

Berufliche Ausbildung



Der aus individueller und gesellschaftlicher Perspektive hohe Stellenwert einer vollqualifizierenden beruflichen Ausbildung erklärt sich vor allem daraus, dass einerseits der oder die Einzelne mit einem beruflichen Ausbildungsabschluss am Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikationen erwirbt. Andererseits werden damit zugleich gesellschaftliche und betriebliche Fachkräftebedarfe sichergestellt. Vor diesem Hintergrund muss die berufliche Ausbildung leistungsfähig und proaktiv mit Blick auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformationsprozesse agieren und dabei attraktiv für junge Menschen bleiben. Es gilt, sowohl die Präferenzen der Heranwachsenden im Hinblick auf Berufswahl, Berufslaufbahnen und Anschlüsse in tertiäre Bildung zu berücksichtigen als auch allen ausbildungsinteressierten Menschen den Zugang zu einer Ausbildung zu ermöglichen. Diese zentralen Aufgaben sind für die berufliche Ausbildung in Zeiten strukturellen Wandels (Abbau von Arbeits- und Ausbildungsplätzen im produzierenden Bereich bei gleichzeitigem Ausbau des Dienstleistungssektors), fortschreitender Digitalisierung der Arbeitswelt und Dekarbonisierung der Wirtschaft (mit teils weitreichenden Veränderungen bei der Nachfrage nach Berufen, bei Berufsprofilen und Qualifikationsanforderungen) sowie weiteren ökonomischen und sozialen Herausforderungen (u. a. fluchtbedingte Zuwanderung) anzugehen.

Für die Beurteilung seiner Leistungsfähigkeit bleiben die Strukturentwicklung des Berufsausbildungssystems mit den 2 vollqualifizierenden Ausbildungssektoren – duales und Schulberufssystem – und dem Übergangssektor als 3. Sektor sowie die Analyse sozialer Disparitäten bei Einmündung in die berufliche Ausbildung ein wichtiger Ausgangspunkt dieses Kapitels (**E1**). Dabei wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Integrationsperspektiven für Geflüchtete gelegt.

Die duale Ausbildung ist in ihrer quantitativen und qualitativen Entwicklung in starkem Maße von der (regionalen) Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsstruktur und der Leistungskraft der Unternehmen abhängig. Diese wurde und wird durch die Folgen der Corona-Pandemie, aber auch durch die sozialökologische Transformation herausgefordert. Von besonderem Interesse bleibt daher, wie sich das betriebliche Ausbildungsverhalten in quantitativer und qualitativer Hinsicht sowie die Nachfrage der Jugendlichen entwickeln, welche berufsstrukturellen Veränderungen zu beobachten und wie diese aufgrund anhaltender Passungsprobleme zu beurteilen sind (**E2**).

In **E3** werden bildungspolitische Herausforderungen wie die Sicherung qualifizierter Fachkräfte für die Deckung des Bedarfs an Bildungs- und Betreuungsangeboten in der Frühen Bildung sowie für den ab 2026 in Kraft tretenden Rechtsanspruch auf ganztägige Bildung und Betreuung im Grundschulalter aufgegriffen. So wird ein Schwerpunkt bei der Darstellung der Entwicklungen im Schulberufssystem auf die Ausbildungen in Erziehungs- und Kinderpflegeberufen gelegt.

Der besonderen Bedeutung für Ausbildungsorganisation und -prozess entsprechend wird erstmals dem pädagogischen Personal in der beruflichen Ausbildung ein eigener Indikator gewidmet (**E4**). Neben dem Lehrpersonal an beruflichen Schulen wird das ausbildende Personal in Unternehmen betrachtet.

Schließlich ist in **E5** die Entwicklung der Zahl der Ausbildungsabsolvent:innen in den Blick zu nehmen – und damit die Frage, inwiefern sich mittelfristig Folgen der Corona-Pandemie auf Absolvent:innenstruktur und Arbeitsmarkteinstieg abzeichnen und wie gut junge Menschen ihre erworbenen beruflichen Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt umsetzen können.

Entwicklung der 3 Sektoren beruflicher Ausbildung

Nachdem 2021 mit weniger als 900.000 ein Tiefststand bei der Zahl der Neuzugänge ^M zum beruflichen Ausbildungssystem ^M erreicht wurde, zeigt sich nunmehr eine leichte Erholung. Es sind allerdings Unterschiede in der Entwicklung der Neuzugänge zwischen den 3 Sektoren des Ausbildungssystems – duales System, Schulberufssystem, Übergangssektor – auszumachen, die im Folgenden nachzuzeichnen sind. Dabei gibt die Verteilung der Neuzugänge auf die 3 Sektoren nicht nur Auskunft über die Entwicklung der Angebotsstruktur von Ausbildungsmöglichkeiten für die Schulabgänger:innen und deren Berufsweg, sondern auch über Problemlagen beim Ausbildungszugang. Letztere werden nach Schulabschluss, Geschlecht und Nationalität betrachtet, wobei ein besonderes Augenmerk der Ausbildungsintegration von Geflüchteten gilt.

Entwicklung der Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems

Zunahme der Neuzugänge zum Berufsausbildungssystem

In das berufliche Ausbildungssystem mündeten 2023 knapp 925.000 Personen ein, gut 40.000 mehr als noch 2021. Etwa die Hälfte der Neuzugänge befand sich im dualen System, knapp 24 % im Schulberufssystem und weitere 27 % im Übergangssektor (**Tab. E1-1web**). Darüber hinaus begannen im Jahr 2023 gut 481.000 Personen ein Studium (**Tab. E1-2web**). Die inländische Studiennachfrage, die für das Jahr 2022 vorliegt, lag bei knapp 359.000 und ist damit seit 2020 rückläufig (vgl. **F3**).

Mehr Neuzugänge im dualen System, aber unterhalb des Niveaus von 2019

Die steigende Zahl der Neuzugänge zum beruflichen Ausbildungssystem ist auf eine positive Entwicklung im dualen System zurückzuführen: Nach dem starken insbesondere auch pandemiebedingten Rückgang der Neuzugänge im Jahr 2020 hat sich der im Jahr 2021 eingesetzte Nachholeffekt weiter fortgesetzt (**Abb. E1-1**). 2023 haben gut 456.000 Personen eine Ausbildung im dualen System aufgenommen. Damit bleibt allerdings die Zahl der Neuzugänge immer noch deutlich hinter dem Niveau von 2019 (ca. 484.000 Neuzugänge) zurück. Es ist zu vermuten, dass, wie schon nach der Finanzkrise von 2007/2008, die Pandemie als Gesellschafts- und Wirtschaftskrise zum langfristigen Abbau betrieblicher Ausbildungskapazitäten führt; auch die abnehmende Ausbildungs- und Ausbildungsbetriebsquote legt eine solche Interpretation nahe (**E2**).

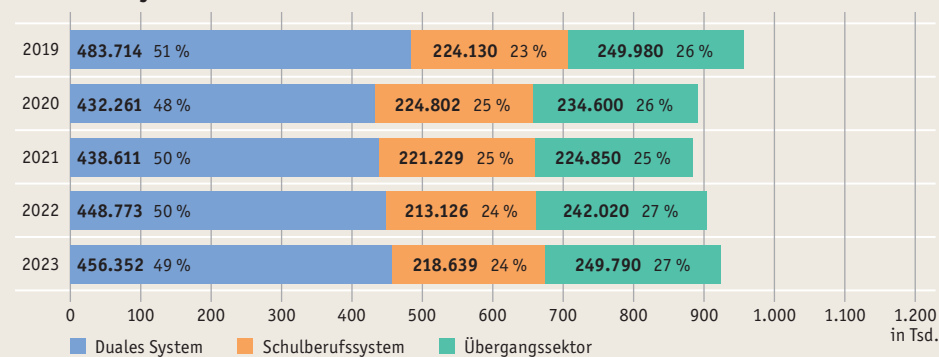
Leichte Rückläufigkeit im Schulberufssystem

Dagegen ist die Zahl der Anfänger:innen im Schulberufssystem leicht rückläufig: Gegenüber 2021 haben im Jahr 2023 gut 2.500 Personen weniger eine schulische Ausbildung aufgenommen (**Abb. E1-1**). Der sichtbare Rückgang zwischen 2021 und 2022 geht dabei nicht zuletzt auf sinkende Neuzugänge im Bereich des Gesundheits- sowie Erziehungs- und Sozialwesens zurück (**Tab. E1-3web**). So ist nach zunächst starkem Anstieg der Neuzugänge zur Pflegefachkraftausbildung mit Einführung der generalistischen Ausbildung¹ im Jahr 2020 in diesem Bereich ein besonders starker Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (**Tab. E3-2web, E3**).

Zuwanderungsbedingt erneute Zunahme der Neuzugänge zum Übergangssektor

Der seit 2017 zu beobachtende Rückgang bei der Zahl der Neuzugänge zum Übergangssektor hat sich nicht weiter fortgesetzt (**Tab. E1-1web**); gegenüber 2021 lässt sich ein Anstieg um knapp 25.000 Personen feststellen (**Abb. E1-1**). Dieser Zuwachs ist vor allem bedingt durch die verstärkte Zuwanderung ukrainischer Jugendlicher aufgrund des Krieges. Diese Jugendlichen sind mehrheitlich im Berufsvorbereitungsjahr oder in den 1-jährigen Berufseinstiegsklassen wiederzufinden (**Tab. E1-4web, Tab. E1-5web**). Dort besuchen sie Maßnahmen, die sowohl dem Erlernen der deutschen Sprache als

¹ Im Rahmen des Pflegeberufereformgesetzes wurden die Altenpflegeausbildung, die Gesundheits- und Krankenpflege- sowie die Gesundheits- und Kinderkrankenpflegeausbildung zu einer generalistischen Pflegeausbildung zusammengefasst.

Abb. E1-1: Verteilung der Neuzugänge* auf die 3 Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2019 bis 2023**

* Abweichungen von 100 bedingt durch Rundungen.

** Vgl. Methodische Erläuterungen zu E1 und Anmerkungen zu Tab. E1-2web. Ohne die Beamt:innenausbildung im mittleren Dienst. 2023: vorläufige Ergebnisse.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, integrierte Ausbildungsberichterstattung ¹ (Schulstatistik); Bundesagentur für Arbeit, Bestand von Teilnehmenden in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik in SGB-Trägerschaft der Teilnehmenden, eigene Berechnungen → Tab. E1-1web

auch der Berufsorientierung dienen. Dies verweist auf die wichtige Integrationsleistung, die die Länder bei der Einbindung von neu zugewanderten Schutz- und Asylsuchenden ⁶ in die berufliche Bildung aufbringen (vgl. H2).

