichterstattung-vorlaeufig-5211002237005.html**).

82 Zu beachten ist, dass die Daten der iABE im Konto I 05 („Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen"; „GES-Konto") seit dem Berichtsjahr 2020 für einige Länder um die Daten zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann auf Basis der neuen Pflegeausbildungsstatistik (PfleA) ergänzt wurden. Vergleiche hierzu ausführlich Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 4.

83 Berechnung der Veränderung ohne Bayern, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein.

84 Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die vorläufigen Daten für das Berichtsjahr 2023 (Schnellmeldung) nur das Merkmal Anfängerinnen und Anfänger mit ausländischer Staatsangehörigkeit ausweisen. In der zu berechnenden Residualgröße für diejenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit können sich ggf. auch Jugendliche befinden, für die keine Angaben zur Staatsangehörigkeit vorliegen.

Tabelle 6: Entwicklung der Anfängerzahlen in den Sektoren/Konten der iABE 2005 bis 2023*

	2005	...	2010	...	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023*	Entwicklung 2023 zu 2022		Entwicklung 2023 zu 2019		Entwicklung 2023 zu 2005	
Sektor: Berufsausbildung	739.170		729.575		698.420	707.625	712.415	723.890	724.610	676.185	682.200	683.915	694.505	10.590	1,5 %	−30.105	−4,2 %	−44.665	−6,0 %
Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO[1]	517.342		509.900		479.545	481.423	486.428	492.669	483.714	432.261	438.611	448.773	456.352	7.579	1,7 %	−27.362	−5,7 %	−60.990	−11,8 %
Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen[2]	142.710		159.850		167.328	174.453	175.011	178.983	187.932	191.138	190.942	183.834	187.421	3.587	2,0 %	−511	−0,3 %	44.711	31,3 %
Sonstige schulische Berufsausbildung[3]	79.118		59.828		51.546	51.752	50.976	52.245	52.966	52.782	52.663	51.304	50.727	−577	−1,1 %	−2.239	−4,2 %	−28.391	−35,9 %
darunter: Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)[4]	5.955		7.315		10.050	11.245	12.390	15.405	16.765	17.855	19.255	19.505	19.505	0	0,0 %	2.740	16,3 %	13.550	227,5 %
Sektor: Übergangsbereich[5]	417.649		316.490		266.190	302.880	283.140	263.930	249.980	234.620	224.850	239.520	249.790	10.270	4,3 %	−190	−0,1 %	−167.859	−40,2 %
Sektor: Erwerb der HZB[6]	454.423		554.704		516.679	508.968	465.230	487.695	482.154	485.884	486.406	444.593	419.085	−25.508	−5,7 %	−63.069	−13,1 %	−35.338	−7,8 %
Sektor: Studium[7]	366.242		447.890		509.821	512.646	516.036	516.192	513.082	494.094	476.038	477.891	485.695	7.804	1,6 %	−27.387	−5,3 %	119.453	32,6 %
(Aus-)Bildungsgeschehen (insgesamt)	1.977.480		2.048.660		1.991.110	2.032.120	1.976.820	1.991.710	1.969.820	1.890.760	1.869.510	1.845.920	1.849.060	3.140	0,2 %	−120.760	−6,1 %	−128.420	−6,5 %

* vorläufige Daten der iABE 2023

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

Hinweise: Aufgrund rückwirkender Datenkorrekturen im GES-Konto kommt es zu Abweichungen gegenüber vorherigen Berufsbildungsberichten (siehe hierzu ausführlich Fußnote 82 im Text).

Weitere Hinweise zu Länderbesonderheiten bzw. Schätzungen siehe: StBA; Statistischer Bericht – iABE 2023 (Vorläufige Daten). (**destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/Publikationen/Downloads-Schulen/statistischer-bericht-integrierte-ausbildungsberichterstattung-vorlaeufig-5211002237005.xlsx?__blob=publicationFile**).

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

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

[3] Vorjahresdaten für 2023.

[4] Inkl. Studierender im 1. Studienjahr an Berufsakademien (Vorjahresdaten für 2023).

[5] Daten der Pflegeausbildungsstatistik (PfleA) für Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt ergänzt (Vorjahresdaten).

[6] Weniger Anfängerinnen/Anfänger durch Rückkehr zu G9 in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (2023) und Bayern (2022).

[7] Zuordnungsänderung „Sozialpädagogisches Einführungsjahr (SEJ)“ in Konto II 04 anstatt in Konto I 05 in Bayern

Quellen: StBA, iABE 2022; Statistischer Bericht iABE 2023 (vorläufige Daten) (Datenstand 21. März 2024).

BBiG/HwO zurück (−60.990 bzw. −11,8 %). Auch die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen war rückläufig (−28.391 bzw. −35,9 %). Hingegen stieg die Zahl der Einmündungen in die schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen an (+44.711 bzw. +31,3 %).

Vergleicht man die Entwicklungen der Anfängerinnen und Anfänger im Sektor „Berufsausbildung" mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit, so zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen: Die Zahl der deutschen Anfängerinnen und Anfänger ist – abgesehen von den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen – rückläufig (Duale −19,3 %, Sonstige −38,4 %, GES +12,3 %). Im Vergleich dazu ist die Zahl der Einmündungen ausländischer Jugendlicher in die Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe überproportional gestiegen (+423,0 %). Auch stieg, anders als bei den Jugendlichen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die Zahl der Ausländerinnen und Ausländer in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO (+127,8 %). Lediglich in den sonstigen Berufsausbildungen ist die Zahl der ausländischen jungen Menschen rückläufig (−4,6 %).

Die Einmündungen in den **„Übergangsbereich"** sind zwischen den Jahren 2005 und 2023 um 167.859 (−40,2 %) gesunken. Der Gesamtrückgang verdeckt auch in diesem Sektor die sehr unterschiedliche Entwicklung der Zahl der Anfängerinnen und Anfänger mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit. Während sich die Zahl der Einmündungen der deutschen jungen Menschen mehr als halbiert hat (−56,8 %), ist die der ausländischen Jugendlichen deutlich gestiegen (+62,5 %). Die unterschiedliche Dynamik setzte insbesondere ab dem Jahr 2014 ein. Bis dahin war auch die Zahl der ausländischen jungen Menschen im Übergangsbereich rückläufig. Im Zuge der verstärkten Fluchtmigration zunächst aus Syrien und später aus der Ukraine stieg ihre Zahl jedoch deutlich an. Nach Angaben des StBA münden diese Zugewanderten insbesondere in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache ein.[85] Ausführliche Informationen zu den Entwicklungen im Übergangsbereich finden sich auch in **Kapitel 2.3.1**.

Im Sektor **„Erwerb der HZB"** zeigt sich im Vergleich zum Jahr 2005 ein Rückgang der Zahl der Anfängerinnen und Anfänger um 35.338 (−7,8 %). Dieser war jedoch nicht kontinuierlich. In den Jahren 2005 bis 2010 zeigte sich zunächst ein vergleichsweiser starker Trend zur Höherqualifizierung. Ab dem Berichtsjahr 2011 sind die Anfängerzahlen wieder rückläufig, jedoch insbesondere aufgrund der zurückgehenden Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Der Rückgang ist zudem auch durch den oben genannten G9-Effekt in den Jahren 2022 (Bayern) und 2023 (Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein) negativ verzerrt.

Differenzierte Daten zur Entwicklung der deutschen und ausländischen Anfängerinnen und Anfänger im Sektor „Erwerb der HZB" liegen erst ab dem Berichtsjahr 2009 vor. Hier zeigt sich, dass sich die Zahl der deutschen Schülerinnen und Schüler, die eine Studienberechtigung anstreben, seit dem Jahr 2009 reduziert hat (−23,1 %). Gleichzeitig stiegen die Einmündungen der ausländischen Schülerinnen und Schüler in Bildungsgänge, die zum Erwerb einer HZB führen (+18,7 %). Ab dem Jahr 2022 ist der Zuwachs der ausländischen Schülerinnen und Schüler insbesondere auf die verstärkte Einmündung von ukrainischen jungen Menschen zurückzuführen.[86]

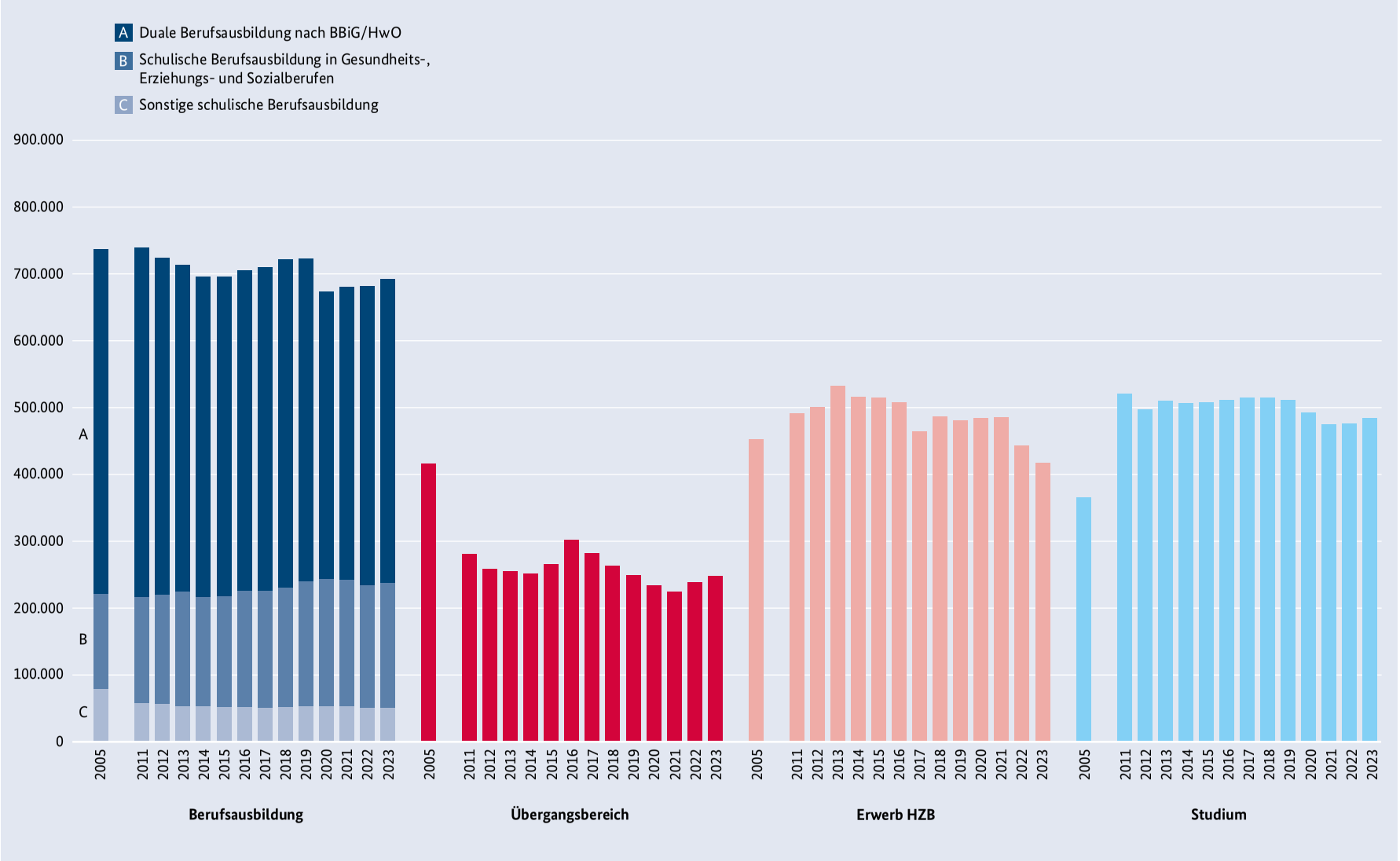
Der Sektor „Studium" verzeichnete zwischen den Jahren 2005 und 2023 einen Anstieg der Anfängerinnen und Anfänger um 119.453 (+32,6 %). Auch hier zeigt sich der Trend zur Höherqualifizierung zeitversetzt zu den Entwicklungen im Sektor „Erwerb der HZB" bis zum Jahr 2013. Zwischen den Jahren 2014 und 2020 hat sich die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger stabilisiert. Ab dem Jahr 2021 ist sie – auch demografiebedingt – insbesondere bei den Studierenden mit deutscher Staatsangehörigkeit tendenziell rückläufig, auch wenn sie sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht hat (+1,9 % 2023 zu 2022).[87] Es zeigt sich aber auch ein Pandemieeffekt. Während der Corona-Pandemie brach die Zahl der zuvor

85 Vergleiche StBA (2024): Anfängerzahl in Bildungsprogrammen zwischen Schule und Ausbildung im Jahr 2023 erneut gestiegen. Pressemitteilung Nr. 113 vom 21. März 2024 (**destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_113_212.html**).

86 Vergleiche StBA (2024): 1,0 % mehr Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2023/2024. Schülerzahl steigt im zweiten Jahr in Folge, vor allem wegen Zuwachs bei ausländischen Schülerinnen und Schülern (Pressemitteilung Nr. 101 vom 14. März 2024) (**destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_101_211.html**).

87 Vergleiche auch StBA (2024): Studienjahr 2023: 1,6 % mehr Studienanfängerinnen und -anfänger. 481.500 Studienanfängerinnen und -anfänger im Studienjahr 2023 (Pressemitteilung Nr. 096 vom 13. März 2024) (**destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_096_213.html**).

Schaubild 3: Entwicklung der Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens 2005 bis 2023*



* Vorläufige Ergebnisse der iABE 2023.
Quellen: StBA, iABE 2022; Statistischer Bericht iABE 2023 (vorläufige Daten) (Datenstand 21. März 2024)

Tabelle 7: Anfängerinnen und Anfänger in den iABE-Sektoren/Konten nach ausgewählten Merkmalen

	2023*		2022				
	Anteil weiblich[2]	Anteil nicht deutsch	Ohne Hauptschul–abschluss	Mit Hauptschul–abschluss	Mit mittlerem Abschluss[3]	Mit (Fach–) Hochschul-reife	Anteil o. A./ Sonstige
	(in %)						
Ausbildungsgeschehen (insgesamt)[1]	49,0	19,8	5	13	44	36	2
Berufsausbildung[1]	47,7	14,5	2	21	53	21	3
► Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	36,7	13,2	4,0	23,3	47,1	22,7	3,0
► Schulische Berufsaus-bildung in GES–Berufen[1]	74,8	18,5	1	17	57	24	1
► Sonstige schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung)	46,3	11,1	0,2	5,7	87,0	6,7	0,4
Integration in Berufsaus-bildung (Übergangsbereich)	38,9	37,8	30,7	39,9	18,4	1,5	9,5
Erwerb der Hochschulreife (Sekundarstufe II)	53,2	9,6	–	0,1	99,1	0,2	0,6
Studium	52,4	26,9	–	–	–	100	–

* Vorläufige Daten der iABE 2023. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2023 noch nicht vor.

[1] Anteile schulische Vorbildung ohne Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt aufgrund fehlender Daten im GES-Konto (siehe Fußnote 82 im Text). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen (farblich gekennzeichnet).

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

[3] Einschließlich schulischen Teils der Fachhochschulreife.

[4] Inkl. fachgebunder Hochschulreife.

Quellen: StBA, iABE 2022; Statistischer Bericht iABE 2023 (vorläufige Daten) (Datenstand 21. März 2024)

kontinuierlich ansteigenden ausländischen Studienanfängerinnen und Studienanfänger ein. Dies ist insbesondere auf den Rückgang der sogenannten Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer[88] zurückzuführen, die in dieser Zeit kein Studium in Deutschland aufnehmen konnten. Die Zahl der ausländischen Studienanfängerinnen und Studienanfänger hat sich seither jedoch erholt.

Anfängerinnen und Anfänger in den Sektoren der iABE nach ausgewählten Merkmalen

Das Geschlechterverhältnis im Sektor „Berufsausbildung“ insgesamt war im Jahr 2023 vergleichsweise ausgeglichen (47,7 % Frauen). Betrachtet man den Sektor genauer, so zeigte sich, dass der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO deutlich unter dem Durchschnitt lag (36,7 %), während dieser in den schulischen Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen weit überdurchschnittlich war (74,8 %). Junge Frauen waren zudem etwas häufiger in den Sektoren „Erwerb der HZB“ (53,2 %) sowie „Studium“ (52,4 %) vertreten. Der Sektor „Übergangsbereich“ war hingegen männlich geprägt (38,9 % Frauen).

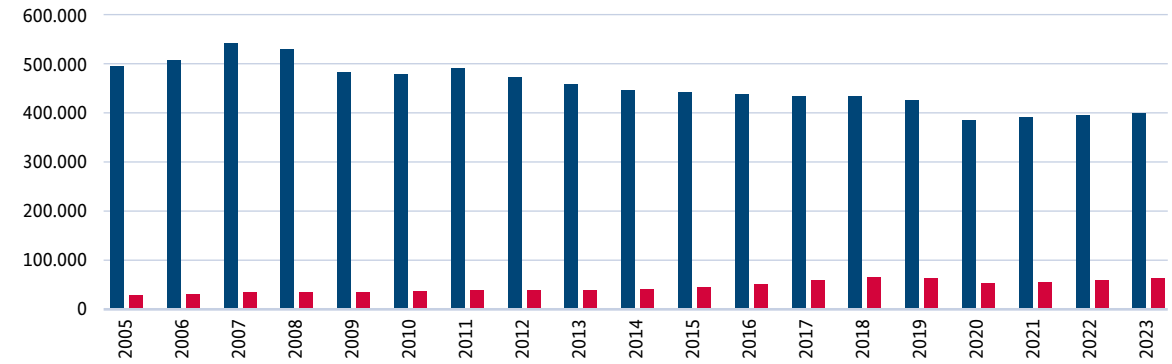
Die Sektoren und Konten unterscheiden sich deutlich in ihren Ausländeranteilen. Der „Übergangsbereich“ wies im Jahr 2023 mit 37,8 % den höchsten Anteil an Anfängerinnen und Anfängern ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf. Die Sektoren „Berufsausbildung“ (14,5 %) sowie „Erwerb der HZB“ (9,6 %) verzeichneten deutlich niedrigere Werte. Der Ausländeranteil in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO (13,2 %) fiel geringer aus als in den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

88 Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer sind ausländische Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben. Vergleiche hierzu ausführlich auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 4.

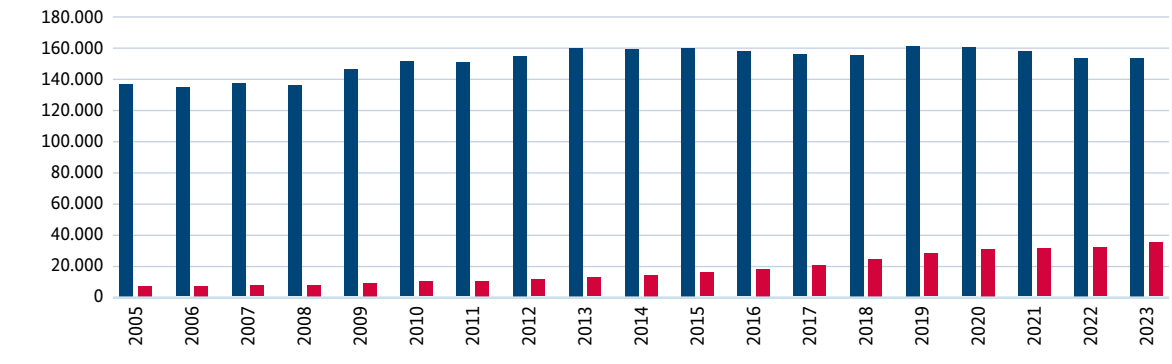
Schaubild 4: Anfängerinnen und Anfänger in den Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens 2005 bis 2023* nach Staatsangehörigkeit (deutsche und ausländische Staatsangehörigkeit[1])

Sektor „Berufsausbildung“ (I) – darunter:

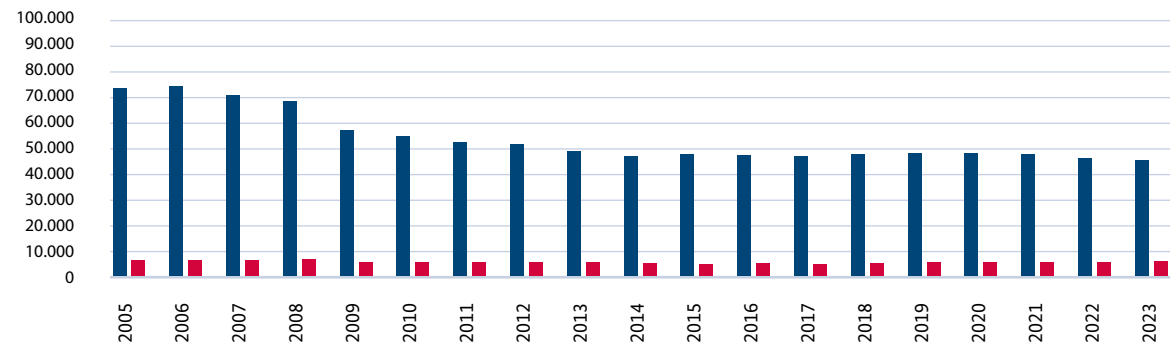
Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO (I 01)



Schulische Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (I 05)



Sonstige schulische Berufsausbildungen (I 02 bis I 04 + I 06)



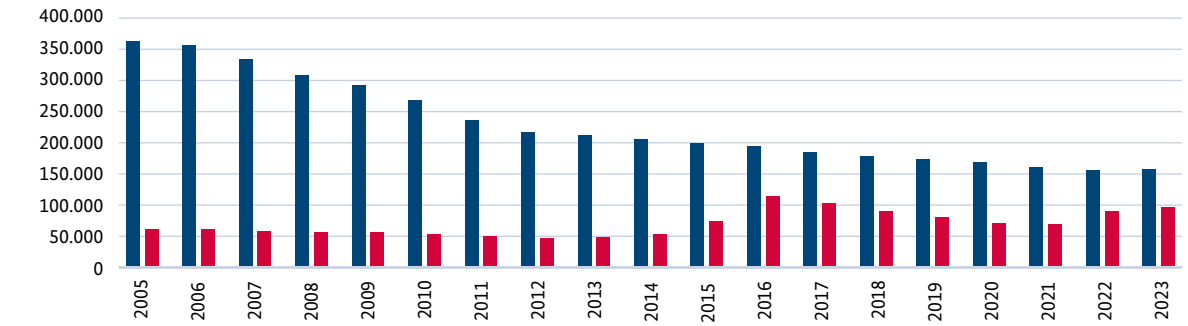
[1] Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die vorläufigen Daten für das Berichtsjahr 2023 (Schnellmeldung) nur das Merkmal Anfängerinnen und Anfänger mit ausländischer Staatsangehörigkeit ausweisen. In der zu berechnenden Residualgröße für diejenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit können sich ggf. auch Jugendliche befinden, für die keine Angaben zur Staatsangehörigkeit vorliegen.

[2] Daten liegen erst ab dem Berichtsjahr 2009 vor. Bei der Interpretation sind G8- bzw. G9-Effekte zu berücksichtigen (vergleiche **kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/bildungswege-und-abschluesse/sekundarstufe-ii-gymnasiale-oberstufe-und-abitur.html**).

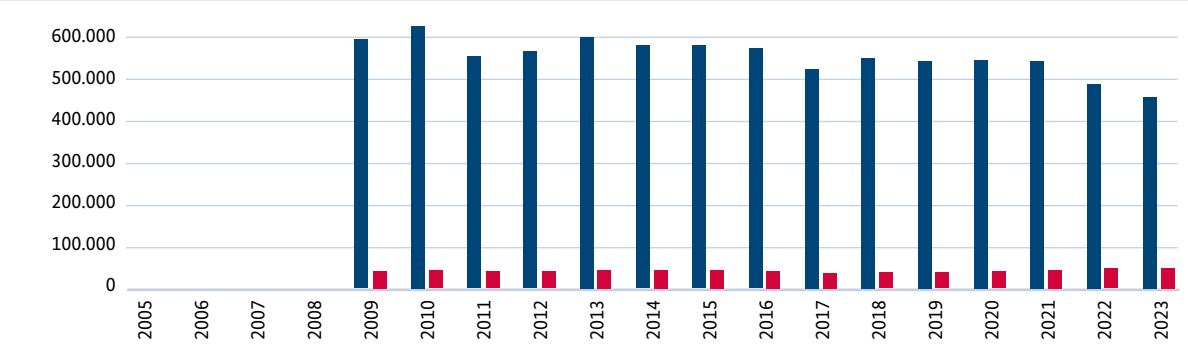
[3] Daten liegen nur für den Sektor „Studium“ vor.

Quellen: vorläufige Ergebnisse der iABE 2023.

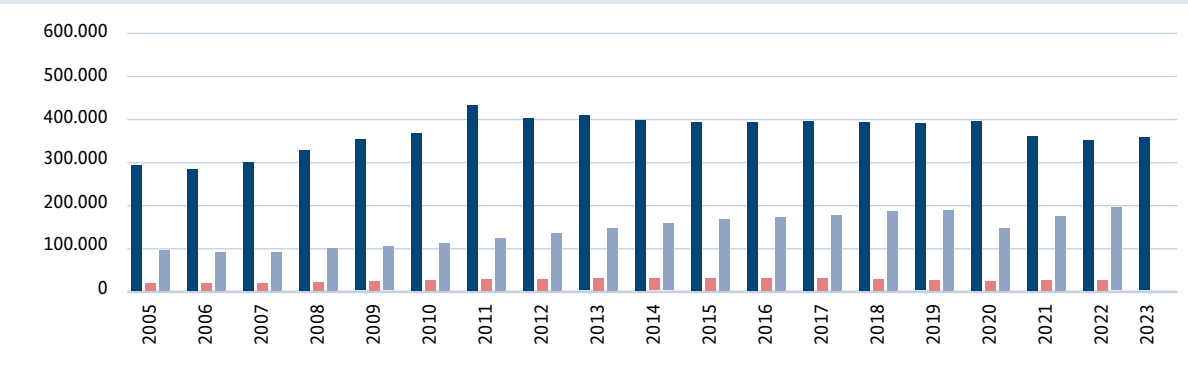
Sektor „Übergangsbereich“ (II)



Sektor „Erwerb der HZB“ (III)[2]



Sektor „Studium“ (IV)[2]



Deutsche Staatsangehörigkeit

Ausländische Staatsangehörigkeit

Bildungsinländerinnen/Bildungsinländer[3]

Bildungsausländerinnen/Bildungsausländer[3]

(18,5 %).[89] Der Sektor „Studium“ verzeichnete – insbesondere aufgrund des hohen Anteils an Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern – insgesamt einen Ausländeranteil von 26,9 %.

Bezüglich der schulischen Vorbildung der Anfängerinnen und Anfänger zeigten sich im Jahr 2022[90] insbesondere innerhalb des Sektors „Berufsausbildung“ deutliche Unterschiede. Für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung müssen junge Menschen keinen formalen Schulabschluss mitbringen, in den schulischen Berufsausbildungen sieht das zum Teil anders aus. Entsprechend waren die Anteile der Anfängerinnen und Anfänger ohne Hauptschulabschluss (4,0 %) und mit Hauptschulabschluss (23,3 %) in der dualen Berufsausbildung höher als in den schulischen Berufsausbildungen. Unter den Anfängerinnen und Anfängern in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen, bei denen es sich zum größten Teil um sogenannte Assistentenausbildungen handelt, verfügten 87,0 % über einen mittleren Abschluss, nur 5,7 % begannen eine Ausbildung mit Hauptschulabschluss. In den schulischen Berufsausbildungen in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens verfügten rund 24 % der Anfängerinnen und Anfänger sogar über das (Fach-)Abitur (vergleiche **Tabelle 7**).[91]

2.3.2 Ausbildung in Berufen nach BBiG/HwO

Nachdem mit der integrierten Ausbildungsberichterstattung zunächst ein Gesamtüberblick über das Ausbildungsgeschehen gegeben wurde, wird im Folgenden der Fokus auf die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO berichtet. Die Darstellung zur Ausbildungsbilanz basiert auf Ergebnissen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September und der Ausbildungsmarktstatistik der BA. Beide Quellen liefern zentrale Informationen zum Ausbildungsmarkt und werden für die Bilanzierung von Angebot und Nachfrage (§ 86 BBiG) herangezogen.

89 Der vergleichsweise niedrige Ausländeranteil (11,1 %) der sonstigen schulischen Berufsausbildungen entsteht durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung, in der der Anteil der Personen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit traditionell niedrig ist.

90 Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für das Jahr 2023 noch nicht vor.

91 Zur Vorbildung der Anfängerinnen und Anfänger in den Sektoren und Konten des Übergangsbereichs vergleiche ausführlich **Kapitel 2.3.1**.

2.3.2.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023

Zum Stichtag 30. September 2023 wurden insgesamt 489.182 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge registriert. Das entspricht einem Plus von 14.038 (+3,0 %) im Vergleich zum Vorjahr. Seit dem starken Einbruch im Jahr 2020 ist die Zahl der Neuabschlüsse um mehr als 20.000 (+21.697 bzw. +4,6 %) gestiegen. Nichtsdestotrotz liegt sie nach wie vor deutlich unter dem Niveau, welches 2019 vor Ausbruch der Corona-Pandemie ermittelt wurde (–35. 856 Verträge bzw. –6,8 % gegenüber 2019).[92]

Der Anstieg ist auf betriebliche Verträge zurückzuführen. Die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge stieg um 14.034 Verträge (+3,0 %) auf 474.833. Die Zahl der neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge (2023: 14.349) entsprach der des Vorjahres (+4 bzw. +0,0 %). Verglichen mit 2019 ist bei den betrieblichen Verträgen nach wie vor ein deutlicher Rückstand zu verzeichnen (–35.838 bzw. –7,0 %). Die außerbetrieblichen Verträge bewegen sich im Bereich von 2019 (–18 bzw. –0,1 %).

Die Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und weitere zentrale Eckdaten zum Ausbildungsmarkt sind in **Tabelle 8** dargestellt.[93]

Angebots-Nachfrage-Relationen

Aus der Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage[94] am Ausbildungsmarkt errechnen sich die Angebots-Nachfrage-Relationen (ANR). Sie geben an, wie viele Ausbildungsangebote rein rechnerisch je 100 Nachfragerinnen und Nachfrager zur Verfügung stehen.

92 Zu beachten ist, dass die Rückgänge am Ausbildungsmarkt 2020 nicht ausschließlich auf das Krisengeschehen im Zusammenhang mit Covid 19 zurückzuführen sind. Schon vor der Pandemie war insbesondere infolge sinkender Schulabgängerzahlen mit Rückgängen bei Angebot und Nachfrage und neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gerechnet worden. Vergleiche ausführlicher Berufsbildungsbericht 2021, Sonderkapitel: Der Ausbildungsmarkt in Zeiten der Corona-Pandemie sowie Berufsbildungsbericht 2021, Kapitel 2.3.2.

93 Zur Entwicklung der Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen, der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber und der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung vergleiche **Kapitel 2.4.1**.

94 Zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage vergleiche **Kapitel 2.1.2** und **2.2.1**.

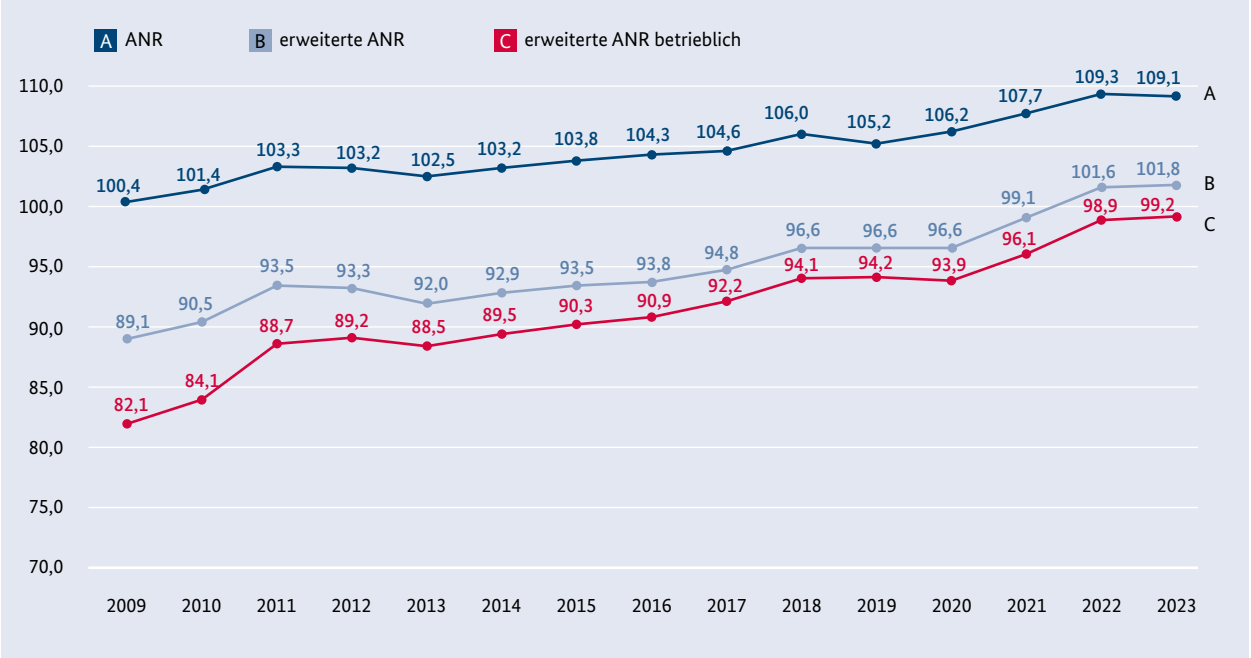
Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage

	Neue Ausbildungsverträge	Angebot	Nachfrage	Angebots-Nachfrage-Relation	Entwicklung gegenüber dem Vorjahr							
					Verträge		Angebot		Nachfrage		Nachfrage (erweiterte Definition)	
					absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Bundesgebiet												
2009[1)]	564.307	582.073	579.817	652.947								
...												
2015	522.161	563.839	542.943	603.198	−1.040	−0,2	2.189	0,4	−1.190	−0,2	−44	−0,1
2016	520.272	563.833	540.822	600.875	−1.889	−0,4	−6	0,0	−2.121	−0,4	−2.323	−0,4
2017	523.290	572.274	547.002	603.511	3.018	0,6	8.441	1,5	6.180	1,1	2.636	0,4
2018	531.413	589.069	555.953	610.032	8.123	1,6	16.795	2,9	8.951	1,6	6.521	1,1
2019	525.038	578.175	549.563	598.759	−6.375	−1,2	−10.894	−1,8	−6.390	−1,1	−11.273	−1,8
2020	467.485	527.433	496.834	545.722	−57.553	−11,0	−50.742	−8,8	−52.729	−9,6	−53.037	−8,9
2021	473.063	536.239	497.677	540.881	5.578	1,2	8.806	1,7	843	0,2	−4.841	−0,9
2022	475.144	544.012	497.829	535.544	2.081	0,4	7.773	1,4	152	0,0	−5.337	−1,0
2023	489.182	562.626	515.563	552.879	14.038	3,0	18.614	3,4	17.734	3,6	17.335	3,2
Westdeutschland												
2009	465.309	480.233	476.464	543.249								
...												
2015	448.026	482.080	464.424	518.950	−882	−0,2	1.682	0,4	−1.107	−0,2	554	0,7
2016	446.284	481.878	462.529	516.649	−1.742	−0,4	−202	0,0	−1.895	−0,4	−2.301	−0,4
2017	448.664	489.377	467.029	517.773	2.380	0,5	7.499	1,6	4.500	1,0	1.124	0,2
2018	455.448	503.433	473.349	521.583	6.784	1,5	14.056	2,9	6.320	1,4	3.810	0,7
2019	449.977	494.584	467.961	511.452	−5.471	−1,2	−8.849	−1,8	−5.388	−1,1	−10.131	−1,9
2020	398.770	447.961	420.858	463.732	−51.207	−11,4	−46.623	−9,4	−47.103	−10,1	−47.720	−9,3
2021	401.313	453.517	419.252	457.191	2.543	0,6	5.556	1,2	−1.606	−0,4	−6.541	−1,4
2022	402.192	459.589	418.580	451.681	879	0,2	6.072	1,3	−672	−0,2	−5.510	−1,2
2023	414.458	476.919	433.602	466.133	12.266	3,0	17.330	3,8	15.022	3,6	14.452	3,2
Ostdeutschland												
2009	98.998	101.710	103.350	109.682								
...												
2015	74.135	81.690	78.489	84.193	−158	−0,2	557	0,7	97	0,1	1.569	1,6
2016	73.988	81.940	78.247	84.149	−147	−0,2	250	0,3	−242	−0,3	−44	−0,1
2017	74.626	82.855	79.954	85.695	638	0,9	915	1,1	1.707	2,2	1.546	1,8
2018	75.965	85.625	82.584	88.408	1.339	1,8	2.770	3,3	2.630	3,3	2.713	3,2
2019	75.061	83.577	81.523	87.185	−904	−1,2	−2.048	−2,4	−1.061	−1,3	−1.223	−1,4
2020	68.715	79.460	75.780	81.712	−6.346	−8,5	−4.117	−4,9	−5.743	−7,0	−5.473	−6,3
2021	71.750	82.706	78.265	83.490	3.035	4,4	3.246	4,1	2.485	3,3	1.778	2,2
2022	72.952	84.412	79.051	83.601	1.202	1,7	1.706	2,1	786	1,0	111	0,1
2023	74.724	85.693	81.523	86.143	1.772	2,4	1.281	1,5	2.472	3,1	2.542	3,0

Abweichungen in der Summe von „Westdeutschland“ und „Ostdeutschland“ zum Bundesgebiet können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.
[1)] Für eine längere Zeitreihe ab 1992 (noch ohne Nachfrage nach der erweiterten Definition) sei auf den Berufsbildungsbericht 2019 verwiesen.
Aufgrund von Korrekturmeldungen Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen für 2019.

Quellen: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts (rückwirkende Anpassung der Zeitreihe)

Schaubild 5: ANR, erweiterte ANR und erweiterte ANR bezogen auf das betriebliche Angebot



Quellen: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

Während die ANR verglichen mit dem Vorjahr etwas gesunken ist, verzeichnen erweiterte ANR und erweiterte ANR bezogen auf das betriebliche Angebot leichte Anstiege. Mit 101,8 liegt die erweiterte ANR zum zweiten Mal in Folge über 100.

Schaubild 5 informiert über die Entwicklung der Angebots-Nachfrage-Relationen im Bundesgebiet von 2009 bis 2023.

Anders als in Ostdeutschland verzeichnete in Westdeutschland auch die ANR einen Anstieg (2019: 105,7; 2020: 106,4; 2021: 108,2; 2022: 109,8; 2023: 110,0). Auch die erweiterte ANR fiel mit 102,3 höher aus als im Vorjahr (2019: 96,7; 2020: 96,6; 2021: 99,2; 2022: 101,8). Bezogen allein auf das betriebliche Angebot wies sie mit 100,1 erstmals einen Wert von über 100 auf (2019: 94,7; 2020: 94,3; 2021: 96,6; 2022: 99,5).

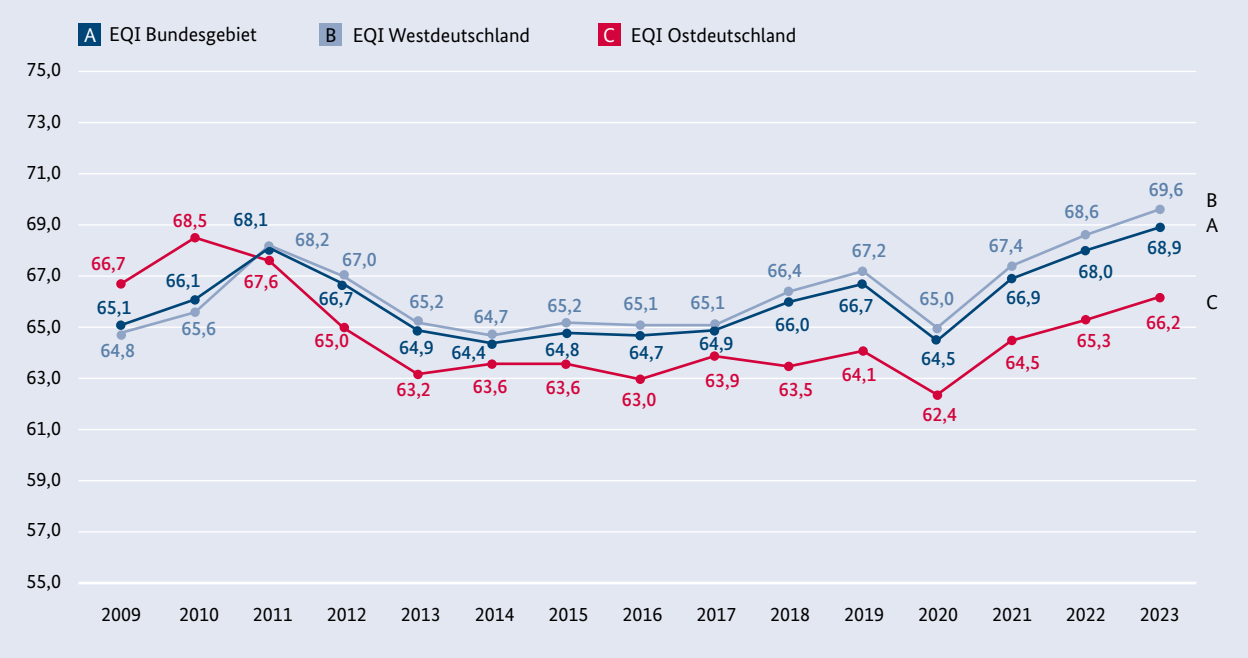
In Ostdeutschland fielen alle drei Angebots-Nachfrage-Relationen niedriger aus als im Vorjahr. Die ANR sank auf 105,1 (2019: 102,5; 2020: 104,9; 2021: 105,7; 2022: 106,8). Auch die erweiterte ANR (2019: 95,9; 2020: 97,2; 2021: 99,1; 2022: 101,0; 2023: 99,5) und die erweiterte ANR bezogen auf das betriebliche Angebot (2019: 90,9; 2020: 91,9; 2021: 93,7; 2022: 96,2; 2023: 94,9) verzeichneten Rückgänge.[95]

Über die vorgenommene Ost-West-Differenzierung hinaus gibt es erhebliche regionale Unterschiede. Nach Ländern schwankt z. B. die ANR zwischen 87,0 (Berlin) und 121,8 (Bayern). Die erweiterte ANR lag in Bayern mit 116,7 am höchsten. Werte von 100 und mehr wurden aber auch für Baden-Württemberg (109,2), Thüringen (108,6), Mecklenburg-Vorpommern (104,5), Brandenburg (104,2), Sachsen-Anhalt (103,2), Saarland (103,0), Sachsen (102,9) und Rheinland-Pfalz (101,5) registriert. Werte unter 100 wurden in den Stadtstaaten Berlin (82,6), Bremen (92,8) und Hamburg (97,9) sowie in den Ländern Nordrhein-Westfalen (94,8), Niedersachsen (95,0), Hessen (96,9) und Schleswig-Holstein (98,2) erreicht.[96]

95 Für längere Zeitreihen der Angebots-Nachfrage-Relationen in Ost- und Westdeutschland sei auf den Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel 2.2.1 verwiesen.

96 Nach Ländern, Arbeitsagenturbezirken und Berufen differenzierte Ergebnisse zum Ausbildungsmarkt 2023 finden sich auf den Internetseiten des BIBB. Zusätzlich zu einem ausführlichen Tabellenangebot werden interaktive Regionalkarten bereitgestellt, die zentrale Eckdaten und Indikatoren des Ausbildungsmarktes visualisieren. Vergleiche **bibb.de/naa309-2023**.

Schaubild 6: Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten jungen Menschen (EQI)



Quellen: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten jungen Menschen (EQI)

Die Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten jungen Menschen (EQI) gibt an, wie hoch der Anteil unter den institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen eines Berichtsjahres ist, der für eine duale Berufsausbildung gewonnen werden konnte und entsprechend eingemündet ist. Dabei wird die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September (2023: 489.182) in Beziehung zu der Zahl aller institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen (2023: 709.626) gesetzt.[97] Diese setzen sich zusammen aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (489.182) und bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern (422.059) abzüglich der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, die in eine Ausbildung eingemündet sind (201.615), da es sonst zu Doppelzählungen käme. Demnach lag die EQI 2023 bei 68,9. Bezogen auf die Zeitreihe seit 2009 ist das der höchste Wert.

Schaubild 6 zeigt die Entwicklung der EQI für das Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland.

Auch die EQI variierte erheblich zwischen den Ländern. Überdurchschnittlich hohe Quoten von über 70 % wurden für Bayern (77,8), Hamburg (76,7), Thüringen (76,4), Sachsen-Anhalt (73,4), Baden-Württemberg (73,3), Mecklenburg-Vorpommern (73,2) und Sachsen (71,7) ermittelt. Vergleichsweise niedrig (unter 60 %) fiel die EQI in Berlin (51,7) aus.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Marktlage aus Sicht der eine Ausbildung nachfragenden jungen Menschen 2023 bundesweit betrachtet weiter verbessert hat. Das war auch schon in den vorangegangenen Jahren der Fall. Dieses Ergebnis war jedoch auch auf Rückgänge auf Nachfrageseite zurückzuführen. 2023 ist sowohl die Nachfrage nach Ausbildung als auch die Zahl der

97 Die Quote bezieht sich auf alle jungen Menschen, die sich im Laufe des Berichtsjahres ausbildungsinteressiert gezeigt haben. Zum Stichtag 30. September hat allerdings ein Teil der im Laufe des Jahres gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen seinen Vermittlungswunsch aufgegeben (z. B. weil sie sich im Laufe des Berichtsjahres umorientiert und sich für ein Studium oder eine schulrechtlich geregelte Ausbildung entschieden haben) bzw. ist unbekannt verblieben. Daraus kann sich insofern auch eine Doppelzählung ergeben, als sich unter den unbekannt Verbliebenen auch Bewerberinnen und Bewerber befinden dürften, die tatsächlich eine Ausbildung aufgenommen haben. Darüber hinaus gibt es auch Bewerberinnen und Bewerber, die sich aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis heraus beworben haben (vergleiche **Kapitel 2.4.2**).

Ausbildungsinteressierten gestiegen.[98] Allerdings nahmen auch die Schwierigkeiten weiter zu, das Ausbildungsangebot der Betriebe und Behörden und die Nachfrage der jungen Menschen zusammenzuführen. Auf diese Entwicklung wird in **Kapitel 2.4.1** eingegangen.

2.3.2.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach strukturellen Merkmalen

Entwicklung in den Zuständigkeitsbereichen[99]

Im Bereich **Industrie und Handel**, der mit 56,9 % (2019: 58,0 %; 2020: 56,1 %; 2021: 54,8 %; 2022: 56,0 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit deutlichem Abstand den größten Zuständigkeitsbereich darstellt, wurden 2023 bundesweit 278.260 Verträge abgeschlossen. Das waren 11.999 Verträge (+4,5 %) mehr als im Vorjahr. Gegenüber 2019 war ein Rückgang um 26.332 Verträge (−8,6 %) zu verzeichnen.

Im **Handwerk** wurden insgesamt 134.785 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge registriert, 1.636 (+1,2 %) mehr als 2022. Verglichen mit 2019 entspricht dies einem Minus von 8.090 Verträgen (−5,7 %). Mit einem Anteil von 27,6 % an allen Neuabschlüssen (2019: 27,2 %; 2020: 28,3 %; 2021: 28,8 %; 2022: 28,0 %) ist das Handwerk auch 2022 der zweitgrößte Zuständigkeitsbereich.

Die **Freien Berufe** verzeichneten einen Rückgang um 1.043 (−2,2 %) auf 45.846 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Der Anteil der in den Freien Berufen abgeschlossenen Ausbildungsverträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag bundesweit bei 9,4 % (2019: 9,0 %; 2020: 9,2 %; 2021: 10,0 %; 2022: 9,9 %). Im Vergleich zu 2019 wurden 1.254 Verträge (−2,7 %) weniger abgeschlossen.

Im Bereich **Öffentlicher Dienst** wurden 14.953 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt, 956 Verträge (+6,8 %) mehr als 2022 und 134 Verträge (−0,9 %) weniger als 2019.

Der Zuständigkeitsbereich **Landwirtschaft** verzeichnete mit 13.782 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ein Plus (+467 bzw. +3,5 %) gegenüber 2022. Auch verglichen mit 2019 ist die Zahl der Neuabschlüsse gestiegen (+414 bzw. +3,1 %).[100]

Im Bereich **Hauswirtschaft** ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 7 (−0,5 %) auf 1.430 zurück. Gegenüber 2019 ist sie um 469 (−24,7 %) gesunken.

In der **Seeschifffahrt** wurden insgesamt 126 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind 30 Verträge mehr (+31,3 %) als im Vorjahr und 9 Verträge (+7,7 %) mehr als 2019.

Tabelle 9 zeigt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern für das Jahr 2023 und die Entwicklung zum Vorjahr.

Zu beachten ist, dass sich die BIBB-Erhebung zum 30. September und die Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember nicht nur im Stichtag, sondern auch in der Definition der Neuabschlüsse unterscheiden.

Bei der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September werden Ausbildungsverträge gezählt, die im Zeitraum vom 1. Oktober bis zum 30. September neu abgeschlossen wurden (es gilt das Vertragsabschlussdatum, das Ausbildungsverhältnis muss nicht begonnen haben)

98 Nachfrage: 2009: 579.817; 2019: 549.563; 2020: 496.834; 2021: 497.677; 2022: 497.829; 2023: 515.563. Nachfrage (erweiterte Definition): 2009: 652.947; 2019: 598.759; 2020: 545.722; 2021: 540.881; 2022: 535.544; 2023: 552.879. Ausbildungsinteressierte: 2009: 867.000; 2019: 786.866; 2020: 724.310; 2021: 707.059; 2022: 698.860; 2023: 709.626.

99 Die BIBB-Erhebung zum 30. September weist die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen aus, d. h. nach der für den Ausbildungsberuf zuständigen Stelle. Folgendes ist hierbei zu beachten: „Maßgeblich für die Zuordnung der Ausbildungsverträge zu den Bereichen ist in der Regel die Art des Ausbildungsberufes und nicht der Ausbildungsbetrieb. So werden bspw. die Verträge der Auszubildenden, die im Öffentlichen Dienst in Berufen der gewerblichen Wirtschaft ihre Ausbildung absolvieren, den Bereichen Industrie und Handel bzw. Handwerk (je nach zuständiger Stelle) zugeordnet. […] Die Rede ist deshalb von ‚Zuständigkeitsbereichen' und nicht von ‚Ausbildungsbereichen', weil die tatsächliche Ausbildungsleistung in einzelnen Bereichen nicht mit den Zählergebnissen nach Zuständigkeiten übereinstimmen muss. So sind z. B. in einigen Ländern die IHK auch die zuständige Stelle für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft oder für einzelne Berufe des Öffentlichen Dienstes, und eine klare Aufteilung nach Ausbildungsbereichen ist nicht immer möglich." (vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, Kapitel A 1.2).

100 Bei der Interpretation des Zuwachses bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft ist zu beachten, dass durch eine Änderung der Abfrage in der Landwirtschaftskammer Niedersachsen hier jetzt auch die Verträge enthalten sind, die durch Betriebswechsel neu abgeschlossen werden. Dadurch stieg die Zahl der Verträge, bei denen bereits bei Vertragsabschluss eine Verkürzung von mindestens sechs Monaten vereinbart wurde. Dieses Plus wirkt sich dann entsprechend auf das Gesamtergebnis aus.

und die zum Stichtag 30. September noch bestehen. Anschlussverträge werden zudem gesondert erfasst.[101] Sie werden im Gegensatz zur Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder nicht zur Gesamtsumme der Neuabschlüsse hinzugerechnet.

In der Berufsbildungsstatistik sind Neuabschlüsse definiert als die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und am 31. Dezember noch bestehen. Dabei werden nur solche Ausbildungsverhältnisse erfasst, die auch angetreten wurden. Anschlussverträge werden zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen gezählt. Diese Unterschiede haben sich im Zeitverlauf aufgrund der unterschiedlichen Zielsetzungen beider Erhebungen ergeben und sind historisch gewachsen.[102]

Anschlussverträge

Im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September 2023 wurden 7.270 Anschlussverträge gezählt. Das sind 143 (–1,9 %) weniger als 2022. Im Bereich Industrie und Handel betrug die Zahl der Anschlussverträge 6.527 (–127 bzw. –1,9 % zu 2022). Das Handwerk verzeichnete 743 Anschlussverträge (–16 bzw. –2,1 % zu 2022).

Die meisten Anschlussverträge wurden für den Beruf Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel gemeldet (2023: 5.008 Anschlussverträge; 2022: 5.251 Anschlussverträge). Dies korrespondiert mit der hohen Vertragszahl im zweijährigen Beruf Verkäuferin/Verkäufer (siehe Darstellung zu zweijährigen Berufen).

Entwicklung in einzelnen Berufen

2020 ging die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in nahezu allen Ausbildungsberufen zurück. Es ließen sich nur 20 stärker besetzte Berufe identifizieren, die keine negative Vertragsentwicklung aufwiesen.[103] In den Folgejahren gestaltete sich die Entwicklung wieder heterogener.

Relativ betrachtet stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2023 am stärksten in den Berufen Fachkraft Küche (+166,7 %), Fachfrau/Fachmann für Systemgastronomie (+63,4 %), Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (+43,3 %), Fachkraft für Gastronomie (+39,5 %) und Industrieelektrikerin/Industrieelektriker (+35,9 %).[104]

Zu den Berufen mit den stärksten relativen Rückgängen zum Vorjahr zählten u. a. Raumausstatterin/Raumausstatter (–19,1 %), Sport- und Fitnesskauffrau/Sport- und Fitnesskaufmann (–18,8 %), Maurerin/Maurer (–14,0 %) und Beton- und Stahlbetonbauerin/Beton- und Stahlbetonbauer (–12,6 %).

Durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie war das Hotel- und Gastgewerbe ebenso wie das Veranstaltungsgewerbe im Jahr 2020 von einem starken Einbruch der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge betroffen.[105] Von 2019 auf 2020 ging die Zahl der Neuabschlüsse im Hotel- und Gastgewerbe um 24,7 % zurück. Im Veranstaltungsgewerbe betrug der Rückgang 36,7 %.

Nach weiteren Verlusten 2021 entwickeln sich die Vertragszahlen nun wieder positiv. Im Hotel- und Gastgewerbe wurden sogar mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als 2019 (+1,8 %). Mit Beginn des Ausbildungsjahres 2022 waren in der Branche modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten, die u. a. das Ziel hatten, die Attraktivität der

101 Als Anschlussverträge werden Ausbildungsverträge bezeichnet, die im Anschluss an eine vorausgegangene und abgeschlossene Berufsausbildung neu abgeschlossen werden und zu einem weiteren Abschluss führen. Dabei sind jedoch nur die Verträge für Berufsausbildungen zu berücksichtigen, die in den Ausbildungsordnungen als aufbauende Ausbildungsberufe definiert wurden (in der Regel Einstieg in das dritte Ausbildungsjahr) oder die unter „Fortführung der Berufsausbildung" genannt werden. Ein Beispiel ist die Weiterführung einer erfolgreich beendeten zweijährigen Ausbildung zur Verkäuferin/zum Verkäufer; hier kann durch die Anschlussausbildung der Abschluss im Ausbildungsberuf Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel erreicht werden. Regelungen zu den sogenannten Anschlussverträgen betreffen die Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk.

102 Für eine ausführliche Darstellung der Unterschiede zwischen den Erhebungen vergleiche Uhly, Alexandra; Flemming, Simone; Schmidt, Daniel; Schüller, Frank (2009): Zwei Erhebungen zu neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Konzeptionelle Unterschiede zwischen der „Berufsbildungsstatistik zum 31.12." und der „BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09." Bonn, Wiesbaden (korrigierte Fassung 2019) (**bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_methodenpapier-vergleich-BIBB-StBA-2009.pdf**).

103 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2021.

104 Berücksichtigt wurden Berufe mit mindestens 500 Neuabschlüssen im Jahr 2023.

105 Vergleiche Oeynhausen, Stephanie; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September (**bibb.de/ausbildungsmarkt2020**).

Tabelle 9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge											
	Insgesamt			davon im Zuständigkeitsbereich:								
				Industrie und Handel			Handwerk			Freie Berufe		
	Anzahl	Veränderungen zu 2022		Anzahl	Veränderungen zu 2022		Anzahl	Veränderungen zu 2022		Anzahl	Veränderungen zu 2022	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
Baden-Württemberg	69.249	3.401	5,2	40.426	2.857	7,6	19.039	625	3,4	6.098	–155	–2,5
Bayern	86.083	3.845	4,7	48.899	3.026	6,6	24.494	491	2,0	8.337	44	0,5
Berlin	14.642	–68	–0,5	8.209	–200	–2,4	3.259	–98	–2,9	1.907	–53	–2,7
Brandenburg	10.812	522	5,1	6.145	489	8,6	3.041	94	3,2	728	39	5,7
Bremen	5.536	233	4,4	3.561	252	7,6	1.164	15	1,3	518	–56	–9,8
Hamburg	11.881	689	6,2	7.787	485	6,6	2.427	179	8,0	1.260	12	1,0
Hessen	35.779	1.947	5,8	20.642	1.235	6,4	10.006	652	7,0	3.229	10	0,3
Mecklenburg-Vorpommern	8.271	274	3,4	4.749	110	2,4	2.169	196	9,9	525	32	6,5
Niedersachsen	50.379	1.804	3,7	25.715	973	3,9	15.047	171	1,1	5.066	–37	–0,7
Nordrhein-Westfalen	108.394	–365	–0,3	62.668	1.183	1,9	28.149	–1.084	–3,7	11.725	–573	–4,7
Rheinland-Pfalz	23.455	488	2,1	12.397	357	3,0	7.479	143	1,9	2.179	–87	–3,8
Saarland	6.012	89	1,5	3.418	63	1,9	1.750	88	5,3	573	–46	–7,4
Sachsen	20.050	323	1,6	12.308	502	4,3	5.290	–133	–2,5	1.026	–10	–1,0
Sachsen-Anhalt	10.570	235	2,3	6.510	218	3,5	2.791	114	4,3	401	–80	–16,6
Schleswig-Holstein	17.690	135	0,8	8.634	223	2,7	5.840	–32	–0,5	1.788	–63	–3,4
Thüringen	10.379	486	4,9	6.192	226	3,8	2.840	215	8,2	486	–20	–4,0
Westdeutschland	**414.458**	**12.266**	**3,0**	**234.147**	**10.654**	**4,8**	**115.395**	**1.248**	**1,1**	**40.773**	**–951**	**–2,3**
Ostdeutschland	**74.724**	**1.772**	**2,4**	**44.113**	**1.345**	**3,1**	**19.390**	**388**	**2,0**	**5.073**	**–92**	**–1,8**
Bundesgebiet	**489.182**	**14.038**	**3,0**	**278.260**	**11.999**	**4,5**	**134.785**	**1.636**	**1,2**	**45.846**	**–1.043**	**–2,2**

Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September 2023

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge											
	davon im Zuständigkeitsbereich:											
	Öffentlicher Dienst			Landwirtschaft			Hauswirtschaft			Seeschifffahrt		
	Anzahl	Veränderungen zu 2022		Anzahl	Veränderungen zu 2022		Anzahl	Veränderungen zu 2022		Anzahl	Veränderungen zu 2022	
		absolut	%		absolut	%		absolut	%		absolut	%
Baden-Württemberg	2.086	89	4,5	1.409	−15	−1,1	191	0	0,0	0	0	0,0
Bayern	2.193	346	18,7	2.030	−40	−1,9	130	−22	−14,5	0	0	0,0
Berlin	994	258	35,1	242	16	7,1	31	9	40,9	0	0	0,0
Brandenburg	426	−38	−8,2	423	−59	−12,2	49	−3	−5,8	0	0	0,0
Bremen	167	−4	−2,3	83	38	84,4	31	−12	−27,9	12	0	0,0
Hamburg	182	1	0,6	151	1	0,7	22	−2	−8,3	52	13	33,3
Hessen	1.122	39	3,6	706	−7	−1,0	74	18	32,1	0	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	314	−46	−12,8	477	−17	−3,4	31	−4	−11,4	6	3	100,0
Niedersachsen	1.576	17	1,1	2.767	690	33,2	169	−18	−9,6	39	8	25,8
Nordrhein-Westfalen	3.143	164	5,5	2.433	−70	−2,8	276	15	5,7	0	0	0,0
Rheinland-Pfalz	704	45	6,8	610	23	3,9	86	7	8,9	0	0	0,0
Saarland	133	−7	−5,0	112	−6	−5,1	26	−3	−10,3	0	0	0,0
Sachsen	599	12	2,0	724	−65	−8,2	103	17	19,8	0	0	0,0
Sachsen-Anhalt	410	15	3,8	417	−14	−3,2	41	−18	−30,5	0	0	0,0
Schleswig-Holstein	578	60	11,6	744	−61	−7,6	89	2	2,3	17	6	54,5
Thüringen	326	5	1,6	454	53	13,2	81	7	9,5	0	0	0,0
Westdeutschland	**11.884**	**750**	**6,7**	**11.045**	**553**	**5,3**	**1.094**	**−15**	**−1,4**	**120**	**27**	**29,0**
Ostdeutschland	**3.069**	**206**	**7,2**	**2.737**	**−86**	**−3,0**	**336**	**8**	**2,4**	**6**	**3**	**100,0**
Bundesgebiet	**14.953**	**956**	**6,8**	**13.782**	**467**	**3,5**	**1.430**	**−7**	**−0,5**	**126**	**30**	**31,3**

Tabelle 10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform

Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungs-verträge	Bundesgebiet		Westdeutschland		Ostdeutschland	
		absolut	relativ	absolut	relativ	absolut	relativ
2009	insgesamt	564.307	100,0 %	465.309	100,0 %	98.998	100,0 %
	betrieblich	518.506	91,9 %	442.439	95,1 %	76.067	76,8 %
	außerbetrieblich	45.801	8,1 %	22.870	4,9 %	22.931	23,2 %
...							
2019	insgesamt	525.038	100,0 %	449.977	100,0 %	75.061	100,0 %
	betrieblich	510.671	97,3 %	439.941	97,8 %	70.730	94,2 %
	außerbetrieblich	14.367	2,7 %	10.036	2,2 %	4.331	5,8 %
2020	insgesamt	467.485	100,0 %	398.770	100,0 %	68.715	100,0 %
	betrieblich	452.595	96,8 %	388.240	97,4 %	64.355	93,7 %
	außerbetrieblich	14.890	3,2 %	10.530	2,6 %	4.360	6,3 %
2021	insgesamt	473.063	100,0 %	401.313	100,0 %	71.750	100,0 %
	betrieblich	456.551	96,5 %	389.292	97,0 %	67.259	93,7 %
	außerbetrieblich	16.512	3,5 %	12.021	3,0 %	4.491	6,3 %
2022	insgesamt	475.144	100,0 %	402.192	100,0 %	72.952	100,0 %
	betrieblich	460.799	97,0 %	391.817	97,4 %	68.982	94,6 %
	außerbetrieblich	14.345	3,0 %	10.375	2,6 %	3.970	5,4 %
2023	insgesamt	489.182	100,0 %	414.458	100,0 %	74.724	100,0 %
	betrieblich	474.833	97,1 %	404.093	97,5 %	70.740	94,7 %
	außerbetrieblich	14.349	2,9 %	10.365	2,5 %	3.984	5,3 %

Die Zeitreihe 2010 bis 2018 kann den Berufsbildungsberichten 2020 entnommen werden.
Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September

Berufe zu steigern.[106] Besonders deutliche Zuwächse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gab es nach Analysen des BIBB seit 2021 in den Berufen Fachfrau/Fachmann für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (vormals: Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann) (+109,2 %) und Fachkraft für Gastronomie (vormals: Fachkraft im Gastgewerbe) (+73,2 %). Im neu geschaffenen Beruf Fachkraft Küche hat sich die Zahl der Neuabschlüsse von 297 im Jahr 2022 auf 792 im Jahr 2023 mehr als verdoppelt (+166,7 %). Auch im Veranstaltungsgewerbe ist in den vergangenen zwei Jahren die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder deutlich gestiegen. Die Zahl der Neuabschlüsse lag zwar noch unter dem Niveau von vor der Corona-Pandemie (–1,4 %), aber deutlich über dem Wert von 2021 (+57,7 %).[107]

106 Vergleiche Milolaza, Anita; Telieps, Johanna (2022): Neustart für das Gastgewerbe. Mit neuen Berufsprofilen aus der Coronakrise. In: BWP 51 3, S. 58–59 (**bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/17992**).

107 Vergleiche Oeynhausen, Stephanie; Christ, Alexander; Schuß, Eric; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf (2023): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September (**bibb.de/de/183855.php**).

Tabelle 11: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform und Ländern

Land	Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge				
		insgesamt	davon			
			betrieblich		außerbetrieblich	
		Anzahl	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)
Baden-Württemberg	2009	74.810	72.156	96,5	2.654	3,5
	...					
	2020	66.478	65.031	97,8	1.447	2,2
	2021	65.974	64.249	97,4	1.725	2,6
	2022	65.848	64.333	97,7	1.515	2,3
	2023	69.249	67.705	97,8	1.544	2,2
Bayern	2009	93.564	90.097	96,3	3.467	3,7
	...					
	2020	83.752	82.285	98,2	1.467	1,8
	2021	81.897	79.923	97,6	1.974	2,4
	2022	82.238	80.567	98,0	1.671	2,0
	2023	86.083	84.418	98,1	1.665	1,9
Berlin	2009	19.485	15.425	79,2	4.060	20,8
	...					
	2020	13.715	12.832	93,6	883	6,4
	2021	14.426	13.247	91,8	1.179	8,2
	2022	14.710	13.864	94,2	846	5,8
	2023	14.642	13.840	94,5	802	5,5
Brandenburg	2009	15.065	11.233	74,6	3.832	25,4
	...					
	2020	9.904	9.339	94,3	565	5,7
	2021	10.335	9.769	94,5	566	5,5
	2022	10.290	9.802	95,3	488	4,7
	2023	10.812	10.187	94,2	625	5,8
Bremen	2009	6.133	5.667	92,4	466	7,6
	...					
	2020	5.178	4.788	92,5	390	7,5
	2021	5.315	4.953	93,2	362	6,8
	2022	5.303	5.054	95,3	249	4,7
	2023	5.536	5.270	95,2	266	4,8
Hamburg	2009	13.496	12.760	94,5	736	5,5
	...					
	2020	11.660	11.220	96,2	440	3,8
	2021	11.560	11.108	96,1	452	3,9
	2022	11.192	10.835	96,8	357	3,2
	2023	11.881	11.498	96,8	383	3,2
Hessen	2009	39.453	36.183	91,7	3.270	8,3
	...					
	2020	33.284	31.942	96,0	1.342	4,0
	2021	33.177	31.638	95,4	1.539	4,6
	2022	33.832	32.572	96,3	1.260	3,7
	2023	35.779	34.481	96,4	1.298	3,6

Fortsetzung Tabelle 11

Land	Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge				
		insgesamt	davon			
			betrieblich		außerbetrieblich	
		Anzahl	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)
Mecklenburg-Vorpommern	2009	11.825	8.918	75,4	2.907	24,6
	...					
	2020	7.555	7.136	94,5	419	5,5
	2021	8.068	7.699	95,4	369	4,6
	2022	7.997	7.639	95,5	358	4,5
	2023	8.271	7.930	95,9	341	4,1
Niedersachsen	2009	57.395	55.085	96,0	2.310	4,0
	...					
	2020	46.787	45.571	97,4	1.216	2,6
	2021	48.646	47.475	97,6	1.171	2,4
	2022	48.575	47.547	97,9	1.028	2,1
	2023	50.379	49.262	97,8	1.117	2,2
Nordrhein-Westfalen	2009	121.504	114.587	94,3	6.917	5,7
	...					
	2020	103.510	100.716	97,3	2.794	2,7
	2021	107.266	104.003	97,0	3.263	3,0
	2022	108.759	105.801	97,3	2.958	2,7
	2023	108.394	105.631	97,5	2.763	2,5
Rheinland-Pfalz	2009	28.851	27.348	94,8	1.503	5,2
	...					
	2020	23.685	22.940	96,9	745	3,1
	2021	23.389	22.613	96,7	776	3,3
	2022	22.967	22.372	97,4	595	2,6
	2023	23.455	22.780	97,1	675	2,9
Saarland	2009	8.789	8.180	93,1	609	6,9
	...					
	2020	6.009	5.727	95,3	282	4,7
	2021	5.989	5.692	95,0	297	5,0
	2022	5.923	5.704	96,3	219	3,7
	2023	6.012	5.818	96,8	194	3,2
Sachsen	2009	23.816	17.855	75,0	5.961	25,0
	...					
	2020	18.249	16.998	93,1	1.251	6,9
	2021	18.876	17.694	93,7	1.182	6,3
	2022	19.727	18.668	94,6	1.059	5,4
	2023	20.050	18.992	94,7	1.058	5,3
Sachsen-Anhalt	2009	14.937	11.399	76,3	3.538	23,7
	...					
	2020	9.772	9.162	93,8	610	6,2
	2021	10.290	9.696	94,2	594	5,8
	2022	10.335	9.696	93,8	639	6,2
	2023	10.570	10.075	95,3	495	4,7

Fortsetzung Tabelle 11

Land	Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge				
		insgesamt	davon			
			betrieblich		außerbetrieblich	
		Anzahl	Anzahl	Anteil (in %)	Anzahl	Anteil (in %)
Schleswig-Holstein	2009	21.314	20.376	95,6	938	4,4
	...					
	2020	18.427	18.020	97,8	407	2,2
	2021	18.100	17.638	97,4	462	2,6
	2022	17.555	17.032	97,0	523	3,0
	2023	17.690	17.230	97,4	460	2,6
Thüringen	2009	13.870	11.237	81,0	2.633	19,0
	...					
	2020	9.520	8.888	93,4	632	6,6
	2021	9.755	9.154	93,8	601	6,2
	2022	9.893	9.313	94,1	580	5,9
	2023	10.379	9.716	93,6	663	6,4

Die Angaben für 2010 bis 2017 können dem Berufsbildungsbericht 2018 entnommen werden, die Angabe für 2018 dem Berufsbildungsbericht 2019. Aufgrund von Korrekturmeldungen Abweichungen zu früheren Darstellungen.
Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September

Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsverträge

Von den 489.182 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren bundesweit 474.833 betrieblich (97,1 %) und 14.349 außerbetrieblich (2,9 %).[108] Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der betrieblichen Neuverträge 2023 um 14.034 (+3,0 %) gestiegen. Ihre Zahl blieb jedoch deutlich unter dem Wert von 2019 (–35.838 Verträge bzw. –7,0 %). Die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge lag 2023 auf Vorjahresniveau (+4 Verträge bzw. +0,0 %).

Nachdem sich die relativen Anteile seit 2009 kontinuierlich zugunsten der betrieblichen Ausbildung verbessert hatten, fiel der Anteil der betrieblichen Ausbildungsverträge an allen Verträgen sowohl 2020 als auch 2021 geringfügig niedriger aus als im Vorjahr. 2022 und 2023 konnten hier wieder Anstiege verzeichnet werden (vergleiche **Tabelle 10**).

Nach wie vor ist der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland.

Schon frühere Berufsbildungsberichte hatten darauf hingewiesen, dass daraus nicht abzuleiten ist, dass die Ausbildungsmarktlage dort immer noch ungünstiger ist. Es handelt sich vielmehr um die Folge eines unterschiedlichen Umgangs mit erfolglosen Ausbildungsstellenbewerberinnen und Ausbildungsstellenbewerbern. Junge Menschen in Westdeutschland, die keinen Ausbildungsplatz finden, stehen vor allem teilqualifizierende Bildungsgänge des Übergangsbereichs zur Verfügung. In Ostdeutschland wurden – auch als Reaktion auf die über Jahre hinweg deutlich schlechtere Marktsituation – viele schulische oder vollqualifizierende außerbetriebliche Berufsausbildungsstellen bereitgestellt.

Angepasst an die demografische Entwicklung und die damit verbundene sinkende Nachfrage nach Ausbildungsstellen wurde das außerbetriebliche Ausbildungsangebot bewusst verringert. Verzeichneten 2009 noch alle ostdeutschen Länder einen Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung im zweistelligen Bereich (Höchstwert 2009: 25,4 % in Brandenburg), lagen die Anteile 2023 – wie **Tabelle 11** zu entnehmen ist – zwischen 4,1 % (Mecklenburg-Vorpommern) und 6,4 % (Thüringen).

108 Maßgeblich für die Zuordnung ist die Finanzierungsform und nicht der Lernort. „Außerbetrieblich" sind demnach Ausbildungsverhältnisse, die überwiegend öffentlich finanziert sind.

Tabelle 12: Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeitsbereichen

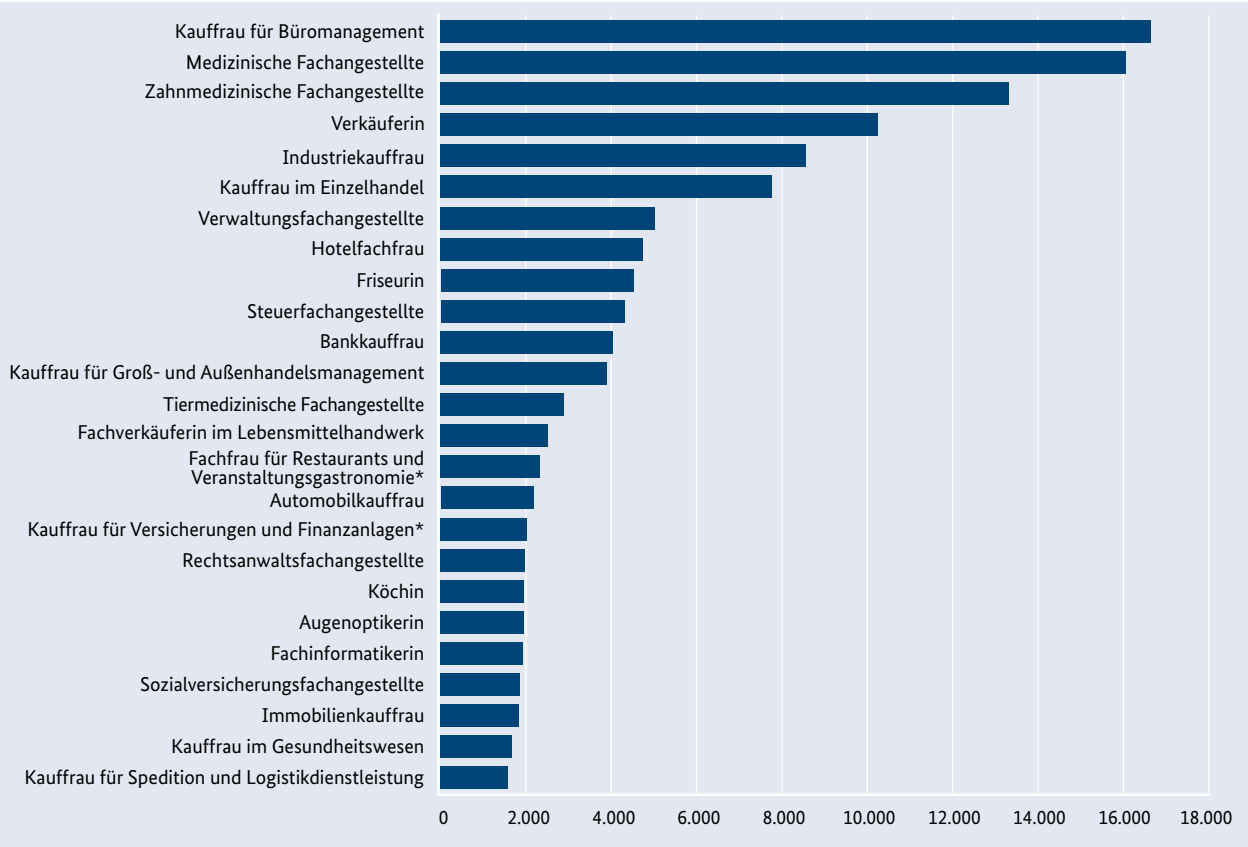
	2009	...	2019	2020	2021	2022	2023	Entwicklung 2023–2022		Entwicklung 2023–2019	
Bundesgebiet	**536.272**		**563.808**	**512.543**	**519.727**	**529.667**	**548.277**	**9.940**	**1,9 %**	**–34.141**	**–6,1 %**
Industrie und Handel	319.266		327.735	288.206	286.383	297.955	314.662	18.610	3,5 %	–15.531	–2,8 %
Handwerk	143.754		154.133	145.608	149.366	148.245	150.358	16.707	5,6 %	–13.073	–4,0 %
Freie Berufe	43.457		50.556	47.217	51.835	52.767	51.603	2.113	1,4 %	–3.775	–2,4 %
Öffentlicher Dienst	13.732		15.243	15.219	14.521	14.737	15.327	–1.164	–2,2 %	1.047	2,1 %
Landwirtschaft	12.797		13.061	13.252	14.046	13.054	13.524	590	4,0 %	84	0,6 %
Sonstige Bereiche, keine Angabe[1)]	3.266		3.080	3.041	3.576	2.907	2.799	470	3,6 %	463	3,5 %
Westdeutschland	**457.363**		**484.548**	**437.431**	**441.496**	**449.214**	**466.554**	**17.340**	**3,9 %**	**–17.994**	**–3,7 %**
Industrie und Handel	270.007		281.034	244.838	241.149	250.277	265.747	15.470	6,2 %	–15.287	–5,4 %
Handwerk	125.113		133.192	125.134	128.176	127.624	129.254	1.630	1,3 %	–3.938	–3,0 %
Freie Berufe	38.402		45.263	42.271	46.362	47.146	46.127	–1.019	–2,2 %	864	1,9 %
Öffentlicher Dienst	10.587		11.974	12.082	11.485	11.395	12.207	812	7,1 %	233	1,9 %
Landwirtschaft	10.362		10.407	10.515	11.188	10.240	10.757	517	5,0 %	350	3,4 %
Sonstige Bereiche, keine Angabe[1)]	2.892		2.678	2.591	3.136	2.530	2.462	–68	–2,7 %	–216	–8,1 %
Ostdeutschland	**78.779**		**79.246**	**75.100**	**78.215**	**80.442**	**81.709**	**1.267**	**1,6 %**	**2.463**	**3,1 %**
Industrie und Handel	49.177		46.690	43.360	45.218	47.667	48.902	1.235	2,6 %	2.212	4,7 %
Handwerk	18.640		20.940	20.473	21.190	20.621	21.104	483	2,3 %	164	0,8 %
Freie Berufe	5.055		5.292	4.946	5.473	5.621	5.480	–141	–2,5 %	188	3,6 %
Öffentlicher Dienst	3.145		3.269	3.137	3.036	3.342	3.120	–222	–6,6 %	–149	–4,6 %
Landwirtschaft	2.435		2.654	2.737	2.858	2.814	2.767	–47	–1,7 %	113	4,3 %
Sonstige Bereiche, keine Angabe[1)]	327		401	447	440	377	336	–41	–10,9 %	–65	–16,2 %

[1)] Eine weitere Differenzierung ist an dieser Stelle nicht möglich.

Die Zeitreihe 2010 bis 2018 kann dem Berufsbildungsbericht 2020 entnommen werden.

Quellen: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA, Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts

Schaubild 7: Die 25 im Jahr 2023 am häufigsten von jungen Frauen besetzten Berufe nach BBiG und HwO



* inkl. Vorgängerberufen
Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September 2023

Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots

Angesichts der Schwierigkeiten vieler Betriebe und Behörden, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen[109], ist neben der Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots von Interesse. Hier werden neben den neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträgen auch die bei der BA gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen berücksichtigt.

Von den 562.626 Ausbildungsangeboten 2023 waren bundesweit 548.277 betrieblich. Verglichen mit dem Vorjahr ist das betriebliche Ausbildungsangebot um 18.610 Angebote gestiegen (+3,5 %). Gegenüber 2019 verbleibt ein Minus von 15.531 betrieblichen Angeboten (–2,8 %).

Tabelle 12 zeigt die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeitsbereichen. Zu beachten ist, dass auch hier nur diejenigen unbesetzten Berufsausbildungsstellen berücksichtigt werden können, die der BA auch gemeldet wurden.

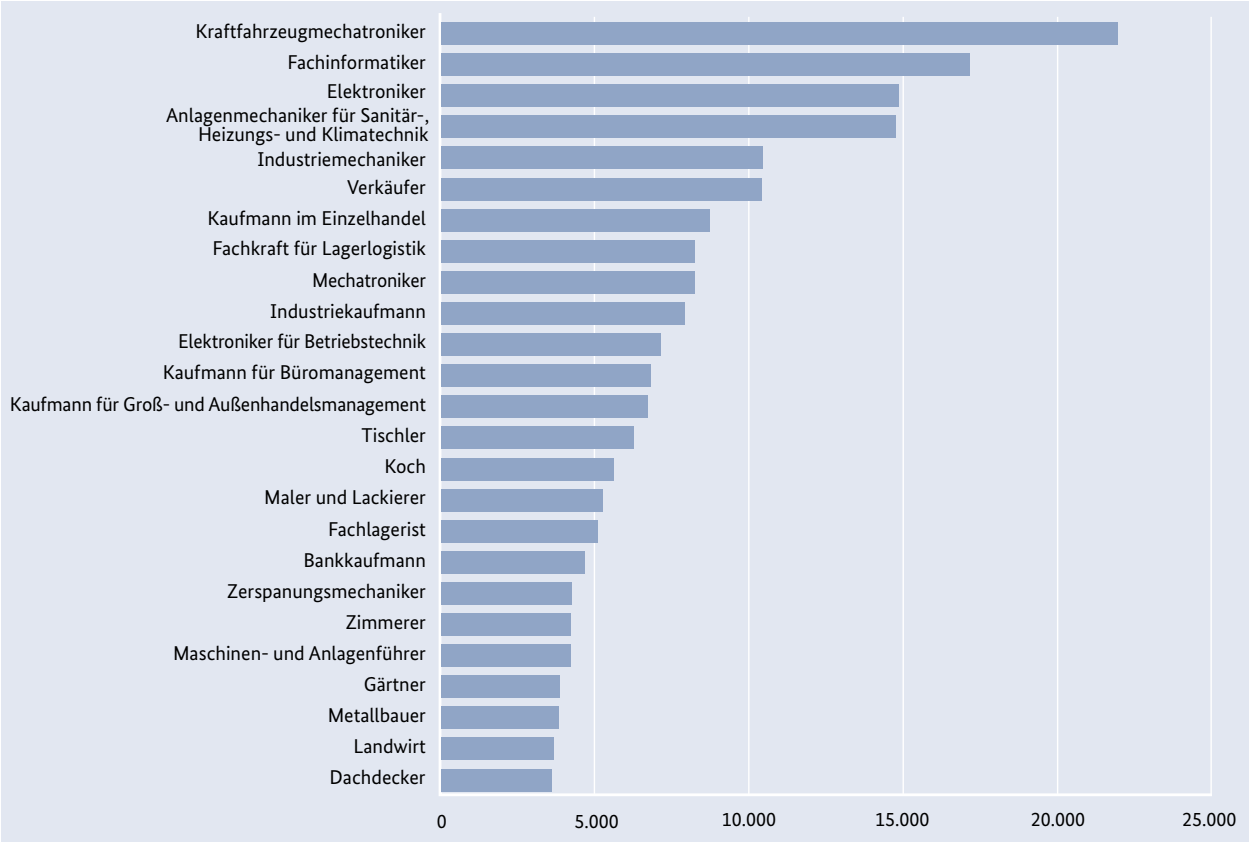
Geschlechtsspezifische Differenzierung

Von den 489.182 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2023 wurden 176.535 mit Frauen und 312.349 mit Männern geschlossen. Der Frauenanteil lag bei 36,1 % und somit geringfügig niedriger als in den Vorjahren (2019: 36,6 %; 2020: 36,4 %; 2021: 36,3 %; 2022: 36,5 %).

Bezogen auf die sieben Ausbildungsbereiche wiesen die Freien Berufe mit 89,7 % den höchsten relativen Anteil der mit Frauen geschlossenen Verträge auf, gefolgt von der Hauswirtschaft (79,7 %) und dem Öffentlichen Dienst (61,8 %). In Industrie und Handel wurden 34,3 % der Verträge mit Frauen geschlossen. Eher niedrig war

109 Vergleiche auch **Kapitel 2.4.1**.

Schaubild 8: Die 25 im Jahr 2023 am häufigsten von jungen Männern besetzten Berufe nach BBiG und HwO



Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September 2023

der Frauenanteil in der Landwirtschaft (27,2 %), im Handwerk (19,1 %) und in der Seeschifffahrt (8,7 %).

Frauen sind nicht nur in geringerem Maße in der dualen Berufsausbildung vertreten, sie konzentrieren sich auch auf weniger Ausbildungsberufe. Im Jahr 2023 fanden sich 71,3 % aller Ausbildungsanfängerinnen in nur 25 Berufen wieder. 63,2 % aller Männer verteilten sich hingegen auf die 25 am häufigsten von männlichen jungen Menschen gewählten Berufe.

Schaubild 7 und **Schaubild 8** informieren über die 25 jeweils von Frauen bzw. Männern am stärksten besetzten Berufe. Zu beachten ist, dass hier der Logik des Kapitels folgend nur Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO angeführt sind. Für eine Darstellung einschließlich schulischer Berufsausbildungen sei auf den Datenreport zum Berufsbildungsbericht verwiesen.[110]

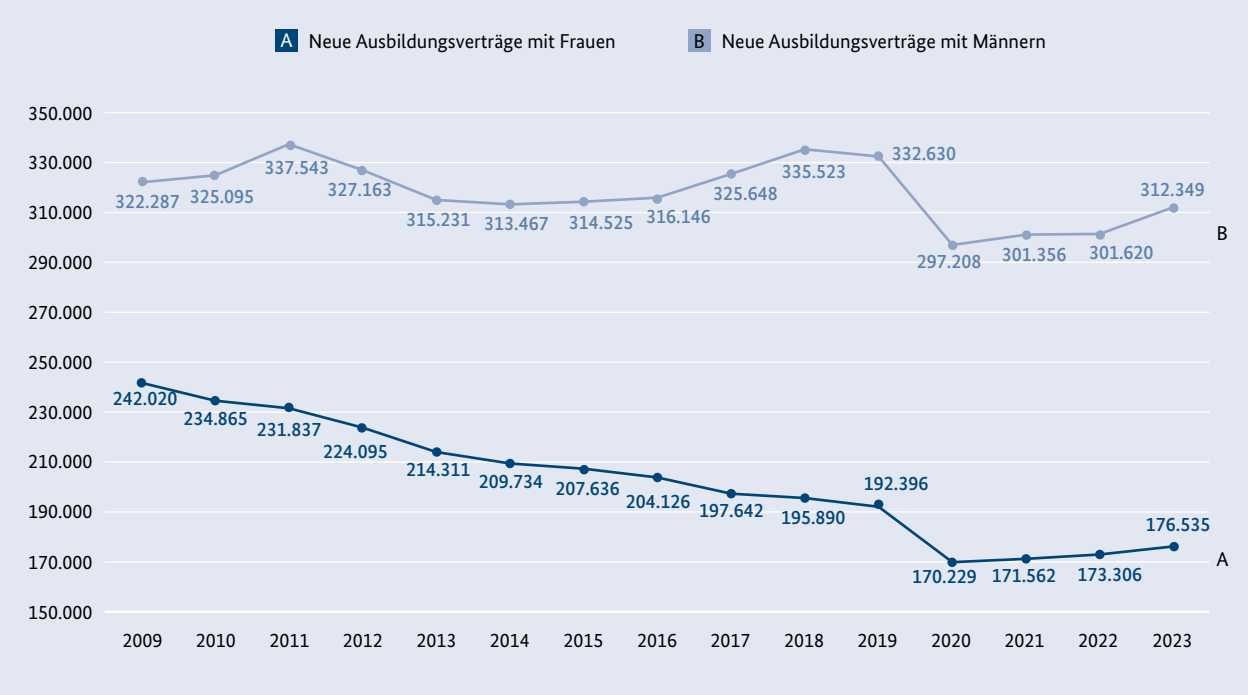
Nach deutlichen Rückgängen im Jahr 2020 verzeichneten in den Folgejahren beide Geschlechter wieder leichte Zuwächse bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Nachdem 2022 ein stärkerer Anstieg bei den Frauen zu beobachten war, nahm 2023 wieder die Zahl der mit Männern neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stärker zu. Ihre Zahl stieg um 10.729 (+3,6 %) auf 312.349. Die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lag mit 176.535 um 3.229 (+1,9 %) über dem Vorjahreswert.

Im längeren Zeitvergleich (vergleiche **Schaubild 9**) ist die Zahl der mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich zurückgegangen. Diese Entwicklung war bereits Gegenstand früherer Berufsbildungsberichte.[111] Als eine Ursache gilt die sinkende Nachfrage von Frauen nach einer dualen Berufsausbildung. So sind Frauen bspw. auch weitaus

110 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 4.3.

111 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel 2.2.2.4 sowie Berufsbildungsbericht 2020, Kapitel 2.3.1.2.

Schaubild 9: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Geschlecht



Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September

stärker in schulischen Berufsausbildungen, insbesondere in Berufen des Gesundheitswesens sowie des Sozial- und Bildungswesens, vertreten. Sie nahmen zuletzt auch häufiger ein Studium auf.[112]

Zweijährige Berufsausbildung

In Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer[113] wurden 2023 bundesweit 41.911 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 1.688 (+4,2 %) mehr als 2022 (vergleiche **Schaubild 10**). Der Anteil der zweijährigen Berufsausbildungen am gesamten Ausbildungsvolumen lag bei 8,6 % (2019: 8,4 %; 2020: 8,6 %; 2021: 8,4 %; 2022: 8,5 %).[114]

In Westdeutschland wurden 32.943 Verträge in zweijährigen Berufsausbildungen abgeschlossen. Dies entspricht einem Anstieg um 1.166 (+3,7 %). In Ostdeutschland stieg die Zahl der Neuabschlüsse in zweijährigen Berufsausbildungen um 522 (+6,2 %) auf 8.968.

Der Anteil der Neuabschlüsse in zweijährigen Berufsausbildungen fiel auch 2023 in Ostdeutschland mit 12,0 % höher aus als in Westdeutschland mit 7,9 %.

Dass in Ostdeutschland relativ betrachtet mehr Neuabschlüsse in zweijährigen Berufsausbildungen abgeschlossen werden als in Westdeutschland, hängt mit dem höheren Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung in Ostdeutschland zusammen, da im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung vergleichsweise oft in Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer ausgebildet wird.

112 Vergleiche **Kapitel 2.3.1**.

113 Beispiele für zweijährige Berufsausbildungen sind: Verkäuferin/Verkäufer, Fachkraft für Gastronomie, Servicekraft für Dialogmarketing, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Hochbaufacharbeiterin/Hochbaufacharbeiter, Maschinen- und Anlagenführerin/Maschinen- und Anlagenführer, Fachlageristin/Fachlagerist und Fachkraft für Metalltechnik.

114 Im längeren Zeitvergleich stellt sich die Entwicklung wie folgt dar: 2009: 9,2 %; 2010: 9,5 %; 2011: 9,1 %; 2012: 9,0 %; 2013: 8,7 %; 2014: 8,6 %; 2015: 8,6 %; 2016: 8,4 %; 2017: 8,5 %; 2018: 8,6 %; 2019: 8,4 %.

Schaubild 10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufsausbildungen



Quelle: BIBB, Erhebung zum 30. September

So entfielen in Ostdeutschland 2023 9,2 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufsausbildungen auf überwiegend öffentlich finanzierte („außerbetriebliche") Ausbildungsformen.[115] Der Anteil ist in den letzten Jahren stetig gesunken, wobei der Anteil in Westdeutschland 2023 gegenüber dem Vorjahr ebenfalls gesunken ist.[116]

Im zweijährigen Ausbildungsberuf mit dem größten Vertragsvolumen, dem Beruf Verkäuferin/Verkäufer, sank die Zahl der Neuabschlüsse, verglichen mit 2022, um 568 (–2,7 %) auf 20.657. Auf die zweitmeisten Verträge kam der Beruf Fachlageristin/Fachlagerist mit insgesamt 5.675 Neuabschlüssen. Hier war ein Anstieg um 80 (+1,4 %) zu verzeichnen. Im drittstärksten zweijährigen Ausbildungsberuf, Maschinen- und Anlagenführerin/Maschinen- und Anlagenführer, nahm die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 376 Verträge (+9,2 %) auf 4.473 Verträge zu.

Menschen mit Behinderungen

Im Sinne einer inklusiven Teilhabe am Arbeitsleben ist im BBiG (§ 64) und in der HwO (§ 42p) vorgesehen, dass Menschen mit Behinderungen in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden. Die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen sind dabei zu berücksichtigen. Menschen mit Behinderungen sollen demnach grundsätzlich vor allem in Betrieben bzw. so betriebsnah wie möglich ausgebildet werden. Hierfür sind auf die besonderen Bedürfnisse behinderter Menschen zugeschnittene Angebote erforderlich. Menschen mit Behinderungen können und sollen somit vorrangig Verträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen abschließen. Da die relevanten

115 Ostdeutschland: 2011: 37,1 %; 2012: 30,6 %; 2013: 27,3 %; 2014: 26,0 %; 2015: 22,3 %; 2016: 18,2 %; 2017: 15,4 %; 2018: 13,1 %; 2019: 12,9 %; 2020: 12,6 %; 2021: 11,3 %; 2022: 10,6 %.

116 Westdeutschland: 2011: 10,9 %; 2012: 9,5 %; 2013: 8,9 %; 2014: 8,5 %; 2015: 7,9 %; 2016: 7,3 %; 2017: 6,5 %; 2018: 5,4 %; 2019: 5,0 %; 2020: 6,0 %; 2021: 7,2 %; 2022: 5,7 %; 2023: 5,3 %.

Statistiken (hier: BIBB-Erhebung zum 30. September, Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zum 31. Dezember) kein personenbezogenes Merkmal zu einer vorliegenden Behinderung erfassen, liegen hierzu keine Daten vor.[117]

Für Menschen mit Behinderungen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, sollen die zuständigen Stellen (nach § 66 BBiG oder § 42r HwO) auf Antrag des behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreterinnen und Vertreter aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe besondere Ausbildungsregelungen, sogenannte Fachpraktiker- oder Werkerausbildungen, entwickeln. Im Jahr 2023 wurden auf Basis von § 66 BBiG oder § 42r HwO bundesweit 6.223 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (2019: 7.669; 2020: 7.234; 2021: 6.969; 2022: 6.172). Dies entspricht wie auch schon 2022 einem Anteil von 1,3 % an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (2019 bis 2021: 1,5 %).

Es werden zudem geförderte, rehabilitationsspezifische Ausbildungsmaßnahmen (betrieblich und außerbetrieblich) angeboten, um Auszubildende mit Behinderungen bedarfsgerecht bei der Erlangung ihres Berufsabschlusses zu unterstützen. 2023 erfolgte eine Förderung von rund 27.000 Menschen mit Behinderungen mit rehabilitationsspezifischen Ausbildungsmaßnahmen durch die BA.[118]

2.3.2.3 Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag

Aussagen zur schulischen Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind auf Basis der Daten der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September nicht möglich, da die schulische Vorbildung nicht als Merkmal im Rahmen der Erhebung erfasst wird.

Daher wird im Folgenden auf die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember) zurückgegriffen. Die Daten für das Berichtsjahr 2022 sind die aktuellsten verfügbaren Daten.

Der größte Anteil der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag hatte im Jahr 2022 mit 42,6 % einen mittleren Abschluss (Frauen: 42,6 %; Männer: 42,6 %). Über eine Studienberechtigung verfügten 28,5 % der Auszubildenden mit Neuabschluss (Frauen: 33,0 %; Männer: 25,9 %). Der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss lag bei 23,7 % (Frauen: 19,5 %; Männer: 26,2 %). 2,7 % der Ausbildungsverträge wurden mit jungen Menschen ohne Hauptschulabschluss neu abgeschlossen (Frauen: 2,1 %; Männer: 3,0 %). Der Anteil der Auszubildenden mit Neuabschluss, deren schulische Vorbildung in die Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ fiel, betrug im Berichtsjahr 2,5 % (Frauen: 2,8 %; Männer: 2,3 %).

Der Trend zur Höherqualifizierung der letzten Jahre im Hinblick auf den Anteil der Studienberechtigten setzt sich im Jahr 2022 nicht weiter fort. Nachdem der Anteil seit mehr als zehn Jahren stetig zugenommen hatte, ist im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr erstmals ein Rückgang erkennbar (–1,2 Prozentpunkte). Dieser Rückgang könnte damit zusammenhängen, dass die Zahl der studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger insgesamt im Jahr 2022 um rund 2 % zurückgegangen ist.

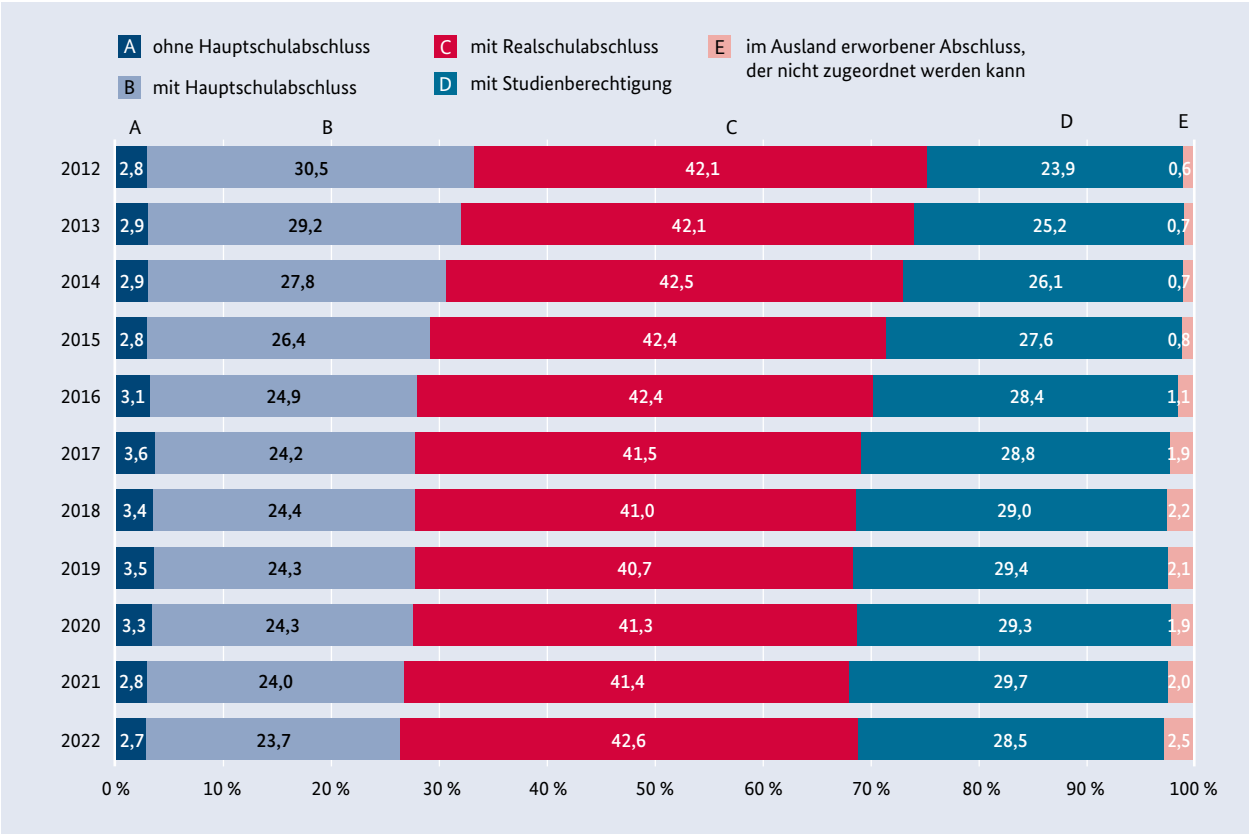
Im Vergleich zum Vorjahr ist auch der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss (–0,1 Prozentpunkte) und mit Hauptschulabschluss (–0,3 Prozentpunkte) leicht rückläufig. Deutlich gestiegen ist lediglich der Anteil der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit mittlerem Abschluss (+1,2 Prozentpunkte).

Im längeren Zeitvergleich wird der Trend zur Höherqualifizierung im Hinblick auf die allgemeinbildenden Schulabschlüsse der jungen Menschen, die eine duale Berufsausbildung beginnen, noch einmal sehr deutlich (vergleiche **Schaubild 11**). Gegenüber 2012 (23,9 %) steigt der Anteil der Studienberechtigten stark an (2022: 28,5 %). Gleichzeitig ist der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss deutlich

117 Vergleiche Gericke, Naomi; Flemming, Simone (2013): Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. Grenzen und Möglichkeiten. Bonn (**bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf**) sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016, Kapitel A 4.1.4.

118 Vergleiche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Rehabilitationsträger Bundesagentur für Arbeit) in Übersicht in **Kapitel 3**.

Schaubild 11: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag



Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember)

zurückgegangen (2012: 30,5 %; 2022: 23,7 %). Der Anteil der Auszubildenden mit Neuabschluss und mittlerem Abschluss bleibt im Zeitverlauf relativ konstant (2012: 42,1 %; 2022: 42,6 %). Der Anteil der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ohne Hauptschulabschluss schwankt seit 2012 um rund 3 %.

Die Anteile der verschiedenen Schulabschlüsse unter den Neuabschlüssen unterscheiden sich je nach Zuständigkeitsbereich deutlich.

In Industrie und Handel waren 2022 unter den Auszubildenden mit Neuabschluss junge Menschen mit mittlerem Abschluss (41,7 %) am stärksten vertreten, gefolgt von jungen Menschen mit Studienberechtigung (33,6 %) und mit Hauptschulabschluss (19,3 %). 2,4 % hatten keinen Hauptschulabschluss.

Im Handwerk verfügten 43,7 % der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über einen mittleren Abschluss. 34,9 % besaßen einen Hauptschulabschluss, 16,2 % verfügten über eine Studienberechtigung. 3,6 % hatten keinen Hauptschulabschluss.

In den Freien Berufen stellten die Auszubildenden mit Neuabschluss und mittlerem Abschluss den größten Anteil (46,2 %). 26,6 % verfügten über eine Studienberechtigung. Einen Hauptschulabschluss besaßen 22,8 %; 1,1 % hatten die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen.

Im Öffentlichen Dienst verfügte mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung (53,1 %). 42,8 % hatten einen mittleren Abschluss, 3,7 % einen Hauptschulabschluss und 0,2 % keinen Hauptschulabschluss.

In der Landwirtschaft waren Auszubildende mit einem mittleren Abschluss bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen am stärksten vertreten (41,4 %). 27,4 % verfügten über einen Hauptschulabschluss und 24,9 % über eine Studienberechtigung. Aber auch vergleichsweise viele junge Menschen ohne Hauptschulabschluss (5,5 %) schlossen in diesem Bereich einen Ausbildungsvertrag ab.

In der Hauswirtschaft war der Anteil der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss am höchsten (54,2 %). Auch der Anteil der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss war hier deutlich höher als in den anderen Zuständigkeitsbereichen (29,2 %). 13,3 % verfügten über einen mittleren Abschluss, 2,2 % über eine Studienberechtigung.

Im Vergleich zu 2010 ist in allen Zuständigkeitsbereichen (mit Ausnahme der Freien Berufe) der Anteil der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss gesunken und der Anteil derjenigen mit Studienberechtigung gestiegen. Diese Entwicklung ist allerdings auch vor dem Hintergrund der insgesamt rückläufigen Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus allgemeinbildenden Schulen mit Hauptschulabschluss zu sehen, die sowohl auf den Trend zu höherqualifizierenden allgemeinbildenden Abschlüssen als auch auf strukturelle Veränderungen im Schulbereich zurückzuführen ist.

2.3.3 Berufe außerhalb des dualen Systems: Anfängerinnen und Anfänger in Berufen des Gesundheitswesens

Die Ausbildungen in den Berufen des Gesundheitswesens werden hinsichtlich des theoretischen und praktischen Unterrichts an Schulen des Gesundheitswesens sowie – aufgrund der unterschiedlichen Strukturen im föderalen Schulsystem – an Berufsfachschulen und Fachschulen durchgeführt.

Der größte Ausbildungsbereich ist dabei der zu den Pflegeberufen. Auch im Vergleich mit den nach BBiG/HwO oder landesrechtlich geregelten Ausbildungen erweist sich die Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz als der im Jahr 2022 am häufigsten gewählte Ausbildungsberuf in Deutschland.[119]

Seit dem 1. Januar 2020 werden durch das Pflegeberufegesetz die bisherigen Ausbildungen in der Altenpflege, der Gesundheits- und Krankenpflege sowie in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege zu einer generalistischen Pflegeausbildung zusammengefasst. Auszubildende, die ihren Schwerpunkt in der Pflege alter Menschen oder der Versorgung von Kindern und Jugendlichen sehen, können wählen, ob sie – statt die generalistische Ausbildung fortzusetzen – einen gesonderten Abschluss in der Altenpflege oder Gesundheits- und Kinderkrankenpflege erwerben wollen.

Die Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz ist dual strukturiert: Zwischen Auszubildenden und dem Träger der praktischen Ausbildung wird ein Ausbildungsvertrag geschlossen, der Träger der praktischen Ausbildung ist verpflichtet, eine Ausbildungsvergütung zu zahlen, der Anteil der praktischen Ausbildung in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen überwiegt den Anteil der schulischen Ausbildung.

Daten zur Ausbildung nach dem Pflegeberufegesetz werden seit dem 1. Januar 2020 im Rahmen der „Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung“ erhoben und veröffentlicht. Nach diesen Daten erhöhte sich im Jahr 2021 die Zahl der Ausbildungseintritte von insgesamt 57.294 in 2020 auf 61.329. Dies entspricht einer Steigerung um 7 %. Im Jahr 2022 war ein Rückgang der Ausbildungseintritte um 7,5 % auf 56.706 zu verzeichnen.[120] 2023 stieg die Zahl der Ausbildungseintritte wieder um 5,1 % auf 59.600. Das BIBB forscht im Auftrag von BMFSFJ und BMG zu den Ursachen dieser Entwicklung. Erste Ergebnisse weisen auf ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen und eine sich verändernde Nachfrage hin.[121]

Daten zur Verteilung der Auszubildenden auf die Geschlechter werden nur für die Auszubildenden veröffentlicht, die zum Stichtag 31. Dezember in Ausbildung sind. In 2021 lag der Anteil der weiblichen Auszubildenden im Vergleich zu 2020 nahezu unverändert bei 75,6 %. In 2022 sank er leicht auf 74,1 %, in 2023 deutlicher auf 72,2 %.

119 Vergleiche Abschlussbericht zur Ausbildungsoffensive Pflege (Veröffentlichung 2024).

120 Vergleiche StBA (Destatis): Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2022, Tabelle 21241-23.

121 Vergleiche Hofrath, Claudia; Meng, Michael (2023): BIBB-Pflegepanel. Kurzbericht zur ersten Erhebungswelle 2022/2023. Bonn.

Tabelle 13: Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz zum Stichtag 31. Dezember nach Geschlecht

	gesamt	männlich	weiblich	Anteil der weiblichen Auszubildenden
2020	53.610	13.008	40.602	75,7 %
2021	56.259	13.713	42.546	75,6 %
2022	52.134	13.506	38.625	74,1 %
2023	53.900	15.100	38.900	72,2 %

Quellen: StBA (Destatis): Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2022. Tabelle 21242-02; Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung – vorläufige Zahlen 2023

Die Differenz zwischen der Zahl der in 2022 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, die am 31. Dezember 2022 noch bestanden – 52.134 –, und der Zahl der insgesamt im Jahr 2021 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge – 56.706 – ergibt die Zahl der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge.[122] Im Jahr 2022 wurden demnach 4.572 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge wieder gelöst. Dies entspricht einem Lösungsanteil von 8,1 %. Im Jahr 2021 lag der Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge bei 8,3 %. Der Lösungsanteil ist methodisch nicht gleichzusetzen mit der Vertragslösungsquote gemäß Berufsbildungsstatistik.

Die Auswertung des StBA führt erstmals Daten zur durchschnittlich vertraglich vorgesehenen Ausbildungsvergütung (Median) auf. Für 2022 liegt sie im ersten Ausbildungsjahr bei 1.191 Euro, im zweiten Ausbildungsjahr bei 1.252 Euro und im dritten Ausbildungsjahr bei 1.353 Euro.[123]

Im Jahr 2021 gab es insgesamt 6.092 Eintritte in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss zur Pflegefachperson. Im Jahr 2022 waren es 6.088 Eintritte. Im Jahresdurchschnitt wurde 2021 für rund 5.500 Beschäftigte ein Arbeitsentgeltzuschuss für die Nachqualifizierung im Pflegebereich gezahlt. Im Jahr 2022 lag der Jahresdurchschnitt der Förderungen mit einem Arbeitsentgeltzuschuss bei 5.300. Der Pflegebereich nimmt mit einem Anteil von rund 53 % einen Spitzenplatz an allen Berufsgruppen ein, für welche Arbeitsentgeltzuschüsse bei der beruflichen Weiterbildung gewährt wurden.[124]

Mit dem Pflegeberufegesetz wurde neben der beruflichen Ausbildung eine primärqualifizierende hochschulische Pflegeausbildung eingeführt. Zu dieser hochschulischen Ausbildung liegen keine amtlichen Statistiken vor, da ein spezifischer Fächerschlüssel fehlt. Das BIBB hat daher im Auftrag des BMFSFJ sowie des BMG Erhebungen zur hochschulischen Pflegeausbildung durchgeführt. Im Bereich der primärqualifizierenden Studiengänge konnte eine Vollerhebung erreicht werden. Die Erfassung anderer dualer Studiengänge mit dem Berufsabschluss zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann kann als annähernde Vollerhebung zählen. In allen erfassten Studiengängen haben sich 2021 1.091 Personen neu eingeschrieben, davon 508 in einen primärqualifizierenden Studiengang nach dem Pflegeberufegesetz. 2022 lag die Zahl der Erstimmatrikulationen für alle erfassten Studiengänge bei 1.217 Personen, davon entfielen 516 auf die primärqualifizierenden Studiengänge.[125]

In den weiteren Berufen des Gesundheitswesens waren im Schuljahr 2022/2023 insgesamt 44.499 Auszubildende im ersten Ausbildungsjahr (3,9 % mehr als im Vorjahr; vergleiche **Tabelle 14**). Dieser Anstieg ist vor allem auf die erstmalige Ausweisung der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr in den Ausbildungen nach dem Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz (ATA-OTA-G)

122 Vergleiche StBA (Destatis): Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2022, Tabelle 21241-23.

123 Vergleiche StBA (Destatis): Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2022, Tabellen 21241-11, -13, -15.

124 Vergleiche Sonderauswertung der Statistik der BA vom 6. September 2023.

125 Vergleiche Hofrath, Claudia; Meng, Michael (2023): BIBB-Pflegepanel. Kurzbericht zur ersten Erhebungswelle 2022/2023. Bonn, S. 9.

zurückzuführen, welches am 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist.

Der Anteil der männlichen Auszubildenden in den Berufen des Gesundheitswesens bleibt im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert bei 29,6 % (Schuljahr 2021/2022: 29,5 %).

In einigen Gesundheitsfachberufen kann die Ausbildung auch an Hochschulen stattfinden. Dies ist möglich in der Physiotherapie, der Ergotherapie, der Logopädie und nach dem Notfallsanitätergesetz. Die Zahlen der Studierenden dieser Ausbildungen sind in der **Tabelle 14** nicht ausgewiesen.

Die Zahl der Auszubildenden an Schulen des Gesundheitswesens, Berufsfachschulen und Fachschulen im ersten Ausbildungsjahr ist im Schuljahr 2022/2023 in fast allen in den in **Tabelle 14** aufgeführten Berufen des Gesundheitswesens im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Einzig in der Ausbildung zur Notfallsanitäterin/zum Notfallsanitäter ist ein Anstieg der Zahl der Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr um 3,4 % zu verzeichnen. Damit wird der Trend aus dem Vorjahr fortgesetzt (+4,3 %).

Aufgrund des Inkrafttretens des ATA-OTA-G zum 1. Januar 2022 werden die Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr in den Ausbildungen zur Anästhesietechnischen Assistentin/zum Anästhesietechnischen Assistenten und zur Operationstechnischen Assistentin/zum Operationstechnischen Assistenten in diesem Jahr erstmals ausgewiesen. Bis zum 31. Dezember 2021 erfolgten diese Ausbildungen auf der Grundlage der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft zur Ausbildung und Prüfung von Operationstechnischen und Anästhesietechnischen Assistentinnen/Assistenten oder auf der Grundlage landesrechtlicher Regelungen.[126]

Der Rückgang der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr in den einzelnen in **Tabelle 14** aufgeführten Berufen des Gesundheitswesens liegt zwischen −0,2 % in der Ausbildung zur Medizinischen Technologin für Radiologie/zum Medizinischen Technologen für Radiologie und −21,2 % in der Ausbildung zur Medizinischen Technologin für Funktionsdiagnostik/zum Medizinischen Technologen für Funktionsdiagnostik.

In der Ausbildung zur Hebamme lag der Rückgang aufgrund der Umstellung dieser Ausbildung seit 1. Januar 2020 auf ein duales Studium bei −63,2 %.

Im Jahr zuvor war in einigen der in **Tabelle 14** aufgeführten Berufe des Gesundheitswesens noch ein Anstieg der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr in unterschiedlicher Höhe zu verzeichnen (Ergotherapeutin/Ergotherapeut: +8,8 %; Podologin/Podologe: +5,5 %; Physiotherapeutin/Physiotherapeut: +5,0 %; pharmazeutisch-technische Assistentin/pharmazeutisch-technischer Assistent: +4,1 %; Medizinische Technologin für Laboratoriumsanalytik/Medizinischer Technologe für Laboratoriumsanalytik: +2,5 %).

Die Gesamtzahl der Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr in den dem jeweiligen Landesrecht unterliegenden Ausbildungen der Altenpflegehilfe, der Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und der Pflegeassistenz ist im Vergleich zum Vorjahr um 3,2 % gestiegen. Der Anteil der männlichen Auszubildenden sank im Vergleich zum Vorjahr leicht von 28,3 auf 27,3 %. Um die Pflegeassistenzausbildung zu stärken, wird an einer bundesrechtlichen Vereinheitlichung der bislang durch die Länder geregelten Pflegehelfer- und Assistenzberufe gearbeitet.

2.3.4 Berufe außerhalb des dualen Systems: Anfängerinnen und Anfänger in Sozial- und Bildungsberufen

Ausbildungen in den Berufen der Bildung, Erziehung und Betreuung von Kindern, Kinder- und Jugendhilfe und Heilerziehung sind landesrechtlich geregelt und werden an Berufsfachschulen und Fachschulen durchgeführt. Daneben führen auch hochschulische Studiengänge z. B. der Früh-, Kindheits- oder Sozialpädagogik und der Sozialen Arbeit in das Berufsfeld der Kinder- und Jugendhilfe. Zu den klassischen Berufen zählen zum einen die staatlich geprüfte oder staatlich anerkannte Qualifizierung zur Erzieherin/zum Erzieher sowie zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger, die im Rahmen des DQR auf dem gleichen Niveau wie ein Bachelor-Abschluss (DQR 6) sind. Darüber hinaus gibt es die staatlich

126 Vor dem 1. Januar 2022 begonnene Ausbildungen nach § 69 Absatz 1 ATA-OTA-G werden nach den jeweiligen bis dahin geltenden Vorschriften abgeschlossen (vgl. § 70 ATA-OTA-G).