Nach Ländern und Ländergruppen differenziert verteilen sich die Neuzugänge sehr unterschiedlich auf die 3 Ausbildungssektoren. Nicht zuletzt spielen hierbei landesspezifische Ausbildungstraditionen (z.B. eine stärker schulisch ausgerichtete Ausbildungsstruktur und -politik im Osten) sowie marktbezogene Faktoren (z.B. Angebots-Nachfrage-Relation ^M, Wirtschaftsstruktur, ökonomische Entwicklung; E2) eine Rolle. Nach wie vor bestehen dabei strukturelle Ähnlichkeiten zwischen den ostdeutschen Flächenländern und den Stadtstaaten, die jedoch unterschiedlich motiviert sein können: Sie weisen im Vergleich zu den westdeutschen Flächenländern geringere Anteile im Übergangssektor (19 bzw. 22 % vs. 29 %) und höhere Anteile im Schulberufssystem (32 bzw. 29 % vs. 22 %) auf – bei erkennbaren Streuungen zwischen den Ländern² (Tab. E1-6web). Die deutlichen Länderunterschiede verweisen auf regional unterschiedliche Ausbildungschancen: Ob Jugendliche direkt nach der Schule einen Ausbildungsplatz finden, hängt damit nicht zuletzt auch vom Wohnort ab (vgl. H2). Am 1. August 2024 tritt das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung in Kraft und mit ihm ein Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung, wenn eine regionale Unterversorgung an Ausbildungsstellen („Ausbildungsgarantie“) vorliegt. Inwiefern diese Maßnahmen die individuelle Situation der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten und unversorgten Ausbildungsinteressierten verbessern wird, bleibt abzuwarten.

Mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2020 wurden auch die Möglichkeiten der Teilzeitausbildung im dualen System erweitert: War die Teilzeitausbildung bisher Personen mit ‚berechtigtem Interesse‘ vorbehalten (z.B. Personen mit kleinen Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen), wurde der Personenkreis mit der Neuregelung ausgeweitet, um so auf die verschiedenen Lebensrealitäten zu reagieren. Nunmehr steht eine Teilzeitausbildung, wenn der Betrieb zustimmt, allen Interessierten offen. Allerdings zeigen die Zahlen, dass die erweiterten Optionen bisher keinen nennenswerten Effekt gebracht haben (Tab. E1-7web).

Differenzen in der Verteilung der Neuzugänge auf die 3 Sektoren zwischen den Ländern

² In Baden-Württemberg wird ein Teil der dualen Ausbildung im 1. Ausbildungsjahr in Berufsfachschulen durchgeführt, wobei die Schüler:innen einen Vorvertrag mit dem Betrieb haben. Aus dieser Praxis erklären sich der hohe Anteil des Übergangssektors und der niedrige Anteil des dualen Systems in Baden-Württemberg.

Sozialstrukturelle Aspekte des Übergangs

Mittlerer Schulabschluss wichtigstes Schulniveau in der Berufsausbildung

Die unterschiedlichen Anteile der Schulabschlüsse (vgl. **D8**) unter den Neuzugängen lassen die hohe Bedeutung mindestens eines Mittleren Schulabschlusses für die Aufnahme einer vollqualifizierenden Ausbildung erkennen: So weist das Schulberufssystem für die letzten 18 Jahre eine stabile Vorbildungsstruktur mit gut 80 % an Neuzugängen mit Mittlerem Schulabschluss oder (Fach-)Hochschulreife auf. Im dualen System ist dieser Anteil im Jahr 2022 mit 70 % etwas geringer, hat sich aber gegenüber 2005 um gut 5 Prozentpunkte erhöht (**Abb. E1-2**). Der Mittlere Schulabschluss ist damit sowohl im dualen System mit annähernd der Hälfte als auch im Schulberufssystem mit knapp drei Fünftel der Neuzugänge das dominierende Schulabschlussniveau.

Übergangssituation von Jugendlichen mit maximal Erstem Schulabschluss schwierig

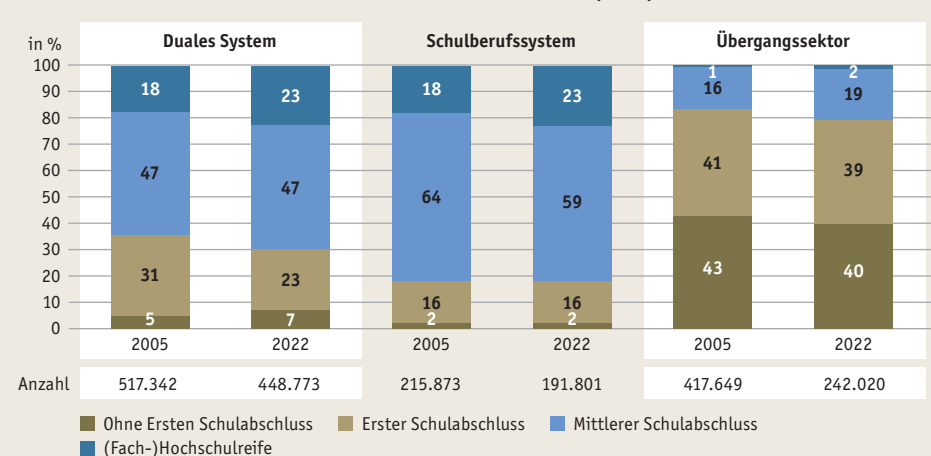
Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass sich der Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung für Jugendliche mit maximal Erstem Schulabschluss (ehemals Hauptschulabschluss) nach wie vor schwierig gestaltet: Die Einmündungsquote von Neuzugängen ohne Ersten Schulabschluss ^M (27 %) hat sich gegenüber 2021 (30 %) leicht verringert, die Zugänge von Jugendlichen mit Erstem Schulabschluss, die eine vollqualifizierende Ausbildung aufnehmen, haben sich leicht erhöht (von 57 auf 59 %). Beide Quoten liegen damit deutlich unterhalb derer mit Mittlerem Schulabschluss (88 %, **Tab. E1-8web**).

Junge Männer mit größeren Übergangsproblemen

Auch an den geschlechtsspezifischen Verteilungsrelationen hat sich in den letzten Jahren kaum etwas verändert: Junge Männer dominieren im dualen System (63 % im Jahr 2022), Frauen im Schulberufssystem (71 %, **Tab. E1-9web**), was die Geschlechtsspezifität von Berufswünschen widerspiegelt (vgl. **H2**). Die weiterhin größeren Übergangsschwierigkeiten der jungen Männer gegenüber den Frauen belegt ihr höherer Anteil am Übergangssektor (61 zu 39 %), der auch mit niedrigeren schulischen Abschlüssen zusammenhängt (vgl. **D8**).

Betrachtet man die Einmündungsprozesse in die Berufsausbildung nach Staatsangehörigkeit, lassen sich große Schwierigkeiten für Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit³ erkennen: Mündet bei den Neuzugängen deutscher Staatsangehörig-

Abb. E1-2: Neuzugänge* in den 3 Sektoren des Berufsausbildungssystems nach schulischer Vorbildung 2005 und 2022 (in %) **



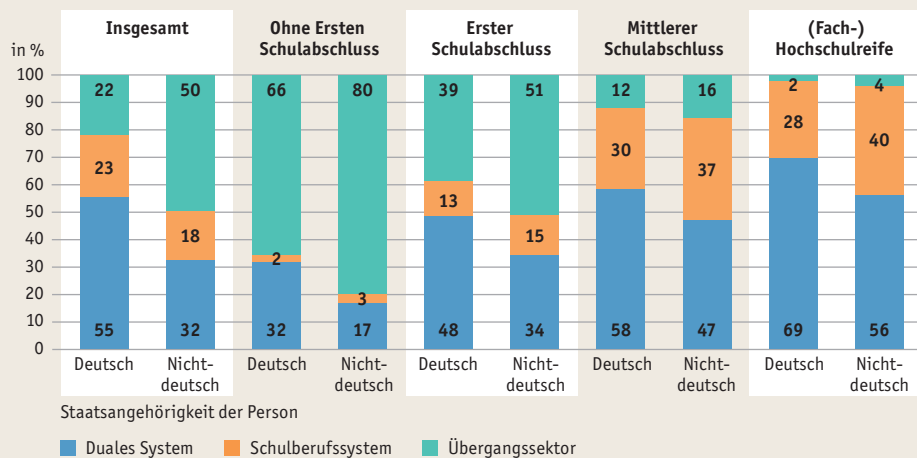
* Abweichungen von 100 bedingt durch Rundungen.

** Vgl. Methodische Erläuterungen zu **E1** und Anmerkungen zu **Tab. E1-2web** sowie zu **Tab. E1-8web**. Ohne die Beamt:innen-ausbildung im mittleren Dienst.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, integrierte Ausbildungsberichterstattung (Schulstatistik); Bundesagentur für Arbeit, Bestand von Teilnehmenden in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik in SGB-Trägerschaft der Teilnehmenden, eigene Berechnungen → **Tab. E1-8web**

³ Da die Schulstatistik die Einwanderungsgeschichte, d. h. das eigene Geburtsland sowie das Geburtsland der Eltern der Neuzugänge, nicht erfasst, wird auf die Kategorie der Staatsangehörigkeit zurückgegriffen.

Abb. E1-3: Verteilung der Neuzugänge* auf die 3 Sektoren des Berufsbildungssystems 2022 nach schulischer Vorbildung und Staatsangehörigkeit (in %) **



* Abweichungen von 100 bedingt durch Rundungen.

** Vgl. Methodische Erläuterungen zu E1 und Anmerkungen zu Tab. E1-2web sowie zu Tab. E1-10web. Ohne die Beamt:innenausbildung im mittleren Dienst.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, integrierte Ausbildungsberichterstattung (Schulstatistik); Bundesagentur für Arbeit, Bestand von Teilnehmenden in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik in SGB-Trägerschaft der Teilnehmenden, eigene Berechnungen → Tab. E1-10web

keit gut jeder: 5. in den Übergangssektor, ist es bei den Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit die Hälfte (Abb. E1-3). Dieser Anteil steigt bei Neuzugängen nichtdeutscher Herkunft ohne Ersten Schulabschluss auf 80 % an. Unter ihnen befinden sich viele neu Zugewanderte, die zunächst an Sprachförder- und Berufsorientierungsmaßnahmen im Übergangssektor teilnehmen. Die Unterschiede zwischen den deutschen und nichtdeutschen Personen nehmen zwar mit Höhe des Schulabschlusses ab, bleiben allerdings im dualen System ausgeprägt und auch bei Berücksichtigung der sozialen Herkunft⁶ bestehen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2020, S. 168). Im Schulberufssystem sind junge Frauen und Männer nichtdeutscher Staatsangehörigkeit mit mindestens Mittlerem Schulabschluss hingegen anteilig häufiger vertreten als Personen deutscher Staatsangehörigkeit (Tab. E1-10web).