Tabelle 14: Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr in Berufen des Gesundheitswesens ohne bundesgesetzliche Pflegeausbildung

Ausbildungsberufe	Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr/ Anfängerinnen und Anfänger im Bundesgebiet insgesamt						Veränderung 2022/2023 gegenüber Vorjahres-zeitraum[1]
	Schuljahr 2021/2022			Schuljahr 2022/2023			
	gesamt	männlich	weiblich	gesamt	männlich	weiblich	
Anästhesietechnische Assistentin/ Anästhesietechnischer Assistent[2]	k. A.	k. A.	k. A.	859	222	637	k. A.
Berufe in der Pflegeassistenz (Gesundheits- und Krankenpflegehelferinnen/ Gesundheits- und Krankenpflegehelfer; Altenpflegehelferin/Altenpflegehelfer; Pflegeassistenz)	14.752[3]	4.178	10.569	15.230	4.156	11.066	+3,2 %
Diätassistentin/Diätassistent	528	67	458	501	77	424	−5,1 %
Ergotherapeutin/Ergotherapeut	4.746	613	4.133	4.422	641	3.781	−6,8 %
Hebamme/Entbindungspfleger	394	–	394	145	1	144	−63,2 %
Logopädin/Logopäde	1.428	113	1.315	1.355	125	1.227	−5,1 %
Masseurin/Masseur und medizinische Bademeisterin/medizinischer Bademeister	553	324	234	532	292	245	−3,8 %
Medizinisch-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik/Medizinisch-technischer Assistent für Funktionsdiagnostik	151	29	119	119	24	92	−21,2 %
Medizinisch-technische Laboratoriums-assistentin/Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent	1.399	258	1.141	1.388	283	1.102	−0,8 %
Medizinisch-technische Radiologieassistentin/ Medizinisch-technischer Radiologieassistent	1.220	354	869	1.218	349	869	−0,2 %
Notfallsanitäterin/Notfallsanitäter	2.982	1.882	1.100	3.082	1.854	1.228	+3,4 %
Operationstechnische Assistentin/ Operationstechnischer Assistent[4])	k. A.	k. A.	k. A.	2.303	383	1.920	k. A.
Orthoptistin/Orthoptist	48	1	47	45	8	37	−6,3 %
Pharmazeutisch-technische Assistentin/ Pharmazeutisch-technischer Assistent	3.889	630	3.254	3.719	563	3.156	−4,4 %
Physiotherapeutin/Physiotherapeut	9.347	3.925	5.417	9.071	4.090	4.981	−3,0 %
Podologin/Podologe	554	65	491	510	82	428	−7,9 %
Gesamt	**42.822**	**12.619**	**30.220**	**44.499**	**13.177**	**31.337**	**+3,9 %**

[1] Gerundet auf eine Nachkommastelle.
[2] Das Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz (ATA-OTA-G) ist am 1. Januar 2022 in Kraft getreten. Demgemäß werden die Zahlen erstmals für das Schuljahr 2022/2023 ausgewiesen.
[3] Die Zahlen für das Schuljahr 2021/2022, die im Berufsbildungsbericht 2023 enthalten sind, wurden angepasst. Im Berufsbildungsbericht 2023 fehlte bei den Daten für das Schuljahr 2021/2022 eine Berufsgruppe in den Berufen der Pflegeassistenz. Daraus hat sich im Berufsbildungsbericht 2023 ergeben, dass die Anzahl der Auszubildenden in den Berufen der Pflegeassistenz abgenommen hat. Das war aber nicht der Fall. Die Anzahl der Auszubildenden in den Berufen der Pflegeassistenz war nahezu unverändert. **Tabelle 14** enthält nun die korrigierten Zahlen.
[4] Das Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz (ATA-OTA-G) ist am 1. Januar 2022 in Kraft getreten. Demgemäß werden die Zahlen erstmals für das Schuljahr 2022/2023 ausgewiesen.

Quelle: StBA (Destatis): Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnung, Tabellenteil 21121-14, Schuljahr 2021/2022 und 2022/2023

Tabelle 15: Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr in ausgewählten Sozial- und Bildungsberufen

Ausbildungsberufe	Schülerinnen und Schüler im ersten Ausbildungsjahr/ Anfängerinnen und Anfänger im Bundesgebiet insgesamt						Veränderung 2022/2023 gegenüber Vorjahres-zeitraum
	Schuljahr 2021/2022			Schuljahr 2022/2023			
	gesamt	weiblich	männlich	gesamt	weiblich	männlich	
Erzieherin/Erzieher*	41.104	33.083	8.023	39.145	31.432	7.721	−4,8 %
Sozialpädagogische Assistentin/ Sozialpädagogischer Assistent; Kinderpflegerin/Kinderpfleger	11.822	9.943	1.879	11.952	9.950	1.997	+1,1 %
Sozialassistentin/Sozialassistent	18.858	14.200	4.658	17.947	13.613	4.337	−4,8 %
Heilerziehungspflegehelferin/ Heilerziehungspflegehelfer bzw. Heilerziehungspflegeassistentin/ Heilerziehungspflegeassistent**	1.291	885	406	1.162	787	375	−10,0 %
Heilerziehungspflegerin/ Heilerziehungspfleger	6.276	4.342	1.939	5.735	3.870	1.865	−8,6 %
Heilpädagogin/Heilpädagoge	702	621	84	642	539	106	−8,5 %
Gesamt	**80.053**	**63.074**	**16.989**	**76.583**	**60.191**	**16.401**	**−4,3 %**

Quelle: StBA, Statistischer Bericht Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen. Ergänzungen zur Datenbank GENESIS-Online, Tabelle 211121-14, Schuljahre 2021/2022 und 2022/2023

* ohne „Erzieherin/Erzieher in Jugend- und Heimerzierhung“

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

anerkannten Ausbildungen zur Sozialassistentin oder zum Sozialassistent, zur Sozialpädagogischen Assistentin oder zum Sozialpädagogischen Assistent und zur Kinderpflegerin oder zum Kinderpfleger, die an den Berufsfachschulen erfolgen. Zugangsvoraussetzung ist zumeist ein mittlerer Schulabschluss, für Assistenzausbildungen genügt zum Teil auch ein Hauptschulabschluss.

Die Abschlüsse staatlich geprüfte Erzieherin/geprüfter Erzieher oder anerkannte Erzieherin/anerkannter Erzieher und Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger setzen in der Regel auf den jeweiligen Assistenzausbildungen auf. Die Heilpädagogik ist eine weitere Aufstiegsqualifikation, die ihrerseits auf dem Abschluss Heilerziehungspflegerin/Heilerziehungspfleger aufbaut.

Tabelle 15 zeigt die Ausbildungsbeginne in ausgewählten sozialen und Bildungsberufen in den Schuljahren 2021/2022 und 2022/2023. Im Schuljahr 2022/2023 gab es hier insgesamt 76.583 Anfängerinnen und Anfänger. Damit ist ihre Zahl im Vergleich zum Vorjahr etwas gesunken (−4,3 %). In etwa dieser Höhe fiel der Rückgang in den Ausbildungen zur Erzieherin/zum Erzieher sowie zur Sozialassistentin/zum Sozialassistent aus (jeweils −4,8 %). Deutlicher gingen die Zahlen in der Heilpädagogik (−8,5 %) sowie in der Heilerziehungspflege (−8,6 %) zurück. Den stärksten Rückgang hatte die Ausbildung zur Heilerziehungspflegeassistentin/zum Heilerziehungspflegeassistent zu verzeichnen (−10,0 %), wobei hier – wie auch bei den Heilpädagoginnen/Heilpädagogen – die geringen Fallzahlen zu beachten sind. Lediglich die Anfängerzahlen bei der Ausbildung zur sozialpädagogischen Assistentin/zum sozialpädagogischen Assistenten und zur Kinderpflegerin/zum Kinderpfleger stiegen im Vergleich zum Vorjahr leicht an (+1,1 %).

Der Anteil an Männern in den ausgewählten sozialen Berufen lag bei insgesamt 21,4 % und somit auf dem Niveau der Vorjahre. Die geringsten Anteile an Frauen haben die Ausbildungen zur Heilerziehungspflegeassistentin/zum Heilerziehungspflegeassistent und zur Heilerziehungspflegerin/zum Heilerziehungspfleger mit 67,7 bzw. 67,5 %.

Die zahlenmäßig größte Gruppe stellen traditionell die Anfängerinnen und Anfänger im Beruf „Erzieherin/Erzieher“ mit 39.145 Personen dar. Der Anteil der

männlichen Auszubildenden betrug hier 19,7 %. Im Vergleich zum Schuljahr 2007/2008 mit noch 20.918 Anfängerinnen und Anfängern in der Erzieherausbildung hat durch den hohen Aufwuchs seitdem beinahe eine Verdoppelung der Ausbildungskapazitäten stattgefunden.

Mit dem Ziel, dem steigenden Fachkräftebedarf zu begegnen, fand eine Diversifizierung von Ausbildungsmodellen und eine Öffnung der Ausbildung für zusätzliche Zielgruppen statt – z. B. für Personen mit nicht pädagogischen beruflichen Vorqualifikationen. So sind neben der traditionellen vollzeitschulischen Ausbildung inzwischen auch insbesondere praxisintegrierte vergütete Ausbildungsformate möglich, welche Fachtheorie und Fachpraxis eng miteinander verknüpfen. Diese Modelle sollen u. a. zu einer Bindung zwischen den zukünftigen Fachkräften und den Arbeitgebern führen. Ihre Einführung hat bewirkt, dass zum einen der Anteil von Personen in Ausbildung, die in den Einrichtungen tätig sind, gestiegen ist. Zum anderen beginnen gegenüber Personen mit einer abgeschlossenen einschlägigen Assistenzausbildung zunehmend Personen mit unterschiedlichen Berufsbiografien die Erzieherausbildung.[127]

2.3.5 Berufe außerhalb des dualen Systems: Ausbildung in Berufen des Öffentlichen Dienstes

Daten zum Personal des Öffentlichen Dienstes[128] werden jährlich zum Stichtag 30. Juni im Rahmen der Personalstandstatistik des StBA erhoben.

Im Öffentlichen Dienst werden nicht nur spezielle Berufe für den Öffentlichen Dienst, sondern auch Berufe, die bei den Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern eingetragen werden, und Berufe des Gesundheitswesens ausgebildet. In der Personalstandstatistik des StBA zählen darüber hinaus auch Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, Anwärterinnen und Anwärter, Referendarinnen und Referendare sowie Studierende in dualen Studiengängen zum Personal in Ausbildung.

Demnach befanden sich am Stichtag 30. Juni 2022 rund 272.800 Personen (2019: 250.700; 2020: 262.600; 2021: 272.400) in einer Ausbildung im Öffentlichen Dienst. 146.700 (2019: 136.100; 2020: 141.200; 2021: 146.900) absolvierten ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis. 23.500 (2019: 24.000; 2020: 23.900; 2021: 24.400) hatten einen Ausbildungsvertrag im Rahmen eines Hochschulstudiums oder im Anschluss an ein solches abgeschlossen, ohne in ein Beamtenverhältnis übernommen zu werden (z. B. Rechtsreferendarinnen und Rechtsreferendare). Für die übrigen Ausbildungsberufe wurden 102.600 (2019: 90.500; 2020: 97.500; 2021: 101.100) Auszubildende gemeldet. Dabei handelt es sich überwiegend um Ausbildungen nach BBiG/HwO sowie für Gesundheitsfachberufe und zu Erzieherinnen und Erziehern.[129]

Mit einem Anteil von 64,9 % (2019: 64,0 %; 2020: 63,7 %; 2021: 64,7 %) waren weibliche Auszubildende im Öffentlichen Dienst in der Mehrheit. Ihr Anteil ist seit dem Jahr 2007 um 4,0 Prozentpunkte gestiegen.

2.3.6 Prognose zur Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt 2024

Wie sich der Ausbildungsmarkt entwickelt, ist von einer Vielzahl an Faktoren abhängig (u. a. der konjunkturellen bzw. gesamtwirtschaftlichen Entwicklung[130], der demografischen Entwicklung, aber auch von gesellschaftlich-strukturellen Effekten wie dem wachsenden bzw. sinkenden Interesse an einer dualen Berufsausbildung oder der wachsenden Studierneigung).

Auf Basis der Ergebnisse von PROSIMA, dem ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodell, das das BIBB für die Vorausschätzung der Ausbildungsmarktlage heranzieht, könnte es 2024 zu einem Anstieg des Ausbildungsangebots von 562.600 (Ist-Wert 2023) auf 569.600 (Punktprognose 2024) kommen. Das Vertrauensintervall der Schätzung liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 556.000 und 583.200.

127 Vergleiche Autorengruppe Fachkräftebarometer 2023.

128 Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Sozialversicherungsträger, BA sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform.

129 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020 bis 2024 (jeweils Kapitel A 6.2).

130 Der Jahreswirtschaftsbericht erwartet für das Jahr 2024 ein Wirtschaftswachstum in Höhe von +0,2 % (vergleiche **bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/jahreswirtschaftsbericht-2024.html**).

Auch auf Nachfrageseite rechnet PROSIMA mit einem Anstieg. Dies gilt sowohl für die Nachfrage nach der traditionellen Definition (Punktprognose: 524.200; Ist-Wert 2023: 515.600) als auch für die Nachfrage nach der erweiterten Definition (Punktprognose: 560.100; Ist-Wert 2023: 552.900).[131]

In der Folge würde sich die ANR nach der erweiterten Definition aus Sicht der Jugendlichen leicht von 101,8 auf 101,7 verschlechtern. Hintergrund ist, dass die Nachfrage (+7,2 %) stärker steigt als das Angebot (+7,0 %). Auch nach der traditionellen Definition steigt die Nachfrage (+8,6 %) stärker als das Angebot. Die ANR würde von 109,3 auf 108,6 sinken.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge prognostiziert das Modell mit 493.100 (Punktprognose). Damit könnte die Zahl der Neuabschlüsse 2024 gegenüber dem Vorjahr (Ist-Wert 2023: 489.200) leicht ansteigen. Ob dies eintrifft, ist entscheidend davon abhängig, wie gut die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage gelingt. Für die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2024 spielt insofern die weitere Entwicklung der Passungsproblematik eine entscheidende Rolle.

Die Punktprognose von 493.100 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen geht von einem weiteren Anstieg der Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen aus (Punktprognose 2024: 76.500; Ist-Wert 2023: 73.400).[132] Sollten die Stellenbesetzungsschwierigkeiten der Betriebe stärker zunehmen, könnte der Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch geringer ausfallen als prognostiziert. Das Vertrauensintervall der Schätzung (untere Grenze: 480.700; obere Grenze: 505.500) deckt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % auch einen Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ab. Ein geringerer Anstieg der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wäre auch dann zu erwarten, wenn die Nachfrage nach Ausbildung geringer ausfällt, als es das Modell aufgrund der Erfahrungswerte aus der Vergangenheit prognostiziert.

131 Das Vertrauensintervall liegt bei der Nachfrage nach der traditionellen Definition zwischen 511.200 und 537.200 und bei der Nachfrage nach der erweiterten Definition zwischen 545.100 und 575.100.

132 Untere Grenze Vertrauensintervall: 64.900, obere Grenze Vertrauensintervall: 88.100.

Die gesamten Schätzungen sind mit Unsicherheiten verbunden, die über die Grenzen der ökonometrisch bestimmten Vertrauensintervalle hinausgehen. Für eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse von PROSIMA (Prognose für 2024 und Rückblick auf die Prognose für 2023) wird auf den Datenreport zum Berufsbildungsbericht verwiesen.[133]

2.4 Entwicklung nach Ausbildungsstart

2.4.1 Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber und unbesetzte Stellen

Bereits seit einigen Jahren ist die aktuelle Ausbildungsmarktsituation durch zwei scheinbar widersprüchliche Entwicklungen gekennzeichnet. Auf der einen Seite haben Betriebe und Behörden zunehmend Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Auf der anderen Seite gibt es immer noch zu viele junge Menschen, denen der Einstieg in Ausbildung nicht unmittelbar gelingt. Bereits frühere Berufsbildungsberichte hatten die Schwierigkeit, das betriebliche Ausbildungsangebot und die Nachfrage der jungen Menschen zusammenzubringen, als zentrale Herausforderung am Ausbildungsmarkt bezeichnet.

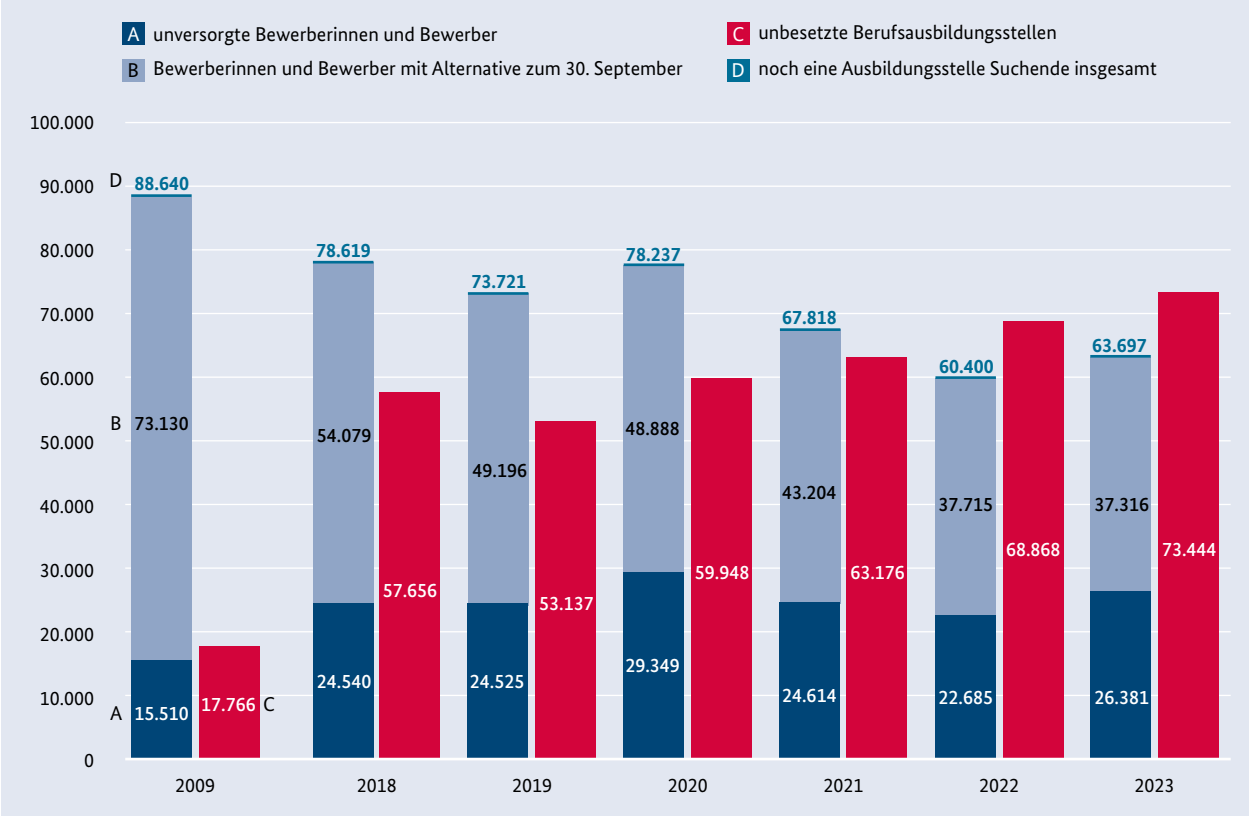
Von den im Laufe des Ausbildungsjahres 2022/2023 bundesweit gemeldeten 545.039 Berufsausbildungsstellen waren nach der Statistik der BA zum Stichtag 30. September 2023 noch 73.444 unbesetzt. Das sind 4.576 (+6,6 %) mehr als im Vorjahr. Verglichen mit 2019 ist ein Anstieg um 20.307 (+38,2 %) zu verzeichnen. Im Vergleich zu 2009 (17.766) ist die Zahl der unbesetzten Stellen um mehr als 55.000 gestiegen.

Auch Ergebnisse von Betriebsbefragungen zeigen, dass sich für Unternehmen die Suche nach Auszubildenden schwierig gestaltet. Mehr als jeder zweite Betrieb mit Ausbildungsstellenangebot (56 %) konnte nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels 2023 nur einen Teil oder gar keine der angebotenen Ausbildungsstellen besetzen.[134]

133 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 2.

134 So weist der Berufsbildungsbericht 2023 folgende Anteile aus: 2019: 48 %; 2020: 46 %; 2021: 47 %; 2022: 50 %.

Schaubild 12: Gemeldete unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch eine Ausbildungsstelle suchende Bewerberinnen und Bewerber



Quelle: Statistik der BA

Schon frühere Berufsbildungsberichte hatten gezeigt, dass mit zunehmender Beschäftigtenzahl der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Berufsausbildungsstellen sinkt.[135] Eine mögliche Erklärung besteht darin, dass größere Betriebe/Unternehmen bei jungen Menschen bekannter sind und eine größere Attraktivität als Ausbildungsbetrieb genießen und mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bieten können. Auch stehen ihnen darüber hinaus mehr Mittel für Rekrutierungsmaßnahmen zur Verfügung. Wahrscheinlich ist, dass die Ausbildungsbereitschaft derjenigen Betriebe sinkt, die wiederholt die Erfahrung machen, ihre angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können.

Auch 2023 gab es hinsichtlich des Rekrutierungserfolgs deutliche Unterschiede nach Betriebsgrößenklasse. Nur etwa jeder dritte Kleinbetrieb mit Ausbildungsstellenangebot (34 %) konnte mindestens eine der angebotenen Ausbildungsstellen neu besetzen, gleichzeitig blieb in 60 % der Kleinbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot mindestens ein Ausbildungsstellenangebot unbesetzt. Im Gegensatz dazu konnten mit einem Anteil von 95 % fast alle Großbetriebe zumindest eine angebotene Ausbildungsstelle besetzen. Allerdings ist auch unter den Großbetrieben mit 47 % ein großer Anteil der Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot von Rekrutierungsproblemen betroffen und konnte die angebotenen Stellen gar nicht oder nur teilweise besetzen.[136]

Zu den Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen werden im Rahmen des Qualifizierungspanels alle Betriebe gezählt, in denen mindestens eine Ausbildungsstelle unbesetzt geblieben ist. Im Zusammenhang mit dem Anstieg bei den Großbetrieben ist daher

135 Vergleiche z. B. Berufsbildungsbericht 2022, Kapitel 2.3.1.

136 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 7.3.

auch zu beachten, dass deren Angebot gewöhnlich mehr als eine Ausbildungsstelle umfasst.

Den 73.444 bei der BA zum Stichtag 30. September 2023 registrierten unbesetzten Berufsausbildungsstellen standen auf Bewerberseite 26.381 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber gegenüber, die weder in eine Ausbildung noch in eine Alternative eingemündet sind. Somit ist die Zahl der Unversorgten nach Rückgängen 2021 und 2022 gegenüber dem Vorjahr gestiegen (+3.696 bzw. +16,3 %).[137] Sie lag auch über dem Wert von 2019 (+1.856 bzw. +7,6 %).

Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen haben (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Praktikum, Einstiegsqualifizierung etc.), aber unabhängig davon weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchen und eine entsprechende Vermittlung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter wünschen, sank auf 37.316. Das sind 399 (–1,1 %) weniger als 2022 und 11.880 (–24,1 %) weniger als 2019.

Insgesamt hielten somit noch 63.697 Bewerberinnen und Bewerber ihren Vermittlungswunsch in Ausbildung aufrecht, 3.297 (+5,5 %) mehr als 2022. 2019 hatte ihre Zahl mit 73.721 höher gelegen. Die Rückgänge sind allerdings auch vor dem Hintergrund des Rückgangs der Bewerberzahlen insgesamt zu sehen. Relativ betrachtet, bezogen auf alle gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, ist der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber gegenüber 2019 gestiegen (2019: 14,4 %; 2020: 16,5 %; 2021: 15,6 %; 2022: 14,3 %; 2023: 15,1 %).

Zum Stichtag 30. September 2023 wies die Statistik der BA zum zweiten Mal in Folge mehr unbesetzte Berufsausbildungsstellen (73.444) als noch eine Ausbildungsstelle suchende Bewerberinnen und Bewerber (63.697) aus. **Schaubild 12** zeigt die Entwicklung der unbesetzten Stellen und der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber im Zeitvergleich.

137 Für eine Zeitreihe vergleiche **Kapitel 2.4.1**.

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Stellenbesetzungsprobleme der Betriebe hat das BIBB im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanels 2022 das Vorgehen der Betriebe bei der Suche nach künftigen Auszubildenden untersucht. Über die Ergebnisse wird im vorliegenden Berufsbildungsbericht in **Kapitel 1** berichtet.

Zusammenführung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt

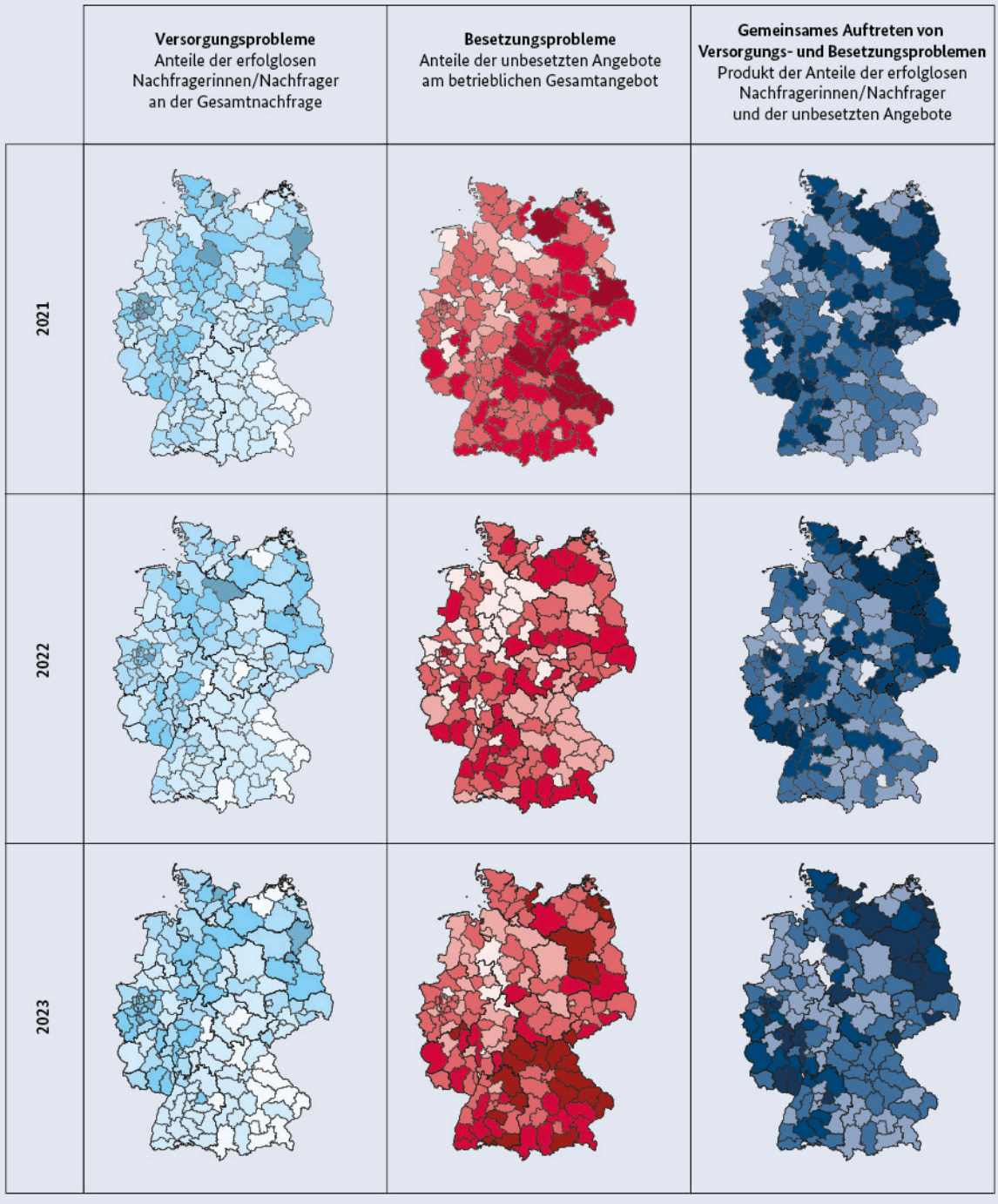
Der Anteil der gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot und der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber an der Gesamtnachfrage sind wichtige Größen, um zu bewerten, wie gut die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsmarkt gelingt.

Das BIBB unterscheidet je nach Ausprägung des Anteils an unbesetzten Berufsausbildungsstellen und an noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern drei Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt: Versorgungsprobleme, Besetzungsprobleme und die Kombination aus beiden (= Passungsprobleme).

Es gibt Regionen/Berufe, in denen es junge Menschen schwieriger haben, eine Ausbildungsstelle zu finden, während es den Betrieben und Behörden zumeist gelingt, ihre Stellen zu besetzen. Hier überwiegen Versorgungsprobleme. Auf der anderen Seite existieren aber auch Regionen/Berufe mit relativ vielen unbesetzten Berufsausbildungsstellen, wohingegen die jungen Menschen bei ihrer Suche meist erfolgreich sind. In diesem Fall stellen Besetzungsprobleme für Betriebe und Behörden die zentrale Herausforderung dar. Versorgungs- und Besetzungsprobleme können auch gleichzeitig auftreten. Dies ist dann der Fall, wenn die Vorstellungen der Betriebe und der jungen Menschen voneinander bzw. von den realen Gegebenheiten abweichen (z. B. hinsichtlich angebotener und nachgefragter Berufe oder Regionen oder auch sonstiger Merkmale, bspw. wenn junge Menschen Großbetriebe bevorzugen, die Ausbildungsstelle aber in einem kleinen Betrieb angeboten wird).

Nach den Daten der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September und der Ausbildungsmarktstatistik der BA ist der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot 2023 weiter gestiegen (2019: 9,4 %;

Schaubild 13: Regionale Unterschiede am Ausbildungsmarkt



Darstellung der Karte: © GeoBasis-DE/BKG <2017>
(Daten verändert); Visualisierung der Arbeitsagenturbezirke: BIBB, Arbeitsbereich 1.1; Daten: BIBB, Erhebung zum 30. September, Statistik der BA

2020: 11,7 %; 2021: 12,2 %; 2022: 13,0 %; 2023: 13,4 %). Da hier definitionsgemäß nur solche unbesetzten Berufsausbildungsstellen in die Berechnung einfließen, die der BA auch gemeldet wurden, fallen die Anteile etwas geringer aus als in Betriebsbefragungen.[138]

Der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber an der Gesamtnachfrage fiel 2023 mit 11,5 % ebenfalls höher aus als im Vorjahr (2022: 11,3 %). Er liegt jedoch noch unter dem Wert früherer Jahre (2019: 12,3 %; 2020: 14,3 %; 2021: 12,5 %).

Die bessere Zusammenführung von Angebot und Nachfrage stellt nach wie vor eine zentrale Herausforderung dar. Im Vergleich zum Vorjahr haben die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt zugenommen. Das gilt sowohl für Stellenbesetzungsprobleme der Betriebe und Behörden als auch für Versorgungsprobleme aufseiten der jungen Menschen.

Wie gut die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage gelingt, unterscheidet sich erheblich zwischen Regionen und Berufen.

Regionale Unterschiede

Schaubild 13 zeigt die zum Teil erheblichen regionalen Unterschiede und ihre Entwicklung seit 2021.

Die zunehmenden Stellenbesetzungsprobleme der Betriebe und Behörden spiegeln sich in der Anzahl der betroffenen Regionen wider. Demnach lag 2023 in 79 der 146 Arbeitsagenturbezirke (54,1 %) der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot über dem Wert von 2022.[139] Bei den Versorgungsproblemen wiesen 61 der insgesamt 146 Arbeitsagenturbezirke (41,8 %) 2023 höhere Anteile als im Vorjahr auf. Die Passungsprobleme vergrößerten sich in 78 der 146 Arbeitsagenturbezirke (53,4 %).

Eine Veröffentlichung des BIBB nimmt das Ausbildungsgeschehen unter Anwendung einer Stadt-Land-Typologie in den Blick. Als Datenbasis wurden die Berufsbildungsstatistik und die Bevölkerungsfortschreibung des StBA verwendet. Das Thema hat aufgrund der demografischen Entwicklung und des Urbanisierungstrends unter jungen Menschen eine hohe Bedeutung. Die deskriptiven Befunde zeigen, dass auch in der dualen Berufsausbildung Stadt-Land-Unterschiede zu beobachten sind, die die These ausbildungsstarker Großstädte und ausbildungsschwächerer dörflicher Gemeinden unterstützen. Dabei zeichnen sie allerdings ein differenzierteres Bild, als mit der vereinfachten Vorstellung von florierenden Städten und abgehängtem Land zum Ausdruck kommt.[140]

Unterschiede nach Berufen

Auf Basis der Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September und der Ausbildungsmarktstatistik der BA können diejenigen Berufe identifiziert werden, in denen der Anteil der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot besonders hoch ist (vergleiche **Schaubild 14**).

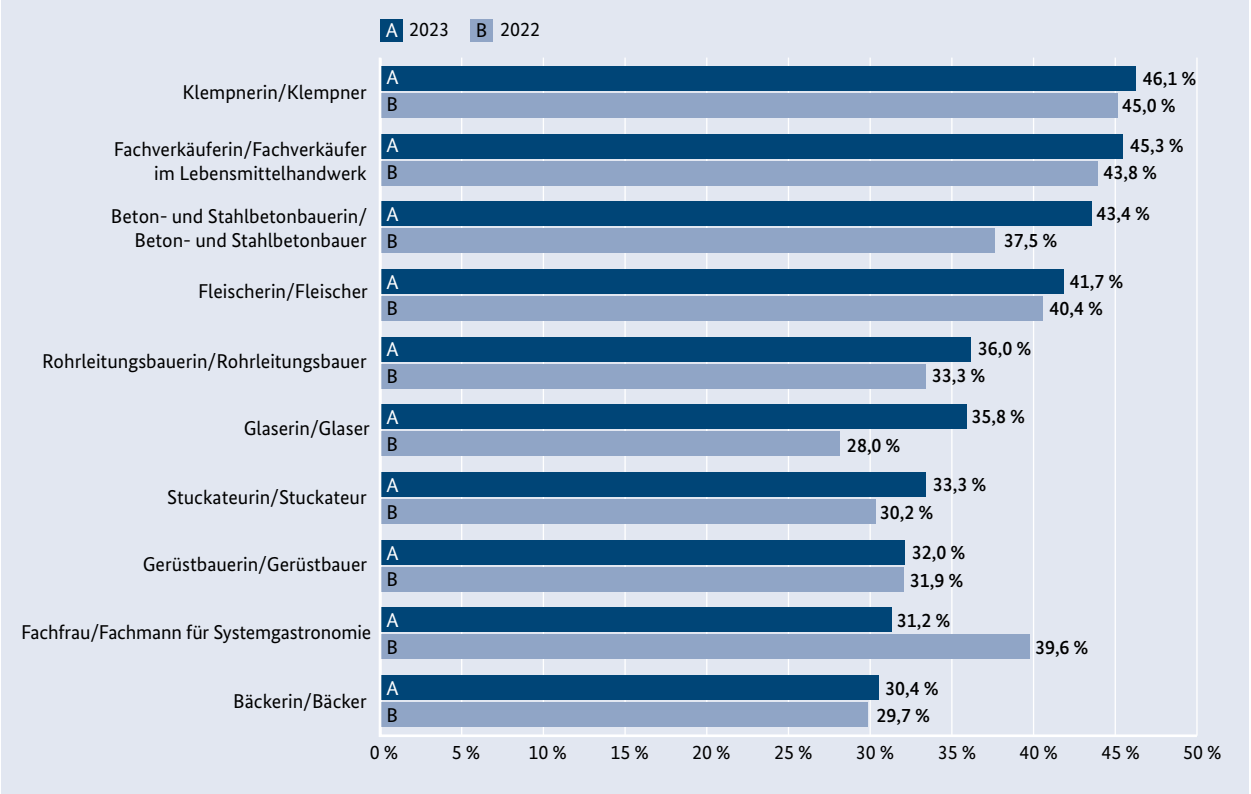
Gleichzeitig lassen sich Berufe identifizieren, bei denen der umgekehrte Fall gilt. **Schaubild 15** zeigt Berufe mit einem hohen Anteil von erfolglosen Ausbildungsplatznachfragerinnen und Ausbildungsplatznachfragern. Im Vergleich zu den Vorjahren handelt es sich überwiegend um dieselben Berufe, die besonders hohe Anteile unbesetzter Stellen bzw. erfolgloser Nachfragerinnen und Nachfrager aufwiesen.

138 So bleiben z. B. nach den Daten des IAB-Betriebspanels 2019 26 % der angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt. Vergleiche Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2021): Betriebliche Ausbildung in Deutschland. Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. IAB-Kurzbericht 3/2021. Nürnberg (**doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-03.pdf**).

139 Mit der Erhebung 2023 wird die von der Bundesagentur für Arbeit vorgenommene Neugliederung der Arbeitsagenturbezirke in Sachsen-Anhalt und Thüringen umgesetzt (vergleiche **bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2023_AAB-Aenderungen_ST_TH_Erlaeuterungen.pdf** (**bibb.de**)). Vergleiche zwischen 2023 und 2022 auf Arbeitsagenturbezirksebene für Sachsen-Anhalt und Thüringen sind damit nur eingeschränkt möglich. Bei dem vorliegenden Vergleich wurden die Arbeitsagenturbezirke Thüringen Mitte und Thüringen Nord aus der Betrachtung ausgeschlossen, da der 2022 noch bestehende Arbeitsagenturbezirk Gotha 2023 auf diese beiden Bezirke aufgeteilt wurde und ein Zeitvergleich für diesen Arbeitsagenturbezirk nicht realisierbar ist. Damit reduziert sich die Anzahl der Arbeitsagenturbezirke von eigentlich 148 auf 146.

140 Vergleiche Schmidt, Robyn; Uhly, Alexandra (2023): Florierende Städte und abgehängtes Land: Empirische Auswertungen zum regionaltypischen Geschehen in der dualen Berufsausbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn (**lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780978**).

Schaubild 14: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot 2022 und 2023 (in %)



Berücksichtigt wurden Berufe mit bundesweit mindestens 400 betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten 2023.
Quellen: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA

Zu beachten ist, dass den in **Schaubild 14** und **Schaubild 15** dargestellten relativen Anteilen unterschiedlich hohe Absolutzahlen der unbesetzten Ausbildungsstellen bzw. der noch eine Ausbildung suchenden Bewerberinnen und Bewerber zugrunde liegen.

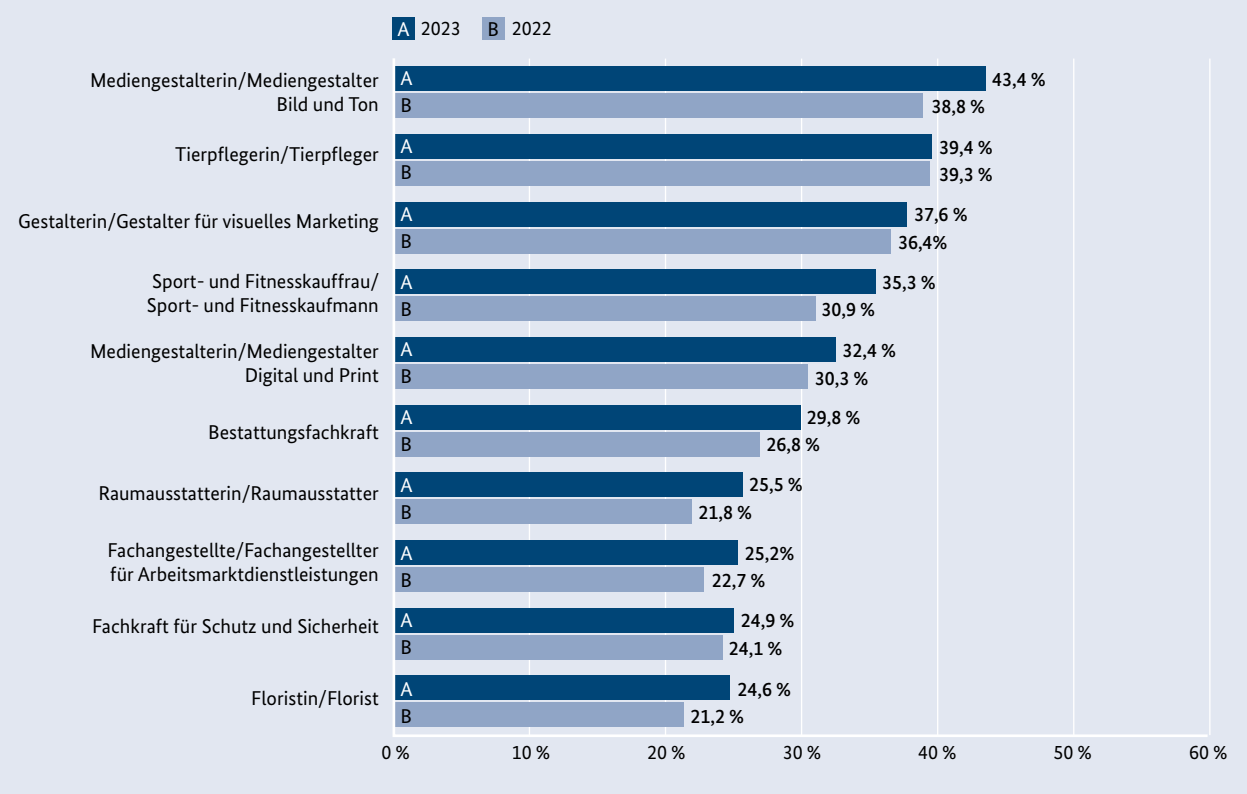
So blieben z. B. im Beruf Rohrleitungsbauerin/ Rohrleitungsbauer 147 (36,0 %) der 408 betrieblichen Angebote unbesetzt. Im Beruf Fachverkäuferin/ Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk konnten 2.918 (45,3 %) der insgesamt 6.446 betrieblichen Angebote nicht besetzt werden.

Mit 6.736 wurden im Beruf Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel die meisten unbesetzten Stellen registriert (29,2 % der 23.049 betrieblichen Angebote). Für diesen Beruf waren aber mit 2.730 auch noch vergleichsweise viele Bewerberinnen und Bewerber auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle (14,2 % der Nachfrage in Höhe von 19.235), sodass auch innerhalb dieses Berufs Angebot und Nachfrage nicht zusammenfanden, der Beruf also unmittelbar selbst vom gemeinsamen Auftreten von Versorgungs- und Besetzungsproblemen betroffen ist.

Eine höhere absolute Zahl noch eine Ausbildungsstelle suchender Bewerberinnen und Bewerber verzeichneten lediglich die Berufe Kraftfahrzeugmechatronikerin/ Kraftfahrzeugmechatroniker (3.625 bzw. 13,4 % der Nachfrage in Höhe von 27.142), Verkäuferin/Verkäufer (4.060 bzw. 16,4 % der Nachfrage in Höhe von 24.717), Fachinformatikerin/Fachinformatiker (4.234 bzw. 18,2 % der Nachfrage in Höhe von 23.315) und Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement (4.333 bzw. 15,6 % der Nachfrage in Höhe von 27.775).

Bezogen auf die in **Schaubild 15** angeführten Berufe weist der Beruf Bestattungsfachkraft mit 172 die niedrigste Absolutzahl noch suchender Bewerberinnen und Bewerber auf (29,8 % der Nachfrage in Höhe von 578). Deutlich höher fällt der Absolutwert im Beruf Mediengestalterin/Mediengestalter Digital und

Schaubild 15: Berufe mit einem hohen Anteil an erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern 2022 und 2023 (in %)



Berücksichtigt wurden Berufe mit bundesweit mindestens 400 betrieblichen Ausbildungangeboten 2023.
Quellen: BIBB, Erhebung zum 30. September; Statistik der BA

Print aus. Hier beträgt die absolute Zahl noch Suchender 1.052 (32,4 % der Nachfrage in Höhe von 3.245).

Unbesetzte Ausbildungsstellen und schulische Vorbildung

Bezogen auf die 73.444 gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen zeigt sich, dass bei mehr als der Hälfte (41.749 bzw. 56,8 %) lediglich ein Hauptschulabschluss erwartet wurde. Bei 20.272 (27,6 %) der unbesetzten Ausbildungsstellen wurde ein mittlerer Abschluss als Mindestvoraussetzung genannt. Für 4.721 unbesetzte Ausbildungsstellen (6,4 %) wurde eine Fachhochschulreife oder das Abitur verlangt.[141]

Die größte Gruppe (23.253 bzw. 36,5 %) der zum Stichtag 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber verfügte über einen mittleren Schulabschluss. Weitere 15.660 (24,6 %) hatten eine Studienberechtigung. 19.034 (29,9 %) der noch suchenden Bewerberinnen und Bewerber besaßen einen Hauptschulabschluss als höchsten Abschluss.

Die schulischen Vorbildungen auf Bewerberseite übertreffen die Mindesterwartungen der Betriebe hinsichtlich der schulischen Vorbildung somit deutlich. Aus Sicht der Betriebe ist diese Entwicklung zwar in der Regel unproblematisch. Aufseiten der Bewerberinnen und Bewerber ist jedoch damit zu rechnen, dass sich mit höheren Schulabschlüssen auch die Ansprüche an Ausbildungsberuf und -betrieb erhöhen.

Die Berufswahlforschung des BIBB hat gezeigt: Dass die Arbeit im Beruf interessant sein soll, ist fast allen jungen Menschen bei ihrer Berufswahl ein wichtiges Anliegen. Den meisten jungen Menschen geht es jedoch um mehr. Sie wissen, dass die Berufe über spätere Verdienstmöglichkeiten und Karriere-

141 Kein Hauptschulabschluss wurde für 240 unbesetzte Ausbildungsstellen (0,3 %) als Mindestvoraussetzung genannt. „Keine Angabe“ bzw. „Nicht relevant“ galt für 6.462 (8,8 %) der unbesetzten Stellen.

perspektiven sowie über das Ausmaß gesellschaftlicher Anerkennung mitentscheiden. Das Image von Berufen und die damit verbundene soziale Anerkennung stellen ein zentrales Motiv für die Berufswahl dar. Auch geschlechterstereotype Vorstellungen spielen nach wie vor eine Rolle. [142]

Nach den Ergebnissen des BIBB ist es für junge Menschen auch wichtig, mit ihrer Berufswahl nicht „ungebildet" zu wirken. Dies geht zulasten von Berufen mit hohen Hauptschüleranteilen. Auf diesen Zusammenhang hatten schon frühere Berufsbildungsberichte hingewiesen.[143] Hinzu kommt, dass die Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Hauptschulabschluss in den letzten Jahren gesunken ist.[144] Um ihre Ausbildungsstellen besetzen zu können, kommt es für die betroffenen Berufe und Betriebe auch darauf an, für Ausbildungsstellenbewerberinnen und Ausbildungsstellenbewerber mit höheren Schulabschlüssen attraktiv zu sein.

Im Rahmen der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie untersuchen das BIBB und die Technische Universität Darmstadt, inwiefern sich Berufsorientierungsangebote „anerkennungssensibel", d. h. so realisieren lassen, dass sie das Bedürfnis junger Menschen nach sozialer Anerkennung berücksichtigen. Im Berufsorientierungsangebot „Ausbildungsbotschafter" präsentieren Auszubildende auf Augenhöhe ihren Beruf und sich selbst in Schulklassen. Sie greifen so als Rollenvorbilder das Bedürfnis junger Berufswählerinnen und Berufswähler nach sozialer Wertschätzung und Identifikation auf. Erste Ergebnisse weisen darauf hin, dass Rollenvorbilder dazu beitragen können, das Berufswahlspektrum junger Menschen auszuweiten und Geschlechterdisparitäten zu reduzieren.[145]

Um mehr potenzielle Bewerberinnen und Bewerber anzusprechen oder bereits beschäftigte Auszubildende an sich zu binden, versuchen Betriebe, die Attraktivität der von ihnen angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen. Nach den Ergebnissen des IAB vergrößern eine hohe Übernahmequote und eine gute Entlohnung den Pool an geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern und verringern in der Folge Stellenbesetzungsprobleme der Betriebe im Bereich der Ausbildung.[146]

Neben diesen – eher an den längerfristigen Karriereperspektiven im Betrieb ausgerichteten – Faktoren bieten viele Betriebe ihren Auszubildenden mittlerweile auch verschiedene Sonderleistungen zusätzlich zur Ausbildungsvergütung. Nach einer Analyse des IAB zählen dazu insbesondere Zuschüsse zur Altersvorsorge, Leistungen zur Unterstützung der Mobilität und Prämien oder Sonderzahlungen. Wie die Daten des IAB-Betriebspanels 2019 zeigen, machten insgesamt 63 % der Ausbildungsbetriebe von derartigen Instrumenten Gebrauch. Dabei steigt das Angebot an entsprechenden Zusatzleistungen mit der Betriebsgröße: Während rund neun von zehn ausbildenden Großbetrieben mindestens eine Zusatzleistung anbieten, sind es von den ausbildenden Kleinstbetrieben gut fünf von zehn. Betriebe mit Stellenbesetzungsproblemen und Betriebe mit vorzeitigen Vertragslösungen bieten häufiger Zusatzleistungen an als Betriebe ohne entsprechende Schwierigkeiten. Dies kann ein Hinweis darauf sein, dass diese Betriebe aktiv versuchen, drohenden Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken.[147]

2.4.2 Verbleib der bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber

Wie bereits in **Kapitel 2.4.1** dargestellt, weist die BA zum Ende des Berufsberatungsjahres neben den 26.381 unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern weitere 37.316 junge Menschen aus, für die die Vermittlungsbemühungen fortgesetzt werden (sogenannte „Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September"). Sie hatten im Berichtsjahr 2022/2023 eine Alternative zu einer

142 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel 2.1.3.2 sowie Berufsbildungsbericht 2020, Kapitel 2.4.1.

143 Vergleiche z. B. Berufsbildungsbericht 2021, Kapitel 2.4.1.

144 Vergleiche **Kapitel 2.1.1**.

145 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2023, Kapitel 1 sowie Beckmann, Janina; Estela Esteve, Alba; Granato, Mona: Können Rollenvorbilder junge Frauen für IT-Ausbildungsberufe begeistern? „Ausbildungsbotschafter" als Beispiel einer anerkennungssensiblen Berufsorientierung. In: BWP 52 (2023) 2, S. 18–22 (**bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/18640**).

146 Vergleiche Dummert, Sandra; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2019): Unfilled training positions in Germany – regional and establishment-specific determinants. In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Vol. 239, No. 4, S. 661–701.

147 Vergleiche Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2021): Betriebliche Ausbildung in Deutschland. Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. IAB-Kurzbericht 3/2021. Nürnberg (**doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-03.pdf**).

Schaubild 16: Verbleib der bei den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber zum 30. September

Bei Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldete Bewerberinnen/Bewerber für Berufsausbildungsstellen 2023
422.059

Vermittlungsauftrag abgeschlossen
358.362
84,9 %

Vermittlungsauftrag läuft weiter
63.697
15,1 %

	2009	...	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Eingemündete Bewerberinnen/Bewerber (Bewerberinnen/Bewerber, die in eine Berufsausbildungsstelle einmünden)	**260.183** **46,2 %**		**261.359** **48,8 %**	**249.971** **48,8 %**	**216.156** **45,7 %**	**199.547** **46,0 %**	**198.684** **47,0 %**	**201.615** **47,8 %**
davon ungefördert	219.919		240.241	229.640	196.577	179.690	180.525	184.522
gefördert	40.264		21.118	20.331	19.579	19.857	18.159	17.093
Andere ehemalige Bewerberinnen/Bewerber mit bekanntem Verbleib[1]	**111.253** **19,8 %**		**106.709** **19,9 %**	**101.723** **19,9 %**	**94.229** **19,9 %**	**89.477** **20,6 %**	**88.643** **21,0 %**	**85.272** **20,2 %**
Andere ehemalige Bewerberinnen/Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs darunter nachrichtlich:	**102.800** **18,3 %**		**88.936** **16,6 %**	**86.384** **16,9 %**	**84.359** **17,8 %**	**76.701** **17,7 %**	**74.673** **17,7 %**	**71.475** **16,9 %**
arbeitslos gemeldet am 30. September			**20.591**	**20.138**	**24.847**	**20.383**	**18.426**	**18.603**
Bewerberinnen/Bewerber mit Alternative zum 30. September	**73.130** **13,0 %**		**54.079** **10,1 %**	**49.196** **9,6 %**	**48.888** **10,3 %**	**43.204** **10,0 %**	**37.715** **8,9 %**	**37.316** **8,8 %**
Schulbildung[2]	18.609		18.965	17.993	18.124	15.794	14.763	15.016
Studium	590		1.367	1.218	1.301	938	814	803
Praktikum	6.546		2.096	1.793	1.530	1.113	920	814
Bisherige Berufsausbildung	8.231		7.061	6.705	7.005	6.736	5.971	6.144
davon ungefördert	1.350		1.421	1.389	1.613	1.358	1.156	1.229
gefördert	6.881		5.640	5.316	5.392	5.378	4.815	4.915
Erwerbstätigkeit	8.038		11.521	10.567	10.132	10.129	8.137	7.486
Bundeswehr/Zivildienst	1.198		113	87	91	80	79	67
Bundes-/Jugendfreiwilligendienst	1.301		3.315	2.870	2.903	2.301	1.697	1.705
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	20.272		7.516	6.259	6.312	5.012	4.419	4.291
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme – Reha	85		226	209	201	200	209	235
Einstiegsqualifizierung	4.406		1.883	1.482	1.275	888	693	742
Sonstige Förderung	3.831		12	6	10	*	*	9
Sonstige Reha-Förderung	23		4	7	4	*	*	4
Unversorgte Bewerberinnen/Bewerber	**15.510** **2,8 %**		**24.540** **4,6 %**	**24.525** **4,8 %**	**29.349** **6,2 %**	**24.614** **5,7 %**	**22.685** **5,4 %**	**26.381** **6,3 %**
Bewerberinnen/Bewerber für Berufsausbildungsstellen insgesamt	**562.876** **100,0 %**		**535.623** **100,0 %**	**511.799** **100,0 %**	**472.981** **100,0 %**	**433.543** **100,0 %**	**422.400** **100,0 %**	**422.059** **100,0 %**

* Zahlenwerte kleiner 3 oder korrespondierende Werte
Die Angaben für 2010 bis 2017 können dem Berufsbildungsbericht 2019 entnommen werden.

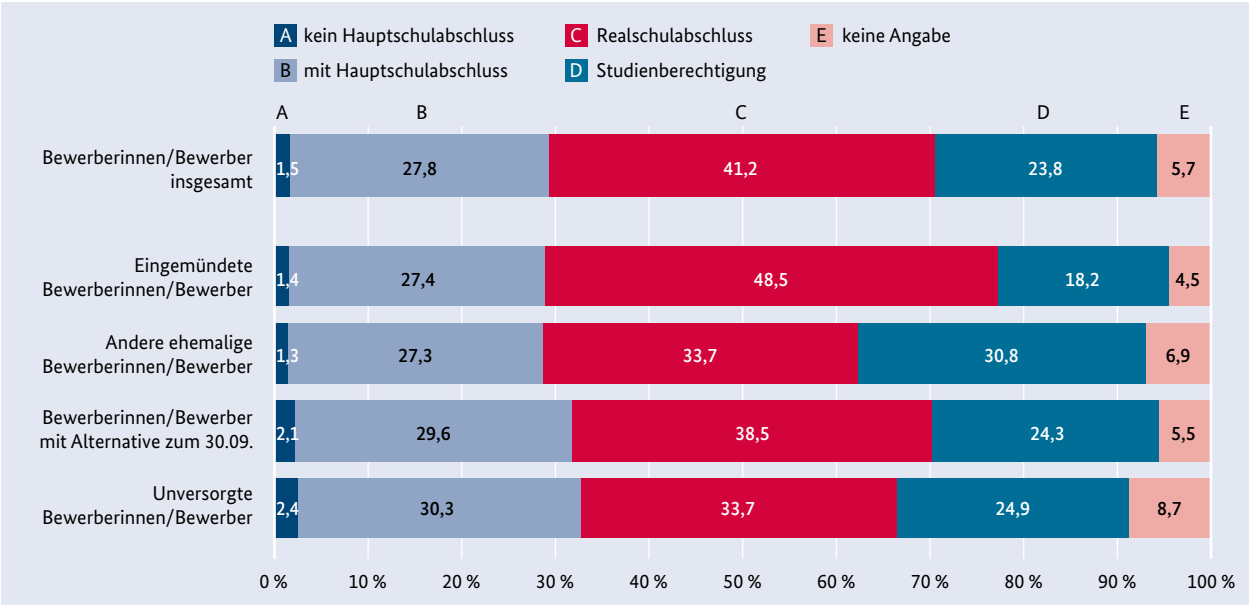
[1] Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird hier auf die Nennung der Alternativen bei den „anderen ehemaligen Bewerberinnen/Bewerbern“ mit abgeschlossenem Vermittlungsauftrag verzichtet.

[2] Ab der Stichtagsverarbeitung August 2019 hat die BA rückwirkend über alle Berichtsmonate den bisherigen Wertebereich des Merkmals „Schulart“ durch den Wertebereich der Schulartengliederung der KMK ersetzt. Dadurch entfallen die bisher berichteten Ausprägungen „Berufsvorbereitendes Jahr“ und „Berufsgrundbildungsjahr“. Sie sind nunmehr in der Ausprägung „Schulbildung“ enthalten. Die Zeitreihe wurde rückwirkend angepasst. Insofern kommt es zu Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen.

Als Bewerberin/Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen diejenigen bei Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf wünschten und deren Eignung dafür geklärt ist (es handelt sich demnach um ausbildungsreife junge Menschen).

Quelle: Statistik der BA (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts (rückwirkende Anpassung der Zeitreihe durch Einschluss von „Abiturientenausbildungen“)

Schaubild 17: Schulische Vorbildung der bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber 2023



Quelle: Statistik der BA; Berechnungen des BIBB.

dualen Berufsausbildung begonnen, suchten aber unabhängig davon weiterhin nach einer Ausbildungsstelle und wünschten eine entsprechende Vermittlung durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September 2023 und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung leicht gesunken (–399 bzw. –1,1 %). Der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch an allen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern betrug im aktuellen Berichtsjahr 8,8 % und blieb somit im Vergleich zum Vorjahr nahezu stabil (2019: 9,6 %; 2020: 10,3 %; 2021: 10,0 %; 2022: 8,9 %).

Wie bereits in früheren Berufsbildungsberichten dargestellt, ist zu beachten, dass die erweiterte Nachfragedefinition den weiteren Vermittlungswunsch als Kriterium zugrunde legt, also die Perspektive der ausbildungsuchenden jungen Menschen einnimmt. Nicht alle Bewerberinnen und Bewerber, die ihren Vermittlungswunsch aufrechterhalten, sind ohne vollqualifizierende Ausbildung: Von den 37.316 Bewerberinnen und Bewerbern mit Alternative haben 6.144 eine bereits begonnene Ausbildung fortgesetzt (1.229 ungefördert und 4.915 gefördert). Weitere 803 Ausbildungsstellenbewerberinnen und Ausbildungsstellenbewerber befinden sich in einem Studium.

Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die im Berichtsjahr 2022/2023 in eine duale Berufsausbildung einmündeten, lag bei 201.615 und verzeichnete somit einen Zuwachs gegenüber dem Vorjahr (+2.931 bzw. +1,5 %). Bezogen auf alle gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber lag der Anteil der eingemündeten Bewerberinnen und Bewerber bei 47,8 %. Damit ist der Anteilswert im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, hat aber noch nicht wieder das Vor-Corona-Niveau erreicht (2019: 48,8 %; 2020: 45,7 %; 2021: 46,0 %; 2022: 47,0 %).

Bei den insgesamt 63.697 Bewerberinnen und Bewerbern, die am 30. September 2023 noch auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz waren (26.381 Unversorgte und 37.316 Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September), handelt es sich keineswegs nur um Bewerberinnen und Bewerber mit vergleichsweise niedrigen Schulabschlüssen. Wie **Schaubild 17** zeigt, verfügten 24,9 % der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber und 24,3 % der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Aus-

bildung über eine Studienberechtigung.[148] Gründe hierfür können möglicherweise in der eher einseitigen Fokussierung der Studienberechtigten auf wenige Berufe und in der stärkeren Konkurrenzsituation in diesen Berufen gesehen werden.

Unbekannt Verbliebene

Vergleichsweise hoch blieb mit 71.475 weiterhin die Zahl an Bewerberinnen und Bewerbern aus der Statistik der BA, die keine weitere Hilfe bei der Ausbildungssuche mehr nachfragten, für die keine Vermittlungsbemühungen mehr laufen und für die keine Informationen zum Verbleib vorliegen („andere ehemalige Bewerberinnen und Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs", vergleiche **Schaubild 16**).

Es ist nicht auszuschließen, dass für einen Teil dieser jungen Menschen das Risiko besteht, „quasi unbemerkt" aus dem Bildungssystem herauszufallen – mit den bekannten negativen Folgen für die Beschäftigungsfähigkeit und die Chance auf gesellschaftliche Teilhabe. Die Zahl der „anderen ehemaligen Bewerberinnen und Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs" sank im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr um 3.198 bzw. 4,3 %. Der Anteil der „anderen ehemaligen Bewerberinnen und Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs" an allen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern lag im aktuellen Berichtsjahr bei 16,9 % und ist damit erstmals seit 2020 wieder wahrnehmbar gesunken (2019: 16,9 %; 2020: 17,8 %; 2021: 17,7 %; 2022: 17,7 %).[149]

Seit dem Berichtsjahr 2016 können in der Statistik der BA Informationen zur Arbeitslosigkeit der Bewerberinnen und Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs zugespielt werden[150]. Von den Bewerberinnen und Bewerbern, für die kein Vermittlungsauftrag mehr lief und für die ansonsten kein Verbleib bekannt war, waren 18.603 zum Stichtag 30. September 2023 arbeitslos gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl gestiegen (+177 bzw. +1,0 %). Bezogen auf alle 71.475 „anderen ehemaligen Bewerberinnen und Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs" fiel ihr Anteil mit 26,0 % ebenfalls höher aus als im Vorjahr (2022: 24,7 %)[151].

Erkenntnisse über den Verbleib der in der Statistik der BA unbekannt Verbliebenen liefern auch die BA/BIBB-Bewerberbefragungen[152]. Der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber, die außerhalb des Bildungssystems verbleiben, fällt demnach unter den unbekannt Verbliebenen deutlich höher aus. Bereits frühere Berufsbildungsberichte hatten darauf hingewiesen, dass diese Gruppe höhere Anteile von Personen mit maximal Hauptschulabschluss und von Personen mit Migrationshintergrund aufweist als die Gruppe der bekannt Verbliebenen. Auffällig ist auch der hohe Anteil an Altbewerberinnen und Altbewerbern unter den unbekannt Verbliebenen. Dies zeigt, dass diesen jungen Menschen offenbar wiederholt der Übergang in Ausbildung bzw. der Abschluss einer Ausbildung nicht gelungen ist.

Verbleib der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund

Anders als viele andere Statistiken kann die Statistik der BA seit 2016 Personen im Kontext von Fluchtmigration ausweisen.[153] Zu beachten ist allerdings, dass die BA die „Gesamtzahl der Personen im Kontext Fluchtmigration" derzeit nur unter Ausschluss von ukrainischen Staatsangehörigen ausweist, da die aufenthaltsrechtlichen Informationen zum Fluchthintergrund bei diesen stark untererfasst sind. Für 2023 wurden 27.137 Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund registriert.[154]

In eine Berufsausbildung mündeten 9.138 der 27.137 Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund ein. Das entspricht einem Anteil von 33,7 % (2019: 35,2 %; 2020: 31,2 %; 2021: 32,9 %; 2022: 34,3 %).

148 Für die Eckwerte früherer Jahre sei auf das entsprechende Kapitel in den jeweiligen Berufsbildungsberichten verwiesen.

149 Seit 2009 hat sich der Anteil wie folgt entwickelt: 2009: 18,3 %; 2010: 17,3 %; 2011: 15,9 %; 2012: 16,1 %; 2013: 17,0 %; 2014: 17,5 %; 2015: 17,1 %; 2016: 17,1 %; 2017: 17,2 %; 2018: 16,6 %; 2019: 16,9 %; 2020: 17,8 %; 2021: 17,7 %; 2022: 17,7 %.

150 Die Information zur Arbeitslosigkeit der Bewerberinnen und Bewerber ohne Angabe eines Verbleibs wird aus der Arbeitsmarktstatistik jeweils zum Stichtag der Bewerberstatistik ermittelt (vergleiche Statistik der BA, Berufsausbildungsstellen und Bewerber, September 2017).

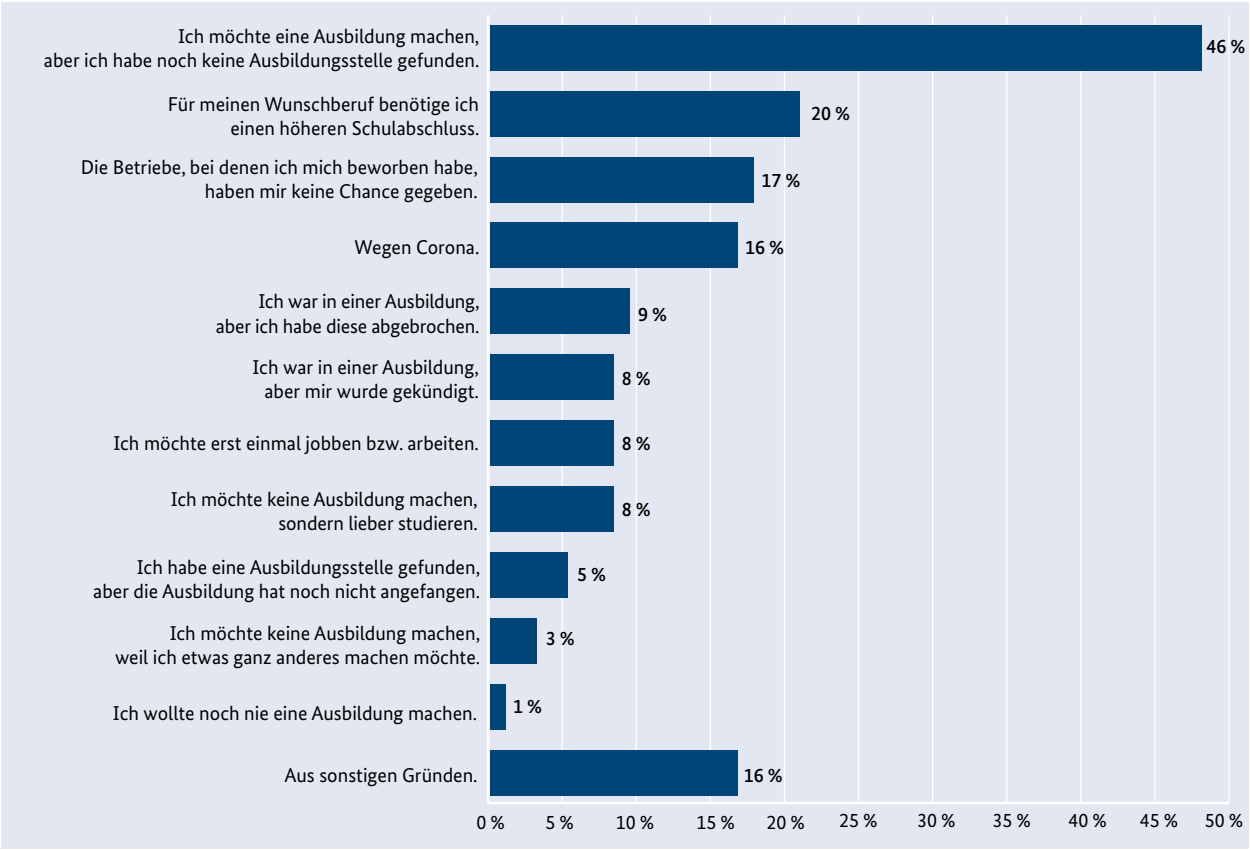
151 Seit 2018 hat sich der Anteil wie folgt entwickelt: 2018: 23,2 %; 2019: 23,3 %; 2020: 29,5 %; 2021: 26,6 %; 2022: 24,7 %.

152 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, Kapitel A 8.1.2.

153 Personen im Kontext von Fluchtmigration umfassen drittstaatenangehörige Ausländerinnen und Ausländer, die sich in Deutschland aufgrund einer Aufenthaltsgestattung, einer Aufenthaltserlaubnis nach dem Abschnitt 5 des Aufenthaltsgesetzes oder einer Duldung aufhalten. Daneben weist die BA aber auch Ausländerinnen und Ausländer nach Staatsangehörigkeiten aus. Auch hier gilt, dass nur ausbildungsreife Personen Bewerberstatus erhalten.

154 Vergleiche auch **Kapitel 2.1.2**.

Schaubild 18: Gründe für den Nichtbeginn einer Ausbildung



Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021

12.568 (46,3 %) Personen zählten zu den „anderen ehemaligen Bewerberinnen und Bewerbern". 6.412 (23,6 %) von ihnen verblieben in einer Alternative und verzichteten auf weitere Vermittlungsbemühungen. Für 6.156 andere ehemalige Bewerberinnen und Bewerber (22,7 %) war der Verbleib nicht bekannt.

Damit war für insgesamt 21.706 (80,0 %) der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund der Vermittlungsauftrag am Ende des Berichtsjahres beendet (2019: 81,6 %; 2020: 79,3 %; 2021: 80,5 %; 2022: 81,8 %).

Weitergeführt wurde die Vermittlung für 5.431 (20,0 %) der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund. Dazu zählten 2.916 Personen (10,7 %), die in einer Alternative verblieben waren, aber weiterhin in eine Berufsausbildung vermittelt werden wollten, sowie 2.515 (9,3 %) unversorgte Bewerberinnen und Bewerber.

Mit 20,0 % hat der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Fluchthintergrund, die zum Ende des Berichtsjahres noch eine Ausbildungsstelle suchten, zuletzt wieder zugenommen (2019: 18,4 %; 2020: 20,7 %; 2021: 19,5 %; 2022: 18,2 %).

Wie Ergebnisse der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 zeigen, tragen vielfältige und frühzeitige Kontakte zu Betrieben (z. B. im Rahmen der Einstiegsqualifizierung, durch andere Praktika oder durch Probearbeiten) entscheidend zu einem gelingenden Übergang in betriebliche Ausbildung bei. Darüber hinaus profitieren Geflüchtete von der kontinuierlichen und individuellen Betreuung durch Mentorinnen und Mentoren bzw. Patinnen und Paten.[155]

155 Ebenfalls positiv auf die Einmündung in Ausbildung wirken sich ein in Deutschland erworbener oder in Deutschland anerkannter Schulabschluss aus. Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Kapitel A 12.

Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021

Rund 50 % der Ausbildungsstellensuchenden, die im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 befragt wurden, absolvierten zum Befragungszeitpunkt eine Berufsausbildung, entweder betrieblich, außerbetrieblich oder schulisch. Eine aktuelle Veröffentlichung des BIBB nimmt diejenigen Bewerberinnen und Bewerber in den Blick, die nicht in Ausbildung eingemündet sind.[156] Betrachtet wurden u. a. auch die wahrgenommenen Gründe für den Nichtbeginn der Ausbildung.[157]

46 % der Befragten stimmten der Aussage zu: „Ich möchte eine Ausbildung machen, aber ich habe noch keine Ausbildungsstelle gefunden". 20 % glaubten, für den Wunschberuf einen höheren Schulabschluss zu benötigen, 17 % hatten das Gefühl, von Betrieben, bei denen sie sich beworben hatten, keine Chance bekommen zu haben und 16 % gaben ganz allgemein die Corona-Pandemie als Grund an. Gut 10 % der Befragten strebten nach eigenen Angaben keine Berufsausbildung mehr an, weil sie studieren (8 %) oder etwas ganz anderes (3 %) machen möchten (vergleiche **Schaubild 18**).

Unter der Sammelkategorie „sonstige Gründe" wurden verschiedene, teilweise auch sehr individuelle Gründe genannt. Häufiger angeführt wurden hier Sprachkurse („Deutsch verbessern"), Elternzeit, gesundheitliche Gründe oder eine individuelle Orientierungsphase.

Von den befragten Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in eine duale Berufsausbildung eingemündet waren, gaben 18 % an, sofort eine Ausbildung beginnen zu wollen. 45 % wünschten sich dies, aber erst für das nächste Jahr, 8 % für das übernächste Jahr.[158]

Schwerpunktmäßig hat die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 (wie auch schon die Sonderbefragung 2020) Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Berufswahl und Integration in Ausbildung untersucht. Es zeigte sich, dass junge Menschen, die im Jahr 2021 auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle waren, vor besonderen Herausforderungen standen, da viele Angebote der Berufsorientierung nicht oder nur eingeschränkt stattfanden. Der von Bewerberinnen und Bewerbern formulierte Unterstützungsbedarf bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz ist während der Corona-Pandemie im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie größer geworden.[159] So sagten im Jahr 2021 35 % (2020: 37 %) der Befragten, sie hätten mehr Unterstützung benötigt. 2018 fiel der Anteil mit 13 % deutlich niedriger aus. Die Werte der Befragung von 2018 sind hier allerdings nur unter Vorbehalt direkt mit denen der Befragungen 2020 und 2021 vergleichbar, da sie nicht in der gleichen Form erfragt wurden.

Während 28 % der Befragten ohne Migrationshintergrund die Frage nach mehr Unterstützungsbedarf bejahten, sind die Anteile unter den Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund (ohne Fluchthintergrund) mit 45 % deutlich höher. Insbesondere unter den Befragten mit Fluchthintergrund ist der Anteil derjenigen, die mehr Unterstützung bei Berufswahl und Ausbildungsstellensuche benötigt hätten, mit 65 % weit überdurchschnittlich. Befragte mit Fluchthintergrund äußerten außerdem überdurchschnittlich oft ein hohes Stressempfinden und die Angst, keine passende Ausbildungsstelle zu finden.

Die nächste BA/BIBB-Bewerberbefragung ist für 2024 geplant. Angesichts der zunehmenden Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt richtet sich der Fokus der Befragung auf das Thema Berufsorientierung.

156 Vergleiche Keßler, Catie; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Gei, Julia (2023): Warum beginnen Ausbildungssuchende keine Ausbildung? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 (**lit.bibb.de/vufind/Record/DS-781902**).

157 Prozentuierung ohne Berücksichtigung fehlender Angaben, N = 3.383. Bei der dargestellten Frage waren Mehrfachnennungen möglich. Die Prozentuierung weist hier den Anteil der Befragten aus, der die Antwort gewählt hat. Im Berufsbildungsbericht 2023 finden sich in den zu diesem Zeitpunkt vorläufigen Auswertungen abweichende Zahlen, da dort die am häufigsten gewählten Antworten berichtet wurden und demnach die Prozentuierung in der Addition 100 ergibt.

158 Zu berücksichtigen ist, dass die Befragung im Zeitraum November 2021 bis Januar 2022 stattgefunden hat. Der Beginn des Ausbildungsjahres liegt dann schon länger zurück.

159 Vergleiche Keßler, Catie; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Gei, Julia (2022): Auf Ausbildungsstellensuche im zweiten Jahr der Corona-Pandemie: Wie haben Jugendliche ihre Bewerbungsphase im Jahr 2021 erlebt? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 (**lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780676#details**).

2.4.3 Nachvermittlung

Die Vermittlungsbemühungen der Agenturen für Arbeit und Jobcenter enden nicht am 30. September, sondern laufen auch im sogenannten „fünften Quartal“ weiter (sogenannte Nachvermittlungsphase).[160]

Die Nachvermittlung richtet sich an alle Personen, die zwischen dem 1. Oktober und 31. Dezember noch eine Ausbildung in dem bereits gestarteten Ausbildungsjahr beginnen wollen. Mit ihrem Wunsch auf Vermittlung melden sich daher nicht nur ehemalige Bewerberinnen und Bewerber, sondern auch junge Menschen, die zuvor nicht als Bewerberin oder Bewerber bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet waren.

Die Statistik der BA weist für das Jahresende 2023 87.493 Berufsausbildungsstellen aus, die noch 2023 besetzt werden sollten.[161] Das waren 3.316 (+3,9 %) Stellen mehr als im Vorjahr. Die Zahl setzt sich zusammen aus den 73.444 unbesetzten Berufsausbildungsstellen, die bereits zum Stichtag 30. September registriert waren,[162] sowie weiteren 14.049 Ausbildungsstellen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erst später gemeldet wurden.[163]

Bei 85.277 (97,5 %) der gemeldeten Stellen handelte es sich um betriebliche Ausbildungsstellen. Zum Ende des „fünften Quartals“ waren noch 18.027 Stellen unbesetzt. Das entspricht einem Anteil von 20,6 % bezogen auf alle gemeldeten Stellen mit Ausbildungsbeginn bis Ende 2023 (Vorjahr: 15,5 %).

Den 87.493 Stellen standen 64.069 Bewerberinnen und Bewerber gegenüber, für die ein Vermittlungsauftrag bis Ende 2023 bestand. 40.839 (63,7 %) waren männlich und 23.230 (36,3 %) weiblich. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um 1.435 (+2,3 %) gestiegen. 46.495 der gemeldeten 64.069 Bewerberinnen und Bewerber waren bereits im Berichtsjahr 2022/2023 registriert. 17.574 Bewerberinnen und Bewerber hatten sich nach dem 30. September neu bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter gemeldet und wollten kurzfristig noch in Ausbildung vermittelt werden.

Wie auch schon im Vorjahr wurden für das „fünfte Quartal“ insgesamt wieder mehr Ausbildungsstellen als Bewerberinnen und Bewerber registriert. Rechnerisch entfielen 136,6 Stellen auf 100 Personen (Vorjahr: 134,4). Dabei sind erhebliche regionale Unterschiede zu verzeichnen (vergleiche **Tabelle 16**).[164]

Im Zuge der Nachvermittlungsbemühungen konnte für insgesamt 5.456 (8,5 %) der 64.069 Bewerberinnen und Bewerber eine Einmündung in Ausbildung realisiert werden. 27.696 Personen (43,2 %) verblieben unversorgt. Für sie und für die 18.020 (28,1 %) Bewerberinnen und Bewerber mit alternativem Verbleib liefen somit die Vermittlungsbemühungen in Ausbildung weiter.

Die übrigen 12.897 (20,1 %) Bewerberinnen und Bewerber waren anderweitig verblieben und hatten den Vermittlungsauftrag aus vielfältigen Gründen beendet. Von diesen war bei 7.635 Personen der Verbleib unbekannt.[165]

Werden ausschließlich die beiden Bewerbergruppen betrachtet, die auch schon zum Stichtag 30. September auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle waren (unversorgte Bewerberinnen und Bewerber sowie Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September), zeigt sich:

Die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber konnte im Rahmen der Nachvermittlungsaktion weiter reduziert werden. Waren zu Beginn noch 26.013[166] Bewerberinnen und Bewerber unversorgt (100 %), ist ihre Zahl (Stand: Januar 2024) auf

160 Die Gründe sind vielfältig (z. B. bisher erfolglose Ausbildungsplatzsuche; Wunsch, die begonnene Ausbildung zu wechseln).

161 Vergleiche Statistik der BA, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Nachvermittlung am Ausbildungsmarkt. Nürnberg, Januar 2024 (**statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Produkte/Produkte-Nav.html**).

162 Vergleiche **Kapitel 2.4.1**.

163 Hierbei kann es sich z. B. um Ausbildungsstellen handeln, bei denen der Vertrag in der Probezeit vorzeitig gelöst wurde und die noch kurzfristig nachbesetzt werden sollen.

164 Vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 1.1.

165 Nach Geschlecht stellt sich die Entwicklung wie folgt dar: 5,0 % der Männer und 3,5 % der Frauen waren in eine Ausbildung eingemündet. 12,9 % der Männer und 7,2 % der Frauen zählten zu den anderen ehemaligen Bewerberinnen und Bewerbern. 18,1 % der Männer und 10,0 % der Frauen waren Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung. 27,7 % der Männer und 15,5 % der Frauen waren unversorgt.

166 Die angegebene Zahl der am Ende des letzten Berichtsjahres unversorgten Bewerberinnen und Bewerber kann erfassungsbedingt leicht von der in **Kapitel 2.4.1** berichteten Zahl abweichen, wenn unversorgte Bewerberinnen und Bewerber nach dem 30. September ihren Hauptberufswunsch hin zu einer rein schulischen Berufsausbildung oder von einer rein schulischen zu einer dualen Berufsausbildung geändert haben.

Tabelle 16: Gemeldete Berufsausbildungsstellen sowie Bewerberinnen und Bewerber mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende 2023

Land	gemeldete Berufsausbildungsstellen	darunter: bereits zum 30.09.2023 als unbesetzt gemeldet	gemeldete Bewerberinnen und Bewerber	gemeldete Stellen je 100 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber	gemeldete Bewerberinnen und Bewerber je 100 gemeldete Stellen
Baden-Württemberg	14.248	12.909	4.960	287,3	34,8
Bayern	22.054	20.225	5.620	392,4	25,5
Berlin	1.988	1.328	6.496	30,6	326,8
Brandenburg	3.001	2.645	2.385	125,8	79,5
Bremen	610	467	997	61,2	163,4
Hamburg	1.634	1.012	1.195	136,7	73,1
Hessen	4.916	3.931	5.044	97,5	102,6
Mecklenburg-Vorpommern	1.691	1.431	754	224,3	44,6
Niedersachsen	6.546	4.715	6.883	95,1	105,1
Nordrhein-Westfalen	15.074	11.527	19.137	78,8	127,0
Rheinland-Pfalz	4.404	3.912	3.092	142,4	70,2
Saarland	1.052	898	869	121,1	82,6
Sachsen	3.122	2.643	1.312	238,0	42,0
Sachsen-Anhalt	1.604	1.281	668	240,1	41,6
Schleswig-Holstein	3.368	2.865	3.228	104,3	95,8
Thüringen	2.167	1.641	614	352,9	28,3
Westdeutschland	**73.906**	**62.461**	**51.025**	**144,8**	**69,0**
Ostdeutschland	**13.573**	**10.969**	**12.229**	**111,0**	**90,1**
Deutschland	**87.493**	**73.444**	**64.069**	**136,6**	**73,2**

Quellen: Statistik der BA; Berechnungen des BIBB

14.921 (57,4 %) zurückgegangen. 1.714 (6,6 %) konnten in eine Ausbildung vermittelt werden. 2.335 (9,0 %) waren in eine Alternative eingemündet, wünschten sich aber weiterhin eine Vermittlung in Ausbildung. 7.043 (27,1 %) waren alternativ oder unbekannt verblieben und hatten den Vermittlungsauftrag beendet.

Von den 9.034 Bewerberinnen und Bewerbern mit Alternative[167] zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung (100 %) konnten 486 (5,4 %) in Ausbildung vermittelt werden. Für 1.542 (17,1 %) andere ehemalige Bewerberinnen und Bewerber lief ebenfalls kein Vermittlungsauftrag mehr. 6.361 (70,4 %) befanden sich bei aufrechterhaltenem Vermittlungswunsch weiterhin in einer Alternative zu einer Ausbildung. 645 (7,1 %) waren unversorgt und hielten ihren Vermittlungswunsch ebenfalls aufrecht.

Das größte Risiko, unversorgt zu bleiben, haben Bewerberinnen und Bewerber, die älter sind, bereits in den vergangenen Jahren eine Ausbildungsstelle gesucht haben, keinen Abschluss oder einen Hauptschulabschluss haben und/oder eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen.[168]

167 Es ist zu beachten, dass hier nur diejenigen Bewerberinnen und Bewerber mit einer Alternative zum 30. September gezählt werden, die ihren Vermittlungswunsch über den 30. September hinaus aufrechterhalten haben. Insofern weichen die Zahlen von den in **Kapitel 2.4.1** ausgewiesenen Zahlen zum Stichtag 30. September ab. Angesichts des fortgeschrittenen Ausbildungsjahres geht die Zahl der Personen, die in den Monaten Oktober bis Dezember noch für das laufende Jahr eine Ausbildung anstreben, zurück. Es ist aber davon auszugehen, dass sich die Mehrheit dann im Laufe des neuen Berichtsjahres erneut als Bewerberin bzw. Bewerber melden wird.

168 Vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 1.1 sowie **statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Fachstatistiken/Ausbildungsmarkt/Generische-Publikationen/AM-kompakt-Bilanz-Nachvermittlung.pdf?__blob=publicationFile&v=19**.

Zu beachten ist, dass eine Vermittlung in Ausbildung mehrere Wochen oder Monate nach Beginn des neuen Ausbildungsjahres eine große Herausforderung darstellt. Betriebe, die Ausbildungsstellen anbieten, orientieren sich am Beginn des Ausbildungsjahres. Für die Nachvermittlung stehen daher vor allem solche Ausbildungsstellen zur Verfügung, die schon im Laufe des Berichtsjahres nicht besetzt werden konnten oder aber durch vorzeitige Vertragslösungen frei geworden sind.[169]

Verträge mit Ausbildungsbeginn zwischen 1. Oktober und 31. Dezember

Ausbildungsverträge, die in der jeweils aktuellen Nachvermittlungsphase neu abgeschlossen werden, können im Rahmen der jährlichen Ausbildungsmarktbilanz, die Mitte Dezember veröffentlicht wird, nicht mehr berücksichtigt werden.[170] Das BIBB gibt den zuständigen Stellen bis Mitte November Zeit, um die Meldungen vorzunehmen, da erfahrungsgemäß viele Verträge erst nach Ablauf der Probezeit eingetragen werden. Maßgeblich für die Meldung ist jedoch das Vertragsabschlussdatum. Die später abgeschlossenen Verträge gehen aber nicht verloren, vielmehr fließen sie in die Erhebung des nächsten Jahres ein, sofern sie am 30. September noch Bestand haben.

Aussagen darüber, wie viele Ausbildungsverträge im Zeitraum der Nachvermittlungsphase neu abgeschlossen wurden, sind anhand der Daten der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nicht möglich.[171]

Auch die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) kann diese Frage nicht beantworten, da das Vertragsabschlussdatum nicht erhoben wird. Man kann sich der Frage jedoch über das Datum des Vertragsbeginns annähern. Anders als bei der BIBB-Erhebung zum 30. September liegen mit der Berufsbildungsstatistik Einzeldaten vor und es wird das Datum des Vertragsbeginns (seit 2021 inklusive Tag) des vertraglich vereinbarten Beginns und Endes einer Ausbildung erfasst. Ebenso werden das Datum der Abschlussprüfung und das der Vertragslösung erhoben. Somit können Zählgrößen (wie z. B. die Neuabschlüsse eines bestimmten Zeitraums) ermittelt werden.

Wenn man das Vertragsgeschehen im Zeitraum nach dem 30. September bis zum Ende des Kalenderjahres betrachten will, erscheint es sinnvoll, nicht nur zu schauen, wie viele Verträge neu begonnen wurden und am 31. Dezember noch bestehen (Neuabschlüsse zwischen 1. Oktober und 31. Dezember), sondern auch zu berücksichtigen, wie viele der Neuabschlüsse zum 30. September am Ende des Kalenderjahres nicht mehr bestehen.

Eine aktuelle Auswertung des BIBB stellt beide Größenordnungen gegenüber.[172] Seit 2011 fällt die Zahl der Neuabschlüsse zum 30. September, die zum Jahresende nicht mehr existieren, höher aus als die Zahl der Verträge, die zwischen 1. Oktober und 31. Dezember hinzukommen (vergleiche **Tabelle 17**). Auch 2022 trifft dies auf alle Zuständigkeitsbereiche zu.[173]

2.4.4 Junge Menschen in Teilzeitberufsausbildung

Die Möglichkeit, eine duale Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren, wurde 2005 im BBiG gesetzlich verankert. Eine Teilzeitberufsausbildung bietet insbesondere auch jungen Eltern die Chance, ihre Ausbildungszeiten flexibel anzupassen.

Allerdings wird die Option, eine duale Berufsausbildung in Teilzeit zu absolvieren, bislang nur selten genutzt. Im Berichtsjahr 2022 wurden nach den Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember) lediglich 2.235 neue Berufsaus-

169 Für eine Darstellung der Berufe mit hohen Anteilen unbesetzter Stellen am betrieblichen Gesamtangebot vergleiche **Kapitel 2.4.1**. Für Vertragslösungen vergleiche **Kapitel 2.4.6**.

170 Die aktuelle Bilanz enthält jedoch die Neuabschlüsse der Nachvermittlung des Vorjahres (Zählung ab Vertragsabschlussdatum 1. Oktober des jeweiligen Vorjahres). Es werden also auch bei der Erhebung zum 30. September Neuabschlüsse über einen Zeitraum von 12 Monaten gezählt, wenn sie zum Stichtag 30. September noch bestehen.

171 Das Vertragsabschlussdatum wird bei der Erhebung zum 30. September nicht erhoben, allerdings selektieren die zuständigen Stellen die Neuabschlussdaten nach diesem Datum, das sie im Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse führen.

172 Vergleiche Uhly, Alexandra (2024): Das Ausbildungsvertragsgeschehen zwischen 1. Oktober und 31. Dezember, Deutschland 2009 bis 2022. 1. Auflage. Bonn (**bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_vertragsgeschehen-okt-dez_2009-2022.xlsx**).

173 Industrie und Handel: 17.694 vs. 13.176, Handwerk: 10.425 vs. 9.564, Freie Berufe: 4.089 vs. 3.000, Landwirtschaft: 711 vs. 465, Öffentlicher Dienst: 309 vs. 129.

Tabelle 17: Ausbildungsvertragsgeschehen zwischen 1. Oktober und 31. Dezember

Berichtsjahr	Anzahl aller Verträge mit Beginn nach September des Berichtsjahres, die am 31.12. noch bestehen	Neuabschlüsse zum Stichtag 30.09.[1], die am 31.12. nicht mehr bestehen
2009	34.158	25.821
2010	31.890	27.003
2011	29.595	30.813
2012	28.101	30.102
2013	26.790	30.033
2014	27.498	29.250
2015	26.853	29.871
2016	27.012	30.696
2017	25.899	32.028
2018	27.021	32.850
2019	25.365	33.216
2020	27.381	28.626
2021	27.747	32.508
2022	26.394	33.306

[1] Neuabschlüsse analog zur BIBB-Erhebung zum 30.09. auf Basis der Berufsbildungsstatistik ermittelt, allerdings nicht auf Basis des Vertragsabschluss-, sondern des Vertragsbeginndatums. Zwischen 01.10. des Vorjahres und 30.09. des aktuellen Jahres begonnene Verträge, die am 30.09. noch bestehen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berechnungen des BIBB. Absolutzahlen jeweils auf ein Vielfaches von drei gerundet.

bildungsverträge in Teilzeit abgeschlossen, das entspricht einem Anteil von 0,5 % an allen Neuabschlüssen im genannten Ausbildungsjahr. Somit hat sich der Anteil der Teilzeitberufsausbildungen im Vergleich zum Vorjahr kaum erhöht (2021: 2.082 Neuabschlüsse in Teilzeit bzw. 0,4 %; 2020: 2.004 Neuabschlüsse in Teilzeit bzw. 0,4 %). Auch im Jahr 2022 ist der Teilzeitanteil bei den weiblichen Auszubildenden (1,1 %) höher als bei den männlichen (0,1 %). Für Frauen spielt die Ausbildung in Teilzeit somit eine bedeutendere Rolle, da sie die überwiegende Mehrheit der Teilzeitauszubildenden stellen. Der Frauenanteil an allen Neuabschlüssen in Teilzeit lag im Jahr 2022 bei 86,3 % (2021: 86,6 %; 2020: 86,3 %).

Im Rahmen der Novellierung von BBiG und HwO zum 1. Januar 2020 wurden die Rahmenbedingungen der Teilzeitberufsausbildung deutlich flexibilisiert. Bislang hatte eine Ausbildung in Teilzeit zur Folge, dass die wöchentliche Arbeitszeit zwar reduziert, die Gesamtdauer der Ausbildung jedoch nicht verlängert wurde. Dadurch wurde dieses Modell vor allem von Leistungsstarken gewählt. Im Zuge der Neuregelung kann nun bei Teilzeitausbildung auch die Gesamtdauer der Ausbildung antiproportional zur Arbeitszeitreduktion verlängert werden.[174]

Eine aktuelle Analyse des BIBB untersucht auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik die Auswirkungen der Neuregelung der Teilzeitberufsausbildung seit 2020 auf die vereinbarte Ausbildungsdauer. Hierzu wurde die nach der Ausbildungsordnung vorgesehene Ausbildungsdauer mit der bei Vertragsabschluss vereinbarten Ausbildungsdauer verglichen. Ein solcher Vergleich ist nur für die Ausbildungsverträge sinnvoll, die ohne vorherige duale Berufsausbildung gemeldet wurden, da nur dann die Dauer nach Ausbildungs-

174 Für detaillierte Informationen zu den gesetzlichen Neuerungen ab 2020 siehe auch Uhly, Alexandra (2020): Duale Berufsausbildung in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. BIBB-Preprint. Version 1.0. Bonn (**https://res.bibb.de/vet-repository_777102**).

ordnung eine relevante Vergleichsgröße darstellt.[175] Der Vergleich ergibt, dass der Anteil der Neuabschlüsse in Teilzeit mit einer (um mindestens sechs Monate) verlängerten Vertragsdauer deutlich zugenommen hat: Im Jahr 2019 lag der Anteil noch bei 6,3 %, im Jahr 2021 bei 20,8 % und im Jahr 2022 bereits bei 38,4 %.

2.4.5 Integration von jungen Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Ausbildung

Im Jahr 2022 lag nach Berechnungen auf Basis des Mikrozensus[176] der Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte an allen in Deutschland lebenden Personen[177] bei 24,3 % und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 1,3 Prozentpunkte gestiegen (2021: 23,0 %). Bei jüngeren Personen im Alter von 15 bis 19 Jahren lag der Anteil bei 28,1 % (2021: 26,0 %).

Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind nach der im Mikrozensus neu eingeführten Definition Personen, die entweder selbst (Eingewanderte) oder deren beide Elternteile seit 1950 nach Deutschland eingewandert sind (Nachkommen von Eingewanderten). Eingewanderte Personen werden zur sogenannten ersten Generation gezählt, in Deutschland geborene direkte Nachkommen von Eingewanderten zur zweiten Generation. Personen ab der dritten Generation werden nach der neuen Definition nicht mehr als Nachkommen von Eingewanderten erfasst.[178] Das neue Konzept der Einwanderungsgeschichte ist damit enger gefasst als das bisherige Konzept des Migrationshintergrundes im Mikrozensus, das auch in den vorherigen Berufsbildungsberichten verwendet wurde.

Knapp ein Viertel (24,3 %) der Personen mit Einwanderungsgeschichte wurde in Deutschland geboren und gehört zur Gruppe der direkten Nachkommen, der Rest ist selbst zugewandert. Bei den 15- bis 19-Jährigen stellten die Personen der zweiten Generation etwas mehr als die Hälfte (52,1 %) der Bevölkerung mit Einwanderungsgeschichte in der entsprechenden Altersgruppe. 43,7 % der Menschen mit Einwanderungsgeschichte besaßen im Jahr 2022 die deutsche Staatsangehörigkeit. In der Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen verfügte mehr als die Hälfte über einen deutschen Pass (53,7 %).

Der Anteil der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit lag in Deutschland im Berichtsjahr 2022 bei 14,0 % (2021: 12,9 %). In der Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen betrug der Anteil 13,3 % (2021: 11,3 %).

Da das statistische Merkmal Einwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund in der amtlichen Statistik meist nicht vorliegt, kann im Folgenden an vielen Stellen nur über junge Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit berichtet werden.

175 Aufgrund fehlender Verlaufs- bzw. Individualdaten in der Berufsbildungsstatistik beschränkt sich die Analyse auf Ausbildungsverträge ohne vorherige duale Berufsausbildung. Zudem ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik als Vertragsmerkmal nur Abkürzungen, jedoch keine Verlängerungen erhebt. Vergleiche hierzu ausführlich auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.3.

176 Daten für 2022: StBA (2023): Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte. Endergebnisse des Mikrozensus 2022. Daten für 2021: StBA (2023): Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte. Endergebnisse des Mikrozensus 2021. Siehe auch StBA (2023): 24,3 % der Bevölkerung hatten 2022 eine Einwanderungsgeschichte. Pressemitteilung Nr. 158 vom 20. April 2023 (**destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/04/PD23_158_125.html**).

177 Die Ergebnisse beziehen sich auf die Bevölkerung in privaten Hauptwohnsitzhaushalten (2022: 83,1 Millionen Personen) und nicht auf die Bevölkerung in Gemeinschaftsunterkünften (z. B. Aufnahmeeinrichtungen für Geflüchtete), da für Personen in Gemeinschaftsunterkünften die zur Auswertung erforderlichen Merkmale gemäß Mikrozensusgesetz (MZG) nicht erhoben werden (vergleiche StBA (2023): Pressemitteilung Nr. 158 vom 20. April 2023.)

178 Das StBA hat auf Basis des Mikrozensus 2021 erstmals Ergebnisse zur Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte veröffentlicht. Das Konzept der Einwanderungsgeschichte bzw. der Eingewanderten und ihrer direkten Nachkommen wurde von der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit im Jahr 2021 empfohlen. Nach diesem Konzept haben Personen eine Einwanderungsgeschichte, die entweder selbst oder deren beide Elternteile seit dem Jahr 1950 auf das heutige Staatsgebiet Deutschlands eingewandert sind. In Deutschland geborene Nachkommen mit nur einem eingewanderten Elternteil werden als Personen mit einseitiger Einwanderungsgeschichte bezeichnet, zählen laut Definition aber nicht zu den Personen mit Einwanderungsgeschichte. Zuvor wurde im Mikrozensus das Konzept des Migrationshintergrundes genutzt: Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Auch in vorherigen Berufsbildungsberichten wurden die Daten zur Bevölkerung nach dem Migrationshintergrund ausgewiesen. Die Ergebnisse sind daher nicht mit denen des vorliegenden Berichts vergleichbar. Das Statistische Bundesamt veröffentlicht neben dem Konzept der Eingewanderten und ihrer direkten Nachkommen auch weiterhin Ergebnisse nach dem Konzept des Migrationshintergrunds. So hatten im Jahr 2022 28,7 % der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund. Dies entspricht einem Anstieg um 1,2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr (2021: 27,5 %) (vergleiche StBA (2023): Bevölkerung nach Migrationshintergrund. Endergebnisse des Mikrozensus 2022). Für weitere Informationen zum neu eingeführten Konzept siehe auch: StBA (2023): Hintergrundpapier für die Veröffentlichung von Ergebnissen zur Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte (**destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/einwanderungsgeschichte-hintergrundpapier.html**) sowie StBA (2023): Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte. Erstergebnisse des Mikrozensus 2022.

Tabelle 18: Ausbildungsanfängerquote für deutsche und ausländische junge Frauen und Männer

Jahr	Ausbildungsanfängerquote in %						
	Gesamt	Deutsche			Ausländerinnen und Ausländer		
		Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer
2011	58,0	60,3	49,6	70,5	35,4	31,8	38,8
2012	56,5	59,0	48,6	68,9	33,7	30,9	36,3
2013	54,2	56,8	46,7	66,5	31,7	28,1	35,0
2014	53,4	56,3	46,0	66,0	31,1	28,8	33,2
2015	52,4	56,7	46,1	66,8	25,9	26,2	25,8
2016	51,7	55,8	44,9	66,2	27,6	26,3	28,6
2017	52,9	55,7	43,6	67,1	34,2	26,9	39,3
2018	54,5	56,5	43,5	68,8	38,7	28,2	46,2
2019	54,4	56,3	42,7	69,3	38,4	29,4	45,1
2020	49,7	51,4	38,1	64,1	35,4	30,7	39,0
2021	50,7	52,7	38,9	65,8	35,1	30,2	39,0
2022	50,3	53,5	39,7	66,6	31,3	27,7	34,3

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berechnungen des BIBB

Die Schulabschlüsse von jungen Menschen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit waren im Berichtsjahr 2022 insgesamt niedriger als die der jungen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit.[179] Zudem verließen junge Menschen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit die allgemeinbildende Schule deutlich häufiger ohne einen Hauptschulabschluss als junge Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit.[180]

Die Ausbildungsanfängerquote gibt auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder den Anteil der jungen Menschen an der Wohnbevölkerung an, die eine duale Berufsausbildung beginnen.[181] Im Jahr 2022 lag die Ausbildungsanfängerquote für junge Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit 31,3 % deutlich unter der junger Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit mit 53,5 % (2021: 35,1 % vs. 52,7 %). Die Ausbildungsanfängerquote junger Männer mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit betrug im Jahr 2022 34,3 % (junge Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit: 66,6 %). Für junge Frauen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit lag die Ausbildungsanfängerquote im Jahr 2022 bei 27,7 % (junge Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit: 39,7 %; vergleiche **Tabelle 18**).

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Ausbildungsanfängerquote der jungen Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Jahr 2022 deutlich gesunken (–3,8 Prozentpunkte), während sie für junge Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit leicht gestiegen ist (+0,8 Prozentpunkte). Die Ausbildungsanfängerquote der jungen Frauen ohne deutschen Pass ist im Vorjahresvergleich etwas weniger stark gesunken (–2,5 Prozent-

179 2022: Hauptschulabschluss: 31,2 % ausländische vs. 16,3 % deutsche Jugendliche; mittlerer Abschluss: 31,2 % ausländische vs. 43,1 % deutsche Jugendliche; Studienberechtigung: 12,8 % ausländische vs. 33,8 % deutsche Jugendliche) (vergleiche StBA (2023): Statistischer Bericht – Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2022/2023. Zu beachten ist in diesem Kontext, dass ein Zusammenhang zwischen schulischer Qualifikation und dem sozioökonomischen Status der Eltern besteht.

180 2011: 11,8 % zu 5,0 %; 2012: 11,4 % zu 4,9 %; 2013: 10,9 % zu 4,6 %; 2014: 11,9 % zu 4,9 %; 2015: 11,8 % zu 5,0 %; 2016: 14,2 % zu 4,9 %; 2017: 18,1 % zu 5,2 %; 2018: 18,2 % zu 5,4 %; 2019: 17,6 % zu 5,5 %; 2020: 14,7 % zu 5,1 %, 2021: 15,7 % zu 5,1 %; 2022: 16,0 % zu 6,8 %) (vergleiche StBA: Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11 Reihe 1/ Statistischer Bericht, Schuljahre 2011/2012 bis 2022/2023).

181 Die Ausbildungsanfängerquote weist hier jeweils für deutsche und ausländische Personen getrennt den Anteil der Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger an der entsprechenden Wohnbevölkerung aus. Sie wird nach dem Quotensummenverfahren berechnet, d. h., je Altersjahrgang werden Teilquoten aus Anfängerinnen und Anfängern in Relation zur Wohnbevölkerung berechnet, die dann zur Ausbildungsanfängerquote summiert werden. Vergleiche ausführlicher Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.8. Ab dem Berichtsjahr 2021 gilt eine abgeänderte Neuabschlussdefinition im Vergleich zu den vergangenen Berichtsjahren. Die Zeitreihe wurde rückwirkend angepasst. Deshalb können die hier ausgewiesenen Ausbildungsanfängerquoten leicht abweichen von der Darstellung in früheren Berufsbildungsberichten.

punkte) als die der jungen Männer ohne deutsche Staatsangehörigkeit (–4,7 Prozentpunkte). Bei dem starken Rückgang der Quote im Jahr 2022 sind jedoch zwei wesentliche Sondereffekte zu berücksichtigen.

Der erste bedeutende Sondereffekt ist auf den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine und die daraus resultierenden Fluchtbewegungen zurückzuführen. Im Berichtsjahr 2022 werden die Schutzsuchenden aus der Ukraine bereits in der Wohnbevölkerung erfasst, was hier zu einem erheblichen Anstieg der Zahl der ausländischen Personen führt. Eine unmittelbare Einmündung der jungen Geflüchteten in eine duale Berufsausbildung noch im selben Jahr kann jedoch nicht erwartet werden, daher kommt es rechnerisch zu einer deutlichen Verringerung der Ausbildungsanfängerquote für die betroffene Personengruppe. Dieser Sondereffekt war auch nach den starken Migrationsbewegungen im Jahr 2015 zu beobachten, über die in den vorherigen Berufsbildungsberichten ausführlich berichtet wurde.

Der zweite Sondereffekt ergibt sich daraus, dass ab dem Berichtsjahr 2022 nur noch Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger mit Wohnsitz in Deutschland in die Berechnung der Ausbildungsanfängerquote einfließen. Unter den dadurch neuerdings ausgeschlossenen im Ausland wohnhaften Anfängerinnen und Anfängern befinden sich überproportional viele ausländische junge Menschen. Dies führt zu einem etwas stärkeren Rückgang der Ausbildungsanfängerquote ausländischer junger Menschen.[182]

Das Durchschnittsalter von Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfängern mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit fiel im Jahr 2022 nach den Daten der Berufsbildungsstatistik deutlich höher aus (22,3 Jahre) als das der Anfängerinnen und Anfänger mit deutscher Staatsangehörigkeit (19,4 Jahre), was vor allem auf die längeren und oftmals schwierigeren Übergänge von jungen Menschen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit bzw. mit Migrationshintergrund in Ausbildung zurückzuführen sein dürfte.

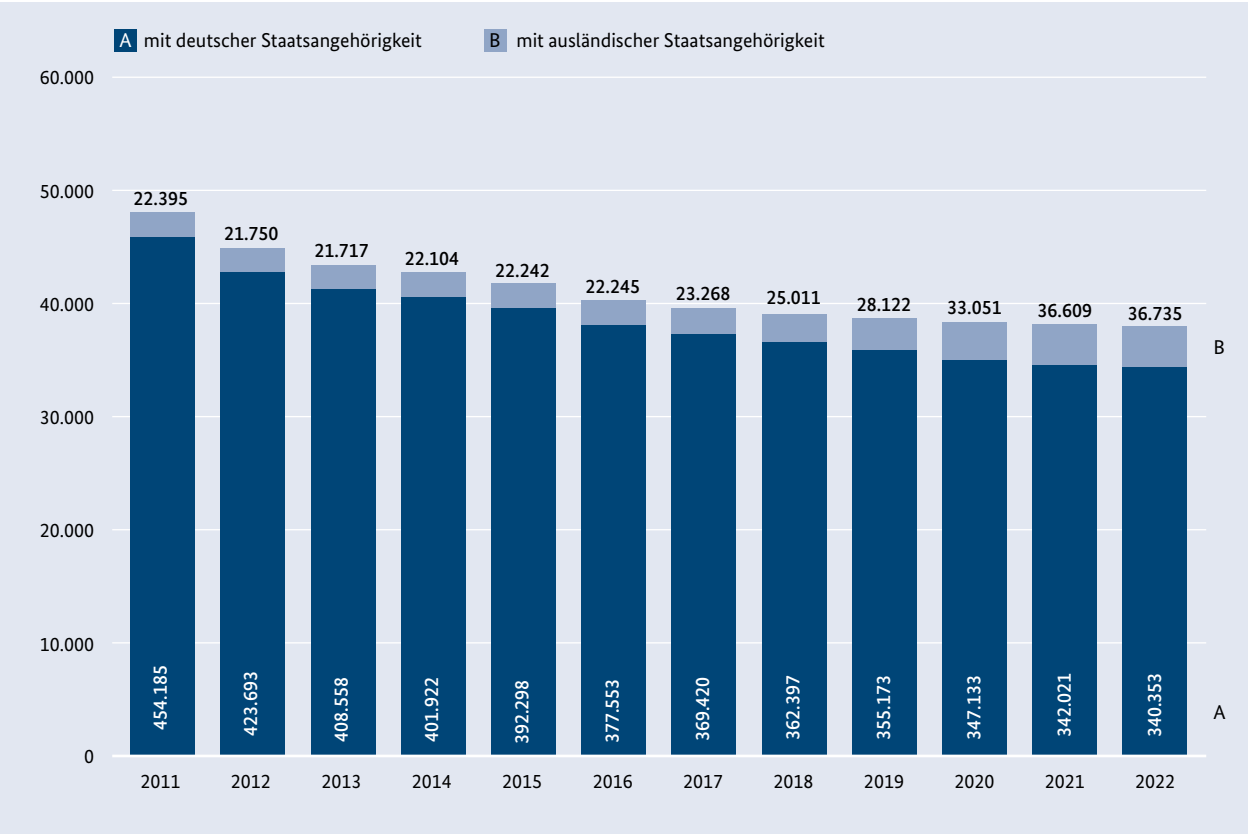
Seit vielen Jahren zeigen empirische Erhebungen zum Übergang von der Schule in die berufliche Ausbildung (z. B. BIBB-Übergangsstudien, BA/BIBB-Bewerberbefragungen) schlechtere Chancen für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Als mögliche Erklärungsansätze für die niedrigeren Einmündungschancen in Ausbildung werden neben den häufig geringeren schulischen Qualifikationen z. B. auch unterschiedliche Berufswahlpräferenzen, sonstige Rahmenbedingungen wie die regionale Ausbildungsmarktsituation, mangelnde Deutschkenntnisse, geringere Teilnahme an betrieblichen Praktika oder auch die Selektionsprozesse der Betriebe bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen diskutiert. Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass es große Unterschiede nach Herkunftsregionen gibt. So ist es insbesondere für junge Menschen mit türkischer oder arabischer Herkunft erheblich schwerer, einen Ausbildungsplatz zu finden.[183]

Gleichwohl leisten Auszubildende mit ausländischer Staatsangehörigkeit einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in Deutschland, der in den letzten Jahren noch zugenommen hat. Dies zeigt ein Blick auf die Entwicklung der Absolventenzahlen. Quelle ist die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. In der Berufsbildungsstatistik gelten alle Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit als ausländische Auszubildende. Erhoben wird die Staatsangehörigkeit, nicht jedoch ein Migrations- oder Fluchthintergrund sowie ein Aufenthaltsstatus. In den letzten Jahren ging die Zahl der Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung stetig zurück (vergleiche **Schaubild 19**). 2022 erwarben 377.088 Auszubildende einen Berufsabschluss. Im Vergleich zu 2010 (479.031) ist dies ein Rückgang der Absolventenzahl um mehr als 100.000 (–101.943 bzw. –21,3 %). Die Zahl der Absolventinnen ging stärker zurück (–31,9 %) als die der Absolventen (–13,3 %). Gleichzeitig nahm die Zahl der Absolventinnen und Absolventen ohne deutschen Pass deutlich zu (+16.179 bzw. +78,7 %). Ohne die ausländischen Auszubildenden wäre der Rückgang bei den Absolventenzahlen einer dualen Berufsausbildung noch etwas stärker ausgefallen (–25,8 %), mit den entsprechenden negativen Konsequenzen für Betriebe und Behörden auf der Suche nach ausgebildeten Fachkräften.

182 Eine Umstellung der Berechnung ist rückwirkend nicht möglich, dadurch ergibt sich ein leichter methodischer Bruch in der Zeitreihe zur Ausbildungsanfängerquote. Vergleiche hierzu ausführlich Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.8.

183 Vergleiche Beicht, Ursula (2017): Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004 (**bibb.de/dienst/publikationen/de/8331**). Für Ergebnisse für 2021 vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Kapitel A 8.1 sowie Eberhard, Verena; Schuß, Eric (2021): Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Version 1.0. Bonn (**lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185809**).

Schaubild 19: Absolventinnen und Absolventen in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO)



Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember)

Zum Anstieg der Zahl der ausländischen Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung haben in den letzten Jahren insbesondere auch Absolventinnen und Absolventen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem nicht europäischen Asylherkunftsland beigetragen.[184]

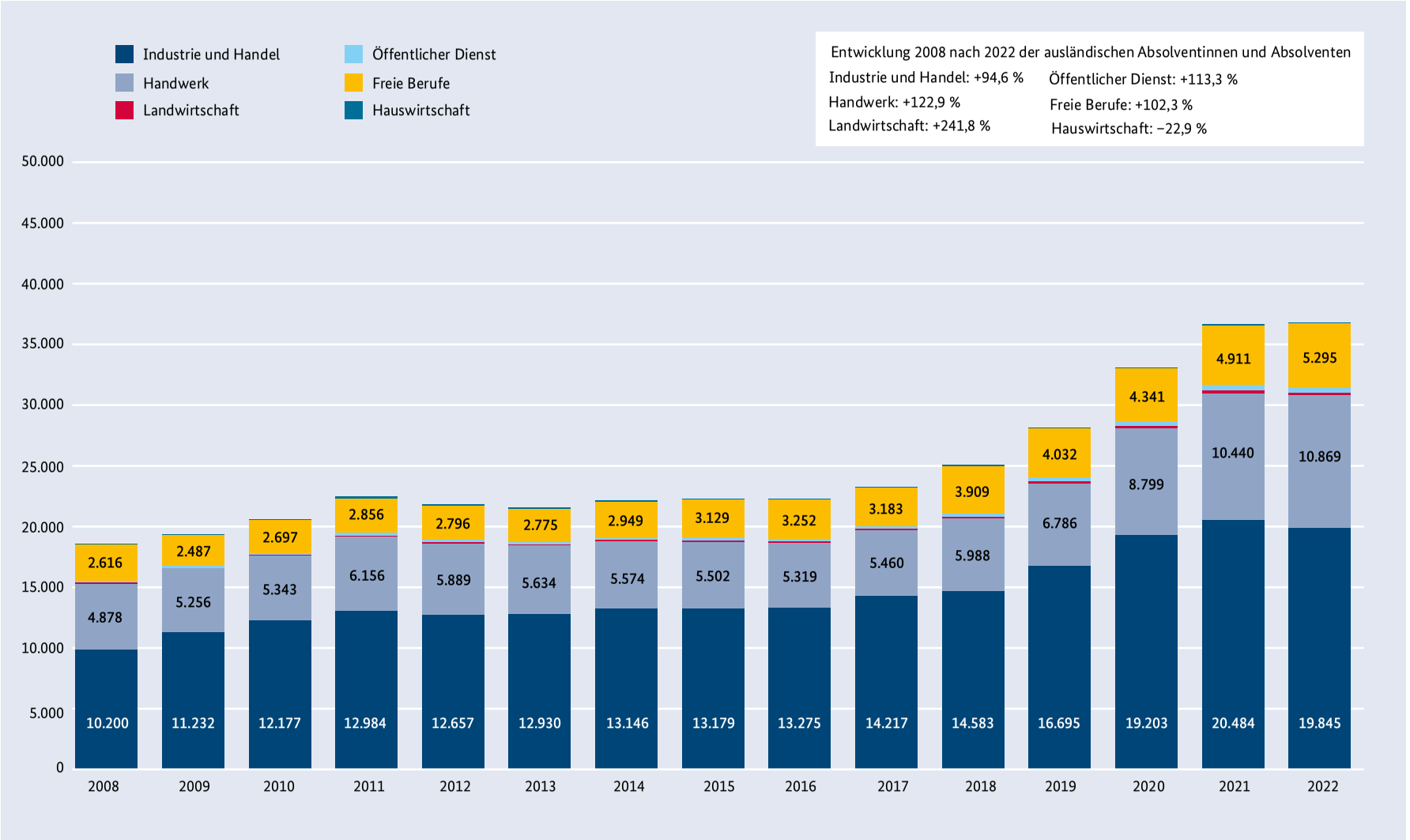
Während die Anzahl der Absolventinnen und Absolventen mit deutscher Staatsangehörigkeit in den letzten Jahren in nahezu allen Zuständigkeitsbereichen (Ausnahme: Öffentlicher Dienst) deutlich rückläufig war, konnten auf der anderen Seite nahezu alle Zuständigkeitsbereiche (Ausnahme: Hauswirtschaft) von der verstärkten Teilhabe ausländischer Auszubildender an einer dualen Berufsausbildung profitieren.