Im dualen System sind Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit überproportional in Berufsfeldern wiederzufinden, in denen besonders große Besetzungsprobleme bestehen, etwa in den Reinigungsberufen, im Ernährungshandwerk oder in Hotel- und Gaststättenberufen (Tab. E1-11web, E2). Die 3 am stärksten besetzten Berufsgruppen, in die besonders hohe Anteile an Personen nichtdeutscher Herkunft einmünden, sind Medizinische Fachangestellte, Verkaufsberufe sowie Hotel- und Gaststättenberufe; bei letztgenannter Gruppe macht der Anteil der Neuabschlüsse mit Jugendlichen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit 42 % aus.

Die Länder haben auf die große Zahl Schutz- und Asylsuchender, die in das berufliche Ausbildungssystem eingemündet sind, mit der Einrichtung zielgruppenspezifischer berufsvorbereitender Klassen im Übergangssektor reagiert, die vor allem das Erlernen der deutschen Sprache zum Ziel haben (vgl. D1 für allgemeinbildende Schulen). Inzwischen ist allerdings auch eine steigende Zahl an Personen mit Fluchthintergrund⁴ bei der Bundesagentur für Arbeit als ausbildungssuchend registriert

Jugendliche nichtdeutscher Staatsangehörigkeit beim Zugang zur Berufsausbildung benachteiligt

42 % der Neuzugänge in Berufe des Hotel- und Gastgewerbes sind Jugendliche nichtdeutscher Staatsangehörigkeit

Zahl der Ausbildungsstellenbewerber:innen mit Fluchthintergrund steigt ...

4 Bei Bewerber:innen mit Fluchthintergrund handelt es sich um drittstaatenangehörige ausländische Personen, die entweder über eine Aufenthaltsgestattung (§ 55 AsylG), eine Aufenthaltserlaubnis Flucht (§ 22-26 AufenthG) oder eine Duldung (§ 60a AufenthG) verfügen. Da für ukrainische Staatsangehörige die aufenthaltsrechtlichen Informationen zum Fluchthintergrund stark untererfasst sind, werden sie in der BA-Statistik in der Gesamtzahl zu „Personen im Kontext Fluchtmigration“ nicht mit ausgewiesen (BA, 2023a).

und als ausbildungsreif eingestuft (Anstieg von gut 10.000 im Jahr 2016 auf fast 29.000 im Jahr 2022). Sie stellten 2022 knapp 7 % aller gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber:innen (Christ, 2023).

... sie sind allerdings
seltener erfolgreich

Einmündungschancen
Geflüchteter abhängig
von Wohnort

Analysen auf Basis der BA-BIBB-Bewerberbefragung von 2021 zufolge gelang allerdings nur 36 % der befragten Personen mit Fluchthintergrund und damit deutlich weniger als in der Gruppe der Personen mit Migrations-, aber ohne Fluchthintergrund (42 %) der Übergang in eine vollqualifizierende Ausbildung oder ein Studium; bei Personen ohne Migrationshintergrund lag der Anteil bei 57 % (Granato, 2023). Analysen zum Zugang zu einer dualen Ausbildung für die Gruppe der zwischen 2013 und 2016 zugewanderten Geflüchteten verweisen auf die große Bedeutung regionaler Kontextfaktoren (Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, Wirtschaftsstruktur etc.): So zeigen Ergebnisse auf Grundlage der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, dass ein höheres Bruttoinlandsprodukt, eine niedrige Arbeitslosenquote sowie eine höhere Anzahl an kleineren gegenüber größeren Unternehmen in der Region die Chancen auf einen Ausbildungsplatz für Geflüchtete signifikant erhöhen (Meyer & Winkler, 2023). Der Wohnort und damit die regionale Verteilung von Geflüchteten spielen daher für ihre Integration in die berufliche Ausbildung eine nicht zu unterschätzende Rolle. So scheint es, dass die Verteilung nach dem Königsteiner Schlüssel Ungleichheiten reproduziert, da Geflüchtete aus den Jahren 2015 und 2016 überdurchschnittlich stark auf strukturschwache Regionen verteilt wurden (Brücker et al., 2022a).

Methodische Erläuterungen

Neuzugänge zum Berufsbildungssystem

Als Neuzugänge zum Berufsbildungssystem auf Basis der iABE gelten Personen, die im jeweiligen Berichtsjahr in 1 der 3 beruflichen Ausbildungsbereiche einen Bildungsgang neu begonnen haben. Damit werden Personen, die nach einer abgebrochenen Ausbildung eine neue Ausbildung aufnehmen, genauso als Neuzugänge gezählt wie Personen, die eine 2. Maßnahme im Übergangssektor besuchen.

Sektoren der beruflichen Ausbildung

Die beruflichen Ausbildungssektoren werden nach Bildungsziel der Teilnehmenden unterschieden: Bildungsgänge, die einen qualifizierenden beruflichen Abschluss vermitteln, finden sich im dualen System (Teilzeit-Berufsschule), im Schulberufssystem (schulische Ausbildung) und in der Beamtenausbildung (mittlerer Dienst). Im Schulberufssystem sind auch Neuzugänge an Fachschulen und Fachakademien in Erstausbildung in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Erziehung, nicht aber Fortbildungen (z. B. Meister/Techniker) ausgewiesen. Maßnahmen außerschulischer Träger und schulische Bildungsgänge, die keinen qualifizierenden Berufsabschluss anbieten, sind dem Übergangssektor zugeordnet. Hierunter fallen auch teilqualifizierende Angebote, die auf eine anschließende Ausbildung als 1. Jahr angerechnet werden können oder Voraussetzung zur Aufnahme einer vollqualifizierenden Ausbildung sind (z. B. Pflichtpraktika im Rahmen der Erzieher:innenausbildung). Eine Aufschlüsselung der Fallzahlen findet sich in **Tab. E1-2web**.

Angebots-Nachfrage-Relation

Die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) ist eine Näherung an die tatsächlichen Marktverhältnisse. Sie kann für das duale Ausbildungssystem berechnet werden, für das Schulberufssystem fehlen entsprechende Daten. Das Angebot ist die Summe der bis zum 30.09. eines Jahres abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse (Neuverträge) und der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten, aber unbesetzt gebliebenen Stellen. Die Nachfrage in erweiterter Definition umfasst Neuverträge, noch nicht vermittelte oder versorgte Bewerber:innen sowie Bewerber:innen mit alternativer Einmündung (z. B. Besuch weiterführender Schulen, Berufsvorbereitungsmaßnahmen) bei aufrechterhaltenem Ausbildungswunsch. Für Bewerber:innen sowie unbesetzte Ausbildungsstellen, die nicht der BA gemeldet werden, liegen keine Daten vor.

Neuzugänge ohne Ersten Schulabschluss (in der integrierten Ausbildungsberichterstattung)

In der Gruppe der Jugendlichen ohne Ersten Schulabschluss werden die Vorbildungskategorien „ohne Hauptschulabschluss“, „ohne Angabe“ und „sonstige Vorbildung“ zusammengefasst, da es systematische Unterschiede zwischen den Ländern bezüglich der Einteilung von Personen gibt, bei denen das Vorbildungsniveau nicht bekannt ist und deren Zahl im Zuge der Zuwanderung Schutz- und Asylsuchender deutlich zugenommen hat.

Angebot und Nachfrage in der dualen Ausbildung

Zuletzt im Bildungsbericht 2022 als E2

Für Betriebe stellt die Ausbildung – auch vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und einer teils schwierig zu deckenden Nachfrage nach qualifizierten Beschäftigten – ein wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung dar. Allerdings fällt es Betrieben zunehmend schwer, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Gleichzeitig gibt es nach wie vor einen hohen Anteil an Jugendlichen, die keine Ausbildungsstelle finden. Diese Situation führt seit geraumer Zeit zu anhaltend hohen Passungsproblemen: Das Profil der Ausbildungsbewerber:innen oder ihre Berufswünsche einerseits und die angebotenen Ausbildungsstellen oder Berufe andererseits passen weniger zusammen. Wie sich Nachwuchsgpässe und Ausbildungsplatzmangel regional und berufsspezifisch differenziert aktuell zueinander verhalten, ist Gegenstand der folgenden Darstellung.

Entwicklung des Ausbildungsmarktes

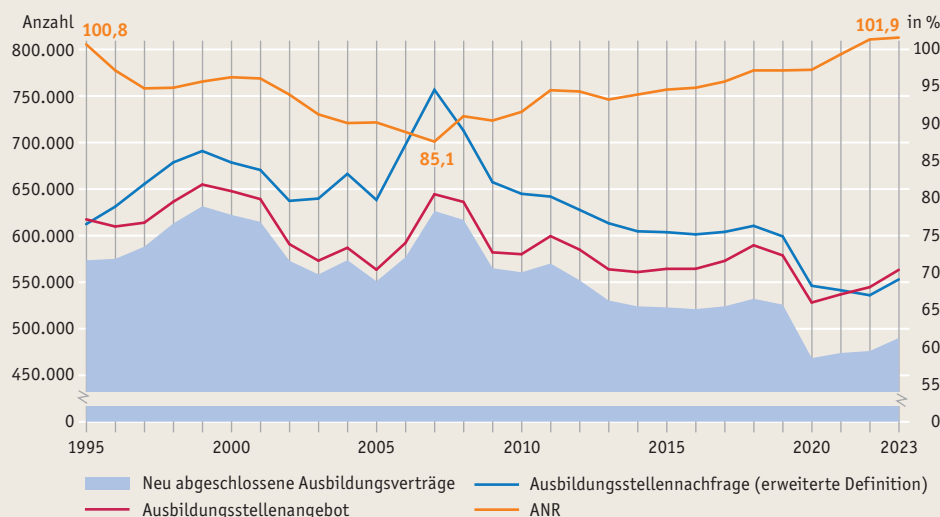
Nach dem starken Einbruch des Ausbildungsstellenangebotes auf 527.000 während der Corona-Pandemie im Jahr 2020 zeigt sich 2023 eine deutliche Erholung. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen bleibt allerdings immer noch hinter dem von 2019 zurück (563.000 im Jahr 2023 ggü. 578.000 im Jahr 2019, **Abb. E2-1**). Wenngleich weniger stark als nach der Finanzkrise von 2007/08, so ist es dennoch auch im Zuge der Corona-Pandemie zu einem langfristigen Abbau betrieblicher Ausbildungskapazitäten gekommen (**Tab. E2-1web**). Die Ausbildungsbetriebsquote^M ist zwischen 2019 und 2022 von 19,6 auf 18,9 % stärker als in den Jahren zuvor gesunken (**Tab. E2-2web**); diese Entwicklung zeigt sich über alle Betriebsgrößenklassen, ausgenommen die

Trotz Anstieg beim Ausbildungsplatzangebot ...