Von 2008 nach 2022 hat sich bspw. die Zahl der Absolventinnen und Absolventen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Bereich Industrie und Handel – dem quantitativ größten Bereich im Rahmen der dualen Berufsausbildung – nahezu verdoppelt (+94,6 %; vergleiche **Schaubild 20**). Sogar mehr als verdoppelt hat sich die Zahl der ausländischen Absolventinnen und Absolventen in den beiden quantitativ ebenfalls bedeutsamen Zuständigkeitsbereichen Handwerk (+122,8 %) und Freie Berufe (+102,4 %). Auch in der Landwirtschaft und im Öffentlichen Dienst kam es zu deutlichen Anstiegen. Allerdings sind die Zahlen für ausländische Absolventinnen und Absolventen hier eher gering.

Der höchste Anteil an ausländischen Absolventinnen und Absolventen findet sich 2022 mit 16,5 % in den Freien Berufen (2008: 7,3 %), gefolgt vom Handwerk mit 12,7 % (2008: 4,3 %) sowie von Industrie und Handel (2022: 8,4 %; 2008: 3,7 %).

184 Vergleiche Schmidt, Robyn; Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan (2024): Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung nach einzelnen Nationalitäten, Deutschland 2008 bis 2022. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. 1. Auflage. Bonn (**bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_auslaendische-azubis_einzelne-nationalitaeten_2008-2022.xlsx**).

Schaubild 20: Ausländische Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) nach Zuständigkeitsbereichen



Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember)

Die oben beschriebene Entwicklung in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen zeigt sich dementsprechend auch auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe. Im Bereich Industrie und Handel konnten u. a. auch zahlreiche Ausbildungsberufe aus dem Hotel- und Gaststättenbereich profitieren. So ist die Zahl der ausländischen Absolventinnen und Absolventen bspw. in den Berufen Hotelfachfrau/Hotelfachmann (+272,1 %), Köchin/Koch (+208,1 %), Fachkraft für Gastronomie (+143,9 %), Fachfrau für Systemgastronomie/Fachmann für Systemgastronomie (+129,1 %) und Fachfrau für Restaurants- und Veranstaltungsgastronomie/Fachmann für Restaurants- und Veranstaltungsgastronomie (+117,0 %) von 2008 bis 2022 deutlich angestiegen.[185] In der Folge liegt der Ausländeranteil unter den Absolventinnen und Absolventen hier mit Werten zwischen 20 % und knapp über 40 % deutlich über dem Durchschnitt. Dies ist gerade für die genannten Berufe besonders wichtig, da hier die Zahlen der Absolventinnen und Absolventen mit deutscher Staatsangehörigkeit in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen sind und die ausländischen Auszubildenden einen wichtigen Bestandteil darstellen, um die Fachkräftelücke zu verkleinern.

Im Bereich Handwerk kam es bspw. in den Berufen Elektronikerin/Elektroniker (+491,8 %), Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik/Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (+310,7 %) oder auch Malerin und Lackiererin/Maler und Lackierer (+109,9 %) zu deutlichen Anstiegen ausländischer Absolventinnen und Absolventen. Bei den Freien Berufen fallen vor allem die Berufe Zahnmedizinische Fachangestellte/Zahnmedizinischer Fachangestellter (+177,8 %) und Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter (+96,8 %) sowie Steuerfachangestellte/Steuerfachangestellter (+157,5 %) auf. Dies sind alles Berufe, in denen ausländische Absolventinnen und Absolventen stark vertreten sind. Dies sind nur einige Beispiele einer langen Liste von Ausbildungsberufen, in denen die Zahl der ausländischen Absolventinnen und Absolventen im beschriebenen Zeitraum teils deutlich angestiegen ist.

185 Um stärkere Verzerrungen aufgrund zu geringer Fallzahlen zu vermeiden, wurden in die Betrachtung nur Ausbildungsberufe einbezogen, die im Berichtsjahr 2008 bereits 100 oder mehr ausländische Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen zu verzeichnen hatten.

Es bleibt jedoch auch zu konstatieren, dass Personen mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig ohne Berufsabschluss verbleiben (vergleiche **Kapitel 2.5.2**). Die Verbesserung der Ausbildungschancen und der Ausbildungsbeteiligung junger Menschen mit Einwanderungsgeschichte bzw. Migrationshintergrund ist daher von zentraler Bedeutung.

Geflüchtete aus der Ukraine

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine hat die größte Fluchtbewegung in Europa seit Ende des Zweiten Weltkriegs ausgelöst. Allein nach Deutschland sind seit dem 24. Februar 2022 mehr als eine Million Menschen aus der Ukraine geflohen. Mit Polen gehört Deutschland damit zu den Ländern in der EU, die die meisten Geflüchteten aus der Ukraine aufgenommen haben.

Erste repräsentative Erkenntnisse über deren Lebenssituation und Zukunftspläne liefert die Studie „Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland (IAB-BiB/FReDA-BAMF-SOEP-Befragung)“, eine gemeinsame Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB), des Forschungszentrums des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF-FZ) und des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Die Studie ist als Längsschnittstudie angelegt.

In der ersten Welle der Studie wurden 11.800 ukrainische Staatsangehörige im Alter von 18 bis 70 Jahren, die vom 24. Februar 2022 bis zum 8. Juni 2022 nach Deutschland geflüchtet sind und bei den Einwohnermeldeämtern registriert wurden, befragt. Inhalt der Befragung waren Fluchtumstände, Familiensituation, schulische, berufliche und akademische Qualifikation, Erwerbstätigkeit, Deutschkenntnisse und die aktuellen Wohnverhältnisse. Weitere Themen waren die eigene Gesundheit, Wohlbefinden und Sorgen, Beratungs- und Unterstützungsbedarfe sowie die Zukunftsabsichten der Geflüchteten. Erste Ergebnisse wurden im Berufsbildungsbericht 2023 berichtet.[186]

Inzwischen liegen Ergebnisse der zweiten Befragungswelle (Januar bis März 2023) vor. Eine aktuelle Veröffentlichung des IAB nimmt basierend auf diesen

186 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2023, Kapitel 2.4.5.

Daten die Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter in den Blick.[187] In die Analysen aufgenommen wurden seit Februar 2022 zugezogene Geflüchtete aus der Ukraine im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 64 Jahren, die sich zum Zeitpunkt der zweiten Welle noch in Deutschland aufhielten (rund 6.000 Personenbeobachtungen).

Nach den Ergebnissen der Studie waren im Frühjahr 2023 im Durchschnitt 18 % der ukrainischen Geflüchteten erwerbstätig. Ab einer Aufenthaltsdauer von zwölf Monaten steigt die Erwerbstätigenquote auf 28 %. Von den erwerbstätigen Geflüchteten waren 39 % in Vollzeit, 36 % in Teilzeit und 18 % geringfügig beschäftigt. Weitere 5 % befanden sich in einer Ausbildung und 2 % absolvierten ein Praktikum.

Unter den Geflüchteten aus der Ukraine finden sich überdurchschnittlich viele Menschen mit hoher Bildung. 13 % der Ukrainerinnen und Ukrainer, die sich in Deutschland aufhalten, verfügen über einen Bachelorabschluss, 52 % über einen Master und 4 % über eine Promotion. Insgesamt können 72 % einen tertiären Bildungsabschluss vorlegen; dieser Wert liegt über dem Anteil von 50 % in der deutschen Bevölkerung. Dabei sind signifikante Unterschiede in den Berufsbildungssystemen zu berücksichtigen. Viele Berufe, für die in Deutschland dual ausgebildet wird, sind in der Ukraine akademisiert. So verfügen im Bereich der beruflichen (dualen) Bildung in Deutschland 53 % über einen Berufsabschluss, während es unter den ukrainischen Geflüchteten nur 26 % sind. Viele Berufsabschlüsse, die in der ukrainischen Heimat an Hochschulen erworben wurden, werden bei der beruflichen Anerkennung in reglementierten Berufen oder bei der Feststellung einer Gleichwertigkeit einem dualen Referenzberuf zugeordnet. Neben der Frage der Berufsqualifikation spielt für eine berufliche Arbeitsmarktintegration auch Berufserfahrung eine wichtige Rolle. In derselben repräsentativen Befragung geben 85 % der ukrainischen Geflüchteten an, vor dem Zuzug erwerbstätig gewesen zu sein; Frauen und Männer jeweils zu gleichen Anteilen.

40 % der erwerbstätigen Männer und 37 % der erwerbstätigen Frauen finden im ersten Jahr nach Zuzug eine qualifizierungsadäquate Beschäftigung. 5 % arbeiten zusätzlich in Bereichen oberhalb ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation. Gleichwohl übte etwa die Hälfte der ukrainischen Geflüchteten eine Tätigkeit aus, die unterhalb ihres eigentlichen beruflichen Qualifikationsniveaus liegt. Für Frauen, vor allem für Mütter mit Kleinkindern, gestaltete sich die Arbeitsmarktintegration schwieriger als für Männer. Sie hatten auch niedrigere Verdienste.

62 % der befragten nicht erwerbstätigen ukrainischen Geflüchteten im erwerbsfähigen Alter nahmen im ersten Quartal 2023 an Integrationskursen, anderen Sprachkursen oder Integrationsprogrammen teil. Weitere 8 % besuchten eine allgemeinbildende Schule, eine berufliche Bildungseinrichtung, eine Hochschule oder Umschulungs- und Weiterbildungseinrichtungen.

Von den nicht erwerbstätigen Befragten gaben 93 % an, in Deutschland ganz sicher (69 %) oder wahrscheinlich (24 %) eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu wollen. Die Autorinnen und Autoren der Studie schlussfolgern daraus, dass das gegenwärtige Erwerbstätigkeitsniveau noch deutlich unter den Erwerbsabsichten liegt und somit das Erwerbstätigkeitspotenzial noch lange nicht ausgeschöpft ist. Angesichts der hohen Teilnahmequoten an Sprach- und Integrationsmaßnahmen sei nach Abschluss der Kurse eine beschleunigte Integration zu erwarten.

Ukrainische Geflüchtete bringen somit gute Voraussetzungen für die gesellschaftliche Teilhabe in Deutschland mit. Gerade auch mit Blick auf geflüchtete Kinder und Jugendliche kann die duale Berufsausbildung einen Beitrag leisten.

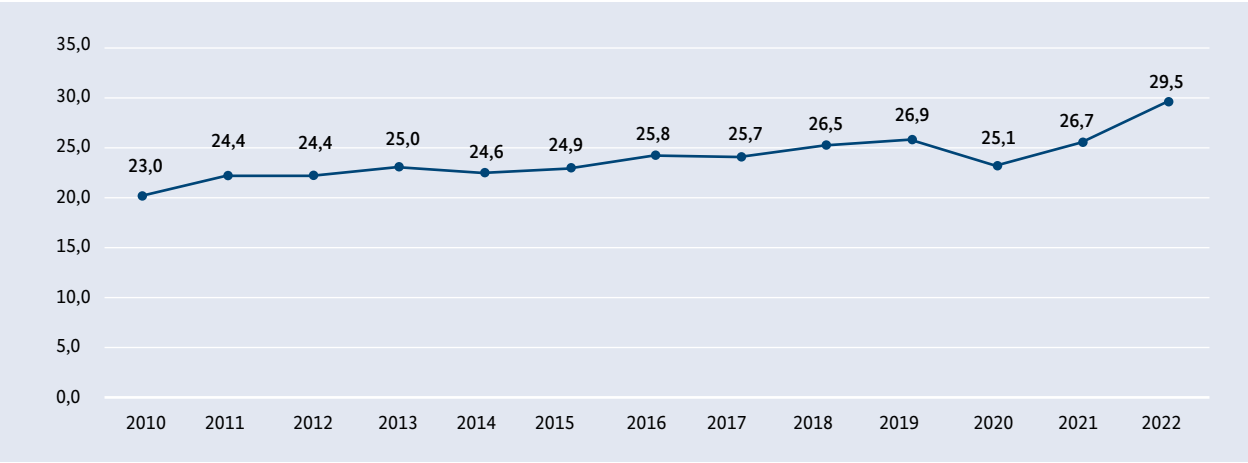
2.4.6 Vertragslösungen

Im Berichtsjahr 2022 wurden nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik bundesweit insgesamt 155.325 Ausbildungsverträge der dualen Berufsausbildung vorzeitig gelöst. Die Vertragslösungsquote[188] lag

187 Vergleiche Kosyakova, Yuliya; Brücker, Herbert; Gatskova, Kseniia; Schwanhäuser, Silvia (2023): Arbeitsmarktintegration ukrainischer Geflüchteter: Erwerbstätigkeit steigt ein Jahr nach dem Zuzug. IAB-Kurzbericht 14/2023. Nürnberg (DOI:10.48720/IAB.KB.2314).

188 Die Vertragslösungsquote gibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den begonnenen Ausbildungsverträgen der dualen Berufsausbildung wider. Da zum aktuellen Berichtsjahr nicht bekannt ist, wie viele der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag künftig ihren Vertrag vorzeitig lösen werden, wird bei der Berechnung der Vertragslösungsquote ein „Schichtenmodell“ herangezogen, das die Lösungsquote der aktuellen Ausbildungskohorte näherungsweise ermittelt. Zu weiteren Details zur Lösungsquotenberechnung siehe Erläuterungen in DAZUBI-

Schaubild 21: Entwicklung der Vertragslösungsquote (LQneu) 2010 bis 2022 (in %)



Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember); Berechnungen des BIBB

im Jahr 2022 bei 29,5 %. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Quote deutlich um 2,8 Prozentpunkte an (2021: 26,7 %) und verzeichnete damit einen neuen Höchstwert (vergleiche **Schaubild 21**). Zu beachten ist, dass es sich bei der Vertragslösungsquote nicht um eine Abbruchquote handelt, da eine vorzeitige Vertragslösung für einen großen Teil der jungen Menschen keinen gänzlichen Austritt aus dem System der dualen Berufsausbildung bedeutet. So schließt etwa die Hälfte[189] der Auszubildenden mit vorzeitiger Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab.[190]

Der starke Anstieg gegenüber dem Vorjahr zeigte sich für alle Personengruppen (Männer, Frauen, Deutsche, Ausländerinnen und Ausländer, alle Schulabschlüsse der Auszubildenden) und in allen Zuständigkeitsbereichen. Auch in fast allen Bundesländern stieg die Lösungsquote im Vergleich zum Vorjahr deutlich an.[191] Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass es sich bei dem Anstieg um eine generelle Entwicklung in der dualen Berufsausbildung handeln dürfte.

Im längerfristigen Zeitverlauf schwankte die Vertragslösungsquote in Deutschland im Bundesdurchschnitt viele Jahre zwischen 20 und 25 %.[192] Im Jahr 2016 wurde mit 25,8 % erstmals ein Wert leicht oberhalb dieses Schwankungsbereichs beobachtet. Seit 2008 hat sich die Lösungsquote mit einigen wenigen Ausnahmen in den meisten Jahren erhöht. Lediglich das Corona-Jahr 2020 fällt durch einen relativ starken Rückgang der Lösungsquote auf. Wie bereits in früheren Berufsbildungsberichten ausführlicher dargestellt, kann dieser Rückgang jedoch größtenteils auf die besonderen Unsicherheiten im ersten Jahr der Corona-Pandemie

Online unter **bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf** und den beiden BIBB-Indikatorenseiten LQneu unter **bibb.de/de/4705.php** und LQalt unter **bibb.de/de/4709.php**.

189 Der Anteil variiert je nach Spezifika der jeweiligen Studie (z. B. Länge des betrachteten Zeitraums nach der Vertragslösung). Für detaillierte Informationen zu den einzelnen Studien und den entsprechenden Anteilen siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A 5.6 sowie Uhly, Alexandra (2025): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Bonn.

190 Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung erfolgen in der Regel durch einen Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung. Ob die vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrags einen gänzlichen Abbruch der dualen Berufsausbildung bedeutet, kann auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht betrachtet werden, da sie keine personenbezogenen Verlaufsdaten liefert. Die Daten aus den verschiedenen Ausbildungsverträgen einer Person bzw. die Daten zu einem Ausbildungsvertrag aus den verschiedenen Berichtsjahren können nicht miteinander verknüpft werden. Um Informationen über den Verbleib nach einer vorzeitigen Vertragslösung zu erhalten, müssen Analysen und Studien herangezogen werden, die auf anderen Datenquellen wie z. B. dem NEPS basieren (vergleiche hierzu ausführlich auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.6.). In der Schweiz liegen für die duale Berufsausbildung auf Basis der amtlichen Statistik personenbezogene Verlaufsdaten vor, wodurch die Berechnung einer personenbezogenen Vertragslösungsquote möglich ist. Für die Eintrittskohorte 2018 bis 2021 fiel die personenbezogene Lösungsquote mit 24,4 % rund 5 Prozentpunkte niedriger aus als die vertragsbezogene Quote (30,5 %).

191 Mit der Ausnahme von Brandenburg, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern. Hier war die Lösungsquote jedoch auch vorher schon vergleichsweise hoch.

192 Für eine längere Zeitreihe ab dem Jahr 1993 siehe Datenreport 2024, Kapitel A 5.6.

zurückgeführt werden.[193] Im Jahr 2021 stieg die Lösungsquote im Vergleich zum Vorjahr wieder deutlich an und erhöhte sich im Jahr 2022 noch einmal spürbar.

Analysen des BIBB zeigen, dass die Vertragslösungsquote im Bundesdurchschnitt seit den 1990er-Jahren in Zusammenhang mit der Lage auf dem Ausbildungsmarkt schwankte. In Jahren mit einer aus Sicht der Auszubildenden günstigen ANR am Ausbildungsmarkt ist die Lösungsquote tendenziell höher als bei einer eher ungünstigen, niedrigeren ANR.[194] Eine Ursache hierfür könnte u. a. sein, dass junge Menschen bei einem größeren Angebot an Ausbildungsstellen bei Unzufriedenheit häufiger ihren Ausbildungsvertrag lösen, weil sie sich bessere Chancen ausrechnen, in ein anderes, bevorzugtes Ausbildungsverhältnis zu wechseln.[195]

Während sich die Vertragslösungsquote schon in den letzten Jahren recht kontinuierlich erhöhte, war der Zuwachs im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr noch einmal vergleichsweise stärker. Dies könnte damit zusammenhängen, dass auch die ANR in den Jahren 2021 und 2022 relativ stark gestiegen ist (vergleiche **Kapitel 2.3.2.1**). Eine aktuelle Veröffentlichung des BIBB befasst sich im Detail mit den jüngsten Entwicklungen der Vertragslösungsquoten und gibt einen umfassenden Überblick über aktuelle statistische Befunde und Analysen.[196]

Grundsätzlich liefert die Berufsbildungsstatistik nur Daten zum Ausmaß der Vertragslösungen. Sie erhebt weder die Gründe für die vorzeitige Lösung der Ausbildungsverträge noch den Verbleib der jungen Menschen. Es gibt verschiedene Studien, die Auszubildende und Ausbildungsbetriebe direkt nach den Gründen von Vertragslösungen befragen.[197] Werden junge Menschen bzw. (ehemalige) Auszubildende befragt, nennen diese überwiegend betriebliche Probleme wie z. B. Kommunikationsprobleme oder Konflikte mit Ausbilderinnen bzw. Ausbildern und Vorgesetzten, eine mangelhafte Ausbildungsqualität, ungünstige Arbeitsbedingungen, aber auch persönliche und gesundheitliche Gründe sowie falsche Berufsvorstellungen. Betriebe bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder führen überwiegend Gründe an, die in der Verantwortung der jungen Erwachsenen liegen wie z. B. mangelnde Ausbildungsleistungen der Auszubildenden wie auch deren mangelnde Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen sowie falsche Berufsvorstellungen. Zu beachten ist allerdings, dass die direkte Frage nach den Gründen für eine vorzeitige Vertragslösung die Gefahr einer nachträglichen Rechtfertigung mit sich bringt und somit keine Ursachenanalyse darstellt. Vertragslösungen können ebenso durch Berufswechsel der Auszubildenden, Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung oder auch Insolvenz und Schließung des Betriebs begründet sein. Sie sind also keineswegs alle mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen.[198]

Eine Analyse des BIBB untersuchte anhand der Daten des NEPS, warum sich junge Menschen für eine Vertragslösung entscheiden.[199] Die Ergebnisse zeigen einen Zusammenhang zwischen Vertragslösungsrisiko und erfolgten Kompromissen bei der Berufswahl. Das Risiko einer vorzeitigen Beendigung der Berufsausbildung ist umso höher, je weiter der Ausbildungsberuf hinsichtlich der Berufsfachlichkeit von den eigenen Berufsaspirationen abweicht. Zudem korreliert die Entscheidung für oder gegen eine Vertragslösung mit der Wahrnehmung der eigenen Ausbildungssituation. Das Risiko einer Vertragslösung ist erhöht, wenn die Ausbildung keinen Spaß macht, die Erfolgswahr-

193 Vergleiche hierzu ausführlicher Uhly, Alexandra (2021): Ausbildungsverlauf unter Pandemiebedingungen – Vorzeitige Vertragslösungen und Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2020. Deskriptive Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. BIBB Discussion Paper. Bonn (**https://res.bibb.de/vet-repository_779603**) sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Kapitel A 5.6.

194 Vergleiche Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn.

195 Vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.6.

196 Vergleiche Uhly, Alexandra; Neises, Frank (2023): Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung – Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Bonn.

197 Vergleiche hierzu ausführlich Uhly, Alexandra (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn sowie BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A 8.3.

198 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.6. Zu beachten ist, dass im Vergleich die Studienabbruchquote an Hochschulen, die den Anteil der Studienanfängerinnen und Studienanfänger angibt, die überhaupt kein Studium abschließen, nach Berechnungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung für deutsche Studierende in Bachelorstudiengängen der Absolventenkohorte 2020 31 % beträgt.

199 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, Kapitel A 8.3.

scheinlichkeit als gering eingeschätzt wird und die Ausbildung als (körperlich) belastend wahrgenommen wird.

In Bezug auf den weiteren Verlauf nach der vorzeitigen Beendigung eines Ausbildungsverhältnisses kann eine BIBB-Analyse auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) Aufschluss geben.[200] Durch die Möglichkeit, mit dem NEPS Bildungsverläufe nachzuzeichnen, stellt die NEPS-Analyse eine wichtige Ergänzung zu den Daten der amtlichen Statistik dar. Nach den Analysen des BIBB begaben sich rund 64 % der Befragten nach der vorzeitigen Vertragslösung wieder in eine Form der vollqualifizierenden Ausbildung, wobei rund jede bzw. jeder Fünfte dabei einen zeitlich nahtlosen Übergang in die nächste Ausbildungsepisode erfuhr. Während rund die Hälfte der Befragten erneut eine duale Berufsausbildung begann, nahmen rund 14 % eine andere Form der Ausbildung wie eine berufsfachschulische Ausbildung oder ein Studium auf.[201]

Die Vertragslösungsquote variiert nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik deutlich zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen. Betrachtet man die 20 Berufe mit den jeweils höchsten und niedrigsten Lösungsquoten, so schwankten die Lösungsquoten im Jahr 2022 zwischen 6,9 und 53,5 %.[202] Die Ranglisten zeigten nur wenige Veränderungen gegenüber dem Vorjahr.

Die höchste Vertragslösungsquote wies im Jahr 2022 der Beruf Fachfrau für Systemgastronomie/Fachmann für Systemgastronomie auf (53,5 %). Auch in weiteren Berufen des Hotel- und Gastgewerbes fielen die Lösungsquoten überdurchschnittlich hoch aus: Köchin/Koch (51,4 %), Fachfrau für Restaurants- und Veranstaltungsgastronomie/Fachmann für Restaurants- und Veranstaltungsgastronomie (49,7 %) sowie Hotelfachfrau/Hotelfachmann (44,4 %).

Vergleichsweise hohe Quoten von über 45 % verzeichneten außerdem die Berufe Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk/Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk (51,3 %), Friseurin/Friseur (50,9 %) Fachkraft für Schutz und Sicherheit (50,4 %), Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (49,3 %), Sport- und Fitnesskauffrau/Sport- und Fitnesskaufmann (46,7 %), Gebäudereinigerin/Gebäudereiniger (46,0 %), Malerin und Lackiererin/Maler und Lackierer (45,6 %) und Gerüstbauerin/Gerüstbauer (45,3 %).

Die niedrigste Vertragslösungsquote verzeichnete im Jahr 2022 der Beruf Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter (6,9 %). Sehr niedrige Vertragslösungsquoten von unter 11 % wiesen zudem folgende Berufe auf: Forstwirtin/Forstwirt (8,7 %), Straßenwärterin/Straßenwärter (8,9 %), Notarfachangestellte/Notarfachangestellter (9,0 %), Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste/Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste (10,0 %), Mechatronikerin/Mechatroniker (10,5 %), Elektronikerin für Automatisierungstechnik/Elektroniker für Automatisierungstechnik (10,6 %), Chemielaborantin/Chemielaborant (10,8 %), Sozialversicherungsfachangestellte/Sozialversicherungsfachangestellter und Biologielaborantin/Biologielaborant (jeweils 10,9 %).

Die Vertragslösungsquote fiel umso höher aus, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden war (ohne Hauptschulabschluss: 42,3 %, mit Hauptschulabschluss: 42,5 %, mit mittlerem Abschluss: 27,9 %, mit Studienberechtigung: 18,0 %).

Unterschiede zeigten sich auch bei den Verträgen der Auszubildenden mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Von den Ausbildungsverträgen der Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit wurden im Durchschnitt 39,7 % vorzeitig gelöst, von den Verträgen der Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit 28,2 %. Teilweise können die Unterschiede in den Lösungsquoten aber auch auf Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses zurückgeführt werden.

Insgesamt sollte hier vorsichtig interpretiert werden, da die Zusammenhänge komplex sind. Zum Beispiel können Vertragslösungen bei einer Personengruppe höher ausfallen, weil diese Personen stärker in Ausbildungsberufen, Betrieben oder Regionen mit hohen Lösungsquoten zu finden sind. Zum anderen können die Lösungsquoten in Berufen höher ausfallen, weil Personen mit höherer Lösungswahrscheinlichkeit dort stärker vertreten sind.

200 Vergleiche DOI:10.5157/NEPS:SC4:10.0.0.

201 Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse der BIBB-Analyse auf Basis der NEPS-Daten findet sich im Berufsbildungsbericht 2020, Kapitel 2.4.7 sowie im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020, Kapitel A 8.3.

202 In die Berechnungen einbezogen wurden staatlich anerkannte Berufe im dualen System mit mindestens 300 begonnenen Ausbildungsverträgen.

Im Gesamtdurchschnitt des dualen Systems fiel die Vertragslösungsquote von Frauen (30,1 %) etwas höher als die von Männern (29,2 %) aus.[203] Differenziert nach Zuständigkeitsbereich[204] zeigten sich teils stärkere Unterschiede. Relativ hoch fielen die Lösungsquoten der Frauen im Vergleich zu den Männern in den Ausbildungsberufen des Handwerks (Frauen: 39,8 %; Männer: 36,0 %) und der Landwirtschaft (Frauen: 29,3 %; Männer: 25,3 %) aus. Höhere Lösungsquoten der Männer im Vergleich zu den Frauen zeigten sich in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes (Frauen: 7,9 %; Männer: 10,8 %) und der Freien Berufe (Frauen: 34,6 %; Männer: 36,2 %). Es fällt auf, dass die höheren Lösungsquoten von Frauen insbesondere in den Zuständigkeitsbereichen mit einem geringeren Frauenanteil an den Auszubildenden zu beobachten waren.[205] Umgekehrt fielen auch die Lösungsquoten der Männer in den Zuständigkeitsbereichen etwas höher aus, in denen der Männeranteil vergleichsweise gering war.

Der Anteil vorzeitig gelöster bzw. nicht angetretener Verträge fällt in Kleinstbetrieben am höchsten aus und nimmt mit zunehmender Betriebsgröße ab. Zu diesem Ergebnis kommt eine Analyse des IAB anhand der Daten des IAB-Betriebspanels 2019.[206]

Nicht jede vorzeitige Vertragslösung ist problematisch. Vertragslösungen sind aber für beide Seiten (Betriebe und junge Menschen) mit Unsicherheiten, einem Verlust von Zeit, Energie und anderen Ressourcen verbunden. Im ungünstigsten Fall können sie zu einem Ausstieg aus der Ausbildungsbeteiligung sowohl der jungen Menschen als auch der Betriebe führen.

203 Für weiter gehende Analysen vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.6.

204 Durchschnitt über alle Berufe im Zuständigkeitsbereich.

205 Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen im Berichtsjahr 2022: Handwerk: 16,6 %, Landwirtschaft: 24,9 %, Industrie und Handel: 32,8 %, Öffentlicher Dienst: 62,6 %, Hauswirtschaft: 84,5 %, Freie Berufe: 90,7 % (Auszubildende insgesamt: 34,6 %; vergleiche ausführlich Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.2).

206 Vergleiche Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2021): Betriebliche Ausbildung in Deutschland. Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. IAB-Kurzbericht 3/2021. Nürnberg (**doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-03.pdf**).

2.4.7 Prüfungserfolg

Im Jahr 2022 haben nach Analysen des BIBB anhand der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder 377.088 Auszubildende des dualen Systems die Abschlussprüfung bestanden und damit ihre Berufsausbildung mit einem qualifizierten Berufsabschluss beendet (2019: 383.292; 2020: 380.184; 2021: 378.630).

Bezogen auf alle durchgeführten Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) der Auszubildenden lag die Erfolgsquote bei 88,2 % (2019: 90,5 %; 2020: 89,6 %; 2021: 88,6 %).[207]

Wird nicht die Anzahl der 427.671 durchgeführten Abschlussprüfungen (394.704 Erstprüfungen, 32.967 Wiederholungsprüfungen), sondern die der 414.753 an Abschlussprüfungen teilnehmenden Personen als Bezugsgröße zugrunde gelegt,[208] fiel die Erfolgsquote mit 90,9 % etwas höher aus (2019: 92,8 %; 2020: 92,3 %; 2021: 91,5 %).[209]

Beide Erfolgsquoten verzeichneten im Vorjahresvergleich einen leichten Rückgang (−0,4 bzw. −0,6 Prozentpunkte). Im Vergleich zu vor der Pandemie 2019 betrug der Rückgang 2,3 bzw. 1,9 Prozentpunkte.

Die Zahl der Abschlussprüfungen lag geringfügig über dem Vorjahreswert (+0,1 %). Die Anzahl der Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer fiel ebenfalls geringfügig höher aus (+0,3 %).

207 Zur langfristigen Entwicklung der Abschlussprüfungen seit 1977 sowie zu einer Analyse der Teilnahmen an Abschlussprüfungen und der Indikatoren des Prüfungserfolgs vergleiche Uhly, Alexandra (2021): Ausbildungsverlauf unter Pandemiebedingungen – Vorzeitige Vertragslösungen und Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2020. Deskriptive Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. BIBB Discussion Paper. Bonn (**res.bibb.de/vet-repository_779603**).

208 Bei der Zahl der Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer handelt es sich im Unterschied zur Zahl der Prüfungsteilnahmen, die eine fallbezogene Größe ist, um eine personenbezogene Größe. Entsprechend wird jede Person, die sich im Berichtsjahr prüfen lässt, unabhängig von der Anzahl ihrer Prüfungsteilnahmen nur einmal gezählt. Somit ist die Zahl der Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer in der Regel kleiner als die der Prüfungsteilnahmen in einem Kalenderjahr. Für weitere Informationen zu den verschiedenen Quoten und Ergebnissen zum Prüfungserfolg vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.7.

209 Generell ist bei der Analyse des Prüfungserfolgs auf Basis der Berufsbildungsstatistik allerdings zu beachten, dass der Prüfungserfolg bzw. -misserfolg nur erfasst wird, wenn sich Auszubildende überhaupt zu einer Abschlussprüfung anmelden bzw. daran teilnehmen.

90,3 % der Teilnehmenden gelang es, direkt im ersten Versuch einen qualifizierten Berufsabschluss zu erwerben. Für alle Personen, die irgendwann zuvor nicht bestanden hatten und 2022 an einer ersten Wiederholungsprüfung teilnahmen, betrug die Erfolgsquote 64,3 %. Bei der zweiten Wiederholungsprüfung lag die Erfolgsquote 2022 bei 51,8 %.

Unter den Auszubildenden bestanden insgesamt 37.665 Prüfungsteilnehmerinnen und Prüfungsteilnehmer die Abschlussprüfung nicht. Die überwiegende Mehrheit hatte hierbei jedoch noch nicht den letzten Prüfungsversuch genutzt. Wer beim zweiten Wiederholungstermin die Prüfung nicht bestanden hat, hat keine weitere Wiederholungsmöglichkeit. Im Berichtsjahr 2022 hatten 2.574 Personen die Prüfung endgültig nicht bestanden. Das entspricht einem Anteil von 0,6 % bezogen auf alle prüfungsteilnehmenden Auszubildenden (2019 und 2020: 0,5 %; 2021: 0,6 %).

Der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungen betrug 7,7 % und fiel somit nur geringfügig höher aus als in den letzten zehn Jahren (6 bis 7 %).

Bei Männern (90,0 %) lag die Prüfungserfolgsquote leicht unter der der Frauen (92,5 %), wobei Männer diese erst mit einem etwas höheren Anteil an Wiederholungsprüfungen erreichten (Anteil Wiederholungsprüfungen Männer: 8,7 %; Frauen: 6,0 %).

Zu den dualen Ausbildungsberufen mit den niedrigsten Erfolgsquoten 2022 zählten die Berufe Bauten- und Objektbeschichterin/Bauten- und Objektbeschichter (61,1 %), Tiefbaufacharbeiterin/Tiefbaufacharbeiter (64,8 %), Hochbaufacharbeiterin/ Hochbaufacharbeiter (67,1 %), Ausbaufacharbeiterin/Ausbaufacharbeiter (71,6 %) und Fliesen-, Platten- und Mosaiklegerin/Fliesen-, Platten- und Mosaikleger (72,4 %).

Die höchsten Erfolgsquoten wiesen die Berufe Buchhändlerin/Buchhändler (100 %), Biologielaborantin/Biologielaborant (99,3 %), Technische Produktdesignerin/Technischer Produktdesigner (99,3 %), Gestalterin für visuelles Marketing/Gestalter für visuelles Marketing (99,2 %) und Chemielaborantin/Chemielaborant (99,0 %) auf.[210]

210 Berücksichtigt wurden Ausbildungsberufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmerinnen/Prüfungsteilnehmern im Berichtsjahr 2022. Für eine ausführlichere Darstellung vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 5.7.

2.5 Übergang in den Arbeitsmarkt

2.5.1 Übernahmeverhalten der Betriebe/ Übergang in Beschäftigung

Aussagen zur Übernahme von erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen einer Ausbildung lassen sich anhand der Daten des IAB-Betriebspanels treffen. Die Übernahmequote gibt an, wie viele Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen ein Beschäftigungsverhältnis in ihrem Ausbildungsbetrieb aufnehmen.

2022 lag die Übernahmequote bei 77 %. Damit wurde wieder das Niveau von vor der Pandemie erreicht (2019: 77 %). Im ersten Jahr der Pandemie war die Übernahmequote auf 72 % gesunken. 2021 (75 %) war dann bereits wieder ein leichter Anstieg zu beobachten, der sich 2022 fortgesetzt hat.[211] Die Quote liegt somit deutlich über der Quote früherer Jahre. Bezogen auf die Zeitreihe ab dem Jahr 2000 wurden 2019 und 2022 die höchsten Übernahmequoten verzeichnet.[212]

Mit zunehmender Betriebsgrößenklasse steigt die Übernahmequote in Beschäftigung (1 bis 9 Beschäftigte: 64 %; 10 bis 49 Beschäftigte: 72 %; 50 bis 249 Beschäftigte: 78 %; 250 und mehr Beschäftigte: 86 %).

Zu beachten ist, dass Übergänge in Beschäftigung in einem anderen Betrieb als dem Ausbildungsbetrieb oder auch die Aufnahme eines Studiums oder anderer beruflicher Qualifikationen hier nicht erfasst werden.

211 Vergleiche Bennewitz, Emanuel; Klinge, Silke; Neu-Yanders, Nathalie; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2023): Auswirkungen des Angriffskrieges auf die Ukraine auf die Betriebe in Deutschland und weitere Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022. IAB-Forschungsbericht 15/2023. Nürnberg (**doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1523.pdf**).

212 Für eine längere Zeitreihe vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 10.1.1.

2.5.2 Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss

Im Jahr 2022 verfügten nach Berechnungen auf Basis des Mikrozensus[213] 19,1 % der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren in Deutschland über keinen Berufsabschluss. Hochgerechnet lag die Zahl der nicht formal Qualifizierten (nfQ)[214] bzw. der Ungelernten in dieser Altersgruppe bei 2,86 Millionen (vergleiche **Tabelle 19**).[215] Junge Erwachsene ohne formale Qualifizierung verfügen über schlechtere Voraussetzungen für eine dauerhafte qualifizierte Beteiligung am Erwerbsleben.[216] Dies ist mit erheblichen negativen Konsequenzen für die Betroffenen und die Gesellschaft insgesamt verbunden. So tragen Personen ohne Berufsabschluss u. a. ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeitarbeitslosigkeit, und verdienen im Vergleich zu Beschäftigten mit Berufsabschluss im Durchschnitt deutlich weniger. Auch werden vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung vor allem junge Menschen als Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt gebraucht.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die nfQ-Quote in der Altersgruppe der 20- bis 34-Jährigen im Jahr 2022 um 1,3 Prozentpunkte gestiegen (2021: 17,8 %). Auch die absolute Zahl der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss fiel im Vorjahresvergleich höher aus (vergleiche **Tabelle 19**). Bei der Interpretation der Ergebnisse im längeren Zeitverlauf ist zu beachten, dass sich die Erhebungsmethodik des Mikrozensus im Jahr 2020 weitreichend verändert hat.[217] Dadurch ist ein Vergleich der nfQ-Quote ab dem Berichtsjahr 2020 mit den Vorjahren nur noch stark eingeschränkt bzw. gar nicht mehr möglich.[218]

Der Anteil der nicht formal Qualifizierten unterscheidet sich nach Altersgruppen: Bei den jüngeren Erwachsenen im Alter von 20 bis 24 Jahren fiel die nfQ-Quote mit 16,6 % im Jahr 2022 niedriger aus als bei den 25- bis 34-Jährigen mit 20,1 %. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich jüngere Personen noch häufiger in Bildung befinden.

Junge Frauen zwischen 20 und 34 Jahren wiesen mit 17,5 % im Jahr 2022 eine niedrigere nfQ-Quote auf als junge Männer in der gleichen Altersgruppe (20,5 %).

Die Quote der nicht formal Qualifizierten variiert deutlich in Abhängigkeit vom erreichten Schulabschluss. Personen ohne Schulabschluss haben ein besonders hohes Risiko, auch ohne einen beruflichen Abschluss zu bleiben. Die nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen ohne Schulabschluss lag im Jahr 2022 bei 74,7 %. Mit steigendem Schulabschluss sinkt der Anteil der jungen Menschen ohne formale Qualifizierung (Hauptschulabschluss: 41,5 %, mittlerer Abschluss: 18,0 %, Studienberechtigung: 8,1 %).

Während junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren mit einer deutschen Staatsbürgerschaft eine nfQ-Quote von nur 12,7 % (2021: 11,7 %) aufwiesen, waren es bei den ausländischen Gleichaltrigen mit einer Quote von 38,1 % (2021: 38,1 %) genau dreimal so viele.

213 Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung, bei der jährlich rund 1 % der Bevölkerung in Deutschland befragt wird. Alle Angaben beruhen auf Selbstauskünften der Befragten. Um aus den erhobenen Daten Aussagen über die Gesamtbevölkerung treffen zu können, werden die Daten an den Eckwerten der Bevölkerungsfortschreibung hochgerechnet. Für weiterführende Informationen vergleiche auch **destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus.html?nn=208872#445718**.

214 Zu den „nicht formal Qualifizierten" (nfQ) bzw. den „Ungelernten" zählen hier alle (erwerbsfähigen) Personen, die keinen Abschluss einer dualen oder schulischen Berufsausbildung oder eines Fachhochschul- oder Hochschulstudiums (oder einen gleichwertigen Abschluss) vorweisen können, sowie Personen mit Anlernausbildung bzw. mit einem Praktikum. Personen, die ihre berufliche Ausbildung noch nicht beendet haben (Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende), und Freiwilligendienstleistende werden nicht zu den Personen ohne Berufsabschluss gezählt. Die Quote der nicht formal Qualifizierten (nfQ-Quote) bezieht die Zahl der Personen ohne Berufsabschluss auf die Anzahl aller Personen in der entsprechenden Alterskohorte. (Vergleiche hierzu ausführlich Datenreport 2024, Kapitel A 11.1 sowie die detaillierte Indikatorenbeschreibung unter **bibb.de/de/4725.php**.)

215 Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab 2017 nur noch auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten verfügbar. Die Ergebnisse für die Vorjahre wurden daher angepasst und unterscheiden sich von den Ergebnissen in früheren Berufsbildungsberichten (vergleiche ausführlich Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019, Kapitel A 11.3 sowie **destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Haushalte-Familien/Methoden/mikrozensus-2020.html**).

216 Diese Gruppe ist sehr heterogen. So finden sich zwar überwiegend gering qualifizierte Personen mit entsprechenden Problemen am Arbeitsmarkt in dieser Gruppe, aber auch Personen, die z. B. eine Ausbildung/ein Studium nicht abgeschlossen haben. Diese sind zwar formal gering oder unqualifiziert, haben aber weniger Probleme bei der Arbeitsmarktintegration, da sie bereits Qualifikationen erworben haben und oft erst dann eine Ausbildung oder ein Studium abbrechen, wenn sie eine Perspektive am Arbeitsmarkt gefunden haben.

217 Vergleiche hierzu ausführlich StBA (2021): Qualitätsbericht Mikrozensus 2020.

218 Für längere Zeitreihen vor dem Berichtsjahr 2020 vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 11.

Tabelle 19: Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss 2018 bis 2022

Jahr	20- bis 24-Jährige		20- bis 29-Jährige		25- bis 34-Jährige		20- bis 34-Jährige	
	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Millionen, hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Millionen, hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Millionen, hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Millionen, hochgerechnet)
2018	13,9	0,61	14,0	1,33	14,6	1,51	14,4	2,12
2019	13,8	0,61	14,4	1,34	15,1	1,55	14,7	2,16
2020	13,9	0,63	14,7	1,38	16,2	1,70	15,5	2,33
2021	16,1	0,72	17,3	1,58	18,5	1,92	17,8	2,64
2022	16,6	0,75	18,4	1,72	20,1	2,12	19,1	2,86

Die Ergebnisse basieren auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011.
Hinweis: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.
Quellen: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2018 bis 2022; Berechnungen des BIBB

Auch Personen mit Migrationshintergrund blieben überdurchschnittlich häufig ohne formale Qualifizierung. Im Jahr 2022 lag die nfQ-Quote der 20- bis 34-jährigen Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung bei 39,1 % (2021: 38,1 %). Auch bei Personen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, fiel die nfQ-Quote mit 20,4 % vergleichsweise hoch aus (2021: 19,9 %). Die nfQ-Quote deutscher Personen ohne Migrationshintergrund lag 2022 bei 11,6 % (2021: 10,6 %).

Die nfQ-Quote in der Gruppe der Flüchtlinge aus Kriegs- und Krisengebieten[219] betrug 2022 57,4 % (2016: 61,7 %), wohingegen die nfQ-Quote aller neu Zugewanderten bei 32,3 % (2016: 41,1 %) lag.[220] Die nfQ-Quote der im Jahr 2022 und im Vorjahr nach Deutschland zugezogenen Ukrainerinnen und Ukrainer im Alter von 20 bis 34 Jahren betrug 19,3 % und lag damit nur geringfügig oberhalb der gesamtdeutschen nfQ-Quote (19,1 %).[221]

Weitere Erkenntnisse über Personen ohne formale Qualifizierung lassen sich auch auf Basis der Daten des NEPS gewinnen.[222] So ergaben Auswertungen des BIBB u. a., dass junge Erwachsene ohne Berufsabschluss eine Nach- und Weiterqualifizierung durchaus als sinnvoll erachteten. Vom Erwerb eines Abschlusses versprachen sie sich vor allem ein höheres Einkommen, eine höhere Arbeitsplatzsicherheit und bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Trotz der erwarteten positiven Effekte ist der Anteil derjenigen, die eine (weitere) Qualifizierung planten, bei den Personen ohne Berufsabschluss geringer als bei den Personen mit Berufsabschluss. Zu hohe Kosten und mangelndes Wissen über Kursangebote sind die am häufigsten genannten Hinderungsgründe. Aber auch die eigenen Erfolgsaussichten wurden nur von etwa der Hälfte der Personen ohne Berufsabschluss als gut eingeschätzt.[223]

219 Zu den Kriegs- und Krisenländern zählen Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Ukraine wird separat ausgewiesen.

220 Vergleiche ausführlich Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel A 11.3.

221 Bei der Interpretation der Ergebnisse im Lichte der erhöhten Fluchtmigration in den vergangenen Jahren muss beachtet werden, dass gerade neu zugewanderte Geflüchtete im Mikrozensus untererfasst sind. Durch die Eingrenzung auf Personen in Privathaushalten wurden alle jene in Gemeinschaftsunterkünften wie Aufnahmeeinrichtungen hier nicht berücksichtigt und werden mit einer gewissen Zeitverzögerung erfasst. Dies trifft auch auf im Jahr 2022 aus der Ukraine geflüchtete Personen zu.

222 Im Rahmen des NEPS werden u. a. ca. 14.000 Personen der Geburtskohorten 1944 bis 1986 auf ihrem Bildungs-, Erwerbs- und Lebensweg begleitet. In der vierten Erhebungswelle, die von Herbst 2011 bis Frühjahr 2012 stattfand, wurden 3.172 Personen zwischen 25 und 35 Jahren befragt, von denen 369 (11,6 %) der Gruppe der Personen zuzuordnen sind, die (noch) keinen beruflichen Abschluss erworben haben und sich zu diesem Zeitpunkt auch nicht in einer vollqualifizierenden schulischen, beruflichen oder hochschulischen Ausbildung befanden. Weitere 136 Personen befanden sich zum Befragungszeitpunkt noch in Ausbildung. Die Vergleichsgruppe bilden somit die verbleibenden 2.667 Personen, die zum Befragungszeitpunkt bereits einen formal qualifizierenden Berufsabschluss erworben haben.

223 Vergleiche ausführlich Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018, Kapitel A 11.4.

2.5.3 Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Personen mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation stehen vor der Herausforderung, ihre vorhandenen Qualifikationen sichtbar zu machen und ggf. nachweisen zu müssen, um eine qualifikationsadäquate Beschäftigung in Deutschland zu erhalten. Die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bilden dabei eine wichtige Brücke in den Arbeitsmarkt. Die Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern geben Fachkräften mit ausländischen Berufsqualifikationen den Anspruch, ihre Berufsqualifikation auf Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen. Je nach Beruf und Region gibt es hierfür unterschiedliche zuständige Stellen. Werden bei der Prüfung wesentliche Unterschiede festgestellt, können diese durch die erfolgreiche Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme oder Anpassungsqualifizierung ausgeglichen werden. Daneben gibt es für Hochschulabschlüsse, die nicht auf eine in Deutschland reglementierte berufliche Tätigkeit zielen, die Möglichkeit der Zeugnisbewertung, d. h. einer vergleichenden Einstufung des Abschlusses durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen.

Die Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation ist bei reglementierten Berufen Voraussetzung für die Berufsausübung in Deutschland. Reglementiert sind insbesondere die Gesundheitsberufe, wie bspw. Ärztin/Arzt und Pflegefachkraft, aber auch weitere berufliche Tätigkeiten wie z. B. die selbstständige Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks nach Anlage A der HwO. Auch Personen mit Berufsqualifikationen in nicht reglementierten Berufen haben die Möglichkeit, ihre Qualifikation anerkennen zu lassen. So können Arbeitgeber das Niveau der Ausbildung besser einschätzen und die Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf qualifikationsadäquate Beschäftigung und Bezahlung steigen. Zudem war die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation im Rahmen der Erwerbsmigration aus Drittstaaten bis zum 1. März 2024 eine der in der Regel zu erfüllenden Visumsvoraussetzungen für die Einreise nach Deutschland. Auch nach der weiteren Öffnung der Erwerbsmigration wird sie eine wichtige Rolle spielen.[224] Bereits in Deutschland lebende Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen können ebenfalls die Anerkennung ihrer Berufsqualifikation beantragen. Dies kann neben einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung und Bezahlung auch die Integration fördern, insbesondere durch Sichtbarmachung und damit einhergehende Wertschätzung der vorhandenen Potenziale.

In den bundes- und landesrechtlichen Berufen zusammen wurden allein 2022 rund 52.300 Anerkennungsverfahren beschieden. Seit 2012 wurden fast 600.000 Anträge für bundes- und landesrechtliche Berufe sowie für Zeugnisbewertungen zu akademischen Berufen eingereicht; darunter rund 279.000 Anträge auf Anerkennung in Bundesberufen. 2022 konnte bei den Bundesberufen mit 39.312 Anträgen ein neuer Höchststand verzeichnet werden. Im Jahr 2022 endeten 47 % der Verfahren zu Bundesberufen mit einer vollen Gleichwertigkeit. Bei weiteren 51 % der Verfahren wurden wesentliche Unterschiede festgestellt, sodass nur eine teilweise Gleichwertigkeit festgestellt wurde oder der Bescheid bei reglementierten Berufen mit einer Auflage erging. Hier sind Ausgleichsmaßnahmen möglich. Nur rund 2 % der Anträge wurden gänzlich abgelehnt. 48 % der Anträge des Jahres 2022 zu Bundesberufen wurden aus dem Ausland und rund 55 % wurden von Frauen gestellt.

Jedes erfolgreiche Anerkennungsverfahren bedeutet zugleich die individuelle Anerkennung einer persönlichen Lebensleistung. Auch die Feststellung einer nur teilweisen Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation oder bei reglementierten Berufen die Auflage einer Ausgleichsmaßnahme kann ein Startsignal für die Berufskarriere sein. Die vorhandenen Qualifikationen werden sichtbar gemacht und der notwendige Weiterbildungsbedarf wird klar benannt.

Studienergebnisse belegen die positiven Effekte der beruflichen Anerkennung auf Beschäftigung und Entlohnung.[225] Zuletzt stand mit dem Ziel der Vereinfachung und Beschleunigung insbesondere die Dauer der Verfahren im Fokus.[226] Für die Anerkennungsverfahren sind konkrete Entscheidungsfristen gesetzlich

224 Vergleiche Bushanska, Vira; Erbe, Jessica; Gilljohann, Katharina; Knöller, Ricarda; Schmitz, Nadja; Scholz, Moritz (2023): Fachkräfteeinwanderung (nicht) ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert. BIBB Discussion Paper (**bibb.de/de/177983.php**).

225 Vergleiche Anerkennungsbericht 2023, Kapitel 1.2.

226 Vergleiche Anerkennungsbericht 2023, Kapitel 2.2.5

festgelegt. Die Bearbeitungszeit vom vollständigen Antrag bis zum ersten Bescheid hat sich bei steigenden Antragszahlen in den letzten Jahren verkürzt. Bei nicht reglementierten Berufen ging die Bearbeitungszeit von durchschnittlich 133 Tagen (2017) auf 69 Tage (2022), bei reglementierten Berufen für Berufsqualifikationen aus Drittstaaten von durchschnittlich 129 Tagen (2017) auf 97 Tage (2022) zurück. Herausforderungen bei einer weiteren Beschleunigung liegen insbesondere im Vorfeld der Antragstellung und bei der Erfüllung von Auflagen zu Ausgleichsmaßnahmen. Die Zeitspanne von einem Bescheid mit Auflage einer Ausgleichsmaßnahme bis zum finalen Bescheid nach absolvierter Ausgleichsmaßnahme vergrößerte sich 2022 weiter auf durchschnittlich rund 17 Monate. Ausgehend von Hinweisen in der amtlichen Statistik, wonach eine bedeutende Anzahl der in Drittstaaten qualifizierten Pflegekräfte genau in dieser Phase das Anerkennungsverfahren beendet oder unterbricht, wurden verschiedene Hürden identifiziert und näher untersucht und an die zuständigen Stellen zur weiteren Befassung herangetragen.[227]

Eine Übersicht zu weiteren Entwicklungen im Bereich der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen enthält der Anerkennungsbericht 2023 sowie der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024.[228]

2.6 Höherqualifizierende Berufsbildung und berufliche Weiterbildung

Die berufliche Bildung bietet ebenso wie die akademische Bildung attraktive berufliche Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten und ermöglicht den Weg in gehobene Fach- und Führungspositionen sowie in die unternehmerische Selbstständigkeit.

Personen mit Hochschulausbildung und beruflich Qualifizierte sind nach Angaben der BA deutlich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen als Personen ohne berufliche Qualifikation. Bundesweit waren 2023 20,8 % der Personen ohne Berufsabschluss ohne Arbeit (2019: 17,7 %; 2020: 20,9 %; 2021: 20,6 %; 2022: 19,8 %). Die Arbeitslosenquote[229] bei Personen mit akademischer Ausbildung lag bei 2,5 % (2019: 2,1 %; 2020: 2,6 %; 2021: 2,4 %; 2022: 2,2 %). Für Menschen mit betrieblicher/schulischer Ausbildung lag die Quote bei 3,2 % (2019: 3,1 %; 2020: 3,6 %; 2021: 3,5 %; 2022: 3,1 %).[230]

Eine gesonderte Betrachtung der Arbeitslosenquoten von Personen mit Fortbildungsabschluss ist nach Angaben des IAB seit 2006 nicht mehr möglich. Wie schon in früheren Berufsbildungsberichten dargestellt, hat das IAB daher ergänzend qualifikationsspezifische Erwerbslosenquoten für diese Gruppe ausgewiesen.[231] Demnach liegen die Erwerbslosenquoten für Personen mit Fachschul-, Meister- oder Technikerausbildung auf sehr niedrigem Niveau (2017: 1,5 %; 2018: 1,2 %; 2019: 1,2 %). Sie fielen auch niedriger aus als bei einer Hochschulausbildung (2017: 2,1 %; 2018: 2,1 %; 2019: 2,0 %).[232]

Sowohl bei den Arbeitslosen- als auch bei den Erwerbslosenquoten ist zu beachten, dass es sich hier um Durchschnittswerte handelt, die die zum Teil erheblichen Unterschiede zwischen Berufen und auch zwischen Personen mit gleichen Berufen nicht widerspiegeln. Das gilt sowohl für die hochschulische als auch für die berufliche Bildung und folglich auch für den unmittelbaren Vergleich zwischen beiden.

227 Vergleiche Atanassov, Rebecca; Böse, Carolin; Scholz, Moritz; Wolf, Hannah (2023): Verlorene Pflegefachkräfte: Wann die „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme das Anerkennungsverfahren ausbremsen kann und wie Abbrüche vermieden werden können (**bibb.de/dienst/publikationen/de/18999**).

228 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel D 4.

229 Die Arbeitslosenquote gibt die relative Unterauslastung des Arbeitskräfteangebots an, indem sie die (registrierten) Arbeitslosen zu den Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Arbeitslose) in Beziehung setzt.

230 Vergleiche Statistik der BA, Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen) (**statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Arbeitsuche-Arbeitslosigkeit-Unterbeschaeftigung/Produkte/Berufs-qualifikationsspezifische-Arbeitslosenquoten/Berufs-qualifikationsspezifische-Arbeitslosenquoten-Nav.html**).

231 Alternativ zu den Arbeitslosenzahlen der BA werden hier die Erwerbslosenzahlen des Mikrozensus der Berechnung zugrunde gelegt. Die Erwerbslosen sind wegen der unterschiedlichen Abgrenzungen nicht direkt mit den Arbeitslosen vergleichbar. Im Kern werden sie jedoch nach den gleichen Kriterien definiert: Arbeits- bzw. Erwerbslosigkeit, die Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt sowie die Suche nach Arbeit. Vergleiche **doku.iab.de/kurzber/2015/kb1115.pdf**.

232 Vergleiche **doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/Qualo_2020.pdf**. Aktuellere Angaben liegen Stand März 2024 nicht vor.

Auch Analysen des BIBB zeigen, dass sich eine berufliche Höherqualifizierung lohnt:[233]

Nach den Ergebnissen der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 haben Beschäftigte mit einer beruflichen Höherqualifizierung häufiger Fachkarriere[234] gemacht als Beschäftigte ohne berufliche Höherqualifizierung (65 zu 38 %). Sie übten auch häufiger eine Vorgesetztenfunktion aus als betrieblich Ausgebildete ohne berufliche Höherqualifizierung (45 zu 23 %). Mit einem durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von 3.900 Euro verdienten sie zudem im Schnitt rund 900 Euro mehr. Unmittelbar nach dem Nutzen befragt (subjektive Einschätzung), gab rund die Hälfte der befragten Erwerbstätigen mit höherqualifizierender Berufsbildung an, dass diese im Hinblick auf Einkommen und eine anspruchsvolle Position sehr viel oder zumindest viel genutzt habe; im Hinblick auf eine Gesamtbeurteilung („alles in allem betrachtet") äußerten dies zwei von drei Befragten.[235]

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung findet alle sechs Jahre statt. Die Feldphase der aktuellen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 läuft bis April 2024, insofern können im vorliegenden Berufsbildungsbericht noch keine aktuelleren Ergebnisse abgebildet werden.

Wie Analysen des BIBB anhand der Daten des Mikrozensus zeigen, lag der Bevölkerungsanteil mit höherqualifizierender Berufsbildung (und vergleichbaren Abschlüssen[236]) mit leichten Schwankungen in den Jahren 2005 bis 2018 zwischen 7 und 9 %. Der Bevölkerungsanteil mit Hochschulabschluss hat sich hingegen relativ kontinuierlich von 12 auf 18 % erhöht.[237] 2022 betrug der Anteil 20 %. Der Bevölkerungsanteil der Personen mit höherqualifizierender Berufsbildung stieg leicht auf 11 %. Bei der Interpretation der Ergebnisse im Zeitverlauf muss die weitreichende Veränderung der Erhebungsmethodik des Mikrozensus im Jahr 2020 berücksichtigt werden.