... geht Ausbildungsbetriebsquote zurück

E
2

Abb. E2-1: Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Ausbildungsstellenangebot und -nachfrage im dualen System 1995 bis 2023*



* Bis 2008 ohne, ab 2009 mit Daten der zugelassenen kommunalen Träger (zKT). Bis 2012 ohne Ausbildungsplätze, die regional nicht zuzuordnen sind, und ohne Bewerberinnen und Bewerber mit Wohnsitz im Ausland. Ab 2013 Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Ab 2015 einschließlich Abiturientenausbildungen.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Ausbildungsmarktstatistik ^M, Erhebung zum 30.09. eines Jahres; Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge ^M zum 30.09. eines Jahres (Datenstand 08.12.2023); Berechnungen des BIBB, eigene Berechnungen → **Tab. E2-1web**

Großbetriebe (500 und mehr Beschäftigte). In der Konsequenz ist auch eine Abnahme bei der Ausbildungsquote ^M, d.h. beim Umfang der Ausbildungstätigkeit der Unternehmen, festzustellen. Der Anteil an Auszubildenden gemessen an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist von 4,8 % im Jahr 2019 auf 4,5 % im Jahr 2022 zurückgegangen (**Tab. E2-3web**). Wirtschaftliche Einbrüche und Unsicherheiten in Krisenzeiten (Maier, 2020) sowie die schwierige Bewerber:innenlage (Bennewitz et al., 2023) führen dazu, dass vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen weniger ausgebildet wird.

Zahl der Ausbildungs-nachfrager:innen zwar steigend ...
... bleibt aber hinter Vorkrisenniveau zurück

Auf der Nachfrageseite setzt sich der abnehmende Trend an Bewerber:innen 2023 nicht weiter fort; gegenüber 2022 ist ein Plus von etwa 17.000 auf insgesamt gut 552.000 Bewerber:innen zu verzeichnen (**Abb. E2-1**). Damit bleibt das Niveau allerdings deutlich hinter dem des Jahres 2019 von ca. 599.000 Bewerber:innen zurück. Dieser Rückgang ist vor allem demografisch bedingt; der besonders starke prozentuale Rückgang von Ausbildungsstellenbewerber:innen mit (Fach-)Hochschulreife um 17 % (**Tab E2-4web**) verweist allerdings auch auf Attraktivitätsverluste der dualen Ausbildung zugunsten eines (Fach-)Hochschulstudiums in dieser Gruppe (vgl. **H2**).

Erstmals seit 1995 Angebots-Nachfrage-Relation über 100

In der Konsequenz der Entwicklungen auf Angebots- und Nachfrageseite übersteigt die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze im Jahr 2022 erstmals seit 1995 die Nachfrage an Ausbildungsstellen (Angebots-Nachfrage-Relation ^M [ANR]; **Abb. E2-1**). Die allgemein verbesserte Lage auf dem dualen Ausbildungsmarkt hat allerdings erst im Jahr 2023 zu einer deutlichen Steigerung der Zahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen geführt (**Abb. E2-1**). Gegenüber 2020, dem Tiefststand bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (ca. 467.000), ist ein Plus von 21.700 Neuverträgen zu verzeichnen. Insgesamt bleibt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge aber deutlich unter dem Wert von vor der Corona-Pandemie (2019: 525.000).

Besetzungsprobleme in Mehrheit der betrachteten Berufsgruppen, besonders im Reinigungs-, Verkaufs- und Ernährungsbereich

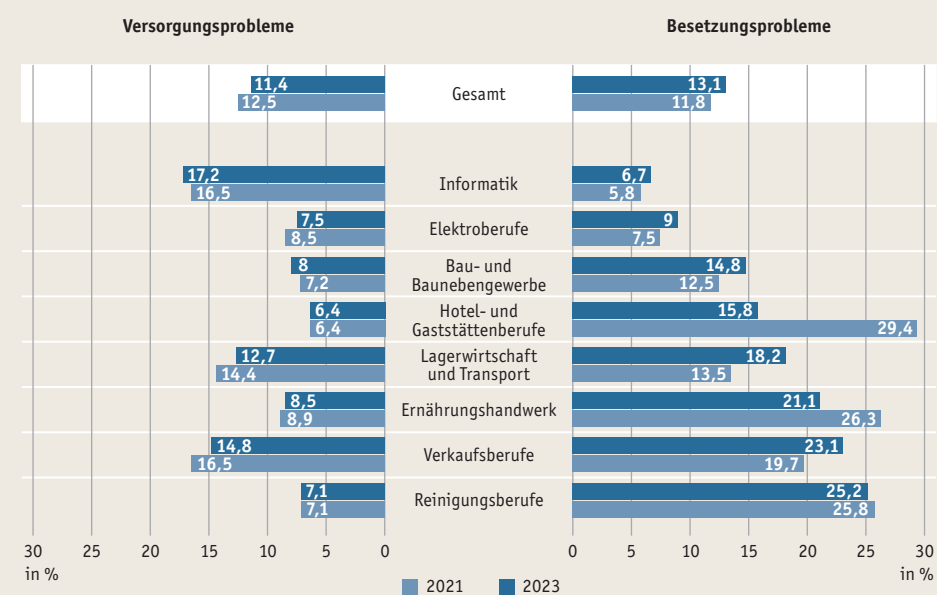
Versorgungsprobleme am größten im Bereich der Informatik

Während in den letzten etwa 20 Jahren bis 2021 der Ausbildungsmarkt stark durch Versorgungsprobleme ^M geprägt war, d.h., viele Ausbildungsinteressierte fanden keinen Ausbildungsplatz, besteht nunmehr in steigendem Maße für Betriebe die Herausforderung, ihre vorhandenen Ausbildungsplätze zu besetzen (Anstieg der Besetzungsprobleme ^M). Die Zahl der bundesweit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen hat im Jahr 2023 mit gut 73.400 einen neuen Höchstwert erreicht (**Tab. E2-5web**). So übersteigen inzwischen in allen betrachteten Berufsgruppen bis auf den Bereich der Informatik die Besetzungsprobleme die Versorgungsprobleme (**Abb. E2-2**). Besonders groß sind die Schwierigkeiten der Stellenbesetzung in den Reinigungs-, Verkaufs- und Ernährungsberufen, in denen ein Fünftel bis ein Viertel der angebotenen Ausbildungsplätze im Jahr 2023 unbesetzt blieben. Probleme der Versorgung der Jugendlichen mit einem Ausbildungsplatz bestehen insbesondere im Bereich der Informatik (17 %). Angesichts der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeitswelt ist das gegenüber der Nachfrage deutlich zurückbleibende Angebot bei den Informatikberufen augenfällig; diese Situation lässt sich jedoch mit amtlichen Daten nicht erklären. Auch in den Verkaufsberufen (15 %) sowie in der Lagerwirtschaft und im Transport (13 %) sind Versorgungsprobleme festzustellen, die allerdings weniger mit einem Mangel an Ausbildungsstellen zusammenhängen als vielmehr mit einer fehlenden Passung zwischen Angebot und Nachfrage (**Tab. E2-6web**).

Passungsprobleme

Das gleichzeitige Auftreten von Versorgungs- und Besetzungsproblemen weist auf anhaltende Passungsprobleme ^M auf dem dualen Ausbildungsmarkt hin (**Abb. E2-3**). Der Anteil rechnerisch möglicher, aber nicht zustande gekommener Neuverträge am Neuvertragspotenzial verharrt mit 11,4 % im Jahr 2023 auf ähnlich hohem Niveau

Anhaltend hohe Passungsprobleme ...

Abb. E2-2: Besetzungs- und Versorgungsprobleme nach ausgewählten Berufsgruppen* 2021 und 2023 (in %)

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Ausbildungsmarktstatistik, Erhebung zum 30.09. eines Jahres; Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. eines Jahres (Datenstand 08.12.2023); Berechnungen des BiBB, eigene Berechnungen → Tab. E2-6web

wie 2021 (**Tab. E2-7web**). Auf Länderebene weisen Brandenburg, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein überdurchschnittlich hohe Passungsprobleme auf (**Tab. E2-7web**). Regional differenziert bestehen in 22 % der Arbeitsagenturbezirke überdurchschnittlich hohe Passungsprobleme (> 11,4 %); der Anteil an Arbeitsagenturbezirken mit eher geringen Passungsproblemen (< 5 %) liegt bei 16 % (**Tab. E2-8web**).

Die Gründe für die bestehenden Passungsprobleme lassen sich grob in 3 Mismatch-Typen^M unterteilen: Der Anteil des *berufsfachlichen Mismatch*, d. h., das berufsspezifische Angebot offener Stellen entspricht nicht der berufsspezifischen Nachfrage, liegt bei 33 % im Jahr 2023 und ist damit gegenüber 2021 wieder deutlich zurückgegangen (-6 Prozentpunkte, **Abb. E2-3**). Dies verweist einerseits auf Probleme in der Berufsorientierung (vgl. **H2**; Bächtiger et al., 2023; Keßler et al., 2022), die während der Corona-Pandemie teilweise stark eingeschränkt war. Das berufsfachliche Mismatch deutet andererseits aber auch auf Probleme in der Attraktivität von Ausbildungsberufen und deren gesellschaftlicher Wertschätzung hin, die über das Berufsbildungssystem nicht gelöst werden können. Denn überproportional häufig bleiben Ausbildungsstellen in Reinigungs-, Ernährungs- und Verkaufsberufen unbesetzt, bei denen ein geringes Einkommen in Verbindung mit ungünstigen Arbeitszeiten, geringen Aufstiegschancen und beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten die Attraktivität offenkundig einschränken.

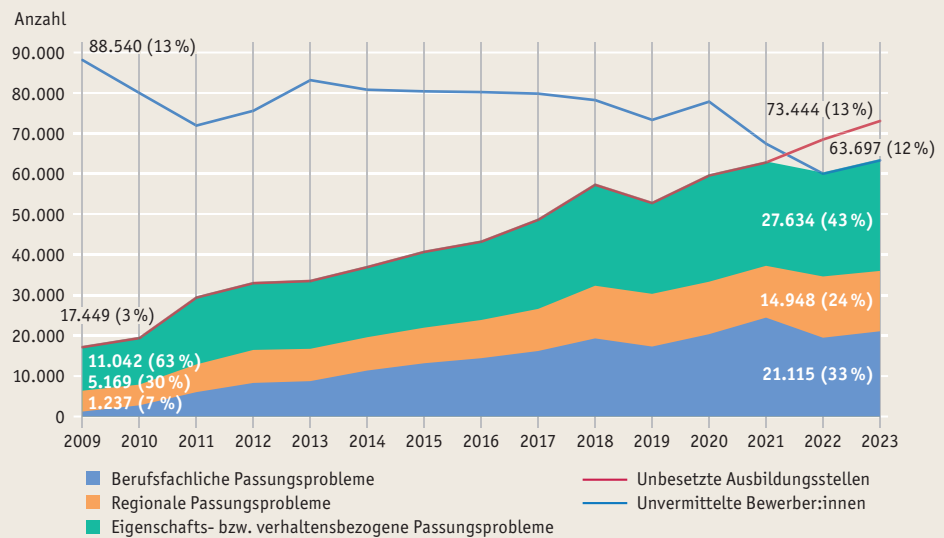
Probleme in der regionalen Erreichbarkeit von Ausbildungsangeboten, die sich im *regionalen Mismatch* widerspiegeln, sind von 20 % im Jahr 2021 auf knapp 24 % im Jahr 2023 gestiegen und verweisen darauf, dass der regionale Ausbildungsmarkt nach wie vor von Auszubildenden bevorzugt wird: Der Großteil der Auszubildenden (durchschnittlich 85 %) nimmt in dem Bundesland eine Ausbildung auf, in dem er wohnt (**Tab. E2-9web**). Um die Mobilität von jungen Menschen zu erhöhen, wurde mit dem neu verabschiedeten Gesetz zur Ausbildungsförderung auch ein Mobilitätzuschuss eingeführt. Mit der Übernahme von Heimfahrten sollen junge Menschen im

... die sich regional sehr unterschiedlich verteilen

Rückläufigkeit beim berufsfachlichen Mismatch nach starkem Anstieg während Corona-Pandemie

Zunahme von Problemen der regionalen Erreichbarkeit von Ausbildungsangeboten

Abb. E2-3: Unvermittelte Bewerber:innen, unbesetzte Ausbildungsstellen und Passungsprobleme nach Mismatch-Typen 2009 bis 2023*



* Vgl. Anmerkungen **Tab. E2-5web**.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (BA), Ausbildungsmarktstatistik, Ergebnisse zum 30.09.; Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30.09. und Sonderauswertung der BA (unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber:innen zum 30.09. nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen [5-Steller der KldB 2010]), eigene Schätzungen und Berechnungen → **Tab. E2-5web**

1. Ausbildungsjahr unterstützt werden, auch weiter entfernte Ausbildungsplätze anzunehmen; ob dies erfolgreich ist, bleibt zu beobachten.

Eigenschafts- bzw. verhaltensbezogenes Mismatch nach wie vor am häufigsten

Nach wie vor am häufigsten treten Passungsprobleme aufgrund eines *eigenschafts- bzw. verhaltensbezogenen Mismatches* auf (43 %), d. h., Bewerber:innen und Betriebe kommen aufgrund zugeschriebener Merkmale (tatsächlich oder vermutet) oder unzureichender Suche nicht zusammen. Mit der assistierten Ausbildung (vormals auch ausbildungsbegleitende Hilfen) existiert seit Langem ein arbeitsmarktpolitisches Instrument, das helfen soll, förderbedürftige junge Menschen durch zusätzlichen Stützunterricht und/oder sozialpädagogische Begleitung in eine Ausbildung zu integrieren oder diese erfolgreich abzuschließen. Nicht zuletzt soll diese Maßnahme auch dazu dienen, Betriebe zu ermuntern, Auszubildende aufzunehmen, die zunächst nicht ihre Erwartungen erfüllen. Die Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung sowie die Schaffung einer Ausbildungsgarantie, über die in Regionen mit ungünstigem Ausbildungsmarkt öffentlich geförderte außerbetriebliche Ausbildungsplätze eingerichtet werden sollen, sind weitere aktuelle Maßnahmen zur Verbesserung der Integration junger Menschen und zur Verringerung eigenschaftsbezogener Passungsprobleme. Wie gut diese Instrumente wirken, gilt es abzuwarten.

Methodische Erläuterungen

Ausbildungsquote und Ausbildungsbetriebsquote

Die *Ausbildungsquote* ist definiert als Anteil der Auszubildenden (ohne Praktikant:innen oder Volontär:innen) an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eines Betriebs. Beamt:innen, Selbstständige und ähnliche Personengruppen werden nicht berücksichtigt. Die *Ausbildungsbetriebsquote* ist definiert als der Anteil der auszubildenden Betriebe an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Angebots-Nachfrage-Relation

Die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) ist eine Näherung an die tatsächlichen Marktverhältnisse. Sie kann für das duale Ausbildungssystem berechnet werden, für das Schulberufssystem fehlen entsprechende Daten. Das Angebot ist die Summe der bis zum 30.09. eines Jahres abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse (Neuverträge) und der bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten, aber unbesetzt gebliebenen Stellen. Die Nachfrage in erweiterter Definition umfasst Neuverträge, noch nicht vermittelte oder versorgte Bewerber:innen sowie Bewerber:innen mit alternativer Einmündung (z. B. Besuch weiterführender Schulen, Berufsvorbereitungsmaßnahmen) bei aufrechterhaltenem Ausbildungswunsch. Für Bewerber:innen sowie unbesetzte Ausbildungsstellen, die nicht der BA gemeldet werden, liegen keine Daten vor.

Passungs-, Versorgungs- und Besetzungsprobleme

Passungsprobleme stellen den Anteil des nicht ausgeschöpften Vertragspotenzials am gesamten Neuvertragspotenzial dar. Das Neuvertragspotenzial ist die maximale Zahl der Neuverträge, die erreichbar wären, wenn Angebot und Nachfrage vollständig in Verträge münden würden. Bei einem Überschuss des

Ausbildungsangebots ergibt sich das Passungsproblem aus dem Anteil der unvermittelten Bewerber:innen an allen Bewerber:innen. Umgekehrt, wenn weniger Ausbildungsstellen angeboten als nachgefragt werden, ist das Passungsproblem gleich dem Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen am Ausbildungsstellenangebot. *Versorgungsprobleme* sind definiert als der Anteil der zum 30.09. eines Jahres noch unversorgten Bewerber:innen an der gesamten Nachfrage in erweiterter Definition. *Besetzungsprobleme* sind definiert als der Anteil der zum 30.09. eines Jahres unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen am gesamten Ausbildungsangebot.

Typen von Passungsproblemen

Es werden 3 Mismatch-Typen zur Erklärung von Passungsproblemen unterschieden, deren quantitatives Gewicht schrittweise berechnet wird: Zunächst wird das *berufsfachliche Mismatch* berechnet, das vorliegt, wenn sich der angebotene und der gewünschte Beruf auf der Ebene des KldB-5-Stellers unterscheiden. Die gewünschten Berufe können bereits das Ergebnis von Anpassungsprozessen sein, sodass das berufsfachliche Mismatch in der Realität wahrscheinlich höher ausfällt. Für diejenigen Fälle, in denen kein berufsfachliches Mismatch besteht, wird im 2. Schritt das *regionale Mismatch* errechnet, das vorliegt, wenn zwar der Beruf übereinstimmt, offene Stellen und noch suchende Bewerber:innen sich jedoch in unterschiedlichen Arbeitsagenturbezirken befinden. Ein *eigenschafts- bzw. verhaltensbezogenes Mismatch* liegt vor, wenn sowohl der Beruf übereinstimmt als auch ein Ausbildungsstellenangebot im Arbeitsagenturbezirk besteht, diese günstigen Voraussetzungen aber trotzdem nicht in einen Ausbildungsvertrag münden.

Ausbildungen im Schulberufssystem

Die Ausbildungen im Schulberufssystem, die ein Drittel aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse (**E1**) umfassen, werden von Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und Fachschulen oder Fachakademien verantwortet. Im Gegensatz zum dualen System unterliegen diese Ausbildungen Länder- und nur im Falle der Gesundheitsberufe Bundesgesetzen (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, S. 175–177). Während im letzten Bericht die Ausbildungen in Gesundheitsberufen differenziert analysiert wurden, gilt es nunmehr, die Ausbildungen von Fachkräften für die Frühe Bildung **G** zu vertiefen. Hier kam es in den letzten Jahren zu Reformen, deren Auswirkungen sowohl quantitativ als auch qualitativ im Hinblick auf Ausbildungsformen und Zugangsvoraussetzungen – nach einem Überblick über das gesamte Schulberufssystem – erörtert werden.