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erhebt jährlich die Teilnahme und den Prüfungserfolg an Fortbildungsprüfungen nach BBiG oder HwO. Demnach kam es im ersten Pandemiejahr (2020) zu einem deutlichen Rückgang bei den Fortbildungsprüfungen. Die Zahl der Teilnahmen verringerte sich im Vergleich zu 2019 um 13.146 (–12,1 %) auf 95.715. Die Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen sank auf 78.285. Das entspricht einem Rückgang um 11.991 (–13,3 %). Seitdem sind wieder Anstiege zu verzeichnen. 2022 lag die Zahl der Prüfungsteilnahmen bei 102.087. Das sind 1.716 (+1,7 %) mehr als 2021. Verglichen mit 2020, dem Jahr mit den stärksten Rückgängen, betrug das Plus 6.372 (+6,7 %).

83.511 Teilnehmende haben eine Fortbildungsprüfung erfolgreich bestanden. Das entspricht einem Anstieg um 528 (+0,6 %) im Vergleich zum Vorjahr. Das Niveau von vor der Pandemie wurde jedoch nicht erreicht. Im Vergleich zu 2019 ist die Zahl der Prüfungsteilnahmen um 6.774 (–6,2 %) gesunken, die Zahl der bestandenen Prüfungen um 6.765 (–7,5 %).

Die Prüfungserfolgsquote lag 2022 bei 81,8 % (Männer: 82,2 %; Frauen: 81,1 %).[238] Seit 2012 (86,9 %) ging die Quote stetig leicht zurück.

Tabelle 20 informiert über die Entwicklung der Prüfungsteilnahmen, der bestandenen Prüfungen und der Prüfungserfolgsquote im Zeitvergleich.

Berufliche Weiterbildung

Vor dem Hintergrund der Transformation und der Dekarbonisierung der Arbeitswelt sowie der demografischen Entwicklung und der verschiedenen Krisen der letzten Jahre wird lebenslanges Lernen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer wichtiger. Berufliche Weiterbildung ist ein zentraler Faktor zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, um in einer sich wandelnden Arbeitswelt mit neuen Kompetenzanforderungen Schritt zu halten.

Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung, zur Innovations- und auch Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Deutschland.

233 Verwiesen sei an dieser Stelle auch auf den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021, der „Höherqualifizierende Berufsbildung – Wege des beruflichen Aufstiegs" als Schwerpunktkapitel hat.

234 Eine Fachkarriere liegt vor, wenn Projekt- oder Budgetverantwortung getragen wird.

235 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021, Kapitel C 3.2.

236 Meisterin-/Meister-, Technikerin-/Techniker- und vergleichbare Fachschulabschlüsse, Erzieherausbildung. Bis einschließlich 2013 sind hierbei auch die Ausbildungen in zwei- und dreijährigen Gesundheits- und Sozialberufen enthalten, was die Betrachtung im Zeitverlauf beeinträchtigt.

237 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021, Kapitel C 3.1.

238 Zum Prüfungserfolg nach der Ausbildung vergleiche **Kapitel 2.4.7**.

Tabelle 20: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO

Jahr	Teilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
2010	110.043	70.758	39.285	93.357	61.497	31.860	84,8	86,9	81,1
2011	118.335	76.884	41.451	102.159	67.545	34.614	86,3	87,9	83,5
2012	118.497	78.123	40.371	102.987	69.012	33.975	86,9	88,3	84,2
2013	115.872	75.333	40.539	100.524	66.720	33.807	86,8	88,6	83,4
2014	115.182	75.108	40.071	98.736	65.541	33.195	85,7	87,3	82,8
2015	115.830	75.660	40.170	97.827	64.692	33.135	84,5	85,5	82,5
2016	113.916	75.096	38.820	96.117	64.140	31.977	84,4	85,4	82,4
2017	112.239	73.902	38.340	94.212	62.724	31.488	83,9	84,9	82,1
2018	108.924	71.661	37.263	91.038	60.477	30.561	83,6	84,4	82,0
2019	108.861	71.829	37.032	90.276	60.120	30.156	82,9	83,7	81,4
2020	95.715	62.205	33.510	78.285	51.111	27.174	81,8	82,2	81,1
2021	100.371	65.850	34.518	82.983	54.537	28.446	82,7	82,8	82,4
2022	102.087	67.434	34.653	83.511	55.407	28.104	81,8	82,2	81,1

Quellen: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3; Zusammenstellung BIBB

Zentrale Ergebnisse zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland sind im AES-Trendbericht beschrieben.[239] Demnach beteiligten sich 58 % der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildung. Die Teilnahmequote verringerte sich im Vergleich zu 2020 leicht um 2 Prozentpunkte, nachdem sie zwischen 2016 und 2020 um zehn Prozentpunkte angestiegen war. Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung lag 2022 bei 48 % und damit deutlich vor der nicht berufsbezogenen (17 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (8 %). Gegenüber 2020 gab es in den drei Segmenten keine oder nur geringfügige Veränderungen von weniger als einem Prozentpunkt.

Frauen und Männer beteiligen sich mit jeweils 58 % an Weiterbildung. Männer beteiligten sich häufiger als Frauen an betrieblicher Weiterbildung (49 vs. 46 %). Frauen nahmen hingegen Aktivitäten der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (9 vs. 6 %) und der nicht berufsbezogenen Weiterbildung (20 vs. 14 %) etwas häufiger wahr als Männer.[240]

Die nachfolgende Darstellung setzt den Schwerpunkt auf die betriebliche Weiterbildung.

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden auch das Weiterbildungsangebot der Betriebe und die Beteiligung der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung in den Blick genommen. Ein Betrieb gilt im IAB-Betriebspanel als Weiterbildungsbetrieb, wenn er Weiterbildungsmaßnahmen fördert, indem er seine Beschäftigten dafür von der Arbeit zumindest teilweise freistellt und/oder die Kosten für die Maßnahmen teilweise oder ganz übernimmt. Der

239 Vergleiche BMBF (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey. AES-Trendbericht. Berlin, Bonn (**bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf**).

240 Die geringere Beteiligung von Frauen an betrieblicher Weiterbildung ist auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass Frauen nach wie vor weniger als Männer ins Erwerbsleben eingebunden sind. Vergleiche BA (2023): Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2022 (Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt). Nürnberg (**statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/Frauen-und-Maenner-Nav.html**).

Fokus liegt dabei auf der klassischen, kursförmig organisierten Weiterbildung.

Laut IAB-Betriebspanel lag der Anteil der Betriebe, die sich an der Weiterbildung ihrer Beschäftigten beteiligen, in den vergangenen Jahren bei etwas mehr als der Hälfte. Über einen längeren Zeitraum betrachtet, war zudem ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe festzustellen. Waren 2001 nur 36 % der Betriebe weiterbildungsaktiv, traf dies 2019 auf 55 % zu.[241]

Im Jahr 2020 im Zuge der Corona-Pandemie war die Weiterbildungsbeteiligung stark gesunken. Der Anteil der Betriebe, die ihren Beschäftigten Weiterbildungsangebote machten, betrug nur noch 34 %.[242] Das IAB nennt als Gründe für diesen Rückgang vor allem die Kontaktbeschränkungen zur Eindämmung der Pandemie, aber auch finanzielle Gründe und unsichere Geschäftserwartungen. Auch für das Jahr 2021 wies das IAB-Betriebspanel eine Weiterbildungsbeteiligung von 34 % aus.[243]

Im dritten Jahr der Corona-Pandemie nahm die betriebliche Weiterbildung wieder an Fahrt auf. Der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsangeboten stieg 2022 um 8 Prozentpunkte auf 42 %. Der Wert von vor der Pandemie wurde jedoch weiterhin verfehlt.[244]

Die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit der Beschäftigtenzahl im Betrieb (Kleinstbetriebe mit unter 10 Beschäftigten: 33 %; Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: 57 %; mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten: 77 %; Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten: 91 %). Anstiege waren in allen Betriebsgrößenklassen zu beobachten. Das Vorkrisenniveau wurde jedoch noch in keinem Größensegment wieder erreicht.[245]

Die höchsten Anteile an weiterbildenden Betrieben finden sich in der Öffentlichen Verwaltung (71 %), im Bereich Erziehung und Unterricht (70 %), im Finanz- und Versicherungswesen (70 %) sowie im Gesundheits- und Sozialwesen (67 %).

Wie viele Beschäftigte von Weiterbildungsangeboten in ihren Betrieben profitieren, wird mithilfe der Weiterbildungsquote der Beschäftigten erfasst. Sie gibt den Anteil der betrieblich weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten an. Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels lag die Weiterbildungsquote der Beschäftigten seit 2011 bei etwa einem Drittel der Beschäftigten, zuletzt 2019 bei 36 %. 2020 ist sie auf 15 % gefallen. 2021 betrug sie 16 %. Auch die Weiterbildungsquote nahm 2022 wieder zu und lag bei 29 %.

Die Weiterbildungsquoten steigen ebenfalls mit zunehmender Betriebsgrößenklasse (Kleinstbetriebe mit unter 10 Beschäftigten: 22 %; Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten: 27 %; mittlere Betriebe mit 50 bis 249 Beschäftigten: 29 %; Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten: 35 %).

Die IAB-Analysen zeigen einen Zusammenhang zwischen dem Anforderungsniveau der Tätigkeit und der Häufigkeit der Weiterbildungsteilnahme. 2019 haben 45 % der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Hochschulabschluss an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Von den Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten waren es hingegen nur 22 %. Infolge der Pandemie ist die Weiterbildungsbeteiligung in beiden Beschäftigtengruppen gesunken. 2020 nahmen noch 20 % derjenigen mit qualifizierten Tätigkeiten an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Die Weiterbildungsquote von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen sank auf 6 %. Somit haben sich Ungleichheiten im Zugang zu Weiterbildung im ersten Jahr der Pandemie

241 Vergleiche Berufsbildungsbericht 2021, Kapitel 2.6.

242 Vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022, Kapitel B 1.2 sowie Dettmann, Eva; Diegmann, André; Mertens, Matthias; Müller, Steffen; Plümpe, Verena; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2021): Die deutsche Wirtschaft in der Pandemie. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020 (IAB-Forschungsbericht 11/2021). Nürnberg (**doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb1121.pdf**).

243 Vergleiche Bennewitz, Emanuel; Klinge, Silke; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2022): Zwei Jahre Corona-Pandemie: Die deutsche Wirtschaft zwischen Krisenstimmung und Erholung – Ein Vergleich der Jahre 2019 und 2021 – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. IAB-Forschungsbericht 20/2022. Nürnberg (**doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb2022.pdf**).

244 Vergleiche Bennewitz, Emanuel; Klinge, Silke; Neu-Yanders, Nathalie; Leber, Ute; Schwengler, Barbara (2023): Auswirkungen des Angriffskrieges auf die Ukraine auf die Betriebe in Deutschland und weitere Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2022. IAB-Forschungsbericht 15/2023. Nürnberg (**doku.iab.de/forschungsbericht/2023/fb1523.pdf**).

245 Vergleiche Schwengler, Barbara; Leber, Ute (2023): Die betriebliche Weiterbildung nahm im dritten Jahr der Corona-Krise wieder an Fahrt auf. IAB-Forum, 19. September 2023 (**iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-nahm-im-dritten-jahr-der-corona-krise-wieder-an-fahrt-auf**).

verschärft.[246] 2021 lag die Weiterbildungsquote von Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen weiterhin bei 6 %. Bei Beschäftigten, deren Tätigkeit einen Hochschulabschluss erforderte, betrug die Weiterbildungsquote 23 % (2020: 22 %). Etwas niedriger mit 18 % (2020: 17 %) war die Weiterbildungsquote innerhalb der Gruppe der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten.

Auch 2022 lag die Weiterbildungsquote der Beschäftigten, die hochqualifizierte Tätigkeiten ausübten, mit 42 % deutlich höher als die Weiterbildungsquoten der Beschäftigten für einfache (15 %) oder qualifizierte Tätigkeiten (33 %). Alle Gruppen verzeichneten Anstiege.

Weiterbildung spielt eine zentrale Rolle, um die individuellen Fähigkeiten an sich verändernde Anforderungen der Arbeitswelt anzupassen und somit individuelle Beschäftigungschancen zu sichern oder zu erhöhen. Allerdings nehmen gerade Beschäftigte, die in Jobs arbeiten, welche relativ gut durch Roboter ersetzt werden können, nur unterdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teil. Dies betrifft insbesondere Weiterbildungen, die IT-Kenntnisse und Soft Skills vermitteln – und damit Qualifikationen, die für den Arbeitsmarkt häufig eine wichtige Rolle spielen. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Analyse des IAB anhand der Daten des NEPS.[247]

Eine aktuelle Analyse des BIBB für den Datenreport zum Berufsbildungsbericht untersucht den betrieblichen Einfluss auf Weiterbildungseinstellungen und -pläne junger Erwachsener mit und ohne berufliche Qualifikation. Als Datenquelle dient ebenfalls das NEPS, das Daten zu betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angeboten sowie zu subjektiver Informiertheit, zu Erwartungen und zu konkreten Plänen junger Beschäftigter in Bezug auf (nonformale) Weiterbildungen bereitstellt. Junge Beschäftigte, die von ihren Betrieben konkrete Weiterbildungsangebote erhalten hatten, waren im Vergleich zu jenen ohne entsprechende Angebote deutlich informierter mit Blick auf Weiterbildungsmöglichkeiten (38 vs. 24 %) und verbanden einen höheren Nutzen (37 vs. 30 %) sowie geringere Kosten (16 vs. 25 %) mit einer potenziellen Weiterbildungsteilnahme. Außerdem planten sie mehr als doppelt so häufig, in den nächsten zwölf Monaten eine nonformale Weiterbildung aufzunehmen (44 vs. 20 %).[248]

Wie Ergebnisse der aktuellen wbmonitor-Umfrage 2022 „Weiterbildungsmarkt im Wandel“ von BIBB und Deutschem Institut für Erwachsenenbildung zeigen, steht die Weiterbildungsbranche vor erheblichen Herausforderungen.[249] Angesichts der unsicheren gesamtwirtschaftlichen Konjunktur sahen 71 % der Einrichtungen die zukünftige Nachfrage nach ihren Leistungen als schwer vorhersehbar an. 45 % der Anbieter gaben an, dass Preiserhöhungen im Bereich ihrer Weiterbildungsangebote zu einer rückläufigen Nachfrage führen.

Die Digitalisierung als weitreichender Transformationsprozess bietet sowohl Chancen als auch Herausforderungen für Weiterbildungsanbieter. Digitale Formate spielten im Jahr 2022 laut einer Mehrheit der Anbieter (62 %) eine wichtige Rolle für die Wettbewerbsfähigkeit. Zugleich erhöht die Möglichkeit der ortsunabhängigen Teilnahme auch den Wettbewerb zwischen den Anbietern. So sah fast die Hälfte der Einrichtungen (46 %) digitale Angebote anderer Anbieter als Konkurrenz an.

Unter sich wandelnden Marktbedingungen wurden viele Anbieter durch Neuerungen im Angebot aktiv. Nahezu zwei Drittel der Einrichtungen (64 %) boten mindestens eine thematisch neue Weiterbildungsveranstaltung an. Jeder zweite Anbieter adressierte neue Zielgruppen mit neu- oder weiterentwickelten Angeboten. 59 % hatten mindestens eine Veranstaltung in Kooperation im Angebot. Häufig war mit kooperativen Angeboten das Motiv verbunden, den hohen Wettbewerbsdruck zu reduzieren.

Auch der Fachkräftemangel ist mittlerweile ein wichtiges Thema für die Branche. 70 % der Anbieter gaben an, Schwierigkeiten bei der Gewinnung

246 Vergleiche Jost, Ramona; Leber, Ute (2021): Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen. IAB-Forum, 20. Dezember 2021 (**iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen**) sowie Berufsbildungsbericht 2022, Kapitel 2.6.

247 Vergleiche Heß, Pascal; Janssen, Simon; Leber, Ute (2023): Beschäftigte in automatisierbaren Jobs bilden sich seltener weiter. In: IAB-Forum 13. November 2023 (**iab-forum.de/beschaeftigte-in-automatisierbaren-jobs-bilden-sich-seltener-weiter**).

248 Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024, Kapitel B 1.2.4.

249 Vergleiche Echarti, Nicolas; Koschek, Stefan; Martin, Andreas; Ohly, Hana: Weiterbildungsmarkt im Wandel. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022. Bonn 2023 (**bibb.de/dienst/publikationen/de/19365**).

geeigneten Weiterbildungspersonals zu haben. Diese Entwicklung ist mit Blick auf die Bedeutung des Bildungsbereichs zur Begleitung aktueller gesellschaftlicher und technischer Transformationsprozesse herausfordernd.[250]

Mit Blick auf die Förderung beruflicher Weiterbildung (ohne Beschäftigungsqualifizierung) sind für 2023 erstmals seit der Corona-Pandemie[251] wieder positive Entwicklungen zu verzeichnen. Im Jahr 2023 haben rund 251.000 Personen (136.000 Männer und 114.000 Frauen) eine geförderte Weiterbildung begonnen. Dies sind im Vergleich zum Jahr 2022 rund 14 % mehr. Wie im Vorjahr zielten zudem 19 % der Eintritte auf das Erreichen eines Berufsabschlusses ab.[252]

Das Nachholen eines anerkannten Berufsabschlusses verbessert die Beschäftigungschancen und bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen erhöhten Schutz vor Arbeitslosigkeit. Gleichzeitig werden für Unternehmen – in Zeiten von Fachkräfteengpässen – dringend benötigte Fachkräfte gewonnen. Um zur Aufnahme einer abschlussorientierten Weiterbildung zu motivieren, wurde mit dem Bürgergeld-Gesetz zum 1. Juli 2023 für Beziehende von Arbeitslosengeld und Bürgergeld ein monatliches Weiterbildungsgeld eingeführt und die 2016 befristet geschaffenen Weiterbildungsprämien für bestandene Zwischen- und Abschlussprüfungen verstetigt. Zudem wurde mit Einführung des Bürgergeldes die Möglichkeit der Förderung unverkürzter Umschulungen flexibilisiert, damit mehr Menschen davon profitieren und mehr Zeit zum Lernen bekommen können. Auch der Erwerb von Grundkompetenzen (z. B. Lese-, Mathe- oder IT-Kenntnisse) wurde erleichtert.

Auch die mit dem Qualifizierungschancengesetz eingeführte und dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung („Arbeit-von-morgen-Gesetz“) reformierte Weiterbildungsförderung für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nimmt weiter an Bedeutung zu. Die positiven Entwicklungen der letzten zwei Jahre haben sich 2023 mit 49.000 Eintritten Beschäftigter in eine geförderte berufliche Weiterbildung fortgesetzt. Im Vergleich zum Vorjahr wurden knapp 9.000 Eintritte mehr gezählt und damit eine Steigerung von 23 % erreicht. Davon entfallen rund 22.000 Eintritte auf eine abschlussorientierte Maßnahme (entspricht einer Steigerung zum Vorjahr von rund 37 %). Damit liefert die Beschäftigtenförderung einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung. Auch erreicht die Beschäftigtenförderung maßgeblich Personen in KMU, die – wie die zuvor erwähnten Daten des IAB-Betriebspanels zeigen – seltener an Weiterbildung teilnehmen. 75 % der Förderungen entfallen auf Beschäftigte in Betrieben mit 1–249 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung spielt bei der Bewältigung des Strukturwandels und damit verbundener Kompetenzanpassungen eine wichtige Rolle. Aus diesem Grund wurde die Weiterbildungsförderung für Beschäftigte mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung mit Wirkung zum 1. April 2024 weiterentwickelt. Die bestehende Förderung wurde insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen deutlich verbessert. Zusätzlich wurde mit dem Qualifizierungsgeld eine Förderung geschaffen, um Betriebe und ihre Beschäftigten zu unterstützen, die von starkem Transformationsdruck betroffen sind. Ziel ist, die Beschäftigten durch bedarfsgerechte Qualifizierung im Betrieb zu halten und Fachkräfte zu sichern.

250 An dieser Stelle sei auf den Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024 verwiesen, der sich in seinem Schwerpunktkapitel C dem Thema Berufliche Bildung in der sozio-ökologischen Transformation widmet.

251 Für eine ausführliche Analyse der Förderung beruflicher Weiterbildung während der Corona-Pandemie vergleiche Büttner, Thomas; Lang, Julia; Schewe, Torben; Stephan, Gesine (2022): Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen während der Covid-19-Pandemie: Weniger Förderungen, stabile Wirkungen. IAB-Kurzbericht 22/2022. Nürnberg. Eine Zusammenfassung wichtiger Ergebnisse der Studie ist zudem Kapitel 2.6 des Berufsbildungsberichts 2023 zu entnehmen.

252 Vergleiche Statistik der BA: Förderung der beruflichen Weiterbildung.

3 Gesamtüberblick der berufsbildungspolitischen Aktivitäten und Programme der Bundesregierung[253]

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Allianz für Aus- und Weiterbildung		
Laufzeit: 2023–2026 **Internetseite:** **aus-und-weiterbildungsallianz.de**	Die Allianz wird weiterhin als zentrale politische Plattform und als Aktionsbündnis die Attraktivität, Qualität, Leistungsfähigkeit und Integrationskraft der dualen Ausbildung stärken.	Die Allianz wird gemäß Koalitionsvertrag fortgeführt. So wird z. B. der erfolgreiche „Sommer der Berufsausbildung" als gleichgerichtet ausgerichtete Öffentlichkeitsarbeit aller Allianzpartner auch 2024 fortgeführt und zeigt dabei die vielfältigen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten der dualen Aus- und Fortbildung auf.
Anerkennung in Deutschland		
Internetseite: **anerkennung-in-deutschland.de**	Informationen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zu geben, den Weg zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten zu weisen und Antragstellungen zu ermöglichen.	Das vom BIBB im Auftrag des BMBF betriebene Portal „Anerkennung in Deutschland" ist die zentrale Informationsplattform der Bundesregierung zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Das Portal verzeichnete 2023 rund 3,9 Millionen Besuche, davon die Mehrheit (53 %) aus dem Ausland. Mit dem Anerkennungsfinder werden spezifische Informationen zum Anerkennungsverfahren und zur für die Anerkennung zuständigen Stelle zur Verfügung gestellt. Über das Portal wird auch in immer mehr Berufen der Zugang zur Online-Antragstellung ermöglicht.
Anerkennungszuschuss		
Laufzeit: Neuanträge bis Juni 2024 **Fördervolumen:** 1,6 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/anerkennungszuschuss.php**	Die Erleichterung des Zugangs zu Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen durch Senkung finanzieller Hürden.	Seit Anfang 2020 gingen fast 12.000 Anträge auf eine finanzielle Unterstützung der Verfahrenskosten sowie rund 1.200 Anträge zur Qualifizierungsförderung ein. Von Anfang 2020 bis Ende 2023 wurde an über 6.400 Personen erstmalig eine Förderung ausgezahlt. Rund 53 % der Geförderten sind Frauen.
ASCOT+ Forschungs- und Transferinitiative: Förderprogramm zur Digitalen Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung		
Laufzeit: 2019–2023 **Fördervolumen:** 9 Mio. Euro **Internetseite:** **ascot-vet.net**	Die Verbesserung von Lehr-/Lernprozessen in der beruflichen Bildung, die objektive Leistungsfeststellung sowie die kompetenzorientierte Weiterentwicklung von Prüfungen.	Ascot+ umfasst sechs Projekte aus den Berufsfeldern gewerblich-technische, kaufmännische und Gesundheitsberufe. Alle Förderprojekte sind bereits ausgelaufen. Zur Ergebnis- und Transfersicherung wird derzeit eine Praxisbroschüre erstellt, die sich an Prüfungs- und Ausbildungspersonal sowie weitere Akteure der beruflichen Bildung richtet.

253 Die dargestellten Aktivitäten liegen in der Verantwortung der jeweils zuständigen Ressorts und werden von diesen im Rahmen der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze (einschließlich Stellen/Planstellen) sowie unter Beachtung der haushaltsrechtlichen und finanzpolitischen Vorgaben vollständig und dauerhaft gegenfinanziert. Haushaltsverhandlungen werden nicht präjudiziert. Der von der Verfassung vorgegebenen Zuständigkeitsverteilung zwischen Bund und Ländern wird Rechnung getragen.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Assistierte Ausbildung		
Seit 2020 als weiterentwickeltes dauerhaftes Unterstützungsinstrument gesetzlich verankert, in dem auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen aufgehen. **Ist-Ausgaben[254]:** 113,46 Mio. Euro 2023 (SGB III und SGB II)	Eine individuell an den Bedürfnissen des jungen Menschen ausgerichtete, kontinuierliche Unterstützung und sozialpädagogische Begleitung vor und während einer betrieblichen Berufsausbildung, die zudem auch auf Betriebsseite ansetzt.	Im Jahr 2023 haben rund 31.000 Menschen (10.000 Frauen und 21.000 Männer) eine Assistierte Ausbildung begonnen. Rund 82 % der Teilnehmenden (81,1 % der Frauen und 82,9 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)		
Laufzeit: seit 1996 **Haushaltsansatz:** rund 852 Mio. Euro Bundesmittel 2024 (Finanzierung: 78 % Bund und 22 % Länder) **Internetseite:** **aufstiegs-bafoeg.de**	Der Ausbau der beruflichen Höherqualifizierung sowie die Stärkung der Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses in Deutschland.	2022 wurden mit dem AFBG 192.374 Menschen (davon 107.577 männlich und 84.797 weiblich) bei ihrer Aufstiegsqualifikation im beruflichen System gefördert.
Aufstiegsstipendium		
Laufzeit: seit 2008 **Fördervolumen:** 26,8 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **sbb-stipendien.de/aufstiegsstipendium**	Die Unterstützung von Berufserfahrenen mit herausragenden beruflichen Leistungen für ein erstes Hochschulstudium; Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sowie Erhöhung der Durchlässigkeit des Bildungssystems.	In 2023 wurden 1.103 Stipendiatinnen und Stipendiaten neu in die Förderung aufgenommen (männlich: 376, weiblich: 727, divers: 0). Seit Programmstart sind insgesamt bereits über 16.000 Aufstiegsstipendien vergeben worden. Seit 2023 ist eine schrittweise Erhöhung von 1.000 auf 1.500 Stipendien jährlich angestrebt.
Ausbildungsoffensive Pflege		
Laufzeit: 2019–2023 **Internetseite:** **pflegeausbildung.net**	Die Unterstützung der Einführung der 2020 begonnenen neuen Pflegeausbildungen nach dem Pflegeberufegesetz und die weitere Steigerung der Zahl der Auszubildenden und der ausbildenden Einrichtungen.	In der „Ausbildungsoffensive Pflege“ wurden insgesamt 111 Maßnahmen entwickelt, um gut ausgebildete und engagierte Pflegefachkräfte für das Berufsfeld zu gewinnen und Pflegeschulen sowie ausbildende Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen bei der Umstellung auf die neuen Ausbildungen zu unterstützen. Zu den Maßnahmen gehört auch die aktuelle Informations- und Öffentlichkeitskampagne „Pflege kann was“. Die Berichte zur Ausbildungsoffensive Pflege können abgerufen werden unter **pflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive-pflege/berichte.html**.
Ausbildungsvermittlung (§ 35 ff. SGB III)		
Internetseite: **arbeitsagentur.de**	Die Unterstützung von jungen Menschen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und von Arbeitgebern zur erfolgreichen Besetzung ihrer offenen Ausbildungsstellen.	Im Berichtsjahr 2022/2023 wurden insgesamt rund 545.000 Berufsausbildungsstellen bei der BA gemeldet. Dem standen rund 160.000 Ausbildungsbewerberinnen und 262.000 Ausbildungsbewerber (insgesamt: 422.000) gegenüber.
AusbildungWeltweit		
Laufzeit: 2018–2024 **Fördervolumen:** 11 Mio. Euro bis 2023 **Internetseite:** **ausbildung-weltweit.de**	Das Förderprogramm ermöglicht praxisbezogene, weltweite Lernerfahrungen im Rahmen einer dualen oder schulischen Erstausbildung für Auszubildende sowie Auslandsaufenthalte für betriebliches Berufsbildungspersonal. Damit trägt AusbildungWeltweit entscheidend zur Attraktivitätssteigerung der Berufsausbildung bei.	Von 2018 bis zur Antragsrunde im Mai 2023 konnten rund 2.300 Personen gefördert werden. Die Auslandsaufenthalte fanden in über 50 Ländern auf allen Kontinenten statt.

254 Inkl. Ausgaben für Rehabilitationsmaßnahmen.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Außerbetriebliche Berufsausbildungen (§ 76 SGB III)		
Ist-Ausgaben[255]: 205,52 Mio. Euro 2023 (SGB II und III) **Internetseite:** **arbeitsagentur.de**	Das Absolvieren einer Berufsausbildung für benachteiligte junge Menschen bei einem Bildungsträger mit dem Ziel des Übergangs in eine betriebliche Berufsausbildung.	Im Jahr 2023 haben insgesamt 9.000 junge Menschen (3.000 Frauen und 6.000 Männer) eine außerbetriebliche Ausbildung begonnen. Rund 64 % der Teilnehmenden (58,4 % der Frauen und 66,1 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).
BBNE – „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB)		
Laufzeit: 2022–2028 **Fördervolumen:** ca. 43 Mio. Euro (inkl. Europäischer Sozialfonds (ESF-)Kofinanzierung und Programmmanagementkosten) **Internetseiten:** **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/nachhaltigkeit-in-der-beruflichen-bildung/nachhaltigkeit-in-der-beruflichen-bildung_node.html**, **bibb.de/de/161509.php**	Das ESF Plus-kofinanzierte Programm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ des BMBF zielt darauf ab, Ergebnisse vorangegangener Förderungen in die Umsetzung zu bringen und stärker mit bestehenden Angeboten der Berufsbildung zu verzahnen.	Aufbauend auf den Ergebnissen der Förderungen der letzten Jahre, wie bspw. durchgeführte Modellversuche, soll das Programm die Umsetzung der neuen Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ in der Praxis der Ausbildung unterstützen, die Nachhaltigkeitspotenziale weiterer Branchen und Berufe in den Blick nehmen sowie die nachhaltige Transformation durch Berufsbildung gestalten und die Berufsbildung durch Nachhaltigkeit attraktiver machen. Es sind insgesamt drei Förderrichtlinien geplant. Die erste Förderrichtlinie nimmt vor allem die Qualifizierung des ausbildenden Personals in den Blick und wird aktuell umgesetzt (Projektstart Frühjahr 2024).
BBNE – Erhebung zu Nachhaltigkeit in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung/Indikator „Ausbildungspersonal und Nachhaltigkeit (IndAuNa) im BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)“		
Laufzeit: 2022–2026 **Fördervolumen:** rund 108.000 Euro **Internetseite:** **bibb.de/de/1482.php**	Zur Unterstützung des nationalen Monitorings und der nationalen Bildungsberichterstattung zur Verankerung von Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Beruflichen Bildung (BBNE) untersucht das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung mit Förderung des BMBF, welchen Stellenwert Nachhaltigkeit in der Ausbildung hat und in welchem Umfang Betriebe ihr Ausbildungspersonal zum Themenfeld Nachhaltigkeit/BBNE weitergebildet haben.	Insgesamt haben zwischen März 2023 und Februar 2024 rund 3.400 Betriebe aller Branchen und Betriebsgrößenklassen an der Befragung teilgenommen. Erste Ergebnisse enthält der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024. Eine weitere Erhebung ist für 2025 geplant.
Beratungsstelle „Fachkräfte für Kitas und Ganztag an Grundschulen“		
Laufzeit: 2023 **Fördervolumen:** 215.704,70 Euro **Internetseite:** **fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/beratungsstelle-fachkraefte-fuer-kitas-und-ganztag-an-grundschulen-mit-bundesweiter-hotline**	Information und Beratung von Personen zu Einstiegsmöglichkeiten in das Berufsfeld Kita und Ganztag. Fragen zur Ausbildung und zu deren Finanzierung sowie zum beruflichen Quereinstieg werden per Telefon und E-Mail beantwortet. Für jedes Bundesland steht online eine Informationssammlung bereit.	Zwischen 2020 und 2023 wurden mehr als 7.200 Personen individuell per Mail oder Telefon über ihre Einstiegsmöglichkeiten in Kita und Ganztag beraten, davon 950 in 2023.

255 Inkl. Ausgaben für Rehabilitationsmaßnahmen.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF)		
Laufzeit: seit 2016 **Fördervolumen:** 11 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **berufsorientierungsprogramm.de/bop/de/angebot-fuer-zugewanderte/berufliche-orientierung-fuer-zugewanderte-bof/berufliche-orientierung-fuer-zugewanderte-bof_node.html**	Die nachhaltige Integration von nicht mehr schulpflichtigen Personen mit Migrationshintergrund in eine Berufsausbildung.	Seit 2016 haben bundesweit mehr als 8.000 Zugewanderte mit migrationsbedingtem Förderbedarf an BOF-Kursen teilgenommen. Von denjenigen, die einen BOF-Kurs erfolgreich abgeschlossen haben, konnte etwa die Hälfte erfolgreich in eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung vermittelt werden.
Berufsausbildungsbeihilfe (§ 56 SGB III)		
Ist-Ausgaben[256]: 225,66 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **arbeitsagentur.de**	Die Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten während einer Berufsausbildung, einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, der Vorphase einer Assistierten Ausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung.	Im Jahr 2023 wurden durchschnittlich rund 41.000 Menschen während einer Berufsausbildung und rund 14.000 Personen während der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme mit Berufsausbildungsbeihilfe gefördert.
Berufsberatung und Berufsorientierung durch die BA (§ 29 ff. SGB III)		
Internetseite: **arbeitsagentur.de**	Die Unterstützung bei der Berufsorientierung und der Studien- und Berufswahl über das gesamte Erwerbsleben hinweg.	Das Dienstleistungsangebot der Berufsberatung vor dem Erwerbsleben (BBvE) steht Schülerinnen und Schülern aller Schularten (allgemeinbildende und weiterführende berufliche Schulen), Auszubildenden, Hochschülerinnen und Hochschülern und auch jungen Menschen außerhalb von Schule, Ausbildung und Studium zur Verfügung.
Berufsbezogene Deutschsprachförderung nach § 45a Aufenthaltsgesetz		
Ist-Ausgaben: 315,5 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Anerkennung-und-Qualifizierung/Deutsch-lernen-fuer-den-Beruf/deutsch-lernen-fuer-den-beruf-art.html**	Die Vermittlung arbeitsweltbezogener Deutschkenntnisse bis zum Sprachniveau C2 nach dem GER.	Das Kursangebot der Berufssprachkurse wird stetig fortentwickelt. Im Jahr 2023 haben über 155.700 Personen in über 8.830 Kursen an einem Berufssprachkurs teilgenommen (davon 69 % Frauen und 31 % Männer). Von den derzeit erprobten speziellen Sprachkursen für Auszubildende (Azubi-BSK) konnten im Jahr 2023 bereits über 2.000 Auszubildende profitieren.
Berufsbildung ohne Grenzen (BoG)		
Laufzeit: Neue Förderperiode 2024–2027 **Fördervolumen:** 12 Mio. Euro insgesamt **Internetseite:** **berufsbildung-ohne-grenzen.de**	KMU und deren Auszubildende und junge Fachkräfte werden zur grenzüberschreitenden Mobilität in Form von Auslandspraktika beraten. Ziel ist es, die Attraktivität der dualen Ausbildung zu stärken.	Die verlängerte Förderrichtlinie wurde am 21. November 2023 veröffentlicht und läuft bis Ende 2027. In 2023 kann mit 18.542 Beratungen die Zahl aus 2022 (13.788) übertroffen werden. Auch bei den Auslandsentsendungen wurde die Zahl aus 2022 (1.590) im Jahr 2023 mit 2.136 Auslandsentsendungen überschritten. Im Jahr 2023 gab es folgende Veranstaltungen: zwei Netzwerktreffen für die BoG-Beraterinnen und BoG-Berater sowie die Verleihung des Unternehmenspreises, eines Wettbewerbs der Unternehmen, die sich für Auslandsaufenthalte ihrer Auszubildenden einsetzen. Im April und Dezember 2024 sollen wieder zwei Netzwerktreffen stattfinden, welche sich derzeit in der Planung befinden.

256 Inkl. Ausgaben für Rehabilitationsmaßnahmen.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III		
Ist-Ausgaben: 58,66 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **arbeitsagentur.de**	Die Unterstützung von förderungsbedürftigen Schülerinnen und Schülern der allgemeinbildenden Schulen beim Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung.	Im Jahr 2023 haben insgesamt rund 15.000 junge Menschen (jeweils rund 6.000 Frauen und 9.000 Männer) eine Berufseinstiegsbegleitung begonnen. Rund 40 % der Teilnehmenden (34,2 % der Frauen und 45,0 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).
Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48 SGB III)		
Ist-Ausgaben: 75,65 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **arbeitsagentur.de**	Die vertiefte Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung von Schülerinnen und Schülern an allgemeinbildenden Schulen.	Die Berufsorientierungsmaßnahmen werden kontinuierlich umgesetzt.
Berufsorientierungsprogramm (BOP)		
Laufzeit: seit 2008 **Fördervolumen:** 77 Mio. Euro jährlich **Internetseiten:** **berufsorientierungsprogramm.de/bop**, **berufenavi.de**, **berufswahlapp.de**	Trägergestützt die Berufswahlkompetenz von Schülerinnen und Schülern zu fördern.	Das BOP ist das Kernstück der Initiative Bildungsketten. Mit dem BOP soll die berufliche Orientierung in Deutschland weiter ausgebaut und insbesondere an Gymnasien verstärkt werden. Dafür trat zu Beginn 2023 die Novellierung der BOP-Förderrichtlinie in Kraft. Ergänzt werden diese Aktivitäten durch Maßnahmen zur digitalen Berufsorientierung wie das Online-Navigationsportal für die Berufswahl Berufenavi und die berufswahlapp zur Begleitung des Berufswahlprozesses. In diesem Kontext wurde 2023 der D-BOP-Wettbewerb für digitale Berufsorientierungsangebote durchgeführt.
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (§ 51 SGB III)		
Ist-Ausgaben[257]: 206,66 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **arbeitsagentur.de**	Die Unterstützung speziell förderungsbedürftiger junger Menschen in Vorbereitung auf eine Berufsausbildung, die auch mit dem Nachholen eines Hauptschulabschlusses verbunden sein kann.	Rund 46.000 junge Menschen (17.500 Frauen und 28.500 Männer) fanden im Jahr 2023 Zugang zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Rund 54 % der Teilnehmenden (51,2 % der Frauen und 55,3 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).
Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier – BIWAQ		
Laufzeit: 2023–2026 **Fördervolumen:** rund 191 Mio. Euro (davon: rund 97 Mio. Euro Bundesmittel und rund 94 Mio. Euro ESF Plus-Mittel) **Internetseite:** **esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmwsb/biwaq.html**	BIWAQ soll die Beschäftigungsfähigkeit erhöhen und arbeitslose bzw. langzeitarbeitslose Frauen und Männer sowie Menschen mit Migrationshintergrund nachhaltig in Beschäftigung integrieren und ergänzend die lokale Ökonomie (vorrangig KMU in den benachteiligten Quartieren) stärken.	Im Rahmen der fünften BIWAQ-Förderrunde werden von Anfang 2023 bis Mitte 2026 insgesamt 47 Projekte gefördert. Die Projektliste wird abrufbar sein unter: **www.biwaq.de/BIWAQ/DE/Home/home_node.html**
BilRess – Netzwerkbildung und Unterstützung von Bildungsträgern im Bereich Ressourcenschonung und Ressourceneffizienz		
Laufzeit: Juni 2019–Dezember 2024 **Fördervolumen:** 255.122 Euro **Internetseite:** **bilress.de/bilress-netzwerk.html**	Die Verankerung von Ressourcenbildung in den verschiedenen Bildungsbereichen (schulische Bildung; berufliche Bildung; Hochschulbildung; Weiterbildung) und darüber hinaus in Politik, Wirtschaft, Sozialpartnern und Zivilgesellschaft.	Kontinuierlicher Ausbau eines bundesweiten Netzwerks (zweimal jährlich Netzwerkkonferenzen), Sensibilisierung in allen Bildungsbereichen für das Thema „Ressourcenschonung und Ressourceneffizienz“, Erfahrungsaustausch.

257 Inkl. Ausgaben für Rehabilitationsmaßnahmen.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
BILT – Bridging Innovation and Learning in TVET		
Laufzeit: 2019–2025 **Fördervolumen:** 807.424 Euro 2022; 1.318.336 Euro 2023; 7.238.601 Euro (Gesamtförderbetrag) **Internetseiten:** **unevoc.unesco.org/bilt**, **bibb.de/de/113719.php**	Das Ermöglichen von Peer und Policy Learning sowie von gemeinsamer Wissensgeneration für die Berufsbildung zu aktuellen technologischen, umweltbedingten und sozialen Wandlungsprozessen der Arbeitswelt. Der thematische Fokus liegt auf neuen Qualifikationen und Kompetenzen für die Berufsbildung in Europa, Asien-Pazifik und Afrika. Diese zu identifizieren und in nationalen Bildungsprogrammen und Ausbildungsstandards zu verankern, ist eine Herausforderung für die Berufsbildung weltweit.	Das Projekt ist zentraler Baustein der fachlichen Kooperation mit dem UNESCO-Berufsbildungszentrum UNEVOC in Bonn. Die Initiative von UNESCO-UNEVOC und BIBB ist Bestandteil der dritten, internationalen Säule der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung (vergleiche **bibb.de/de/182086.php**). Das Projekt etabliert interregionale Wissensbrücken und gewährleistet den Zugang zu besonders innovativen Partnern aus Asien-Pazifik und Afrika. Hierdurch können auch Entwicklungsimpulse für das duale System in Deutschland gewonnen werden.
Boys'Day – Jungen-Zukunftstag		
Laufzeit: seit 2011 **Fördervolumen:** 672.212 Euro 2023 **Internetseite:** **boys-day.de**	Jungen für eine Ausbildung oder ein Studium in Bereichen wie Gesundheit, Pflege, Soziales, Erziehung und Bildung unabhängig von gängigen Geschlechterklischees zu interessieren.	Seit dem Start 2011 haben mehr als 375.000 Jungen an mehr als 62.000 Angeboten teilgenommen (Stand: 2023). Der Aktionstag findet am 25. April 2024 unter dem Motto „Jetzt kommst du! Klischeefreie Berufs- und Studienwahl für alle" erneut statt.
BQ-Portal – das Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen		
Laufzeit: April 2019–März 2024; Verlängerung: April 2024–Dezember 2026 **Fördervolumen:** 4,9 Mio. Euro (alt); 3 Mio. Euro (neu) **Internetseite:** **bq-portal.de**	Die Unterstützung bei der Durchführung von Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsqualifikationen durch ein Wissensmanagementsystem über ausländische Bildungssysteme und Berufsprofile.	Das Portal enthält 105 Länderprofile mit Informationen zu ausländischen Berufsbildungssystemen und 5.780 Berufsprofile. Im internen Bereich für die Berufskammern sind 2.855 Prüfergebnisse eingestellt.
Bundesprogramm zum Aufbau von Weiterbildungsverbünden		
Laufzeit: Dezember 2020–Dezember 2024 **Höchstförderdauer der einzelnen Projekte:** 36 Monate **Internetseite:** **bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Weiterbildungsverbuende/weiterbildungsverbuende.html**	Mithilfe regionaler Koordinierungsstellen verbindliche Kooperations- und Vernetzungsstrukturen zwischen Unternehmen, Bildungs- und Beratungseinrichtungen sowie allen weiteren wichtigen Akteuren der Weiterbildungslandschaft aufzubauen, um die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere in KMU zu erhöhen. Vor allem mit der zweiten Förderrichtlinie sollen auch branchenübergreifende Qualifizierungen in andere, zukunftsweisende Branchen ermöglicht werden. Das zentrale Koordinierungszentrum leistet einen wichtigen Beitrag, um u. a. den Austausch von Best-Practice-Beispielen sowohl zwischen den Weiterbildungsverbünden als auch mit externen Stakeholdern zu unterstützen.	Förderung von 53 Weiterbildungsverbünden im Bundesgebiet sowie des zentralen Koordinierungszentrums „forum wbv".

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Demokratie leben! – Kompetenznetzwerk „Demokratieförderung in der Beruflichen Bildung“ und vier Modellprojekte		
Laufzeit des Kompetenznetzwerkes: 2020–2024 **Fördervolumen des Kompetenznetzwerkes:** rund 5,4 Mio. Euro (Stand: 13. Dezember 2023) **Internetseite:** **dgb-bildungswerk.de/jugendbildung/das-kompetenznetzwerk-demokratiefoerderung-der-beruflichen-bildung** **Laufzeit der vier Modellprojekte:** 2020–2023 **Fördervolumen der vier Modellprojekte (2020–2023):** rund 2,7 Mio. Euro (Stand: 13. Dezember 2023) **Internetseite:** **demokratie-leben.de/projekte-expertise/kompetenzzentren-und-netzwerke/kompetenznetzwerk-im-themenfeld-berufliche-bildung-ausbildung-inklusive-uebergangssystem**	Das Kompetenznetzwerk entwickelt auf Bundesebene Modelle der Demokratieförderung in der beruflichen Bildung systematisch weiter. Als Kompetenznetzwerk stärken die berufliche Bildung als Ort der Demokratiebildung und bieten hierfür Material und Unterstützung. Besonders im Fokus steht die Qualitätsentwicklung sowie die Verbreitung und Verankerung der Demokratieförderung. Dabei beziehen sie alle Sektoren der beruflichen Bildung, also sowohl betriebliche und schulische Ausbildung, die Praxisphase im dualen Studium als auch das Übergangssystem, mit ein. Zudem begleitet das Kompetenznetzwerk vier Modellprojekte: „DAS geht! Demokratie und Antidiskriminierung in der Ausbildung Sozialer Berufe“; „DEBATTE – Demokratiebildung an (Berufs-)Schulen: Für mehr Toleranz und Teilhabe“; „MitWirkung! – Vielfalt lernen, Perspektiven wechseln, Demokratie erleben“ sowie „STARK in Demokratie“.	Entsprechend der jeweiligen Expertisen in den Handlungsfeldern der Demokratieförderung und beruflichen Bildung arbeiten die drei Träger in folgenden Teilbereichen, welche das Kompetenznetzwerk bilden: Das DGB Bildungswerk ist als Experte für Peer-to-Peer-Ansätze für die Umsetzung der Demokratieförderung von und für junge Menschen, die sich in ihrer dualen oder schulischen Ausbildung oder ihrem dualen Studium befinden, vor Ort in Betrieben und Berufsschulen zuständig. Hierzu gehören auch die betrieblichen Mitbestimmungsstrukturen und Strukturen der Jugendverbände, die im Themenfeld der Ausbildung tätig sind. Über die DGB-Jugend auf Bundesebene werden die Jugenden der Mitgliedsgewerkschaften und die DGB-Jugend-Bezirke ebenfalls eingebunden. Der Verein „Mach’ meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e.V.“ leitet die Fachstelle für Fachpersonal und ist Anlaufstelle für (pädagogische) Betreuungspersonen an den Lernorten Ausbildungsbetrieb und berufsbildende Schule. Er stellt Unterstützungsstrukturen und Expertise zu demokratiefördernden Maßnahmen in der beruflichen und schulischen Ausbildung bereit. „Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gGmbH“ bildet die Fachstelle für Demokratieförderung im Übergangssystem und richtet sich an Ausbilderinnen und Ausbilder, (pädagogische) Fachkräfte im Übergangssystem und weitere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die an den Lernorten Schule und Ausbildungsbetrieb und im Übergangssystem für Bildung zuständig sind. Angesprochen werden außerdem Träger im Bundesprogramm „Demokratie leben“, Fachexpertinnen und Fachexperten in den jeweiligen Bereichen und junge Menschen im Übergangssystem Schule/Beruf.
Deutsch-Israelisches Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung (Israel-Programm)		
Laufzeit: seit 1969 **Fördervolumen:** 0,5 Mio. Euro jährlich **Internetseite:** **govet.international/israel/de/index_israelprogramm.php**	Die Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen von Auszubildenden beider Länder durch ausbildungsbezogene und fachliche Austausche sowie der Dialog und die Beratung zu aktuellen Fragen in der Berufsbildung.	2023 besuchten zehn israelische Fach- und Lehrkräfte aus einem gemeinsamen Bauprojekt Berlin. Auf der re:publica präsentierte sich das Israel-Programm interaktiv und informierte rund 150 Interessierte, zudem gab es einen Impuls des israelischen Ministeriums für Energie am Stand zum Thema Innovation in der Landwirtschaft mit Agri Photovoltaik und Wassermanagement.
Deutsch-Ukrainischer Fachdialog zur nachhaltigen Entwicklung des Obst- und Gemüsesektors		
Laufzeit: Januar 2023–Dezember 2025 (mit einjähriger Verlängerungsoption) **Fördervolumen:** 5 Mio. Euro ohne Verlängerungsoption	Die Erzeugung und Vermarktung von Obst und Gemüse in der Oblast Winnyzja hat sich als Folge der Beratung von staatlichen Schlüsselinstitutionen, des Ausbaus der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie durch die Förderung von strategischen Investitionen und Betriebsgründungen verbessert.	In der Einführungsphase des Projektes wurden die personellen und sachlichen Voraussetzungen für die Projektdurchführung geschaffen, der Operationsplan für die gesamte Projektlaufzeit sowie der Jahresarbeitsplan entwickelt. Im Ergebnisbereich Bildung wurde eine Arbeitsgruppe für die Erarbeitung/Weiterentwicklung einer/der Regionalstrategie zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Obst- und Gemüsesektor und eine Arbeitsgruppe zur Erstellung eines Konzepts/Geschäftsplans zur Einrichtung einer finanziell selbsttragenden landwirtschaftlichen Beratungsstelle (mit besonderem Fokus auf den Obst- und Gemüsebau) an der Agrarfachschule Illintsi eingerichtet.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
DigitalPakt Schule (DPS)		
Laufzeit: 17. Mai 2019–16. Mai 2024 **Fördervolumen:** 6,5 Mrd. Euro Bundesmittel	Der „DigitalPakt Schule“ gestaltet den digitalen Wandel im Schulwesen auf Basis von Art. 104c GG. Der Bund unterstützt Länder und Gemeinden bei Investitionen in die digitale kommunale Bildungsinfrastruktur. Der ursprüngliche DPS ist aufgrund der durch Corona bedingten Schulschließungen um insgesamt drei Zusatzvereinbarungen (ZV) ergänzt worden: Die 1. ZV „Sofortausstattungsprogramm“ ermöglicht die Ausleihe von digitalen Endgeräten an Schülerinnen und Schüler. Die 2. ZV „Administration“ ermöglicht die Förderung der Finanzierung und Ausbildung von Administratorinnen und Administratoren von Bildungsinfrastrukturen. Die 3. ZV „Leihgeräte für Lehrkräfte“ ermöglicht die Ausleihe von digitalen Endgeräten auch an Lehrkräfte.	Aus allen Teilen des Digitalpakts sind bis Ende 2023 insgesamt über 3 Mrd. Euro Bundesmittel von den zur Verfügung stehenden 6,5 Mrd. Euro abgeflossen. Die Mittelbindung im Basispaket liegt den jüngsten Daten zufolge bei rund 4,8 Mrd. Euro, d. h. 95,1 %. Davon profitieren auch berufliche Schulen im gesamten Bundesgebiet. Derzeit befindet sich das BMBF mit den Ländern in intensiven und vertraulichen Gesprächen zu einem Digitalpakt 2.0. Angesichts der Größe der Herausforderung setzt sich das BMBF mit Nachdruck dafür ein, die Schulen in unserem Land mit dem Digitalpakt 2.0 noch zielgenauer und unbürokratischer bei der Digitalisierung zu unterstützen.
Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III)		
Ist-Ausgaben: 21,41 Mio. Euro 2023 (SGB III und SGB II) **Internetseite:** **arbeitsagentur.de**	Die Unterstützung von jungen Menschen mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven bei der Erlangung beruflicher Handlungsfähigkeit und zugleich das Kennenlernen des Ausbildungsbetriebs.	Im Jahr 2023 begannen rund 8.000 junge Menschen (3.000 Frauen und 5.000 Männer) eine Einstiegsqualifizierung.
EURES		
Internetseite: **eures.europa.eu/index_de**	Die Unterstützung der Arbeitsmarktmobilität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Ländern der EU sowie in der Schweiz, in Island, Liechtenstein und Norwegen durch die Bereitstellung spezifischer Informationen sowie von Beratungs- und Vermittlungsangeboten. Darüber hinaus werden auch Unternehmen bei der Stellenbesetzung unterstützt.	Das EURES-Netzwerk Deutschland bietet mit bundesweit insgesamt 247 EURES-Beraterinnen und EURES-Beratern ein umfangreiches Informations- und Beratungsangebot für EU-Bürgerinnen und EU-Bürger zur Arbeitsmobilität an. Im Jahr 2023 hatte das nationale EURES-Netzwerk 91.707 Arbeitnehmerkontakte (2022: 76.804, +20 %) und 31.420 Arbeitgeberkontakte (2022: 20.173, +56 %).
Exzellenzinitiative Berufliche Bildung		
Laufzeit: seit Dezember 2022 **Fördervolumen:** rund 750 Mio. Euro bis 2026 **Internetseite:** **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/strategie-und-zusammenarbeit/exzellenzinitiative-berufliche-bildung/exzellenzinitiative.html**	Die Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung für alle jungen Menschen. Ein besonderer Fokus liegt zudem auf jungen Menschen, die sich zwischen verschiedenen Qualifizierungswegen (duale Berufsausbildung, Fachschule, Studium) entscheiden können.	Die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist eine Dachmarke, unter der bestehende Aktivitäten zur Stärkung der beruflichen Bildung gezielt weiterentwickelt und mit neuen Initiativen gebündelt werden. Die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist am 5. Dezember 2022 gestartet. Bestandteile der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung sind bspw. der Innovationswettbewerb InnoVET Plus, der Ausbau der Berufsorientierung insbesondere an Gymnasien sowie die Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA).