Entwicklung der Zahl der Ausbildungsanfänger:innen nach Berufsgruppen

Rückgang der Zahl der Anfänger:innen im Schulberufssystem

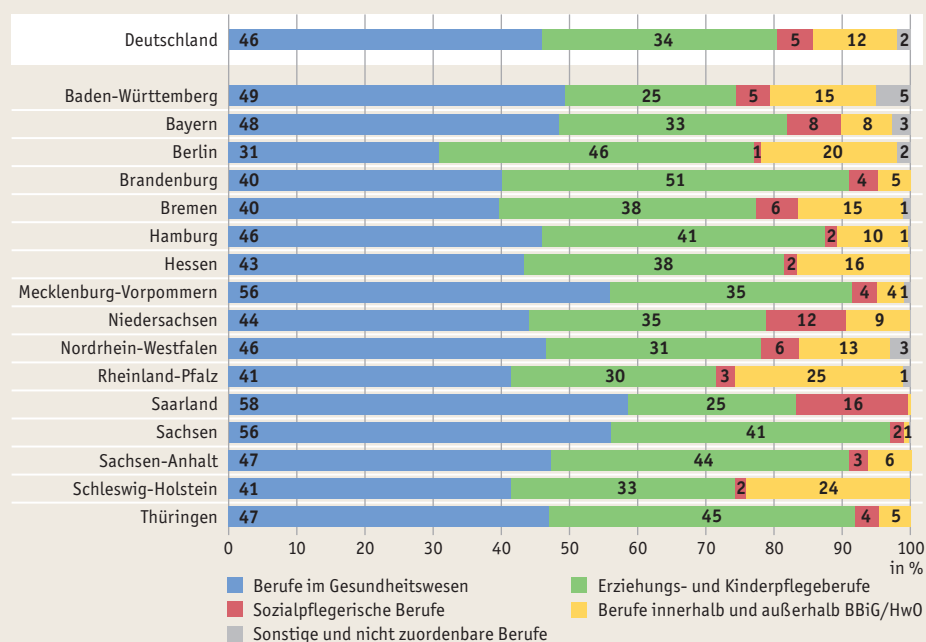
Anders als im dualen System sind die Anfänger:innenzahlen im Schulberufssystem – trotz demografisch bedingten Rückgangs der Schulabsolvent:innenzahlen (vgl. **D8**) – bisher kontinuierlich gestiegen (**E1**). Dies ist nicht zuletzt auf das Beschäftigungswachstum im Gesundheits- sowie Erziehungswesen zurückzuführen, das sich jedoch im Jahr 2022 bei den Ausbildungsanfänger:innenzahlen nicht weiter fortsetzt (**Tab. E3-1web**). So ist bei den Gesundheitsberufen insbesondere ein Rückgang bei Auszubildenden zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau (**Tab. E3-2web**) festzustellen, im Erziehungswesen sind die Ausbildungen zum Erzieher/zur Erzieherin sowie in der Kinderpflege rückläufig (**Tab. E3-3web**). Mit ca. 212.000 liegt die Zahl der Anfänger:innen damit unterhalb des Niveaus der letzten 10 Jahre. Fast die Hälfte der Anfänger:innen befindet sich in Berufen des Gesundheitswesens (46 %), 35 % in Erziehungs- und Kinderpflegeberufen, 5 % in sozialpflegerischen Berufen und 12 % in Berufen innerhalb Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO) sowie in Assistenzausbildungen außerhalb BBiG/HwO (**Abb. E3-1**).

Unterschiede in der internen Struktur des Schulberufssystems zwischen den Ländern

Bei der internen Strukturierung nach Berufsgruppen sind deutliche Länderunterschiede festzustellen: In den ostdeutschen Flächenländern sowie dem Saarland hat sich das Schulberufssystem im Besonderen auf Ausbildungen des Gesundheits- und Erziehungsbereichs spezialisiert (94 bis 100 % der Anfänger:innen, **Abb. E3-1**). Dieser Anteil fällt in Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein mit Werten unter 80 % am geringsten aus; hier spielen Ausbildungen in Berufen innerhalb sowie außerhalb BBiG/HwO, also in kaufmännischen, naturwissenschaftlichen, technischen und Medien- sowie Kommunikationsberufen, eine größere Rolle.

Zunahmen gegenüber 2012 in Mehrheit der Länder im Gesundheits- sowie Erziehungs- und Kinderpflegebereich

Im Vergleich zu 2012 zeigt sich in den meisten Ländern ein Anstieg der Anfänger:innenzahlen in den Gesundheits- sowie Erziehungs- und Kinderpflegeberufen, während mehrheitlich Rückgänge in den Berufen innerhalb und außerhalb BBiG/HwO zu verzeichnen sind (**Tab. E3-1web**). Diese rückläufige Entwicklung ist zum einen auf die verbesserte Ausbildungsmarktlage zurückzuführen, in deren Folge kompensatorische Ausbildungsmöglichkeiten zum dualen System reduziert wurden. So hängen die geringen Ausbildungsanteile in Assistenz- und BBiG/HwO-Berufen in den ostdeutschen Flächenländern auch mit der schon früher begonnenen demografisch bedingten Entspannung auf dem dualen Ausbildungsmarkt zusammen (**E2**). Die Rückläufigkeit ist zum anderen aber auch Resultat einer Umstrukturierung dieser Bildungsgänge, die nicht mehr primär auf einen Berufsabschluss, sondern den Erwerb der Fachhochschulreife abzielen.

Abb. E3-1: Verteilung der Anfänger:innen auf die verschiedenen Berufsbereiche des Schulberufssystems* 2022 nach Ländern (in %)

* Vgl. Anmerkungen zu **Tab. E3-1web**. Abweichungen von 100 bedingt durch Rundungen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Schulstatistik ¹; Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung ²; eigene Berechnungen

→ **Tab. E3-1web**

Entwicklungen in den Erziehungs- und Kinderpflegeberufen

Die Ausbildung von Fachkräften für Erziehungs- und Kinderpflegeberufe im Schulberufssystem erfolgt einerseits an Berufsfachschulen, die die Ausbildung zur Kinderpflege und Sozialassistentz vornehmen (Berufsabschluss auf ISCED-Niveau ⁶ 3), und andererseits an Fachschulen oder Fachakademien, die für die Ausbildung von Erzieher:innen zuständig sind (Abschluss auf ISCED-Niveau 6).

In eine Ausbildung zur Kinderpflege, die aktuell in 7 Ländern angeboten wird und den klassischen Bildungsgang für eine Tätigkeit im Bereich der Frühen Bildung auf Berufsfachschulebene darstellt (Pasternack, 2015, S. 232), mündeten 2022 knapp 10.000 Anfänger:innen⁵ (+6 % gegenüber 2012, **Abb. E3-2, Tab. E3-3web**). Die Ausbildung zur Sozialassistentz kann derzeit in 14 Ländern (nicht in Bayern und im Saarland) absolviert werden. In 5 Ländern (Bremen, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt und Thüringen) bestehen beide Ausbildungsgänge nebeneinander (**Tab. E3-4web**). Die Zahl der Ausbildungsanfänger:innen zur Sozialassistentz, die auf ein breiteres Arbeitsfeld ausgelegt ist als die Kinderpflegeausbildung, ist von knapp 16.000 im Jahr 2012 auf ca. 21.000 ein Jahrzehnt später gestiegen (+33 %, **Tab. E3-3web**). Das heißt, mehr als doppelt so viele junge Menschen in Deutschland beginnen eine Sozialassistentz- im Vergleich zu einer Kinderpflegeausbildung. Zusammen stellen sie im Jahr 2022 43 % aller Anfänger:innen in Erziehungs- und Kinderpflegeberufen (**Abb. E3-2**).

Der größte Teil der frühpädagogischen Fachkräfte wird an Fachschulen oder -akademien für Sozialpädagogik ausgebildet. Im Jahr 2022 begannen 58 % der Anfänger:innen im Erziehungs- und Kinderpflegebereich eine Ausbildung als Erzieher:in (**Abb. E3-2**). Gegenüber 2012 bedeutet dies einen Zuwachs um 24 % bzw. um 8.000 auf

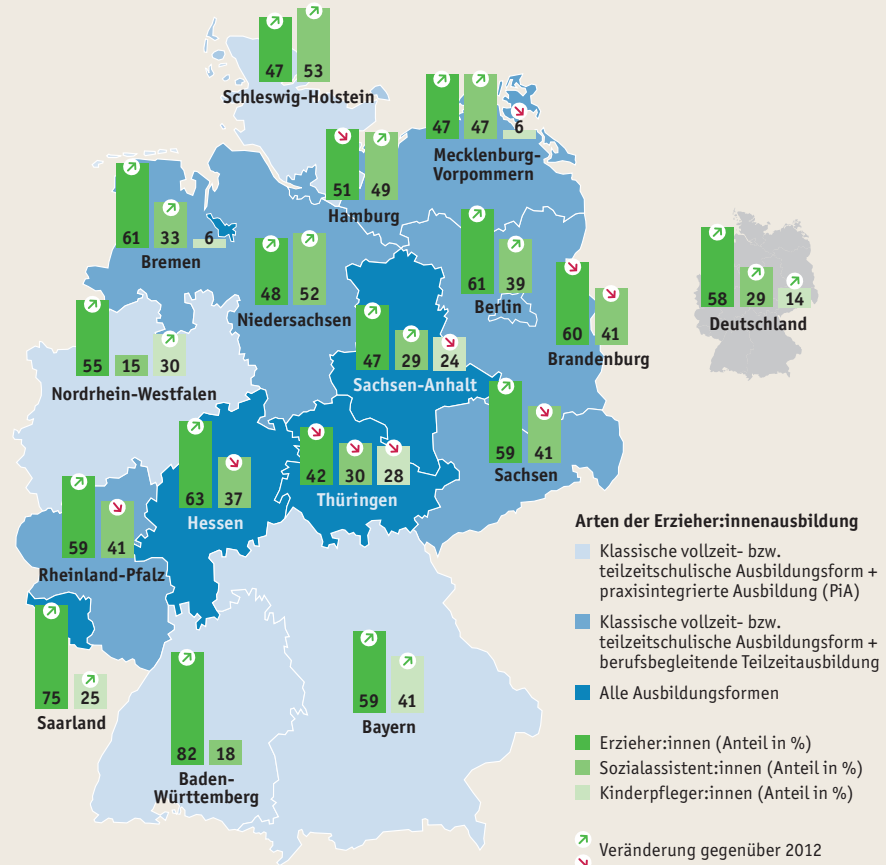
Ausbildungen erfolgen auf 2 Qualifikationsniveaus

Zunahme berufsfachlicher Ausbildungsanfänger:innen geht vor allem auf Zuwachs bei der Sozialassistentz zurück ...

... aber mehrheitlich wird Ausbildung zum/ zur Erzieher:in aufgenommen

⁵ Für die differenzierten Auswertungen zur Zahl und Entwicklung der Anfänger:innen im Erziehungs- und Kinderpflegebereich nach Ländern wird auf die Ergebnisse des WiFF-Fachkräftebarometers zurückgegriffen. Hierbei handelt es sich um eine Ergänzung der Zahlen der Schulstatistik zu den beruflichen Schulen des Statistischen Bundesamtes durch eine vom DJI durchgeführte zusätzliche Länderabfrage bei den Statistischen Landesämtern.

Abb. E3-2: Verteilung der Schüler:innen im 1. Ausbildungsjahr auf die verschiedenen Berufe des Erziehungs- und Kinderpflegebereichs* 2022 und Veränderung gegenüber 2012 (in %) sowie Arten der Erzieher:innenausbildung nach Ländern



* Fehlende Angaben zu Veränderungen im Anteil der Kinderpflege- oder Sozialassistentenausbildung zwischen 2012 und 2022 in Baden-Württemberg, Bremen und Nordrhein-Westfalen sind dadurch bedingt, dass es die entsprechende Ausbildung im Jahr 2012 noch nicht gab. Abweichungen von 100 sind bedingt durch Rundungen.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Schulstatistik sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage (Autorengruppe Fachkräftebarometer) → Tab. E3-3web, Tab. E3-4web, Tab. E3-5web

etwa 42.000 Anfänger:innen (Tab. E3-3web). Allerdings traten im Zeitverlauf immer wieder leichte Schwankungen auf und insbesondere zwischen 2021 und 2022 ist ein Rückgang zu erkennen, den es mit Blick auf die wachsenden Bedarfe in der Ganztagsbetreuung (vgl. D3) weiterzuverfolgen gilt.