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern (ESF-Sozialpartnerrichtlinie) (Förderperiode 2014–2020) **Wandel der Arbeit sozial-partnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern (ESF-Sozialpartnerrichtlinie) (Förderperiode 2021–2027)**		
Laufzeit: 2015–2022 **Fördervolumen:** 162 Mio. Euro (davon 8,4 Mio. Euro Bundesmittel und 88 Mio. Euro ESF-Mittel) **Laufzeit:** 2022–2027 **Fördervolumen:** rund 240 Mio. Euro (davon 110,5 Mio. Euro ESF-Mittel sowie Bundesmittel) **Internetseiten:** **initiative-fachkraefte-sichern.de, wandelderarbeit.de**	Die Unterstützung der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung und Gleichstellung in Unternehmen.	Bis zum Auslaufen der Richtlinie am 30. September 2022 wurden 172 Projekte in sechs Förderrunden bewilligt. Insgesamt wurden rund 50.000 Beschäftigte in 4.640 Unternehmen erreicht (davon 3.950 KMU). Mitte 2022 startete der erste Aufruf zum Nachfolgeprogramm: „Wandel der Arbeit sozialpartnerschaftlich gestalten: weiter bilden und Gleichstellung fördern (ESF-Sozialpartnerrichtlinie)“. Aus dem ersten Aufruf wurden 35 Vorhaben zur Antragstellung aufgefordert. Im Jahr 2023 erfolgten zwei weitere Aufrufe mit insgesamt 46 ausgewählten Vorhaben. Bis einschließlich 2025 sind sechs Förderaufrufe geplant.
Fachkräftemonitoring		
Laufzeit: 2021–2024 **Internetseite:** **bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/Fachkraeftemonitoring/fachkraeftemonitoring.html**	Die Entwicklung einer Evidenzbasis für die fachkräftepolitische Diskussion, mittels der plausible Entwicklungen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage für die kommenden 5 bis 20 Jahre abgeschätzt werden können.	Das Fachkräftemonitoring ist eine der wichtigsten analytischen Referenzen in der fachkräftepolitischen Diskussion in Deutschland und Grundlage der Fachkräftestrategie der Bundesregierung. Es zeigt auf, wie viele und vor allem in welchen Bereichen Arbeitsplätze in den kommenden 5 bis 20 Jahren wegfallen und neu entstehen könnten. Letzte Veröffentlichung: Szenarien zur Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials und deren Wirkungen auf den Arbeitsmarkt (Stand: Januar 2024, veröffentlicht im Januar 2024), Mittelfristprognose 2023 bis 2027 (Stand: Juli 2023, veröffentlicht im September 2023) und Langfristprojektion 2021–2040 mit Szenario „Fortschrittliche Arbeitswelt“ (Annahmensetzung nach dem Koalitionsvertrag von 2021, Stand: Oktober 2022, veröffentlicht im Februar 2023).
Fachkräftestrategie der Bundesregierung		
Internetseiten: **bmas.de/DE/Arbeit/Fachkraeftesicherung/Fachkraeftestrategie/fachkraeftestrategie.html,** **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/fachkraeftestrategie/fachkraeftestrategie.html**	Die Gewinnung der nötigen Fachkräfte für den Umbau der sozialen Marktwirtschaft hin zu einer sozial-ökologischen Marktwirtschaft durch bessere Bildungschancen, gezielte Weiterbildung, die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung, gute Arbeitsbedingungen sowie durch eine Modernisierung des Einwanderungsrechts.	Mit dem Maßnahmenpaket der branchenübergreifenden Fachkräftestrategie unterstützt die Bundesregierung die Anstrengungen der Unternehmen und Betriebe, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Fünf Handlungsfelder sind zentral: • zeitgemäße Ausbildung, • gezielte Weiterbildung, • Arbeitspotenziale wirksamer heben und Erwerbsbeteiligung erhöhen, • Verbesserung der Arbeitsqualität und Wandel der Arbeitskultur sowie • Einwanderung ausländischer Fachkräfte modernisieren und Abwanderung reduzieren.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Forschungsprojekt „Wasserstoff – ein Zukunftsthema der beruflichen Bildung im Kontext der Energiewende“ (H2PRO)		
Laufzeit: 2022–2024 **Fördervolumen:** 700.000 Euro **Internetseite:** **bibb.de/de/153309.php**	Das Forschungsprojekt „H2PRO“ am BIBB untersucht im Sinne einer Früherkennung, wie sich Kompetenzanforderungen im Rahmen von Ausbildungsberufen, Weiterbildungsstrategien und Qualifizierungsinhalten in Hinblick auf die Umsetzung der Nationalen Wasserstoffstrategie verändern und welche Qualifizierungsbedarfe von Fachkräften durch den Einsatz von Wasserstoff entstehen werden, um daraus Handlungsempfehlungen für die Praxis der Berufsbildung zur Gestaltung des Transformationsprozesses zum Aufbau und Betrieb einer Wasserstoffwirtschaft abzuleiten.	Die Frage, welche Fachkräfte und Qualifikationen zur Wasserstofferzeugung und -nutzung gebraucht werden, wird derzeit wissenschaftlich im Rahmen von Experteninterviews und Fallstudien untersucht. Im Februar 2023 wurden auf einer Fachtagung erste Projektergebnisse präsentiert.
Forum Berufliche Bildung der Nationalen Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung (NP BNE)		
Laufzeit: Seit 2017 **Internetseite:** **bne-portal.de/bne/de/bundesweit/gremien/forum_berufliche_bildung/forum_berufliche_bildung_node.html**	Das Forum Berufliche Bildung agiert als inhaltlicher Treiber und Think-Tank zur Umsetzung des Nationalen Aktionsplans BNE (NAP BNE) und ist durch seinen Vorsitz in der NP BNE vertreten (vergleiche Geschäftsordnung der NP BNE unter **bne-portal.de/bne/shareddocs/downloads/files/gesch%C3%A4ftsordnung_NP_BNE.pdf?__blob=publicationFile&v=8**).	Im Mai 2023 hat das BNE-Forum Berufliche Bildung das Positionspapier „Handlungsorientierung in der Beruflichen Bildung – Potenziale für BNE“ (vergleiche **bne-portal.de/bne/de/news/positionspapier-forum-berufl-bild.html**) beschlossen mit dem Ziel, die Potenziale und Besonderheiten handlungsorientierter Didaktik der beruflichen Bildung im Kontext von BNE zu skizzieren und Querverweise zu anderen Bildungsbereichen herzustellen.
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) – Weiterbildungsbudget		
Ist-Ausgaben[258], [259]: SGB III: 1.537,46 Mio. Euro 2023; SGB II: 594,77 Mio. Euro 2023. Ferner verausgabte die BA für die Leistung „Nachträglicher Erwerb eines Berufsabschlusses“ in 2023 im SGB III Ist-Ausgaben in Höhe von 440,95 Mio. Euro (inkl. Reha). Für das SGB II werden die Ausgaben für den nachträglichen Berufsabschluss nicht getrennt ausgewiesen. **Internetseite:** **bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Foerderung-der-beruflichen-Weiterbildung/foerderung-der-beruflichen-weiterbildung.html**	Die finanzielle Unterstützung von Arbeitslosen und Beschäftigten bei der Wahrnehmung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen.	Im Jahr 2023 wurden rund 300.000 Menschen (139.000 Frauen und 161.000 Männer) mit einer beruflichen Weiterbildung gefördert. Darunter gab es Eintritte in 71.000 abschlussorientierte Maßnahmen. Dabei wurde bei 41.000 Personen der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses gefördert. Auf die berufliche Weiterbildung Beschäftigter entfallen 49.000 Eintritte aller Eintritte in geförderte berufliche Weiterbildung. Darüber hinaus wurden Arbeitsentgeltzuschüsse bei beruflichen Weiterbildungen von Beschäftigten für rund 42.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt.

258 Inkl. Ausgaben für Rehabilitationsmaßnahmen.

259 Bei Ausgaben der einzelnen Maßnahmen im Rechtskreis SGB II handelt es sich um die Ausgaben der 302 gemeinsamen Einrichtungen (gE). Die Werte der 104 zugelassenen kommunalen Träger (zkT) sind nicht enthalten und stehen der BA auch nicht zur Verfügung.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Förderung der Berufsausbildung an landwirtschaftlichen Colleges in der Ukraine (FABU) – zweite Phase		
Laufzeit: Januar 2022–Dezember 2024 **Fördervolumen:** 1,7 Mio. Euro (bei einjähriger Verlängerung: 2,1565 Mio. Euro) **Internetseite:** agrarausbildung-ukraine.net	Die Verbesserung der Methoden und Inhalte der praxisnahen Ausbildung an landwirtschaftlichen Colleges und Lehrzentren sowie die pilothafte Einführung von Elementen der dualen Ausbildung in der landwirtschaftlichen Aus- und Weiterbildung.	Trotz des Angriffskriegs Russlands gegen die Ukraine wurden die Projektaktivitäten fortgesetzt. Zusätzlich zur Weiterentwicklung der Curricula wurden die ukrainischen Partner verstärkt dabei unterstützt, die technischen und inhaltlichen Voraussetzungen für die Durchführung von mobilen Unterrichtseinheiten aufzubauen. Zudem wurden fünf Agrarcolleges und vier landwirtschaftliche Lehrzentren mit Anschaffungen wie Generatoren, Laptops und anderen technischen Geräten unterstützt, um die technische Durchführung des Unterrichts unter Kriegsbedingungen aufrechtzuerhalten.
Förderung der Entwicklung und Erprobung eines Master-Studienprogramms im Bereich Management und Teaching für internationales Berufsbildungspersonal (MasterVET)		
Laufzeit: 2019–2024 **Fördervolumen:** 1,5 Mio. Euro **Internetseite:** berufsbildung-international.de/foerderung/bekanntmachungen-und-foerderaufrufe/weitere-bekanntmachungen/neue-bmbf-foerderrichtlinie-zur-foerderung-eines-master-studienganges-management-teaching-fuer-internationales-berufsbildungspersonal	Die Entwicklung eines englischsprachigen Masterprogramms für Berufsbildungspersonal und/oder zukünftige Fach- und Führungskräfte aus dem Ausland im Bereich Bildungsmanagement.	Mit Beginn des Wintersemesters 2022 starteten 16 Studierende aus 12 Ländern das berufsbegleitende Studium zum „Master of Vocational Education and Innovation“.
Förderung der Entwicklung und Implementierung von Ausbildungsclustern International (ClusterVET)		
Laufzeit: 2019–2027 **Fördervolumen:** 1,2 Mio. Euro **Internetseite:** berufsbildung-international.de/foerderung/bekanntmachungen-und-foerderaufrufe/weitere-bekanntmachungen/qualifizierung-von-fachkraeften-deutscher-unternehmen-in-ausbildungsclustern-im-ausland	Die Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsclustern, die zur nachfrageorientierten Aus- und Weiterbildung von Fachkräften deutscher Unternehmen (insbesondere KMU) im Ausland beitragen.	Es wird ein Weiterbildungscluster für deutsche Unternehmen erprobt, um lokale Fachkräfte bedarfsgerecht zu qualifizieren. Dafür werden analoge und digitale Schulungsmodule (sogenannte Mixed-Reality-Lernszenarien) entwickelt und die digitalen Module mittels „Virtual Reality“-Technik umgesetzt.
Förderung der Forschung zur Internationalisierung der Berufsbildung (IBBF)		
Laufzeit: 2017–2025 **Fördervolumen:** 5,9 Mio. Euro bis 2023 **Internetseite:** berufsbildung-international.de/foerderung/bekanntmachungen-und-foerderaufrufe/weitere-bekanntmachungen/bmbf-foerderinitiative-unterstuetzt-die-forschung-zur-internationalisierung-der-berufsbildung	Die Stärkung der institutionalisierten Berufsbildungsforschung zur internationalen Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung in Deutschland und ausgewählten Partnerländern weltweit.	Insgesamt wurden 16 Projekte zu aktuellen Themen der Berufsbildungskooperationen gefördert. Deutsche Universitäten und Forschungsinstitute arbeiten in 11 verschiedenen Ländern mit ihren Partnerorganisationen an den international ausgerichteten Forschungsvorhaben.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Förderung der Internationalisierung der Berufsbildung (IBB)		
Laufzeit: 2017–2024 **Fördervolumen:** 23,5 Mio. Euro bis 2023 **Internetseite:** **berufsbildung-international.de/foerderung/bekanntmachungen-und-foerderaufrufe/weitere-bekanntmachungen/bmbf-bekanntmachung-zur-foerderung-der-internationalisierung-der-berufsbildung**	Die nachfrageorientierte Entwicklung von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen für internationale Märkte sowie von Beiträgen zu Berufsbildungsreformen der Partnerländer, mit denen das BMBF eine Berufsbildungskooperation unterhält.	Insgesamt wurden 75 Projekte in 20 Ländern gefördert. Davon unterstützt ein großer Teil die im Drittland relevanten Berufsbildungsreformen oder den Markteintritt deutscher Bildungsanbieter.
Förderung der World und EuroSkills (Teilnahme der deutschen Mannschaft sowie Veranstaltung)		
Laufzeit: seit 2009 **Fördervolumen:** seit Förderbeginn über 15 Mio. Euro **Internetseite:** **worldskillsgermany.com/de**	Die Steigerung von Attraktivität, Qualität und Stärkung der Internationalisierung der beruflichen Bildung.	Aus gegebenem Anlass fanden 2023 die EuroSkills in Danzig (und nicht in St. Petersburg) in 43 Disziplinen mit 576 Fachkräften aus 32 Nationen statt. Das deutsche Team (30 Fachkräfte) konnte in 27 Wettkampfdisziplinen insgesamt 5 Gold-, 9 Silber-, 1 Bronze- und 8 Exzellenzmedaillen holen. Die Vorbereitungen für die WorldSkills 2024 in Lyon laufen bereits. Austragungsort der EuroSkills 2027 wird Düsseldorf sein.
Förderung des studentischen Wohnens und des Wohnens für Auszubildende als Teilbereich des sozialen Wohnungsbaus („Junges Wohnen“)		
Laufzeit: seit 2023 **Fördervolumen:** im Programmjahr 2023 Bundesfinanzhilfen in Höhe von 500 Mio. Euro **Internetseite:** **bmwsb.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/Webs/BMWSB/DE/2023/04/junges-wohnen.html**	Die Finanzhilfen des Bundes sind für Programme der Länder zur Förderung des studentischen Wohnens und des Wohnens für Auszubildende bestimmt. Mit den Mitteln soll die Wohnraumversorgung von Studierenden und Auszubildenden, die sich insbesondere aufgrund ihres Einkommens am Markt nicht angemessen mit Wohnraum versorgen können und auf Unterstützung angewiesen sind, durch Wohnheimplätze unterstützt werden.	Der verfassungsrechtlichen Zuständigkeit entsprechend wurde die Förderung des „Jungen Wohnens“ als Teilprogramm im Rahmen des sozialen Wohnungsbaus umgesetzt und erstmals im Programmjahr 2023 eine gesonderte Verwaltungsvereinbarung Junges Wohnen abgeschlossen. Dabei zielt die Verwaltungsvereinbarung auf die besonders dringliche Schaffung von Wohnplätzen in Studierenden- und Auszubildendenwohnheimen ab. Aufgrund der positiven Resonanz und des sich abzeichnenden Erfolges wird das Programm auch im Programmjahr 2024 mit 500 Mio. Euro Bundesfinanzhilfen fortgesetzt.
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)		
Ist-Ausgaben: 48,74 Mio. Euro 2023	Die Möglichkeit von niedrigschwelligen, insbesondere psychosozialen oder aufsuchenden Beratungs- und Unterstützungsangeboten für junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren, die mit hinreichender Wahrscheinlichkeit Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II haben, aber von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht (mehr) erreicht werden.	Im Jahr 2023 traten laut Statistik der BA rund 10.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in eine Maßnahme nach § 16h SGB II ein. Erste positive Erkenntnisse hat das IAB unter **iab-forum.de/einbeziehung-schwer-zu-erreichender-junger-menschen-in-die-grundsicherung-eine-erfolgsgeschichte** veröffentlicht.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Förderung von Implementierungsprojekten von Organisationen der Wirtschafts- und Sozialpartner im Rahmen der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (WiSoVET)		
Laufzeit: 2019–2025 **Fördervolumen:** 6,4 Mio. Euro bis 2023 **Internetseite:** **berufsbildung-international.de/foerderung/bekanntmachungen-und-foerderaufrufe/foerderung-der-wirtschafts-und-sozialpartner-implementierungsprojekte-im-rahmen-der-internationalen-berufsbildungszusammenarbeit-des-bmbf**	Die Mitwirkung der Kammer- und Arbeitnehmerorganisationen an der Ausgestaltung der bilateralen Berufsbildungskooperationen des BMBF.	Für die Berufsbildungskooperationen des BMBF wird die Einbeziehung der Wirtschafts- und Sozialpartner in 16 Einzel- und Verbundprojekten entwickelt und erprobt. Die operative Mitwirkung der Kammer- und Arbeitnehmerorganisationen unterstützt die Gestaltung und Umsetzung der Berufsbildungsreformen in den Partnerländern. Die Projekte stärken auch die Sichtbarkeit der beruflichen Ausbildung in Partnerländern, bspw. durch die Etablierung und Verleihung von Berufsbildungspreisen.
Förderung von Jugendwohnheimen (§§ 80a und 80b SGB III)		
Ist-Ausgaben: 2,11 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **arbeitsagentur.de**	Die Förderung von Sanierungs-, Modernisierungs- sowie zum Teil Neubaumaßnahmen von Jugendwohnheimen.	Im Jahr 2023 wurden 7 Anträge auf eine Zuschussförderung gestellt. Seit 2012 hat die BA insgesamt 107 Antragstellungen zu verzeichnen. 22 Anträge konnten bisher abschließend bearbeitet werden, 36 Anträge wurden zurückgezogen und weitere 15 Anträge abgelehnt bzw. widerrufen. Eine umfassende und ausführliche Beratung sowie Interaktion der Beteiligten sind das Fundament in diesem sehr komplexen Prozess.
Förderung von Maßnahmen zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels		
Laufzeit: seit 2011 **Fördervolumen:** über 90 Mio. Euro, davon etwa 20,1 % für Bildungsmodule (laufende Bildungsprojekte: ca. 4,6 Mio. Euro 2023; neu bewilligte Projekte: ca. 1,7 Mio. Euro 2023) **Internetseite:** **z-u-g.org/das**	Die Entwicklung von Bildungsmodulen zur Anpassung an den Klimawandel u. a. für die berufliche Aus- und Weiterbildung.	Im Jahr 2023 wurden 35 Einzelvorhaben im Bildungsbereich gefördert. 12 neue Vorhaben wurden im selben Jahr bewilligt.
Förderung von Projekten der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit (CooperationVET)		
Laufzeit: seit 2022 **Fördervolumen:** 1,5 Mio. Euro **Internetseite:** **berufsbildung-international.de/foerderung/bekanntmachungen-und-foerderaufrufe/rahmenbekanntmachung-cooperationvet**	Bedarfsorientiert die Reformbestrebungen der Partnerländer zu unterstützen und hierfür die notwendigen Kompetenzen deutscher Akteure der beruflichen Bildung einzubinden.	Es wurden bis Ende 2023 insgesamt vier Förderaufrufe für Mexiko, Indien und Lettland veröffentlicht. Weitere Förderaufrufe sind geplant und in Vorbereitung.
Gesamtstrategie Fachkräfte in Kitas und Ganztag		
Laufzeit: 2023–2024 **Internetseite:** **fruehe-chancen.de/themen/fachkraefte-und-qualifizierung/gesamtstrategie-fachkraefte-in-kitas-und-ganztag**	Gewinnung und Bindung von Fachkräften für Kindertagesbetreuung und Ganztagsbetreuung an Grundschulen, um allen Kindern Bildungs- und Teilhabechancen von Anfang an zu ermöglichen und zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit beizutragen.	Gemäß Auftrag aus dem Koalitionsvertrag entwickelt der Bund gemeinsam mit den Ländern und weiteren relevanten Akteuren eine Gesamtstrategie mit Empfehlungen zu Maßnahmen für die Fachkräftegewinnung und -bindung. Es sollen zusätzliche Arbeitspotenziale gehoben, die Ausbildung und Arbeitsbedingungen attraktiver gestaltet, Quereinstiege erleichtert und die Integration von ausländischen Fachkräften verbessert werden.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Gesetz und Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung		
Internetseiten: **bundesregierung.de/breg-de/themen/arbeit-und-soziales/fachkraefteeinwanderungsgesetz-2182168**, **Portal der Bundesregierung für Fachkräfte aus dem Ausland:** **make-it-in-germany.com/de**	Die Einwanderung von Fach- und Arbeitskräften aus Drittstaaten soll erleichtert werden und deutlich steigen. Fachkräfte sollen schneller in Deutschland arbeiten können. Mit dem neuen Gesetz und der Verordnung wird die Fachkräftestrategie der Bundesregierung gestützt.	Der Deutsche Bundestag und der Bundesrat haben im Sommer 2023 ein Gesetz und eine Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung beschlossen. Die neuen Regelungen aus dem Gesetz treten seit 18. November 2023 schrittweise in Kraft. Damit mehr Drittstaatsangehörige für eine Ausbildung oder ein Studium nach Deutschland kommen und hier im Anschluss als Fachkräfte in Deutschland erwerbstätig werden, erfolgen Verbesserungen im Bereich der Bildungsmigration. So wird bei Aufenthalten zur betrieblichen Berufsausbildung ab dem 1. März 2024 auf die Vorrangprüfung verzichtet. Für Ausbildungsplatzsuchende werden ab dem 1. März 2024 die Möglichkeiten zu Neben- und Probebeschäftigung ausgeweitet, die Erteilungsdauer der Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Suche nach einem Ausbildungsplatz an die zur Studienplatzsuche auf neun Monate angeglichen und die Altersgrenze für diesen Antrag von 25 auf 35 Jahre angehoben. Auf dem Informationsportal der Bundesregierung „Make it in Germany“ wird zu diesen wie zu allen weiteren rechtlichen Änderungen informiert.
Gesetz zur Beschäftigungssicherung infolge der COVID-19-Pandemie (Beschäftigungssicherungsgesetz – BeschSiG)		
Sonderregelung in § 106a SGB III, befristet bis 31. Juli 2024 **Internetseite:** **bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/beschaeftigungssicherungsgesetz.html**	Die Erhöhung des Anreizes für Arbeitgeber und Beschäftigte, Zeiten der Kurzarbeit für berufliche Weiterbildung zu nutzen.	Hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge und betriebsgrößenabhängige pauschale Erstattung der Lehrgangskosten der Weiterbildungsmaßnahme auch über das Ende der Kurzarbeit hinaus. Die Laufzeit wurde durch das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung verlängert.
Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (Aus- und Weiterbildungsgesetz)		
Dauerhafte Weiterentwicklung des Rechtsrahmens arbeitsmarktpolitischer Instrumente u.a. im Bereich der Weiterbildungsförderung. Inkrafttreten der Änderungen der Weiterbildungsförderung: 1. April 2024. **Internetseite:** **bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/weiterbildungsgesetz.html**	Die Vereinfachung der Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter (§ 82 SGB III), Einführung eines Qualifizierungsgeldes für besonders von der Transformation betroffene Unternehmen sowie Umsetzung einer Ausbildungsgarantie, um jungen Menschen den Zugang zu einer Berufsausbildung, stets vorrangig im Betrieb, zu ermöglichen.	Das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (sogenanntes Aus- und Weiterbildungsgesetz) wurde am 20. Juli 2023 im Bundesgesetzblatt verkündet und tritt in wesentlichen Teilen zum 1. April 2024 in Kraft.
Gesetz zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung, zu Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften		
Das Gesetz wurde am 15. Dezember 2023 verkündet.	Ziel ist insbesondere die Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung durch Einführung einer Ausbildungsvergütung für Studierende und eine Verbesserung der Finanzierung des praktischen Teils der Studiengänge für ausbildende Einrichtungen. Zudem werden Anerkennungsverfahren für ausländische Pflegefachkräfte vereinheitlicht und vereinfacht.	Die Regelungen zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung und zu Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege traten im Wesentlichen zum 1. Januar 2024 in Kraft.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Gesetz zur Weiterentwicklung der Qualität und zur Verbesserung der Teilhabe in Tageseinrichtungen und in der Kindertagespflege (KiQuTG)		
in Kraft seit 2019 Finanzielle Beteiligung des Bundes: **2019–2022:** rund 5,5 Mrd. Euro („Gute-KiTa-Gesetz“) **2023–2024:** rund 4 Mrd. Euro (KiTa-Qualitätsgesetz)	Ziel des KiQuTG ist es, die Qualität frühkindlicher Bildung und Betreuung bundesweit weiterzuentwickeln und die Teilhabe an Angeboten früher Bildung zu verbessern. Hierzu ergreifen die Länder Maßnahmen anhand ihrer individuellen Bedarfe und der konkreten Situation der Kindertagesbetreuung im Land. Der Bund stellt zum Ausgleich Mittel über eine Änderung der vertikalen Umsatzsteuerverteilung bereit. Seit 2023 (Änderung durch das KiTa-Qualitätsgesetz) sind die Länder verpflichtet, ihre Maßnahmen überwiegend in den Handlungsfeldern zu ergreifen, die für die Qualität von besonderer Bedeutung sind. Dazu gehören insbesondere auch die personalbezogenen Handlungsfelder (Gewinnung und Sicherung qualifizierter Fachkräfte, Verbesserung des Fachkraft-Kind-Schlüssels, Stärkung der Leitung).	Seit 2019 konnte die Qualität der frühkindlichen Bildung und Betreuung bundesweit verbessert werden, hierzu haben auch das KiQuTG und das damit verbundene finanzielle Engagement des Bundes beigetragen. Das Monitoring zu KiQuTG zeigt u. a. Verbesserungen beim Betreuungsschlüssel und beim Ausbau von Ausbildungskapazitäten und Qualifizierungsangeboten. Bund und Länder haben mit Wirkung zum 1. Januar 2023 die Maßnahmen für die Jahre 2023 und 2024 unter Berücksichtigung der Änderungen im KiTa-Qualitätsgesetz vereinbart.
Girls’Day – Mädchen-Zukunftstag		
Laufzeit: seit 2001 **Fördervolumen:** 680.753 Euro in 2023 **Internetseite:** girls-day.de	Der Girls’Day ist das weltweit größte Berufsorientierungsprojekt für Schülerinnen. Ziel ist es, Mädchen darin zu bestärken, bei der Studien- oder Berufswahl ihren Interessen und nicht vermeintlichen Klischees zu folgen und so Mädchen insbesondere für eine Ausbildung oder ein Studium in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik zu interessieren.	Seit dem Start haben über 2,2 Millionen Mädchen an mehr als 172.000 Angeboten teilgenommen (Stand: 2023). Der Girls’Day hat 2023 neue Rekordzahlen erzielt, dabei gab es insgesamt 13.795 Angebote und 126.245 Plätze für Mädchen. Zum Vergleich: Der bisherige Höchststand bei den Angeboten aus dem Jahr 2018 lag bei 10.508 Angeboten. Am 25. April 2024 wird der Girls’Day unter dem Motto „Jetzt kommst du! Klischeefreie Berufs- und Studienwahl für alle“ stattfinden.
GOVET – Zentralstelle der Bundesregierung für internationale Berufsbildungskooperation im BIBB		
Laufzeit: seit 2013 **Fördervolumen:** 0,5 Mio. Euro jährlich **Internetseite:** govet.international/de	Die Unterstützung der Bundesregierung bei der Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer Strategien in der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit, die Beantwortung von Anfragen aus dem Ausland sowie die Entwicklung und Verbreitung von Informationen über das deutsche Berufsbildungssystem.	2023 führte GOVET anlässlich des zehnjährigen Jubiläums der Strategie der Bundesregierung zur internationalen Berufsbildungszusammenarbeit eine Fachkonferenz durch, beantwortete rund 450 Anfragen aus 67 Ländern zur deutschen Berufsbildung und Berufsbildungszusammenarbeit, informierte mit einem zehnsprachigen Internetauftritt und Informationsprodukten in 14 Sprachen zur beruflichen Bildung und betreute mehr als 55 Besuchergruppen mit über 750 Teilnehmenden aus 50 Ländern und Regionen.
„hoch & weit“ – Informationsportal zur wissenschaftlichen Weiterbildung		
Laufzeit: 2020–2024 **Fördervolumen:** 6,1 Mio. Euro **Internetseite:** hoch-und-weit.de	Das Portal bei der Hochschulrektorenkonferenz zielt darauf, der lückenhaften Informationslage zu hochschulischen Weiterbildungsangeboten entgegenzuwirken. Es informiert bundesweit und tagesaktuell über hochschulische Weiterbildungsangebote insgesamt.	Das Portal ist im April 2022 online gegangen.
iMOVE: Training – Made in Germany		
Laufzeit: seit 2001 **Fördervolumen:** 0,6 Mio. Euro jährlich **Internetseite:** imove-germany.de	Die Unterstützung deutscher Bildungsunternehmen bei der Erschließung internationaler Märkte.	2023 hat iMOVE sieben eigene Veranstaltungen (Länderseminare, „VET on the move“ -Webinare und -Präsenzevents) durchgeführt sowie Delegationsreisen in elf Länder begleitet bzw. Messebeteiligung vor Ort realisiert. Zusätzlich gab iMOVE sechs Publikationen heraus.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Informationskampagne „Die Duale“		
Laufzeit: seit 2020 **Fördervolumen:** rund 3 Mio. Euro jährlich **Internetseite:** **die-duale.de**	Das Informieren von jungen Menschen und ihren beratenden Fürsprecherinnen und Fürsprechern über die vielfältigen Möglichkeiten der dualen Berufsbildung.	Die Kampagne „Die Duale“ ist integriert in die Kommunikationsstrategie zur Exzellenzinitiative Berufliche Bildung. Für 2024 ist eine inhaltliche Weiterentwicklung der Kampagne geplant und zum Teil bereits umgesetzt (z. B. neue Kampagnen-Website, neue Motive). Die Kampagne soll stärker als bisher junge Menschen erreichen, die vor ihrer Bildungsentscheidung stehen.
Informationskampagne „Du + deine Ausbildung = Praktisch unschlagbar!“ (IKBB)		
Laufzeit: seit 2016 **Fördervolumen:** rund 6 Mio. Euro jährlich **Internetseite:** **praktisch-unschlagbar.de**	Die Begeisterung von Jugendlichen für die berufliche Bildung und ihre attraktiven Karriere- und Aufstiegschancen zu steigern.	Die IKBB setzt weiterhin stark auf digitale Kommunikation. Junge Menschen sollen insbesondere durch Social Media von den Vorteilen der beruflichen Bildung überzeugt werden. Neben ständiger Bespielung finden sich dort zielgruppenaffine Videoinhalte. Die IKBB wird im Jahr 2024 mit der Informationskampagne „Die Duale“ zusammengelegt.
Initiative Bildungsketten		
Laufzeit: Phase II der Initiative: 2021–2026 (Laufzeit der Bund-Land-Vereinbarungen) **Fördervolumen:** Finanzierung über BOP, SGB-Regelungen, BA- sowie Länderförderungen **Internetseite:** **bildungsketten.de**	Die Unterstützung von Jugendlichen bei einem reibungslosen Übergang von Schule in Ausbildung und Beruf. Hierzu werden die unterschiedlichen Förderinstrumente von Bund (BMBF, BMAS, BA) und Ländern aufeinander abgestimmt und miteinander verzahnt.	Für die zweite Phase 2021 bis 2026 wurden 14 Bund-Land-Vereinbarungen bis Ende 2023 abgeschlossen. Zwei weitere befinden sich aktuell in Verhandlungen oder stehen kurz vor dem Abschluss.
Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA)		
Laufzeit: 2024–2027 **Fördervolumen:** 120 Mio. Euro **Internetseite:** **bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2023/07/230731_überbetriebliche-ausbildung.html**	Mit INex-ÜBA sollen innovative, auf die Ausbildung bezogene Konzepte zur Gestaltung exzellenter Lehr-/Lernorte erprobt und umgesetzt werden. Diese sollen insbesondere zur Qualitätssteigerung und -entwicklung der ÜBA auch unter Anwendung zukunftsorientierter Technologien und innovativer Methoden beitragen, um exzellente Bildungsarbeit in ÜBS zu ermöglichen.	Bis zum 31. Dezember 2023 konnten Projektideen von interessierten ÜBS als Projektskizze eingereicht werden. Im Anschluss erfolgen das Bewertungsverfahren sowie die Bewilligung der förderwürdigen Anträge.
Initiative Klischeefrei		
Laufzeit: seit Dezember 2016 **Fördervolumen:** 1,8 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **klischee-frei.de**	Alle an Berufsorientierungsprozessen Beteiligten zu informieren, zu vernetzen und zu qualifizieren, um jungen Menschen eine an individuellen Stärken und Interessen orientierte Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees zu ermöglichen.	Der Initiative haben sich bereits 610 Partnerorganisationen angeschlossen und unterstützen diese, darunter zahlreiche Bundesressorts, Länder, Sozialpartner, Bildungseinrichtungen und Unternehmen. Die 2022 veröffentlichten Methodensets „Klischeefrei zu Berufen beraten“ und „Klischeefrei durch die Grundschule“ werden von Fachkräften intensiv genutzt. 2023 wurde das neue Methodenset „Klischeefrei im Unternehmen“ entwickelt und dieses wird 2024 erscheinen.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Initiative „Lernprozessbegleitung am Arbeitsplatz: Qualifizierung und Etablierung von betrieblichen Weiterbildungsmentorinnen und -mentoren“		
Laufzeit: 2021–zunächst 2024 **Fördervolumen:** rund 12,1 Mio. Euro **Internetseite:** **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/weiterbildungsmentoren/weiterbildungsmentoren.html**	Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in besonders durch den technologischen Wandel betroffenen Betrieben und Branchen sowie die Verbesserung der betrieblichen Weiterbildungskultur.	Das BMBF fördert gewerkschaftsbezogene Projekte, die von IG Metall, Ver.di, NGG und IG BCE/BAVC umgesetzt werden. Über 300 betriebliche oder gewerkschaftliche Vertrauensleute wurden in mehr als 100 Unternehmen zu Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren qualifiziert. Durch niedrigschwellige Ansprache „auf Augenhöhe“ und arbeitsplatzbezogene Beratung motivieren Weiterbildungsmentorinnen und Weiterbildungsmentoren Kolleginnen und Kollegen insbesondere mit negativen Bildungserfahrungen oder niedrigeren Qualifikationen, sich weiterzubilden. Parallel zu den Einzelprojekten fördert das BMBF eine projektübergreifende wissenschaftliche Begleitung (BIBB), die auf Basis der Qualifizierungskonzepte der Einzelprojekte ein einheitliches, flexibles Qualifizierungsinstrument für das Weiterbildungsmentoring entwickelt. Ziel ist darüber hinaus, den bisherigen Förderansatz auf Basis der gemachten Erfahrungen weiterzuentwickeln, Förderlücken zu schließen und das Instrument in weiteren Betrieben und Branchen (auch KMU) zu transferieren und strukturell zu verankern.
Initiative YouCodeGirls		
Laufzeit: Juli 2020–Dezember 2023 **Fördervolumen:** 749.880 Euro 2023 **Internetseite:** **youcodegirls.de**	Nachhaltiges, von Stereotypen unabhängiges „ehrliches Interesse“ bei Mädchen und jungen Frauen für Programmiertätigkeit zu wecken und das entdeckte Potenzial in berufliches Engagement zu begleiten und zu stärken.	Die Online-Plattform YouCodeGirls wurde freigeschaltet. Seitdem haben bereits über 23.000 Interessierte auf die Website zugegriffen. Nächste Schritte sind die Evaluierung der Plattform und der sukzessive Ausbau der Lern-Lehrangebote, die Optimierung der KI-Lernbegleitung und der Ausbau der interaktiven Features. Eine Handreichung für Lehrkräfte der Primarstufe dient als Unterstützung, um YouCodeGirls auch im Unterricht und in der Ganztagsbetreuung einzusetzen.
(Verlängerung) Initiative Zukunftsstarter		
Laufzeit: 2022–2025 **Internetseite:** **arbeitsagentur.de/k/zukunftsstarter**	Das Ziel der Initiative ist, junge Erwachsene im Alter zwischen 25 und unter 35 Jahren ohne Berufsabschluss für abschlussorientierte Aus- und Weiterbildungen zu gewinnen und sie auf ihrem Weg zu einem anerkannten Berufsabschluss zu unterstützen und so einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten. Neben dem Ausbau betrieblicher Umschulungen und der verstärkten Nutzung alternativer, abschlussorientierter Qualifizierungsformen (z. B. berufsanschlussfähiger Teilqualifizierungen) sowie Teilzeitmaßnahmen steht dabei die Reduzierung von Maßnahmeabbrüchen und die verstärkte Beteiligung von SGB-II-Kundinnen und SGB-II-Kunden unter Berücksichtigung der geschlechtsspezifischen Eintrittsentwicklung im Vordergrund. Es soll insbesondere auf folgende Personenkreise ein besonderes Augenmerk gelegt werden: schwerbehinderte Menschen, Rehabilitandinnen und Rehabilitanden, Geflüchtete.	Die Initiative Zukunftsstarter wurde im Januar 2022 neu aufgelegt. Seitdem haben rund 52.000 junge Erwachsene eine abschlussorientierte Weiterbildung aufgenommen. Darüber hinaus haben gut 10.500 junge Erwachsene im Rahmen der Initiative eine ungeförderte Ausbildung begonnen.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Innovationswettbewerb INVITE (Digitale Plattform Berufliche Weiterbildung)		
Laufzeit: 2021–2025 **Fördervolumen:** rund 88 Mio. Euro **Internetseiten:** **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/innovationswettbewerb-invite/innovationswettbewerb-invite.html**, **bibb.de/de/120851.php**	Der Wettbewerb dient der Entwicklung innovativer Lösungen, die es – u. a. durch Anwendung von KI-Technologien – allen Menschen ermöglichen, auf Abruf über entsprechende Plattformen das jeweils individuell passende Weiterbildungsangebot zu finden.	Im Dezember 2022 wurden erstmalig die in INVITE entwickelten Prototypen einer öffentlichen Testung unterzogen. Die Rückmeldungen aus der Testung fließen in die weiteren Entwicklungsschritte ein. Die zweite öffentliche Prototypentestung ist für März 2024 geplant.
InnoVET (Bundeswettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“)		
Laufzeit: 2019–2024 **Fördervolumen:** rund 70,8 Mio. Euro **Internetseiten:** **inno-vet.de**, **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/wettbewerb-innovet/wettbewerb-innovet-zukunft-gestalten.html**	Die Steigerung von Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung sowie die Initiierung neuer Lernortkooperationen.	Nach einer Konzeptphase entwickeln und erproben seit Herbst 2020 regionale und branchenspezifische Akteure in 17 ausgewählten Projektverbünden innovative und nachhaltige Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote. Die Projekte sind aus einem wettbewerblichen Auswahlverfahren unter Beteiligung einer unabhängigen Jury hervorgegangen.
InnoVET PLUS		
Laufzeit: 2024–2028 **Fördervolumen:** bis zu 80 Mio. Euro **Internetseiten:** **inno-vet.de**, **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/wettbewerb-innovet/wettbewerb-innovet-zukunft-gestalten.html**	Der Ausbau des exzellenten Niveaus der beruflichen Bildung sowie die Sicherung ihrer Integrationsfähigkeit. Aufgreifen der immer kürzeren Entwicklungszyklen und damit verbundenen Kompetenz- und Qualifikationsbedarfe im Bereich der Digitalisierung, der ökologischen sowie technologische Transformation.	Veröffentlichung der Förderbekanntmachung im Bundesanzeiger am 28. April 2023. Bis zum 31. August 2023 wurden 128 Förderkonzepte eingereicht. Eine unabhängige Jury bewertet die Förderanträge. Die abschließende Förderentscheidung erfolgt durch das BMBF. Projektstart ist ab Mai 2024 vorgesehen.
INQA-Netzwerkbüro		
Laufzeit: Dezember 2020–November 2024 Das INQA-Netzwerkbüro ist ein Akteur innerhalb der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und der Fachkräftesicherung. Es übernimmt im Auftrag des BMAS eine Transfer- und Lotsenfunktion, soll Netzwerke beraten, vernetzen und professionalisieren. **Internetseite:** **inqa.de**	Die Unterstützung von Netzwerken mit breitem Erfahrungswissen zu professioneller Netzwerkarbeit und bundesweiter Vernetzung rund um die Themen Fachkräftesicherung und gute Arbeit.	Fachkräftesicherung kann ohne regionales Engagement nicht gelingen. Nur hier ist das Wissen um die Bedarfe und Besonderheiten vorhanden. Ein differenziertes Vorgehen ist erforderlich, weil die Regionen unterschiedliche Herangehensweisen benötigen, aber auch von gemeinsamen Erfolgskriterien profitieren können. Hier unterstützt das INQA-Netzwerkbüro mit breitem Erfahrungswissen und bundesweiter Vernetzung zur professionellen Netzwerkarbeit. Derzeit sind ca. 300 Netzwerke auf inqa.de gelistet.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
IQ – Integration durch Qualifizierung		
Laufzeit: 2023–2028 **Fördervolumen:** 420 Mio. Euro Gesamtausgaben für 2023–2028 **Laufzeit:** 2014–2022 **Fördervolumen:** 297,3 Mio. Euro Gesamtausgaben für 2019–2022 **Internetseite:** **netzwerk-iq.de**	Verbesserung der nachhaltigen und bildungsadäquaten Integration von erwachsenen Menschen ausländischer Herkunft in den Arbeitsmarkt	Das ESF Plus-Förderprogramm „IQ – Integration durch Qualifizierung“ ist im Jahr 2023 für den Förderzeitraum 2023 bis 2028 neu aufgelegt worden. Bundesweit gibt es 60 Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen für Ratsuchende mit ausländischen Qualifikationen. 2023 wurden von IQ-Anerkennungs- und -Qualifizierungsberatungsstellen insgesamt 63.489 Personen beraten. Von Januar 2019 bis Dezember 2022 wurden über 195.000 Ratsuchende beraten. Insgesamt wurden 416.374 Beratungen zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen oder zum Thema Qualifizierung realisiert. Im Zeitraum Januar 2019 bis September 2022 sind 7.274 Qualifizierungsmaßnahmen gestartet (10 % in Kursform und 90 % als individuelle Qualifizierung). Von den 17.678 Personen, die seit Januar 2019 in eine Maßnahme eingetreten sind, haben 10.792 Personen diese mit Erfolg abgeschlossen, d. h. im Anschluss die volle Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation bzw. die Voraussetzung für eine qualifikationsadäquate Beschäftigung erreicht.
Investitionen in Bau, Ausstattung und Modernisierung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihre Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren		
Laufzeit: unbefristet **Fördervolumen:** 86,1 Mio. Euro Bundesmittel 2023 (zzgl. Kofinanzierungen aus den Sitzländern und ÜBS-Trägern) **Internetseiten:** **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/ueberbetriebliche-berufsbildungsstaetten/ueberbetriebliche-berufsbildungsstaetten.html**, **bafa.de/DE/Wirtschaft/Fachkraefte/Foerderung_ueberbetrieblicher_Berufsbildungsstaetten/foerderung_ueberbetrieblicher_berufsbildungsstaetten_node.html**	Die Unterstützung bei der Anpassung an dynamische bildungspolitische, gesellschaftliche und technische Veränderungen. Steigerung der Qualität der Ausbildung und Attraktivität des dualen Systems.	Im Jahr 2023 wurden 135 Vorhaben gefördert (davon digitale Ausstattungsförderung des BAFA parallel zum Sonderprogramm ÜBS: 26). Dadurch konnte das bundesweite Netz an ÜBS weiter gestärkt und nach aktuellen Erfordernissen modernisiert werden.
Jugendmigrationsdienste (JMD)		
Laufzeit: fortlaufend **Fördervolumen:** 65,8 Mio. Euro 2024 **Internetseite:** **jugendmigrationsdienste.de**	Die Beratung und individuelle Begleitung junger Menschen mit Migrationshintergrund bei ihrer schulischen, beruflichen, sozialen und sprachlichen Integration mit Schwerpunkt am Übergang Schule – Beruf.	In den rund 500 Jugendmigrationsdiensten wurden 2023 über 130.000 junge Migrantinnen und Migranten gefördert.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
JUVENTUS – Mobilität stärken, für ein soziales Europa		
Laufzeit: 2022–2028 **Fördervolumen:** rund 134 Mio. Euro (davon rund 59 Mio. Euro Bundesmittel und rund 61 Mio. Euro ESF Plus-Mittel) **Internetseite:** esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmas/juventus.html	Das ESF Plus-Förderprogramm JUVENTUS fördert die nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt von benachteiligten jungen Menschen (18 bis 30 Jahre), deren Zugang zu Arbeit oder Ausbildung aus mehreren individuellen und/oder strukturellen Gründen besonders erschwert ist (z. B. Schulabbrecherinnen und Schulabbrecher, Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher, Langzeitarbeitslose etc.), durch die Umsetzung von transnationalen Mobilitätsmaßnahmen. Zentraler Bestandteil ist ein begleitetes mehrmonatiges Auslandspraktikum im europäischen Ausland, eingebunden in einen Projektzyklus mit intensiver Vor- und Nachbereitung. Die Projekte sollen von Kooperationsverbünden umgesetzt werden, in denen Jobcenter bzw. Agenturen für Arbeit, Betriebe und Projektträger zusammen mit transnationalen Kooperationspartnern eng zusammenarbeiten.	Am 17. Oktober 2022 und am 21. April 2023 wurde jeweils ein Förderaufruf gestartet. Infolgedessen haben bereits 25 Projekte ihre Arbeit aufgenommen oder befinden sich im Bewilligungsprozess. Ein dritter Förderaufruf erfolgt voraussichtlich im 1. Halbjahr 2024. Bis Programmende sollen ca. 7.000 Programmteilnehmende erreicht werden. Durch Kooperation mit Programmen anderer EU-Mitgliedstaaten, die bereits oder zukünftig unter der EU-Initiative ALMA (Aim, Learn, Master, Achieve) aufgelegt werden, soll diese Initiative unterstützt und langfristig verstetigt werden. Die Projektliste ist aufrufbar unter esf.de/portal/SharedDocs/PDFs/DE/Programme-2021-2027/BMAS/juventus_projektliste.pdf?__blob=publicationFile&v=2.
KAUSA		
Laufzeit: 2021–2026 **Fördervolumen:** rund 16,2 Mio. Euro 2021–2026 (davon in 2023: 3,4 Mio. Euro) **Internetseite:** bildungsketten.de/bildungsketten/de/ausbildung/massnahmen-zur-integration/kausa-projekte/kausa-projekte	Die Unterstützung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beim Übergang Schule – Beruf und die Förderung der Gewinnung von Selbstständigen mit Migrationshintergrund für die duale Ausbildung.	Mit den im Jahr 2021 neu gestarteten Bund-Länder-Vereinbarungen zur Initiative Bildungsketten werden die KAUSA-Aktivitäten dort gebündelt. Dem jeweiligen Landeskonzept entsprechend werden vorherige KAUSA-Servicestellen zu Landesstellen weiterentwickelt. Bislang haben Landesstellen in Brandenburg, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Bayern, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Thüringen ihre Arbeit aufgenommen. Eine weitere Landesstelle befindet sich in Planung.
KAUSA-Transfer		
Laufzeit: 2022–2023 **Fördervolumen:** 1,5 Mio. Euro **Internetseite:** bildungsketten.de/bildungsketten/de/ausbildung/massnahmen-zur-integration/kausa-projekte/kausa-projekte	Die nachhaltige Sicherung der Ergebnisse der bisherigen KAUSA-Aktivitäten und deren Anwendung in anderen Regionen und Branchen sowie bei anderen Zielgruppen.	KAUSA-Transfer-Projekte wurden gemäß der am 22. April 2021 veröffentlichten Förderrichtlinie gefördert. Die Laufzeit der Projekte dauerte längstens bis Ende 2023.
Klim:S21 – digitales Lernspiel zur Anpassung an den Klimawandel		
Laufzeit: April 2019–Dezember 2023 **Fördervolumen:** 700.000 Euro **Internetseite:** klims21.rgeo.de	Die Entwicklung einer digitalen Lernspielumgebung für die Förderung der Beurteilungs- und Handlungskompetenz von Jugendlichen zur Anpassung an die regionalen Folgen von Klimaveränderungen.	Das Lernspiel wurde entwickelt und es wurde ein bundesweiter Jugendwettbewerb durchgeführt.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
KlimaAUSbildung		
Laufzeit: April 2023–März 2026 **Fördervolumen:** 361.394 Euro **Internetseite:** **klima-aus-bildung.de**	Bei KlimaAUSbildung gestalten 100 ausgebildete Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Klimabildungsangebote mit 1.000 Berufsschülerinnen und Berufsschülern, die dabei zu eigenem klimawirksamem Handeln im persönlichen, schulischen und betrieblichen Kontext im Sinne der BBNE befähigt werden. Gemeinsam setzen sie 100 Klimaschutzprojekte um. In vier Pilotregionen werden Netzwerke zwischen Jugendumweltverband, Berufsschulen und Praxispartnerinnen und Praxispartnern aufgebaut und Verstetigungsansätze erprobt.	Das Projekt ist zum 1. April 2023 planmäßig gestartet.
Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA)		
Laufzeit: seit 2011 **Auftragsvolumen** (aktueller Auftrag): ca. 2,2 Mio. Euro jährlich (brutto) **Internetseite:** **kofa.de**	Die Unterstützung von KMU im Weg einer Hilfe zur Selbsthilfe beim Finden, Binden und Qualifizieren von Fachkräften. Dabei ist die Ausbildung eins der Themen.	Das Portal stellt Informationen, Studien, Webinare, Podcasts und Handlungsempfehlungen für die Zielgruppe der KMU sowie Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bereit. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des KOFA nehmen zudem regelmäßig an Veranstaltungen anderer Stakeholder zur Fachkräftesicherung teil.
Kooperationsmodelle zur nachhaltigen Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt		
Internetseite: **arbeitsagentur.de**	Die Verzahnung von systematischem Spracherwerb, einer frühzeitigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung sowie Ausbildung bzw. beruflicher Weiterbildung. Die Kooperationsmodelle zielen auf den mittelfristigen Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses ab (Step by Step: Ausbildung; Kommit: abschlussorientierte Weiterbildung durch Umschulung, Teilqualifizierung, Vorbereitungslehrgang auf die Externenprüfung).	
Länderübergreifendes Vorhaben „Hubbs – der Hub für berufliche Schulen“ im DigitalPakt Schule		
Laufzeit: August 2021–Juli 2024 **Fördersumme:** 4,4 Mio. Euro **Internetseite:** **hubbs.schule**	Lehrkräften beruflicher Schulen eine Plattform zum Austausch und zur Entwicklung digitaler Medien bereitzustellen. Die länderübergreifende Kollaboration schafft Synergieeffekte und stärkt die Innovationskraft auf Basis der gemeinsamen verbindlichen Rahmenlehrpläne für den berufsbezogenen Bereich bei gleichzeitig hoher Spezialisierung in den Ausbildungsberufen.	Adressiert werden Lehrkräfte sowie Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen.
Länderübergreifendes Vorhaben „Vernetzte Zukunftslabore an den Berufsbildenden Schulen“ im DigitalPakt Schule		
Laufzeit: März 2022–Dezember 2025 **Fördersumme:** 1,5 Mio. Euro **Internetseite:** **zukunftslabore.de**	Das Pilot- und Transferprojekt stärkt die berufliche Bildung im ländlichen Raum, indem berufliche Schulen digitale Produktentwicklung und -vermarktung zusammen mit betrieblichen Ausbildern und Fachhochschulen in vernetzten und teils virtuellen Arbeitsumgebungen umsetzen. Dabei werden insbesondere regionale KMU an den Ländergrenzen bei der Digitalisierung unterstützt.	Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler an beruflichen Schulen und Ausbildungsverantwortliche in KMU in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen und weiteren angrenzenden Ländern.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB)		
Stärkung der Berufsberatung der BA	Das qualitativ hochwertige Beratungsangebot bietet berufliche Orientierung für Personen vor dem Erwerbsleben (BBvE) als auch für Personen im Erwerbsleben (BBiE), bspw. wenn der Wiedereinstieg oder die berufliche Neuorientierung betroffen ist.	Mit der BBiE weitet die Bundesagentur für Arbeit ihr Orientierungs- und Beratungsangebot aus. Seit Ende 2022 stehen bundesweit 600 Beraterinnen und Berater an 39 Verbundstandorten für die Beratung und Orientierung Beschäftigter und Wiedereinsteigender zur Verfügung. Ziel der Lebensbegleitenden Berufsberatung insgesamt ist es, junge Menschen und Erwachsene über das gesamte Berufsleben hinweg durch berufliche Orientierung und Beratung, besonders auch mit Blick auf sich verändernde Rahmenbedingungen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, zu unterstützen.
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Rehabilitationsträger Bundesagentur für Arbeit)		
Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben unterstützen Menschen mit (drohenden) Behinderungen dabei, eine Berufsausbildung, Weiterbildung oder sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aufzunehmen oder einen bestehenden Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz zu sichern. **Ist-Ausgaben für besondere Leistungen[260]:** SGB III: 2,5 Mio. Euro 2023, SGB II: 44,8 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/berufliche-rehabilitation**	Grundsätzlich stehen Menschen mit Behinderungen alle allgemeinen Leistungen (z. B. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Assistierte Ausbildung) zur Verfügung. Ergänzend gibt es besondere Leistungen, die erbracht werden, wenn sie wegen Art oder Schwere der Behinderung erforderlich sind und nur dadurch eine erfolgreiche Eingliederung ermöglicht werden kann. Hierzu zählen insbesondere: • rehabilitationsspezifische berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, • rehabilitationsspezifische Ausbildungsmaßnahmen (betrieblich und außerbetrieblich), • rehabilitationsspezifische Weiterbildungsmaßnahmen (mit und ohne Abschluss) sowie • individuelle betriebliche Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung. Während der Teilnahme an besonderen Leistungen werden neben Teilnahmekosten (z. B. Fahrkosten) in der Regel auch Ausbildungs- oder Übergangsgeld als spezifische Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts gewährt, wenn die individuellen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.	In 2023 wurden rund 11.000 Menschen mit Behinderungen (4.000 Frauen und 7.000 Männer) mit rehabilitationsspezifischen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen gefördert. Rund 59 % der Teilnehmenden (56,4 % der Frauen und 60,7 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote). In 2023 wurden rund 26.000 Menschen mit Behinderungen (9.000 Frauen und 17.000 Männer) mit rehabilitationsspezifischen Ausbildungsmaßnahmen gefördert. Rund 60 % der Teilnehmenden (57,1 % der Frauen und 62,5 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote). In 2023 wurden rund 5.000 Menschen mit Behinderungen (2.000 Frauen und 3.000 Männer) mit rehabilitationsspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen gefördert. Darunter gab es 2.700 abschlussorientierte Maßnahmen. Rund 42 % der Teilnehmenden (43,5 % der Frauen und 41,5 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote). In 2023 wurden rund 3.500 Menschen mit Behinderungen (1.300 Frauen und 2.200 Männer) mit einer individuellen betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung gefördert. Rund 60 % der Teilnehmenden (57,1 % der Frauen und 61,5 % der Männer) waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote). Im Jahr 2023 wurden während der Teilnahme an einer Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben durchschnittlich rund 56.000 Menschen mit Behinderungen mit Ausbildungsgeld und rund 6.000 Menschen mit Behinderungen mit Übergangsgeld gefördert.