Auf Länderebene lassen sich sowohl Unterschiede hinsichtlich des Gewichts der 3 Ausbildungsgänge – Kinderpflege, Sozialassistent, Erzieher:in – als auch bezüglich ihrer Entwicklung feststellen. In Baden-Württemberg (82 %), im Saarland (75 %), in Berlin und Bremen (je 61 %) nehmen anteilig fast oder mehr als zwei Drittel der Anfänger:innen in den Erziehungs- und Kinderpflegeberufen eine Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin auf, entsprechend seltener sind Anfänger:innen in einer berufsfachschulischen Ausbildung (Abb. E3-2). In Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen befinden sich wiederum anteilig mehr Anfänger:innen in einer berufsfachschulischen Ausbildung zur Kinderpflege und/oder Sozialassistent (zwischen 52 und 58 %). Besonders hohe Zunahmen in der Kinderpflege gegenüber 2012 sind in Nordrhein-Westfalen sowie dem Saarland, bei der Sozialassistent in den Stadtstaaten und in der Erzieher:innenausbildung in Bayern, Mecklenburg-Vorpommern und dem Saarland festzustellen.

Die verschiedenen quantitativen Entwicklungen bei den Erziehungs-, Sozialassistenten- und Kinderpflegeberufen in den Ländern lassen sich auf unterschiedliche Einflussfaktoren zurückführen, die an dieser Stelle nicht aufzulösen sind. So können die Zahlung von Schulgeld, der Erhalt einer Ausbildungsvergütung oder die Ausbildungsdauer bei der Entscheidung für eine bestimmte Ausbildung eine Rolle spielen. Auch Zugangsregelungen in Bezug auf formale Voraussetzungen – etwa das Vorliegen eines bestimmten Schulabschlusses für die Aufnahme einer Ausbildung oder die Polyvalenz der Verwertbarkeit des erworbenen Abschlusses – sind weitere Einflussfaktoren. Anhand amtlicher Daten und aufgrund erheblicher Forschungsdesiderata lässt sich nicht näher bestimmen, welches Gewicht Länderspezifika in der Ausbildung zukommt; dazu zählen etwa die bundesweite Mobilität und Anerkennung der erworbenen Abschlüsse sowie die damit verbundenen Berechtigungen zu Aufstiegsfortbildungen und weiterführenden höheren Bildungsabschlüssen, z.B. zu einem Hochschulstudium im früh- oder sozialpädagogischen Bereich. Diese Intransparenz ist letztlich auch Ergebnis der im Bereich der schulischen Ausbildungen bestehenden Governancestrukturen. Hier ist das jeweilige Land verantwortlich (vgl. H1). Jedoch wurde im Koalitionsvertrag der Bundesregierung für 2021–2025 das Thema einer besseren Abstimmung zwischen den Ländern auf die Agenda genommen.

Die in fast allen Ländern – auf unterschiedlichem Niveau – zu verzeichnende positive Entwicklung der Anfänger:innenanzahl in der Erzieher:innenausbildung seit 2012 wurde nicht zuletzt auch durch weitreichende politische Reformen und Programme begleitet. So schuf die Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) im Jahr 2020 finanzielle Fördermöglichkeiten im Rahmen einer klassischen Voll- oder Teilzeitausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin. Zudem wurden im Rahmen des ‚Gute-KiTa-Gesetzes‘ neue Ausbildungsformate – die praxisintegrierte Ausbildung (PiA) wie auch die berufsbegleitende Teilzeitausbildung – geschaffen, die mit einer Vergütung der Ausbildung verbunden sind. PiA wird derzeit in 4 Ländern regulär und in 5 Ländern als Modellversuch erprobt (Tab. E3-4web), berufsbegleitende Teilzeitausbildungen werden wiederum in 12 Ländern regulär angeboten (Abb. E3-2). Dass diese Ausbildungsformen immer mehr an Bedeutung gewinnen, zeigen für einige Länder verfügbare differenzierte Daten zu Ausbildungsformaten: In Baden-Württemberg (51 %), Nordrhein-Westfalen (43 %) und Hessen (38 %) ist die PiA-Ausbildung inzwischen sowohl absolut als auch anteilig überaus bedeutsam. In Berlin (61 %), Rheinland-Pfalz (46 %) und Hamburg (39 %) ist wiederum die berufsbegleitende Teilzeitausbildung im Jahr 2021 besonders stark verbreitet (Tab. E3-6web).

Mit dem Ausbau unterschiedlicher Ausbildungsformate ist zudem eine schrittweise Erweiterung der Zugangsmöglichkeiten zur Erzieher:innenausbildung einhergegangen (KMK, 2020). Während bisher der Zugang grundsätzlich mindestens einen Mittleren oder gleichwertigen Schulabschluss sowie eine abgeschlossene einschlägige Erstausbildung (Kinderpflege oder Sozialassistenten) erforderte, reicht inzwischen in den meisten Ländern eine fachfremde Berufsausbildung aus. Einige Länder ermöglichen den Zugang über eine mehrjährige, in der Regel einschlägige berufliche Tätigkeit (die nicht zertifiziert sein muss). Auch die Zugangsmöglichkeiten über eine Hochschulzugangsberechtigung, meist in Verbindung mit Praxiserfahrung, wurden ausgebaut und bestehen inzwischen in fast allen Ländern (Fuchs-Rechlin & Rauschenbach, 2021). Daten zu den schulischen und beruflichen Voraussetzungen, mit denen die Schüler:innen in die Erzieher:innenausbildung treten, liegen nicht vor. Insofern lässt sich nicht abschätzen, welche Wirkungen davon auf die Attraktivität der Ausbildung ausgehen und wie die ausbildenden Institutionen mit den damit verbundenen Herausforderungen zur Sicherung der Qualität und Professionalität der Ausbildung umgehen.

Intransparenz und Vielfalt von Ausbildungswegen sowie fehlende Forschung erschweren Beurteilung der Effektivität von Ausbildungsstrukturen

Zuwachs bei der Erzieher:innenausbildung begleitet von ...

... Pluralisierung von Ausbildungsformen und ...

... Öffnung der Zugangsbedingungen

Pädagogisches Personal in der beruflichen Ausbildung

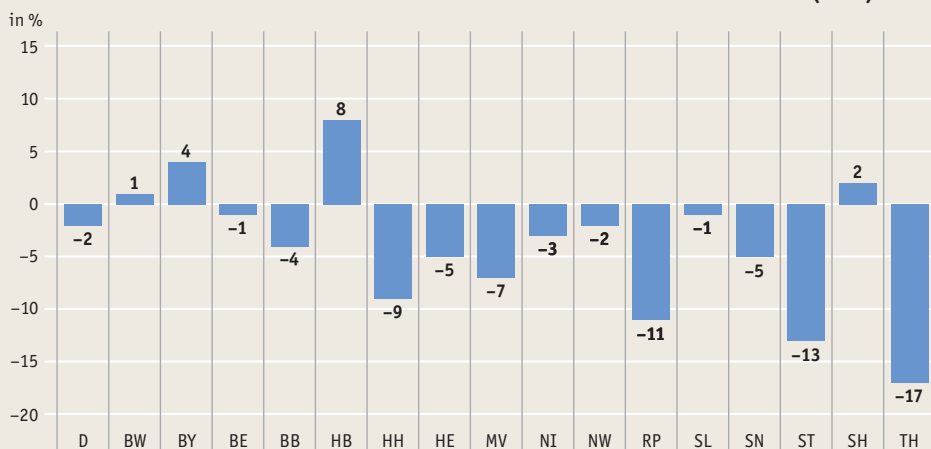
Fragen der Qualität beruflicher Bildungsprozesse schließen die Qualifikationen, Kompetenzen und das Handeln des in der beruflichen Ausbildung tätigen Bildungspersonals ein. Aufgrund der Datenlage stehen zu diesen Merkmalen jedoch nur Informationen zur Personalausstattung in den berufsbildenden Schulen zur Verfügung, die implizit Hinweise auf die Professionalität der Lehrkräfte sowie auf die aktuelle Bedarfsdeckung und etwaige Ersatzbedarfe geben können. Im Anschluss an das Schwerpunktkapitel des letzten Bildungsberichts werden deshalb zunächst Grundinformationen zur Zusammensetzung der Gruppe der Lehrkräfte dargestellt, die an den berufsbildenden Schulen tätig sind. Angesichts des fortbestehenden Bedarfs an qualifizierten Lehrkräften werden anschließend mit Blick auf voraussichtliche Personalressourcen Fragen der Studienaufnahme, des Studienabbruchs und der Entwicklung der Absolvent:innenzahlen^G in beruflichen Lehramtsstudiengängen adressiert. Das Ausbildungspersonal in Betrieben, ausbildenden Verwaltungen und Organisationen steht im letzten Abschnitt im Zentrum der Betrachtung.

Entwicklung des Lehrkräftebestands und -bedarfs

Rückgang der Zahl vollzeitäquivalenter Lehrkräfte in Mehr- heit der Länder ...

Mit bundesweit etwa 173.000 Lehrkräften im Jahr 2022 sind fast 14.000 (-7 %) weniger an berufsbildenden Schulen beschäftigt als noch 2012 (Tab. E4-1web). Umgerechnet auf Vollzeitäquivalente^G entspricht dies einem Rückgang um ca. 2.400 (-2 %) vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte (von ca. 117.200 auf ca. 114.800). Dabei zeigen sich regional sehr unterschiedliche Entwicklungen (Abb. E4-1): Während sich in den meisten Ländern ein rückläufiger Lehrkräftebestand abzeichnet – besonders stark in Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt und Thüringen –, fällt ein recht deutlicher prozentualer Anstieg der Vollzeitäquivalente im Lehrkräftebestand in Bayern und Bremen auf. Diese Länderunterschiede lassen sich nicht allein durch Veränderungen in den Schüler:innenzahlen insgesamt oder mit Verschiebungen zwischen Teil- und Vollzeitschüler:innen erklären (Tab. E4-2web). Vielmehr spielen weitere vielfältige Faktoren hinein, z.B. vorhandene Personalabdeckungen, Klassengrößen und gewährte Pflichtstundenminderungen.