260 Die Ausgaben für allgemeine Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben sind bei der jeweiligen allgemeinen Leistung berücksichtigt.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Maßnahmen zur Betreuung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern in Prüfungs- oder Berufsbildungsausschüssen gemäß §§ 39, 56 und 77 BBiG sowie §§ 33, 42h und 43 HwO		
Laufzeit: 2021–2023 **Fördervolumen:** rund 1,2 Mio. Euro **Internetseite:** **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/qualifizierungsmassnahme-fuer--fungs-und-bildungsausschuessen/qualifizierungsmassnahme-fuer--fungs-und-bildungsausschuessen.html**	Die Gewinnung, Vernetzung, Wertschätzung und Betreuung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern in Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen.	Seit 2021 wurden drei Projekte gefördert. Sie haben 2023 die Etablierung von Informationsangeboten zum Prüferehrenamt und die Initiativen zur Gewinnung neuer Prüferinnen und Prüfer fortgesetzt, Beraterkreise und Netzwerke gestärkt, regionale Veranstaltungen zur Wertschätzung des Prüferehrenamtes durchgeführt und den Transfer der Projektergebnisse vorangetrieben.
Maßnahmen zur Qualifizierung von Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertretern in Prüfungs- oder Berufsbildungsausschüssen gemäß §§ 39, 56 und 77 BBiG sowie §§ 33, 42h und 43 HwO		
Laufzeit: 2023 **Fördervolumen:** rund 0,73 Mio. Euro **Internetseite:** **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/qualifizierungsmassnahme-fuer--fungs-und-bildungsausschuessen/qualifizierungsmassnahme-fuer--fungs-und-bildungsausschuessen.html**	Die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen.	2023 wurden sechs Projekte gefördert. Sie haben bundesweit vielfältige Qualifizierungsmaßnahmen in Präsenz- und Online-Formaten durchgeführt, um zukünftige und bereits aktive Arbeitnehmervertreterinnen und Arbeitnehmervertreter in Prüfungs- oder Berufsbildungsausschüssen kontinuierlich für ihre Aufgaben zu qualifizieren.
Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE)		
Laufzeit: seit 2005 fortlaufend **Fördervolumen:** 81,5 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/integration/migrationsberatung/migrationsberatung-node.html**	Die Beratung, individuelle Begleitung und Unterstützung erwachsener Zugewanderter ab 27 Jahren u. a. bei der Arbeitssuche, der Berufswahl sowie der berufsbezogenen Sprachförderung und der beruflichen Fortbildung.	Im Jahr 2022 wurden in rund 1.500 Beratungsstellen bundesweit rund 315.000 Beratungsfälle registriert, die von rund 1.110 VZÄ-Beratungskräften (VZÄ = Vollzeitäquivalente) bearbeitet wurden.
Modernisierung von Aus-und Fortbildungsordnungen		
laufend	Die kontinuierliche Anpassung der Aus- und Fortbildungsordnungen, die sich an den dynamischen Anforderungen der Arbeitswelt orientiert.	
Nationale Dekade für Alphabetisierung und Grundbildung		
Laufzeit: 2016–2026 **Fördervolumen:** rund 180 Mio. Euro **Internetseite:** **alphadekade.de**	Die Lese- und Schreibkompetenzen sowie das Grundbildungsniveau Erwachsener in Deutschland durch erhöhte Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen nachhaltig zu verbessern.	In 2023 wurden u.a. sowohl 9 Entwicklungsprojekte der arbeitsorientierten Alphabetisierung und Grundbildung, 12 Projekte der lebensweltorientierten Alphabetisierung und Grundbildung sowie 14 Forschungsprojekte in diesem Themenfeld mit einem Gesamtvolumen von 13,7 Mio. Euro gefördert. Zusätzlich wurden in 2023 das VHS-Lernportal als auch die VHS-Lerntreffs mit einer Gesamtförderung von insgesamt 5,1 Mio. Euro weiterentwickelt.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Nationale Online-Weiterbildungsplattform (NOW)		
Internetseite: mein-now.de	Die Entwicklung und Bereitstellung eines zentralen Online-Portals für den Bereich der beruflichen Weiterbildung, das transparent über bestehende Weiterbildungsmöglichkeiten und -angebote informiert und so Nutzerinnen und Nutzer bei der Erschließung beruflicher Entwicklungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten unterstützt.	Die BA entwickelt seit Herbst 2022 im Rahmen der NWS das Online-Portal „mein NOW“ (Abkürzung steht für: Nationales Onlineportal für berufliche Weiterbildung). Seit Januar 2024 ist die erste Version von „mein NOW“ online verfügbar und bietet für Unternehmen und Menschen im Erwerbsleben verschiedene Dienste rund um das Thema berufliche Weiterbildung an. Das Portal wird im laufenden Betrieb weiterentwickelt und sukzessive um weitere Funktionen und Inhalte ergänzt.
Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS)		
Laufzeit: seit 2019 fortlaufend **Internetseiten:** bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html, bmas.de/DE/Arbeit/Aus-und-Weiterbildung/Berufliche-Weiterbildung/Nationale-Weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie.html	Die Stärkung der Weiterbildung in Deutschland im Schulterschluss aller relevanten Partner, um die Chancen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformation zu nutzen und die Gestaltung des Strukturwandels zu unterstützen. Übergreifende Ziele sind die Fortentwicklung des Weiterbildungssystems sowie die Stärkung der Weiterbildungskultur.	BMAS und BMBF haben in gemeinsamer Federführung – und unter Beteiligung von Ländern sowie der Wirtschafts- und Sozialpartner – ein breites Bündnis von Akteuren zusammengebracht und setzen auch zukünftig wichtige Impulse für die berufliche Weiterbildung in der Transformation. Der Bericht zum Stand der Umsetzung wurde im Juni 2021 veröffentlicht. Die NWS wird in der aktuellen Legislaturperiode fortgesetzt. Im September 2022 haben BMAS und BMBF mit den NWS-Partnern ein Konzept zur Weiterentwicklung und Fortsetzung der NWS vorgestellt. Die vereinbarten Arbeitsgruppen sind gestartet. Am 14. und 15. November 2023 fand in Berlin die erste von zwei in dieser Legislaturperiode geplanten Nationalen Weiterbildungskonferenzen (NWK) auf Ministerebene statt. Eine zweite NWK ist für das Jahr 2025 in Planung.
Netzwerk Grüne Arbeitswelt: Verstetigung – RegioNalisierung – Angebotsausbau (VeReNa)		
Laufzeit: 2023–2025 **Fördervolumen:** 1.130.055 Euro **Internetseite:** gruene-arbeitswelt.de	Das Vorhaben adressiert den absehbar steigenden Fachkräftebedarf im Umwelt- und Klimaschutz. Grundgedanke ist es, durch Verstetigung, Regionalisierung und Angebotsausbau des Netzwerks Grüne Arbeitswelt die bundesweite Vernetzung von unterschiedlichen Akteuren der Berufsorientierung so zu bündeln, dass diese Multiplikatorinnen und Multiplikatoren stärker und besser auf das Berufswahlverhalten von potenziellen Fachkräften einwirken können.	Das Vorhaben ist im Januar 2023 gestartet und läuft planmäßig. Am 21. November 2023 fand in Hannover die Jahreskonferenz des Netzwerks Grüne Arbeitswelt statt. Dort wurden Berufsorientierungsangebote aus ganz Deutschland vorgestellt, mit besonderem Fokus auf die Stärkung regionaler Bündnisse, um Angebote zur Berufsorientierung im Bereich Umwelt- und Klimaschutz auszubauen.
NKI – Energiespeicher fürs Lehren und Lernen		
Laufzeit: September 2021–August 2024 **Fördervolumen:** 416.839 Euro	Die Entwicklung von verschiedenartigen Redox-Flow-Batteriesystemen und -Demonstratoren für die Lehre an Hochschulen.	Die Recherche zu bestehenden Flow-Batteriesystemen für Lehrzwecke ist abgeschlossen und es wurden mehrere Zelldesigns entworfen und diverse Prototypen fertiggestellt. Es wurde eine flexible Mess-, Steuerungs- und Regelungstechnik für Redox-Flow-Batterien sowie Managementsysteme auf Basis von Einplatinencomputern, die speziell für Lehrzwecke ausgelegt sind, entwickelt. Derzeit wird das Lehrkonzept noch einmal angepasst, da einige Batterietypen aus Sicherheitsgründen nicht für die Nutzung im Schulunterricht geeignet sind. Zusätzlich wird der Einsatz weiterer Batterietypen geprüft. Der erste offizielle Workshop fand am 13. Dezember an der Ruhr-Universität Bochum statt. Im Jahr 2024 sind weitere Workshops geplant.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Open-Educational-Resources-(OER-)Strategie		
Laufzeit: auf 10 Jahre angelegt, in zwei Phasen strukturiert: Phase 1: 2022–2027; Phase 2: 2028–2032 **Fördervolumen:** 39 Mio. Euro für gesamte 1. Phase	Mit der Förderung von freien und offenen digitalen Lehr- und Lernmaterialien (OER – Open Educational Resources) unterstützt das BMBF den digitalen Wandel in der Bildung. OER ermöglichen ungehinderte Kooperation, Kollaboration und Kreativität bei der Entwicklung, Verbesserung sowie Bereitstellung von digitalen Lehr- und Lernmaterialien und beim Zugang zu ihnen. OER fördern so die Entwicklung von Kompetenzen für das 21. Jahrhundert und unterstützen insbesondere die Chancengerechtigkeit.	Als zentrale Status- und Vernetzungsveranstaltung hat sowohl 2022 als auch 2024 das OER-Camp stattgefunden. Die OERinfo-Stelle als zentrale Anlaufstelle für OER in Deutschland, angesiedelt beim Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation (DIPF), trägt zur Verbreitung und Weiterentwicklung bei, um eine OER-Kultur (Open Educational Pratices, OEP) zu verankern. Am 8. Mai 2023 wurde die Bekanntmachung zur „Förderung von Projekten zur Stärkung, Erweiterung und Vernetzung von OER-Communities (OE_COM)“ veröffentlicht. Erste Fördervorhaben begannen zum 1. Januar 2024. Auch die berufliche Bildung wird z. B. in der Lehrkräftebildung davon profitieren. Am 4. Dezember 2023 wurde die Bekanntmachung „Förderung der Begleitung von Schulträgern bei Organisationsentwicklungs-Prozessen zum digitalen Wandel in der Bildung (OE_Struktur)“ veröffentlicht. Sie soll Entwicklungen im Rahmen des DigitalPakts Schule unterstützen und verstetigen. Erste Förderungen sind für das 3. Quartal 2024 geplant.
Partnernetzwerk Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung		
Laufzeit: seit 2017 **Internetseite:** **bne-portal.de/bne/de/bundesweit/gremien/gremien_node.html**	Dieser Zusammenschluss von Bildungspraktikern und Bildungspraktikerinnen ergänzt die Arbeit des BNE-Forums Berufliche Bildung mit einer Fokussierung auf die Verbreitung von Beispielen guter Praxis und die Vernetzung auf lokaler und regionaler Ebene. Das Partnernetzwerk ist durch das Partnerforum (Repräsentation aller Partnernetzwerke im Bereich BNE) in der NP BNE vertreten (vergleiche Geschäftsordnung der NP BNE unter **bne-portal.de/bne/shareddocs/downloads/files/gesch%C3%A4ftsordnung_NP_BNE.pdf?__blob=publicationFile&v=8**).	Eine Broschüre zur Vorstellung der Mitglieder wird aktuell finalisiert.
Passgenaue Besetzung		
Laufzeit: 2015–2023 ab 2024 in gemeinsamer Richtlinie mit dem Förderprogramm „Willkommenslotsen“ (Laufzeit: bis 31. Dezember 2027) **Fördervolumen:** rund 6,5 Mio. Euro jährlich (zzgl. ESF-Mittel) **Internetseite:** **bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Ausbildung-und-Beruf/passgenaue-besetzung-und-willkommenslotsen.html**	Die Unterstützung von KMU bei der Besetzung offener Ausbildungsplätze mit geeigneten Jugendlichen (ohne Flüchtlingsstatus).	Im Jahr 2023 wurden 6.400 KMU und knapp 18.500 Jugendliche im Rahmen der „Passgenauen Besetzung“ beraten. Dabei konnten 3.300 duale Ausbildungsplätze (davon knapp 500 mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund) und 232 Einstiegsqualifizierungen (davon 25 mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund) besetzt werden.
Portal für Ausbildungs- und Prüfungspersonal „Leando“		
Laufzeit: Juni 2021–Mai 2025 **Finanzvolumen:** rund 19,7 Mio. Euro **Internetseite:** **leando.de**	Die Schaffung einer bundesweit zentralen Informationsaustausch- und Lernwelt für das Ausbildungs- und Prüfungspersonal, mit qualitätsgesicherten digitalen Bildungsangeboten und Services für eine attraktive und zukunftsfähige Ausbildung.	Im Jahr 2023 wurden die technische Infrastruktur und die Servicefunktionen von „Leando“ weiter ausgebaut. Seit dem Go-live im November 2023 erfolgten bis zum Jahresende rund 27.000 Zugriffe auf das Portal. Im Jahr 2024 werden die Inhalte und Servicefunktionen von „Leando“ in Rückkopplung mit der Zielgruppe und den Stakeholdern kontinuierlich weiterentwickelt.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Projektagentur Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung (PA-BBNE)		
Laufzeit: 2022–2023 **Fördervolumen:** 1 Mio. Euro **Internetseite:** **pa-bbne.de**	Die Erstellung von Begleitmaterialien zu den Standardberufsbildpositionen „Nachhaltigkeit“ mit Informationen für 110 Ausbildungsberufe.	PA-BBNE wurde durch das Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung (IZT) 2022 gegründet und hat Aufträge an externe Partner zur Erstellung des Begleitmaterials vergeben. Zum Projektende wurden Materialien für 127 Berufsbilder und Fachrichtungen erstellt, die als OER vorliegen und in die Plattformen hubbs.schule und mundo.schule integriert sind.
ProTandem		
Laufzeit: seit 1980 **Fördervolumen:** 2 Mio. Euro jährlich **Internetseite:** **protandem.org**	Die Förderung deutsch-französischer Austausche in der beruflichen Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen.	Im Jahr 2023 haben insgesamt wieder 61 Gruppenaustausche zwischen Deutschland und Frankreich begonnen, an denen rund 1.285 Personen aus ca. 25 Berufsfeldern teilgenommen haben. Davon haben sieben Austausche das Hybridformat gewählt, um die Auszubildenden vor der Mobilität auch online miteinander in Kontakt zu bringen. Damit wurde das Programm modernisiert und erreichte seit Gründung insgesamt ca. 111.100 Teilnehmende.
Qualifizierungsinitiative Digitaler Wandel Q 4.0		
Laufzeit: Oktober 2019–Dezember 2024 **Fördervolumen:** rund 36,5 Mio. Euro **Internetseite:** **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/qualifizierungsinitiative-digitaler-wandel/qualifizierungsinitiative-digitaler-wandel_node.html**	Die Entwicklung und Erprobung innovativer Weiterbildungsformate für das Berufsbildungspersonal vor dem Hintergrund des digitalen Wandels.	Veröffentlichung einer Online-Lernwelt („Mika-Campus“) und eines Seminarkonzepts („MIKA-Seminare“) inklusive Trainer-Zertifizierung („MIKA-Trainer“) sowie Entwicklung eines interaktiven Spiels („MIKA-Game“) zur Förderung der Medienkompetenz. Entwicklung und Erprobung von rund 100 Qualifizierungen zur Förderung branchenspezifischer und übergreifender Fach-, Methoden- und Sozialkompetenzen für Ausbildungspersonal im digitalen Wandel („Netzwerk Q 4.0“).
Rat geben – Ja zur Ausbildung!		
Laufzeit: 8. Juli 2022–31. Dezember 2027 **Fördervorlumen:** rund 16,4 Mio. Euro (davon 7,1 Mio. Euro ESF-Mittel, 7,6 Mio. Euro Bundesmittel) **Internetseite:** **esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmas/rat_geben.html**	Ziel ist es, die unmittelbaren Bezugspersonen von eingewanderten jungen Menschen bzw. von den jungen Nachkommen Eingewanderter am Übergang Schule – Berufsausbildung als Ratgeberinnen und Ratgeber zu schulen und zu stärken. Das ESF Plus-Programm soll dazu beitragen, Barrieren beim Zugang zur Berufsausbildung zu überwinden.	„Rat geben – Ja zur Ausbildung!“ ist ein neues ESF Plus-Modellprogramm im Rahmen der ESF Plus-Förderperiode 2021–2027. Die Projekte im Programm haben zwischen Mai und August 2023 begonnen. 16 Projekte bieten bundesweit niedrigschwellige Beratungs- und Schulungsangebote für Bezugspersonen aus dem persönlichen Lebensumfeld junger Menschen mit Migrationsgeschichte an (z. B. Eltern, Verwandte, Lehrende aus Vereinen). Ein weiterer Träger ist für die bundesweite Vernetzung der oben genannten 16 Projekte, die Öffentlichkeitsarbeit und den Wissenstransfer verantwortlich.
Reform der Berufe in der Physiotherapie		
Laufzeit: seit 2021	Ziel ist es, die Berufe in der Physiotherapie zukunftsgerecht weiterzuentwickeln, attraktiver zu gestalten und die Qualität der Ausbildung zu verbessern. Dies ist ein weiterer wichtiger Schritt im Rahmen der Reform der Gesundheitsfachberufe.	Seit Sommer 2021 erfolgten umfangreiche und strukturierte Konsultationen mit Ländern, Fachverbänden und Experten zur Konzeption einer Reform der Physiotherapie. Auf der Grundlage dieses breiten Beteiligungsverfahrens soll im Jahr 2024 die Reformgesetzgebung erfolgen.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
„rückenwind³ für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“ (Förderperiode 2021–2027)		
Laufzeit: 2022–2027 **Fördervolumen:** 165 Mio. Euro (davon 74,4 Mio. Euro ESF-Mittel sowie Bundesmittel) **Internetseite:** **bagfw-esf.de**	Das ESF Plus-Programm „rückenwind³“ zielt auf die Fachkräftesicherung in sozialen Berufs- und Arbeitsfeldern. Gefördert werden Modellvorhaben der Personal- und Organisationsentwicklung und des Kulturwandels in gemeinnützigen Organisationen und Unternehmen der Sozialwirtschaft.	Mitte 2023 startete der dritte Aufruf für Projekte im Programm: „rückenwind³ für Vielfalt, Wandel und Zukunftsfähigkeit in der Sozialwirtschaft“. Die ausgewählten Vorhaben aus den ersten beiden Aufrufen konnten im Jahr 2023 ihre Tätigkeit aufnehmen. Insgesamt sind über die Programmlaufzeit sechs Förderaufrufe geplant.
SCHULEWIRTSCHAFT-PREIS „Engagement sichtbar machen!“		
Aktueller Bewilligungszeitraum: 2024–2025 **Fördervolumen:** rund 210.000 Euro jährlich **Internetseite:** **schulewirtschaft.de**	Die Würdigung des ehrenamtlichen Engagements von Unternehmen, Schulen und Netzwerkern an der Schnittstelle Schule – Beruf und Anreiz, innovative Projekte im Bereich der beruflichen Orientierung und ökonomischen Bildung zu schaffen.	2023 wurden 69 Bewerbungen in sechs Wettbewerbskategorien eingereicht (Kategorien: SCHULEWIRTSCHAFT-Unternehmen, SCHULEWIRTSCHAFT-Starter, Vorbildliches regionales SCHULEWIRTSCHAFT-Netzwerk, Kooperation Schule – Unternehmen, davon wurden 27 ausgezeichnet. Die Preisverleihung fand am 13. November 2023 statt und ist unter **schulewirtschaft.de/preis** abrufbar.
Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung für Investitionen in digitale Ausstattung und die Modernisierung von Ausbildungskursen in ÜBS		
Laufzeit: 2016–2023 **Fördervolumen:** 114 Mio. Euro Phase I; 120 Mio. Euro Phase II **Internetseite:** **bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/foerderinitiativen-und-programme/ueberbetriebliche-berufsbildungsstaetten/ueberbetrieblicheberufsbildungsstaetten_node.html**	Die Stärkung digitaler Potenziale in der überbetrieblichen Ausbildung durch Ausstattung und Erprobungsprojekte. Die Steigerung der Qualität der Ausbildung und Attraktivität des dualen Systems.	In der Phase I wurden über 200 ÜBS-Standorte mit mehr als 39.000 digitalen Ausstattungen und acht Pilotprojekten zur Modernisierung von Ausbildungskursen gefördert. Die jetzige Phase II des Sonderprogramms wurde um neue Fördermöglichkeiten ausgeweitet. Im Jahr 2023 wurden erneut 23 Vorhaben bewilligt und weiterhin laufen 20 Entwicklungs- und Erprobungsprojekte für moderne Praxisausbildung.
Teilqualifikationen (TQ) zur Nachqualifizierung transparent gestalten und entwickeln		
Laufzeit: 2023–2026	Die Schaffung der Möglichkeit, in transparent strukturierten Schritten, aufbauend auf vorhandenen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten eine vollständige berufliche Handlungskompetenz zu erwerben bis zur Option des anerkannten Berufsabschlusses. Das BMBF fördert vier aufgabenteilig kooperierende TQ-Projekte („Chancen Nutzen!“, „ETAPP“, „TQHW“, „BIBB-TQ“).	Bis 2023 wurden u. a. Grundsätze für die Ableitung von TQ aus dem jeweiligen dualen Referenzberuf sowie ein Verfahrensvorschlag als Grundlagen für einen Prozess bundesweiter Vereinheitlichung von TQ entwickelt und zwischen den Projekten „Chancen Nutzen!“, „ETAPP“ und „BIBB-TQ“ abgestimmt sowie Leuchtturmregionen im IHK-Bereich identifiziert und analysiert. Die Projekte wurden darauf aufbauend und mit veränderter Schwerpunktsetzung auf TQ in Transformationsbereichen bis 2026 neu gestartet. Die Weiterentwicklung sowie Umsetzung wird für TQ im Bereich des Handwerks durch das Projekt „TQHW“ koordiniert.
Transferinitiative kommunales Bildungsmanagement, inkl. Programm „Bildungskommunen“ (ESF Plus)		
Laufzeit: seit 2014 **Fördervolumen:** bis zu 11 Mio. Euro jährlich (zzgl. bis zu 87,5 Mio. Euro aus dem ESF Plus für „Bildungskommunen“) **Internetseiten:** **transferinitiative.de**, **bmbf.de/bmbf/de/bildung/bildung-in-regionen/bildungskommunen/bildungskommunen_node.html**	Die Etablierung eines flächendeckenden datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements und Förderung innovativer, analog-digital vernetzter Bildungslandschaften.	Die fortschreitende Etablierung eines flächendeckenden datenbasierten kommunalen Bildungsmanagements erfolgt in über 200 Kreisen und kreisfreien Städten. Im Programm „Bildungskommunen“ engagieren sich deutschlandweit inzwischen rund 50 Kommunen, weitere Anträge liegen zur Bewilligung vor. Wichtige Themenschwerpunkte sind dabei die Fachkräftesicherung und die Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Überbetriebliche berufliche Bildung im Handwerk (Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung – ÜLU)		
Laufzeit: bis Dezember 2024, Verlängerung geplant **Fördervolumen (im Haushaltsjahr 2023):** 70 Mio. Euro jährlich **Internetseite:** bmwk.de/Redaktion/DE/Textsammlungen/Mittelstand/handwerk.html	Die Stärkung der Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe und die Sicherung eines einheitlich hohen Niveaus der betrieblichen Berufsausbildung im Handwerk.	Im Jahr 2023 wurden 52.350 Lehrgänge mit 445.387 Teilnehmerinnen und Teilnehmern gefördert.
Umsetzung neuer Abschlussbezeichnungen		
Laufzeit: seit 1. Januar 2020	Die Umsetzung der im BBiG im Fortbildungsbereich vorgesehenen Fortbildungsabschlüsse „Geprüfter Berufsspezialist“, „Bachelor Professional“ und „Master Professional“.	
ValiKom-Transfer: Aufbau von Kompetenzzentren zur Durchführung von Validierungsverfahren für duale Berufe bei zuständigen Stellen		
Laufzeit: November 2018–Oktober 2024 **Fördervolumen:** rund 12,3 Mio. Euro **Internetseite:** validierungsverfahren.de	Die berufsabschlussbezogene Bewertung und Zertifizierung nonformal und informell erworbener beruflicher Kompetenzen von Personen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss.	Bis 31. Dezember 2023 wurden von den 32 im Projektverbund vertretenen Kammern insgesamt 2.721 Validierungsverfahren in rund 40 Berufen durchgeführt. 33 % der Teilnehmenden waren weiblich, 67 % männlich.
Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA)		
Laufzeit: seit 2008 **Fördervolumen:** 3,16 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** vera.ses-bonn.de	Die Begleitung von Auszubildenden mit Unterstützungsbedarf durch ehrenamtliche Senior-Expertinnen und Senior-Experten.	Seit 2008 wurden bundesweit rund 20.000 Auszubildende mit Unterstützungsbedarf von ehrenamtlichen Senior-Expertinnen und Senior-Experten begleitet.
Verpflichtende Durchführung von Modellvorhaben zur Übertragung ärztlicher Tätigkeiten auf Pflegefachpersonen		
Laufzeit: Beginn bis spätestens 1. Januar 2023	Die Steigerung der Attraktivität der Pflegeausbildung und Entlastung der Ärztinnen und Ärzte durch die Übertragung ärztlicher Tätigkeiten auf Pflegefachkräfte mit einer Zusatzqualifikation nach § 14 des Pflegeberufegesetzes.	Gesetzliche Regelung in § 64d SGB V; Rahmenvertrag zur Umsetzung wurde durch die Kassenärztliche Bundesvereinigung und die Spitzenorganisationen nach § 132a Absatz 1 Satz 1 SGB V am 1. Juli 2022 geschlossen; der Vertrag ist spätestens zum 31. Dezember 2022 durch Regelungen zur Durchführung von Modellvorhaben in Pflegeheimen zu ergänzen. Die Vorhaben sollen spätestens am 1. Januar 2023 beginnen; im Bereich der Langzeitpflege sind sie spätestens ab dem 1. April 2023 zu ermöglichen. Die Übertragung ärztlicher Tätigkeiten erfolgt auf Pflegefachpersonen mit einer Zusatzqualifikation nach § 14 Pflegeberufegesetz.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Verzahnte Orientierungsangebote zur beruflichen und akademischen Ausbildung (VerOnika)		
Laufzeit: seit November 2019 **Fördervolumen:** ca. 1 Mio. Euro jährlich **Internetseite:** **veronika-verbund.de**	Die Entwicklung und Erprobung von Orientierungsangeboten an der Schnittstelle zwischen beruflicher und akademischer Ausbildung.	Das Verbundvorhaben wird in drei Bundesländern – Baden-Württemberg, Berlin, Hessen – gemeinsam von Akteuren der beruflichen und akademischen Bildung im Themenspektrum von Ingenieurwissenschaften bis hin zu Sozialer Arbeit entwickelt, erprobt und wissenschaftlich begleitet. Die Angebote unterscheiden sich regional, orientieren sich aber an gemeinsamen Qualitätsstandards. Im Oktober 2023 startete das Anschlussvorhaben „VerOnika up“.
Weiterbildungsstipendium		
Laufzeit: seit 1991 **Fördervolumen:** 26,4 Mio. Euro 2023 **Internetseite:** **sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium**	Die Unterstützung junger Menschen bei ihrer weiteren beruflichen Qualifizierung nach besonders erfolgreichem Abschluss einer Berufsausbildung; Stärkung der Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sowie Erhöhung der Durchlässigkeit des Bildungssystems.	In 2023 wurden 6.192 Stipendiatinnen und Stipendiaten neu in die Förderung aufgenommen (männlich: 3.057, weiblich: 3.130, divers: 5). Seit Programmstart sind insgesamt bereits rund 170.000 Weiterbildungsstipendien vergeben worden. Seit 2023 ist eine schrittweise Erhöhung von 6.000 auf 6.500 Stipendien jährlich bis zum Jahr 2024 angestrebt.
Willkommenslotsen		
Laufzeit: 2016–2023 ab 2024 in gemeinsamer Förderrichtlinie mit dem Förderprogramm „Passgenaue Besetzung“ (Laufzeit: bis 31. Dezember 2027) **Fördervolumen:** 6,2 Mio. Euro jährlich **Internetseite:** **bmwk.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html**	Die Unterstützung von Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten in den Betrieb.	2023 wurden über 2.500 Unternehmen und 3.025 Geflüchtete von den Willkommenslotsen individuell beraten. Dabei konnten 975 Ausbildungs-, Arbeitsplätze und Einstiegsqualifizierungen besetzt werden.
WIR – Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt		
Laufzeit: 25. April 2022–31. Dezember 2028 **Fördervolumen:** knapp 200 Mio. Euro **Internetseite:** **esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/bmas/wir.html**	Mit passgenauen teilnehmendenbezogenen Maßnahmen soll die Arbeitsmarktintegration der Zielgruppe gefördert sowie ihre Beschäftigungsfähigkeit erhalten, erhöht oder wiederhergestellt werden. Mit strukturellen Maßnahmen, die sich an Einrichtungen der Verwaltung, Betriebe und sonstige Stellen richten, wird daneben der Zugang der Zielgruppe zu Arbeit und Ausbildung verbessert. Außerdem wird ein bundesweit ausgerichtetes Online-Modellvorhaben in den sozialen Medien gefördert, das aufsuchende Erstinformation und Verweisberatung zu den WIR-relevanten Themen anbietet (Digital Streetwork).	Es werden 41 Projekte in ganz Deutschland gefördert, darunter neu ausgewählte und solche, die bereits im IvAF-Handlungsschwerpunkt tätig waren. Bis September 2026 sollen voraussichtlich fast 50.000 Personen erreicht werden.

Eckdaten	Ziel der Maßnahme	Aktueller Stand der Umsetzung
Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung		
Laufzeit: 2020–2023, verlängert bis 2026 **Fördervolumen:** bis zu 15 Mio. Euro für 2024–2026 **Internetseiten:** **arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/working-living-in-germany/zsba**, **anerkennung-in-deutschland.de/html/de/zentrale-servicestelle-berufsanerkennung.php**	Die Unterstützung von Fachkräften im Ausland bei der Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen in Deutschland.	Im Jahr 2023 wurden allein rund 8.700 Erstberatungen durchgeführt. Rund 48 % der Kundinnen und Kunden der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung sind Frauen.
Zukunftszentren (ESF Plus-Programm)		
Laufzeit: 2023–2026 **Fördervolumen:** rund 125 Mio. Euro (ESF- und Bundesmittel) bis 2026 **Internetseite:** **zukunftszentren.de**	Unterstützung von KMU und deren Beschäftigten im Wandel der Arbeitswelt; insbesondere Stärkung der digitalen Kompetenzen.	Die Zukunftszentren informieren, beraten und qualifizieren in der Transformation der Arbeitswelt. Der Schwerpunkt liegt auf der Befähigung von Unternehmen und Beschäftigten, den digitalen, ökologischen und demografischen Wandel, auch im Hinblick auf die Einführung von KI-Lösungen, zu bewältigen und vor allem sozial und mitarbeiterorientiert zu gestalten. Eine zentrale Säule des Angebotes ist die Entwicklung und Erprobung innovativer Qualifizierungskonzepte (iQK) anhand individueller betrieblicher Bedarfe. Bis 2026 sollen über 180 neue iQK entwickelt und erprobt sowie knapp 7.000 erwerbsfähige Personen qualifiziert werden.
Zwölftes Gesetz zur Änderung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze – Einführung eines Bürgergeldes (Bürgergeld-Gesetz)		
Erneuerung der Grundsicherung für Arbeitsuchende, u. a. mit Stärkung der Weiterbildungsförderung. Inkrafttreten der Änderungen der Weiterbildungsförderung: 1. Juli 2023 **Internetseite:** **bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/buergergeld-gesetz.htmlBmxx**	Menschen im Leistungsbezug sollen sich stärker auf Qualifizierung, Weiterbildung und Arbeitssuche konzentrieren können, die Potenziale der Menschen und die Unterstützung für eine dauerhafte Arbeitsmarktintegration sollen stärker im Fokus stehen. Zugleich werden das Arbeitslosengeld II und das Sozialgeld durch das Bürgergeld abgelöst.	Das Bürgergeld-Gesetz wurde am 20. Dezember 2022 im Bundesgesetzblatt verkündet. Gestaffeltes Inkrafttreten zum 1. Januar 2023. Inkrafttreten wesentlicher Teile zur Weiterbildungsförderung zum 1. Juli 2023.

4 Stellungnahme des Hauptausschusses im Bundesinstitut für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2024

4.1 Gemeinsame Stellungnahme von Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Länderbank

Wir danken allen Beteiligten im Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie im Bundesinstitut für Berufsbildung für den umfassenden und informativen Berufsbildungsbericht 2024. Gleichwohl konstatieren wir, dass die sehr kurzfristige Vorlage des Berichtsentwurfes mit zahlreichen Aktualisierungsvorbehalten eine angemessene Auseinandersetzung mit diesem äußerst bedeutsamen Dokument zunehmend schwieriger macht.

Das System der beruflichen Bildung in Deutschland sorgt für viele junge Menschen nach dem Schulabschluss für einen Einstieg in das Erwerbsleben und sichert den Betrieben qualifizierte Fachkräfte. Dafür müssen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt wirkungsvoll zusammengebracht werden. Dabei sind drei Aspekte von besonderer Bedeutung. Zunächst kommt es darauf an, möglichst viele junge Menschen in eine Berufsausbildung zu bringen und die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Darüber hinaus sind die Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Schließlich sollen möglichst viele Absolventinnen und Absolventen der dualen Ausbildung in Arbeit einmünden.

Legt man diese Punkte zugrunde, so können die jüngsten Trends in einigen Bereichen grundsätzlich positiv bewertet werden. Gleichwohl bestehen an der einen oder anderen Stelle Verbesserungspotenziale.

Das Ausbildungsstellenangebot ist ein weiteres Mal und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen seit Jahren erstmals wieder gestiegen. Die Vor-Corona-Werte waren jedoch höher. Die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation liegt im zweiten Jahr in Folge über 100, erreicht aber nicht den Wert 112,5 (auswahlfähiges Angebot). Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat im Jahr 2023 mit 3 % spürbar zugenommen. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen ist zum vierten Mal in Folge gestiegen. Gleichzeitig blieben aber auch 2023 viele Bewerberinnen und Bewerber unversorgt. Gut drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen werden von ihrem Ausbildungsunternehmen übernommen. Das ist der höchste Wert seit 2000. Die Vertragslösungsquote liegt mit 29,5 % über dem in den letzten Jahren üblichen Korridor. Die Prüfungserfolgsquote liegt mit 88,2 % zwar auf hohem Niveau, sinkt aber seit dem Vor-Corona-Jahr 2019. Gleichzeitig steigt die Zahl der Wiederholungsprüfungen.

Die aufgezeigten Herausforderungen verlangen von den Akteuren der beruflichen Bildung weiter Aufmerksamkeit und Strategien zum Gegensteuern. Die berufliche Bildung muss noch größere Wertschätzung erfahren und die Gleichwertigkeit zur hochschulischen Ausbildung muss gefördert werden. Als Unterstützungsmaßnahmen zählen insbesondere eine flächendeckende und qualitativ hochwertige Berufsorientierung sowie die Vermittlung einer Berufswahlkompetenz in allen Schulformen, um mehr junge Menschen für die Berufsbildung zu gewinnen. Eine weitere Unterstützungsmaßnahme ist die Förderung der Mobilität, bspw. durch ein deutschlandweites Azubi-Ticket und mehr Wohnraum für Auszubildende.

Um alle jungen Menschen in Ausbildung zu bringen und den Fachkräftemangel zu bekämpfen, ist es notwendig, alle Potenziale für die Berufsausbildung zu heben. Die drei Bänke im BIBB-Hauptausschuss sind sich einig, dass ein systematisches Management am Übergang zwischen Schule und Ausbildung notwendig ist, bei dem Jugendberufsagenturen mit der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit eine zentrale Rolle spielen können. Der Datenaustausch zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Ländern ist sicherzustellen, damit keine Bewerberinnen und Bewerber aus dem System fallen. Die Verwendung dieser Daten muss konzeptionell in die Angebote der verschiedenen Akteure am Übergang zwischen Schule und Beruf eingebettet werden. Damit junge Menschen

umfassend und individuell unterstützt werden können, müssen die Jugendberufsagenturen ihre Angebote kontinuierlich überprüfen und verbessern.

Die Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Länder schließen ihre gemeinsame Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2024 mit einem Dank an alle, die sich für die berufliche Bildung einsetzen, insbesondere als Ausbilderin und Ausbilder im Unternehmen, als Lehrkraft in einer berufsbildenden Schule, als Dozentin und Dozent in einer Bildungseinrichtung, als ehrenamtliches Mitglied in einem Prüfungs- oder Berufsbildungsausschuss oder als ehrenamtliche Sachverständige/ehrenamtlicher Sachverständiger in der Ordnungsarbeit. Ohne ihr Engagement wäre berufliche Bildung in der heutigen Form und Qualität nicht denkbar.

4.2 Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Es ist eine Aufgabe des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), die Bundesregierung zu beraten und eine Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts abzugeben (§ 92 Abs. 2 Nr. 2 Berufsbildungsgesetz). Die Erstellung des Berufsbildungsberichts ist eine komplexe Aufgabe, die in einem engen Zeitkorridor zu erfolgen hat. Vor diesem Hintergrund ist der Dank der Beauftragten der Arbeitgeber im BIBB-Hauptausschuss für den umfassenden und aufschlussreichen Berufsbildungsbericht groß. Unser Dank ist adressiert an alle Beteiligten im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie im BIBB. Gleichwohl sehen wir eine fundierte und begründete Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts – und damit die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags des Hauptausschusses – als gefährdet an, da der Berichtsentwurf zum wiederholten Male äußerst kurzfristig und zugleich mit vielen Aktualisierungsvorbehalten zur Verfügung stand. Eine angemessene Beratung war daher nicht möglich.

Die aktuelle wirtschaftliche Lage ist für viele Unternehmen äußerst schwierig. Die Gründe dafür sind vielfältig. Dessen ungeachtet ist der zukünftige Arbeits- und Fachkräftebedarf weiterhin groß. Aus- und Weiterbildung sind für die Deckung des Fachkräftebedarfs elementar. Mit Blick in den Berufsbildungsbericht stellen wir an zahlreichen Stellen positive Entwicklungen fest. So ist es zuletzt offensichtlich gelungen, wieder mehr junge Menschen für eine Berufsausbildung zu interessieren. Entgegen dem Trend der Jahre 2019 bis 2022 ist die Ausbildungsnachfrage gestiegen. Vielen Bewerberinnen und Bewerbern konnte ein Ausbildungsvertrag angeboten werden. Die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter junger Menschen erreichte mit 68,9 % den höchsten Wert seit 2009. Außerdem stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit 3,0 % deutlich.

Hinter diesen Erfolgen steckt u. a. großes Engagement der Wirtschaft, die sich mit Nachdruck zum seit Jahrzehnten bewährten System der hiesigen Aus- und Weiterbildung bekennt. Viele Unternehmen und Wirtschaftsorganisationen unterstützen den Übergang von der Schule in den Beruf – bspw. durch das Schaffen von Erfahrungsräumen in Form von Betriebserkundungen und Praktika. Knapp sechs von zehn ausbildungsberechtigten Unternehmen bilden aktuell aus. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung gewachsen. Im letzten Jahr wurde das Ausbildungsangebot nochmals um 3,4 % gesteigert. Somit übertraf das Angebot zum zweiten Mal in Folge die erweiterte Gesamtnachfrage (einschließlich weiterhin suchender Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative). Die Ausbildungsbetriebe bieten Angebote für alle Talente. Rund jede zweite Ausbildungsstelle ist mit dem Hauptschulabschluss erreichbar. Auch in der Nachvermittlung nach Abschluss des Berufsberatungsjahres ist die Wirtschaft um die potenziellen Nachwuchskräfte bemüht. In dieser Zeit wurden ca. 5.500 Bewerberinnen und Bewerber in Ausbildung vermittelt. Fast zwei Drittel der Ausbildungsunternehmen gewähren ihren Nachwuchskräften Sonderleistungen wie Zuschüsse zur Altersvorsorge oder Prämien. Während der Ausbildung erfolgt in der Regel eine engmaschige Begleitung der Nachwuchskräfte, sodass rund neun von zehn Kandidatinnen und Kandidaten die Abschlussprüfung bestehen. Die Absolventinnen und Absolventen der Berufsausbildung sind auf dem Arbeitsmarkt begehrt. Etwa acht von zehn neuen Fachkräften werden vom Ausbildungsunternehmen in Arbeit übernommen. Seit 2000 wurde dieser Wert nicht übertroffen. Im Zuge des lebensbegleitenden Lernens unterstützt fast jedes zweite Unternehmen die berufliche Weiterbildung seiner Beschäftigten.

Pro Jahr werden rund 40 Milliarden Euro in die Personalentwicklung investiert.

Trotz der Erfolge an diesen Stellen gilt es gravierende Herausforderungen zu bewältigen. Die Zahl der unbekannt Verbliebenen ist zwar gesunken, dennoch besteht für fast jede fünfte Bewerberin/jeden fünften Bewerber die Gefahr, den Einstieg ins Berufsleben zu verpassen. Bereits heute haben mehr als 2,8 Millionen 20- bis 34-Jährige keinen Berufsabschluss. Und dass, obwohl die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen nunmehr zum vierten Mal in Folge zugelegt hat. Im Berichtsjahr blieben mehr als 73.000 Ausbildungschancen ungenutzt. Und selbst der Abschluss eines Ausbildungsvertrags ist keine Garantie für die Nachwuchssicherung. Unter dem Stichwort „Azubi-Ghosting" wird das inzwischen weitverbreitete Phänomen aufgegriffen, trotz einer vertraglichen Bindung ohne Absage die Ausbildung nicht anzutreten.

Um das Engagement der Unternehmen in Bezug auf die berufliche Aus- und Weiterbildung zu stärken, sollten die Rahmenbedingungen optimiert werden. Aus berufsbildungspolitischer Sicht ist z. B. eine Entbürokratisierung und Beschleunigung von Neuordnungsverfahren erforderlich. Wenn die Ordnungsmittel für die Praxis leichter verständlich sind und die im Sachverständigenverfahren ehrenamtlich eingebrachte Expertise aus den Unternehmen eine angemessene Wertschätzung findet, wird die Bereitschaft, aus- und weiterzubilden, gesteigert. Die im Herbst 2022 von der Wirtschaft angestoßene Initiative ist deshalb elanvoll fortzusetzen. Im Zuge der Digitalisierung können einige administrative Prozesse vereinfacht werden. Dann kann sich das Ausbildungspersonal auf seine Kernaufgaben konzentrieren. Hier gehen die Überlegungen aus dem Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) in die richtige Richtung.

Neben der Förderung digitaler Prozesse in der Berufsausbildung sieht das BVaDiG die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Feststellung individueller beruflicher Handlungsfähigkeit (Validierung) vor. Dies kann bspw. Angelernten auf dem Weg zum Fachkräfteabschluss einen motivationalen Schub geben.

Daneben scheinen für über 25-Jährige, für die eine duale Berufsausbildung nicht mehr infrage kommt, abschlussorientierte Teilqualifikationen ein geeignetes Instrument im Rahmen der beruflichen Weiterbildung zu sein, um auf eine Externenprüfung vorzubereiten. Hier darf man auf die Resultate der vom BMBF geförderten Projekte gespannt sein. Eine Arbeitsgruppe des BIBB-Hauptausschusses befasst sich zudem mit strukturellen Überlegungen zu Teilqualifikationen.

Im Übergang Schule – Beruf gibt es seit Jahren intensive Bemühungen, den Datenaustausch zwischen den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit in beide Richtungen auf- und auszubauen. Ein solcher Datenaustausch schafft die Grundlage, den individuellen Übergangsprozess im Bedarfsfall eng zu unterstützen und so die Zahl der unbekannt Verbliebenen zu senken.

4.3 Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Der erneute Anstieg der Zahl der jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss auf nunmehr 2,8 Millionen ist ein alarmierendes Zeichen. Diese anhaltende Entwicklung ist eine direkte Folge der Ausbildungslosigkeit in den vergangenen Jahren und eines unzureichenden Unterstützungsangebots beim Übergang zwischen Schule und Beruf. Im Ergebnis laufen immer mehr junge Menschen Gefahr, in prekären Arbeitsverhältnissen zu landen. Der Berufsabschluss hat eine bedeutende Funktion für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, die nicht unterschätzt werden darf. Deshalb müssen alle Akteure der beruflichen Bildung wirksame Maßnahmen ergreifen, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken.

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt verbessert sich zwar, trotzdem münden weiterhin nur zwei Drittel der Ausbildungsinteressierten am Ende tatsächlich in eine Ausbildung ein. Es gibt immer noch zu viele, die bei der Suche nach einer Ausbildung scheitern. Die Vermittlungsquote in reguläre betriebliche Ausbildung der Agenturen für Arbeit liegt seit Jahren bei weniger als 50 %. Es fallen zu viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger unbemerkt aus dem (Aus-)Bildungssystem heraus und Jahr für Jahr münden über 200.000 junge Menschen in Maßnahmen des Übergangsbereichs ein, in dem kein Berufsabschluss erworben werden kann.

Darüber hinaus bestehen weiterhin Passungs- und Versorgungsprobleme, die sich entlang von Regionen, Personengruppen, Branchen und Berufen zeigen. Während die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation in einigen Agenturbezirken ein auswahlfähiges Angebot von 112,5 erreicht, gibt es in Berlin und anderen Ballungsgebieten nicht genügend Ausbildungsplätze für alle registrierten Ausbildungsinteressierten. Für bestimmte Bewerberinnen oder Bewerber, die keinen Schulabschluss oder einen Hauptschulabschluss besitzen oder keine deutschen Staatsangehörigen sind, gestaltet sich die Suche nach einem Ausbildungsplatz besonders schwer. In zukunftsträchtigen und dringend benötigten IT-Berufen übersteigt die Nachfrage das Angebot an Ausbildungsplätzen. In wichtigen Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie sinkt die Zahl der Auszubildenden auch nach Corona weiter.

Handlungsbedarf besteht sowohl im Vorfeld des abgeschlossenen Ausbildungsvertrags als auch für den Ausbildungsverlauf. 2022 stieg die Vertragslösungsquote weiter auf 29,5 % an. Die Prüfungserfolgsquote sinkt mit 88,2 % auf einen Tiefpunkt. Vor diesem Hintergrund muss die Qualität von Ausbildung wieder stärker in den Mittelpunkt der Debatten gerückt werden. Im Hinblick auf Lebenschancen von jungen Menschen und die prekäre Fachkräftesituation muss eine qualitativ hochwertige Ausbildung breite Bevölkerungsschichten ansprechen, Inklusion garantieren und durch individuelle Förderung erfolgreiche Abschlüsse ermöglichen.

Auch die Lage der Ausbildungsbetriebe ist besorgniserregend. Erneut ist die Zahl der ausbildenden Betriebe gesunken und beträgt nur noch 18,9 %. In der Entwicklung hin zu immer weniger Ausbildungsbetrieben lässt sich keine Trendwende erkennen. Die Ausbildung künftiger Fachkräfte liegt damit in den Händen von immer weniger Betrieben und somit auf einer zunehmend schmaleren Basis. Besonders der verstärkte Rückzug von Klein- und Kleinstbetrieben aus der Ausbildung braucht mehr Aufmerksamkeit. Sie haben besondere Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze, da sie weniger in Bewerbung und Information investieren können. Es braucht Konzepte, wie insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe wieder in die Ausbildung (re-)integriert werden können und sie dafür Unterstützungsinstrumente zur Bewerbung und Besetzung von Ausbildungsplätzen erhalten. Die Facharbeit in Klein- und Kleinstbetrieben muss allerdings für junge Menschen attraktiv sein, dafür muss sie mit einem guten Einkommen bereits in der Ausbildung, vor allem aber im späteren Beruf hinterlegt sein und die Arbeitsbedingungen müssen passen.

Die Ausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen muss mit Blick auf die wachsende Branche und den zu deckenden Fachkräftebedarf verbessert werden. Zu einer attraktiven Ausbildung gehört neben deren Kostenfreiheit auch der gesetzliche Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung sowie ein arbeits- und sozialversicherungsrechtlich abgesichertes Ausbildungsverhältnis. Dort, wo dies bislang nicht verankert ist, muss der Gesetzgeber dringend nachbessern. Zu den unattraktiven Rahmenbedingungen kommt eine unzureichende Ausbildungsqualität hinzu.

Die Praxisanleitung ist gar nicht oder nur in geringem Maße gesetzlich verankert und wird in den Betrieben häufig nicht gelebt. Die herausfordernden Arbeitsbedingungen sowie die fehlenden Fachkräfte schlagen sich bereits jetzt in der Ausbildung nieder. Zum einen braucht es eine Stärkung der Ausbildungsqualität durch eine Erhöhung des Umfangs der Praxisanleitung sowie Freistellung der Praxisanleiterinnen/Praxisanleiter für ihre Aufgaben, gleichzeitig braucht es Sanktionsmöglichkeiten gegenüber den Betrieben, wenn diese ihrer Verpflichtung gegenüber den Auszubildenden nicht nachkommen. Auch die Praxisbegleitung, als wesentliches Element der Verzahnung von Theorie und Praxis, muss durch bessere gesetzliche Vorgaben gestärkt werden. Qualifikationsanforderungen an schulisches und betriebliches Lehrpersonal müssen sich an den Vorgaben des Ausbildungssystems nach BBiG/HwO orientieren.

Auch das Bildungssystem selbst ist mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert. Wichtige bildungspolitische Ziele wie der Ausbau frühkindlicher Bildung und der Ausbau von Ganztagsangeboten lassen sich ohne Fachkräfte nicht bewältigen. Deshalb ist der Rückgang der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern um 4,8 % alarmierend. Ein weiterer Ausbau der sozialpädagogischen Ausbildung, von Schulplätzen an berufsbildenden Schulen, eine Öffnung des Zugangs zu den Fachschulen und eine Stärkung der praxisintegrierten

vergüteten Ausbildung unter Einbeziehung der Sozialpartner sind notwendig. Voraussetzung ist der Ausbau der Studienplätze an den Universitäten für das Lehramt Sozialpädagogik, da der der Mangel an Lehrerinnen und Lehrern sich deutlich als Hemmschuh für die Erweiterung der Ausbildungskapazitäten erweist.

Es ist dringend notwendig, die Berufsorientierung deutlich zu verbessern und die Maßnahmen zu systematisieren. Basis für eine fundierte Berufswahlentscheidung sind die Vermittlung einer Berufswahlkompetenz und ausreichend Praxiserfahrung im Rahmen einer umfassenden Berufsorientierung. Beides ist stark verbesserungswürdig, da es noch immer nicht gelingt, allen jungen Menschen den Übergang in eine Ausbildung oder ein Studium zu ebnen. Dazu gehört insbesondere, Berufsorientierung im Schulkonzept und curricular zu verankern, Praktika qualitativ zu verbessern, die Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit zu intensivieren und Jugendberufsagenturen als Anlaufstelle für junge Menschen quantitativ und qualitativ auszubauen. Jugendberufsagenturen müssen bedarfsgerecht mit mehr personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet werden.

Zudem brauchen junge Menschen durch eine Ausbildungsgarantie das Versprechen, eine Ausbildung aufnehmen zu können, und die Chance, einen vollqualifizierenden Ausbildungsabschluss zu erhalten. Wem dies nicht durch den unmittelbaren Sprung in eine betriebliche Ausbildung gelingt, soll nicht durch jahrelange Warteschleifen entmutigt werden. Stattdessen muss ein Angebot für eine außerbetriebliche Ausbildung diese jungen Menschen auffangen und – wenn eine Vermittlung in betriebliche Ausbildung scheitert – ihnen die Möglichkeit auf einen Berufsabschluss eröffnen. Die Maßnahmen der aktuellen Bundesregierung sind ein Einstieg in eine umfassende Ausbildungsgarantie. Wir erwarten, dass von den neuen Möglichkeiten umfassend Gebrauch gemacht wird, um jungen Menschen den Übergang in die berufliche Ausbildung zu erleichtern. Für den DGB ist aber auch klar: eine echte Ausbildungsgarantie umfasst ein Bündel an Maßnahmen, die nicht davon abhängig sein dürfen, in welcher Region junge Menschen aufwachsen.

Noch immer finden die beruflichen Schulen zu wenig Aufmerksamkeit in der bildungspolitischen Debatte. Dabei leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung zukünftiger Fachkräfte. Für diesen Auftrag brauchen sie mehr Ressourcen, um insbesondere die individuelle Förderung von jungen Menschen zu gewährleisten. Der von Bundesregierung und Ländern angestoßene Pakt für berufliche Schulen kann dazu einen Beitrag leisten. Dafür ist es aber notwendig, dass in diesem Rahmen auch finanzielle Zusagen gemacht werden.

4.4 Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Länder

Die Beauftragten der Länder im Hauptausschuss des BIBB danken den zuständigen Ressorts sowie dem BIBB für die Erstellung des umfassenden Berichts.

Auch wenn die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2023 um 3 % gestiegen ist, macht der aktuell vorgelegte Berufsbildungsbericht aus Sicht der Länder deutlich, dass das Berufsbildungssystem in Deutschland nach wie vor unter hohem Druck steht. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der Dekarbonisierung und der Digitalisierung, aber auch im Hinblick auf die Bewältigung der aktuellen Krisen in der Welt, steht Deutschland vor einem tiefgreifenden strukturellen Wandel. Eine Verbesserung der Angebots-Nachfrage-Relation bei den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen ist positiv zu bewerten, reicht aber bei Weitem noch nicht aus, um eine signifikant höhere Zahl von Nachwuchskräften zur Deckung des hohen und absehbar weiter wachsenden Fachkräftebedarfs zu gewinnen.

Eine Berufsausbildung stellt aus Sicht der Länder eine wesentliche Voraussetzung für die Teilhabe am Leben in unserer Gesellschaft dar. Aus unserer Sicht muss daher weiterhin ein besonderes Augenmerk auf die Gruppe der unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerber gerichtet werden. Gleiches gilt für junge Menschen mit Unterstützungs- bzw. besonderen Förderbedarfen am Übergang von der Schule in den Beruf. Hierfür muss eine systematische und flächendeckende Berufsberatung an allen allgemeinbildenden Schulen ab Klassenstufe 7 sichergestellt werden, um die Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Anschlussperspektive so gering wie möglich zu halten. Die Bundesagentur für Arbeit muss durch die Bereitstellung

aller erforderlichen Daten befähigt werden, junge Menschen auch nach Beendigung der Schulzeit über die Angebote der Berufsberatung informieren zu können.

Es ist bedauerlich, dass die bestehenden Herausforderungen beim Zusammenführen von Angebot und Nachfrage weiter gestiegen sind. Die Passung von Angebot und Nachfrage ist differenziert zu beleuchten und durch unterschiedlich akzentuierte Instrumente und Maßnahmen unter Berücksichtigung regionaler Disparitäten zu adressieren. Kontakte zu Betrieben (z. B. im Rahmen der Einstiegsqualifizierung, durch andere Praktika oder durch Probearbeiten) tragen entscheidend zu einem gelingenden Übergang in betriebliche Ausbildung bei. Dies gilt insbesondere für junge Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund sowie für Jugendliche mit formal niedrigen Bildungsabschlüssen. Ebenfalls wirken sich Beratung und Begleitung der jungen Menschen durch Strukturen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit positiv auf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung aus. Neben den vielfältigen Maßnahmen der einzelnen Bundesländer ist hierbei auch auf die positiven Auswirkungen der Initiative Bildungsketten hinzuweisen, die Einzelmaßnahmen der beruflichen Orientierung mit Mitteln des Bundes unterstützt und mit den vielfältigen Aktivitäten der Länder verzahnt.

Weiterhin gilt es, junge Menschen zu motivieren und davon zu überzeugen, dass eine duale Berufsausbildung nach wie vor Zukunft hat und mehr denn je gute und attraktive Beschäftigungsperspektiven bietet, um so ausreichend Bewerberinnen und Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen und vor allem auch zu halten. Es bestehen deutliche regionale und berufsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Regionen mit Versorgungs- und Besetzungsproblemen. Es bedarf hier der Bemühungen aller an der dualen Ausbildung beteiligten Partner, die duale Berufsausbildung so zu gestalten, umzusetzen und zu kommunizieren, dass sie auf das Interesse und das Vertrauen junger Menschen und ihrer Eltern trifft. Der Zunahme der Vertragslösungsquote ist durch geeignete Maßnahmen entgegenzutreten.

Das besondere Engagement der Akteure sowie flankierende Hilfen des Bundes und der Länder zur Sicherung der Berufsausbildung sind weiter notwendig. Die Länder danken allen Betrieben und an der Umsetzung der dualen Ausbildung Beteiligten für ihr Engagement und die gemeinsame Anstrengung zur Aufrechterhaltung des Ausbildungsgeschehens.

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Entwicklung der Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen 1992 bis 2030 ... 22
Schaubild 2: Schulische Vorbildung der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 2022 ... 28
Schaubild 3: Entwicklung der Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens 2005 bis 2023* ... 38
Schaubild 4: Anfängerinnen und Anfänger in den Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens 2005 bis 2023* nach Staatsangehörigkeit (deutsche und ausländische Staatsangehörigkeit) ... 40
Schaubild 5: ANR, erweiterte ANR und erweiterte ANR bezogen auf das betriebliche Angebot ... 44
Schaubild 6: Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten jungen Menschen (EQI) ... 45
Schaubild 7: Die 25 im Jahr 2023 am häufigsten von jungen Frauen besetzten Berufe nach BBiG und HwO ... 55
Schaubild 8: Die 25 im Jahr 2023 am häufigsten von jungen Männern besetzten Berufe nach BBiG und HwO ... 56
Schaubild 9: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Geschlecht ... 57
Schaubild 10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufsausbildungen ... 58
Schaubild 11: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ... 60
Schaubild 12: Gemeldete unbesetzte Berufsausbildungsstellen und noch eine Ausbildungsstelle suchende Bewerberinnen und Bewerber ... 68
Schaubild 13: Regionale Unterschiede am Ausbildungsmarkt ... 70
Schaubild 14: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen am betrieblichen Gesamtangebot 2022 und 2023 (in %) ... 72
Schaubild 15: Berufe mit einem hohen Anteil an erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern 2022 und 2023 (in %) ... 73
Schaubild 16: Verbleib der bei den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber zum 30. September ... 75
Schaubild 17: Schulische Vorbildung der bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber 2023 ... 76
Schaubild 18: Gründe für den Nichtbeginn einer Ausbildung ... 78
Schaubild 19: Absolventinnen und Absolventen in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) ... 87
Schaubild 20: Ausländische Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) nach Zuständigkeitsbereichen ... 88
Schaubild 21: Entwicklung der Vertragslösungsquote (LQneu) 2010 bis 2022 (in %) ... 91

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle 1: Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber für eine duale Berufsausbildung ... 23
Tabelle 2: Bewerberinnen und Bewerber früherer Berichtsjahre ... 25
Tabelle 3: Entwicklung der Anfängerzahlen im Übergangsbereich* ... 27
Tabelle 4: Gemeldete Berufsausbildungsstellen ... 30
Tabelle 5: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten ... 32
Tabelle 6: Entwicklung der Anfängerzahlen in den Sektoren/Konten der iABE 2005 bis 2023* ... 36
Tabelle 7: Anfängerinnen und Anfänger in den iABE-Sektoren/Konten nach ausgewählten Merkmalen ... 39
Tabelle 8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage ... 43
Tabelle 9: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen ... 48
Tabelle 10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform ... 50
Tabelle 11: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform und Ländern ... 51
Tabelle 12: Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeitsbereichen ... 54
Tabelle 13: Auszubildende nach dem Pflegeberufegesetz zum Stichtag 31. Dezember nach Geschlecht ... 62
Tabelle 14: Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr in Berufen des Gesundheitswesens ohne bundesgesetzliche Pflegeausbildung ... 64
Tabelle 15: Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr in ausgewählten Sozial- und Bildungsberufen ... 65
Tabelle 16: Gemeldete Berufsausbildungsstellen sowie Bewerberinnen und Bewerber mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende 2023 ... 81
Tabelle 17: Ausbildungsvertragsgeschehen zwischen 1. Oktober und 31. Dezember ... 83
Tabelle 18: Ausbildungsanfängerquote für deutsche und ausländische junge Frauen und Männer ... 85
Tabelle 19: Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss 2018 bis 2022 ... 97
Tabelle 20: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO ... 101

Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Survey
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
ANR	Angebots-Nachfrage-Relation
ATA-OTA-G	Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBNE	Beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BOP	Berufsorientierungsprogramm
BVaDiG	Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
DPS	DigitalPakt Schule
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
eANR	erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation
ESF	Europäischer Sozialfonds
EQI	Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten jungen Menschen
gE	gemeinsame Einrichtungen
GES	Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen
HwO	Handwerksordnung
HZB	Hochschulzugangsberechtigung
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iABE	integrierte Ausbildungsberichterstattung
IHK	Industrie- und Handelskammer
KAUSA	Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	kleine und mittlere Unternehmen
NEPS	Nationales Bildungspanel
nfQ	nicht formal Qualifizierte
NOW	Nationale Online-Weiterbildungsplattform
NP BNE	Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie
PfleA	Pflegeausbildungsstatistik
PROSIMA	ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell
SGB	Sozialgesetzbuch
StBA	Statistisches Bundesamt
TQ	Teilqualifikationen
ÜBS	überbetriebliche Berufsbildungsstätten
VZÄ	Vollzeitäquivalente

Stichwortverzeichnis

Altbewerber 30
Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen 109
Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) 13, 48
Ausbildungsbetriebsquote 20, 36
Ausbildungsstellenangebot 12, 35, 58, 74
Ausbildungsstellennachfrage 12, 28, 74
Ausbildungsverträge, außerbetrieblich 11, 55
Ausbildungsverträge, betrieblich 11, 47, 55

Berufliche Weiterbildung 110
Berufsausbildung (Sektor der iABE) 9

Duales Studium 39

Einmündungsquote 14, 50
Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) 13, 48
Erweiterte Ausbildungsstellennachfrage 13
Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung 9, 40

Freie Berufe 51, 59

Geflüchtete 86
GES-Berufe 43
Gesundheitsberufe 15, 65

Handwerk 51
Hauswirtschaft 52
Höherqualifizierende Berufsbildung 25, 110

Industrie und Handel 51, 59
Integrierte Ausbildungsberichterstattung 9, 40

Landwirtschaft 52, 59

Menschen mit Behinderungen 63

Nachvermittlung 89
Nationales Bildungspanel (NEPS) 103, 108
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 11, 47, 51
Nicht formal Qualifizierte (nfQ) 24, 107

Öffentlicher Dienst 9, 51, 59, 72

Schulabsolventen 27
Schulische Vorbildung 81, 84
Seeschifffahrt 52, 59
Sozial- und Bildungsberufe 15, 70
Studierneigung 39
Studium 9, 40

Teilzeitberufsausbildung 93

Übergangsbereich 9, 32, 40
Übernahmequote 106
Unbesetzte Ausbildungsstellen 12, 74, 81
Unversorgte 12, 74, 84

Vertragslösungen 22, 101

Zusammenführung von Angebot und Nachfrage 16, 76
Zweijährige Ausbildungsberufe 61

Impressum

Herausgeber
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
Referat Rechtsfragen; Rahmenbedingungen und Strukturfragen der beruflichen Bildung
53170 Bonn

Bestellungen
schriftlich an
Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: bmbf.de
oder per
Tel.: 030 18 272 272 1
Fax: 030 18 10 272 272 1

Stand
September 2024

Text
BMBF

Gestaltung
BMBF

Druck
BMBF

Bildnachweise
Titel (von links oben nach rechts unten):
Adobe Stock/Rawpixel.com;
Adobe Stock/Summit Art Creations;
Adobe Stock/DisobeyArt;
Adobe Stock/Seventyfour;
Adobe Stock/Drazen;
Adobe Stock/hedgehog94;
Vorwort: Bundesregierung/Guido Bergmann

Diese Publikation wird als Fachinformation des Bundesministeriums für Bildung und Forschung kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

@BMBF_Bund
@bmbf.de
@bmbf.bund

bmbf.de