Abb. E4-1: Veränderungen des Lehrkräftebestands (Vollzeitäquivalente) an berufsbildenden Schulen nach Ländern* zwischen 2012 und 2022 (in %)




* Vgl. Anmerkungen zu Tab. E4-1web.

Quelle: KMK, Schüler:innen, Klassen, Lehrkräfte und Absolvierende der Schulen^D, eigene Berechnung

→ Tab. E4-1web

Prognosen der Kultusministerkonferenz (KMK, 2023b) zum Einstellungsbedarf und Neuangebot ausgebildeter Lehrer:innen für das berufliche Lehramt gehen davon aus, dass bis zum Jahr 2035 ein durchschnittlicher Lehrkräftebedarf von knapp 4.500 Lehrkräften (Vollzeitäquivalenten) pro Jahr besteht (**Tab. E4-3web**). Klemm (2022) kommt in seinen Prognosen auf einen höheren Wert von ungefähr 5.000 fehlenden Lehrkräften. Stellt man dieser Zahl das voraussichtliche durchschnittliche jährliche Angebot gegenüber, liegt für Deutschland insgesamt ein Deckungsgrad von lediglich 62 % vor. Dahinter verbergen sich allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern: In Hamburg übersteigt das Angebot an beruflichen Lehrkräften den Bedarf; in Baden-Württemberg, Berlin, Hessen, Rheinland-Pfalz und im besonderen Maße in Mecklenburg-Vorpommern wird dagegen nicht einmal die Hälfte des Bedarfs von den Absolvent:innen mit 2. Staatsprüfung oder Abschluss des Vorbereitungsdienstes gedeckt (**Tab. E4-3web**).

Berücksichtigt man, dass rund die Hälfte der beruflichen Lehrkräfte nicht in Vollzeit tätig ist, ist von einer noch höheren Anzahl an fehlenden Personen auszugehen. Im Ländervergleich variiert der Anteil an vollzeitbeschäftigten Lehrkräften zwischen 62 % in Thüringen und 40 % in Rheinland-Pfalz, wo zugleich mit 33 % überdurchschnittlich viele Lehrkräfte stundenweise beschäftigt sind, d.h. mit weniger als 50 % der regulären Unterrichtsverpflichtung (Durchschnitt: 22 %, **Tab. E4-1web**). Ein besonders hoher Anteil an Lehrkräften mit stundenweiser Beschäftigung ist an Schulen des Gesundheitswesens zu finden (**Tab. E4-4web**), vor allem in Bayern, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz. In diesen Ländern haben die Gesundheitsschulen einen hohen Stellenwert für die Ausbildung von Gesundheitsberufen während in anderen Ländern entsprechende Ausbildungen teilweise, in einigen wenigen Ländern ausschließlich in den öffentlichen Berufsfachschulen stattfinden (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, S. 176). Die Sonderstellung der Lehrkräfte an Schulen des Gesundheitswesens ist nicht zuletzt der Tatsache geschuldet, dass ihre Qualifizierung lange Zeit nur in Form von Weiterbildungen stattfand; die Lehrtätigkeit wurde meist nebenberuflich zur eigentlichen beruflichen Tätigkeit ausgeübt und ihre Ausbildung unterliegt nicht der Rahmenvereinbarung der KMK (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, S. 274). Das im Jahr 2020 in Kraft getretene Pflegeberufegesetz stieß dann Angleichungsprozesse hin zu den anderen beruflichen Fachrichtungen an: Ab dem Jahr 2030 gelten Mindestanforderungen an das dort tätige Lehrpersonal; auf 20 Auszubildendenstellen muss eine Vollzeitlehrkraft mit pflegepädagogischem Master- oder vergleichbarem Abschluss kommen (§ 9 Pflegeberufegesetz [PflBG]).

Hinsichtlich des Alters zeigen sich gegenüber 2012 unter den hauptberuflich in Voll- und Teilzeit  tätigen Lehrkräften⁶ leichte Verschiebungen in Richtung jüngerer Lehrkräfte (**Abb. E4-2**). So stieg der Anteil des Lehrpersonals unter 40 Jahren um 7 Prozentpunkte, bei gleichzeitigem Rückgang der 40- bis 50-Jährigen, und macht im Jahr 2022 gut ein Viertel des pädagogischen Personals an berufsbildenden Schulen aus. Der Anteil an Lehrkräften über 50 Jahren ist dagegen gleichbleibend hoch (annähernd 50 %). 14 % von ihnen sind über 60 Jahre alt und stehen damit kurz vor dem Ruhestand. Überdurchschnittlich hoch ist dieser Anteil in den ostdeutschen Flächenländern und Berlin (16 bis 23 %), sodass in diesen Ländern mehr Neueinstellungen notwendig sein werden (**Tab. E4-5web**).

Das Qualifikationsgefüge unter den hauptberuflich in Voll- und Teilzeit tätigen Lehrkräften hat sich zwischen 2012 und 2022 deutlich gewandelt: Zwar weist nach wie vor die Mehrheit der Lehrkräfte einen Lehramtsabschluss für berufliche Schulen auf (42 %), zugleich hat sich der Anteil an Lehrkräften mit Lehramtsabschluss für Gymnasium aufgrund des bestehenden Überschusses an Absolvent:innen dieses Lehr-

... geht einher mit deutlicher Unterdeckung von Lehrkräften

Anteil an Vollzeitbeschäftigten verharrt seit 2012 bei etwa 50 %

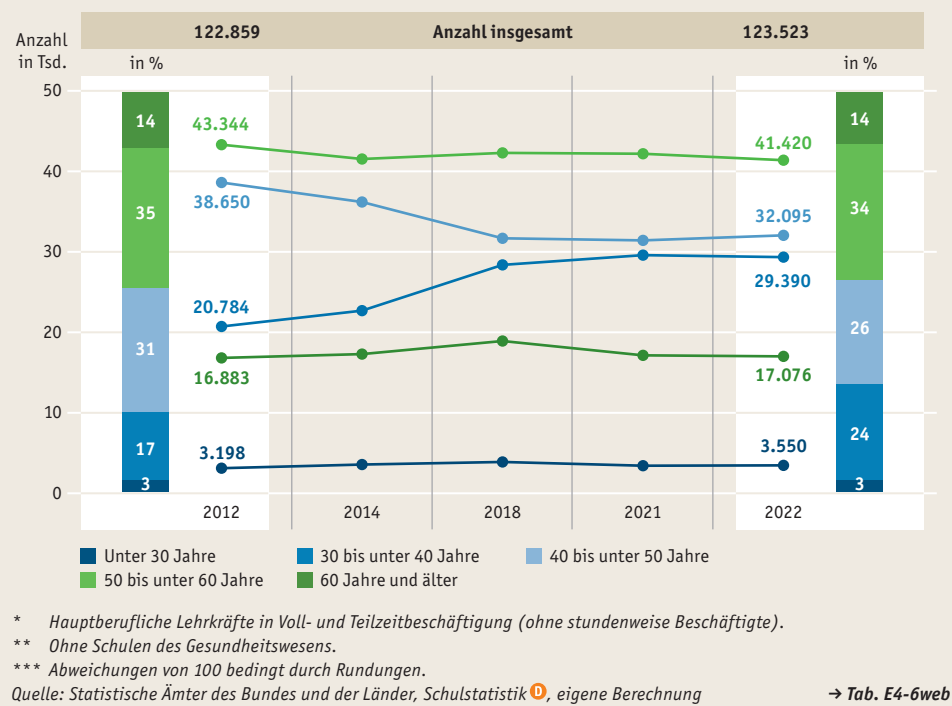
Lehrpersonal an Gesundheitsschulen zu hohen Anteilen nur stundenweise beschäftigt ...

... und zu höheren Anteilen ohne lehramtsüblichen Masterabschluss


Aufgrund der Altersstruktur vermehrt Neueinstellungen erforderlich, vor allem in Ostdeutschland

⁶ Für Schulen des Gesundheitswesens liegen keine Informationen zum Alter und zur Qualifikation der Lehrpersonen vor.

Abb. E4-2: Entwicklung des Lehrkräftebestands* an beruflichen Schulen** 2012 bis 2022 nach Altersgruppen (in %, Anzahl)***



Anteil der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen mit Lehramt für Gymnasien und ohne Lehramtsabschluss steigt auf 47 %

amtstyps (vgl. D4) mehr als verdoppelt (26 % im Jahr 2022, Tab. E4-7web). Zudem ist – als Ergebnis des anhaltenden Lehrkräftemangels – gleichzeitig der Anteil an Lehrkräften ohne Lehramtsstudium (Seiten- und Quereinsteiger:innen ) um 9 Prozentpunkte auf 21 % gestiegen. Die neu in den Schuldienst eingestellten Seiteneinsteiger:innen sind überwiegend in den beruflichen Fächern (77 %) wiederzufinden, fast die Hälfte von ihnen in gewerblich-technischen Fächern, in denen seit Jahren ein eklatanter Mangel an ausgebildeten Lehrer:innen besteht. Weitere 38 % entfallen auf sozialpädagogische und pflegerische Fächer (Tab. E4-8web). Im Bereich Wirtschaft und Verwaltung hingegen kann der Lehrkräftebedarf weitgehend mit grundständig ausgebildeten Personen gedeckt werden.

Qualifizierungswege zum Lehrberuf

Zunahme der Zahl von Studienanfänger:innen in gewerblich-technischen sowie sozialpädagogischen und pflegerischen Fachrichtungen

Lange Ausbildungszeiten sowie ein geringer Bekanntheitsgrad des grundständigen Studiums und des Berufsbildes (Ziegler, 2021) stellen die Rekrutierung von Studierenden für das berufliche Lehramt vor große Herausforderungen. In der Folge wurden in den letzten Jahren die Studienmodelle diversifiziert (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, S. 273–274). Die gegenüber 2012 gestiegenen Anfänger:innenzahlen für das berufliche Lehramt im Staatsexamens- und Masterstudiengang von knapp 1.300 auf 2.000 Studierende können als erste kleine Erfolge dieser Entwicklungen gewertet werden (Tab. E4-9web). Zuwächse sind vor allem in den gewerblich-technischen und sozialpädagogischen sowie pflegerischen beruflichen Fächern zu verzeichnen.

Wenig Studierende in der beruflichen Lehramtsausbildung in ostdeutschen Ländern

Es zeigen sich zudem erhebliche Länderdifferenzen in den Anfänger:innenzahlen: Während im Ländervergleich in Hessen, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen relativ viele Personen in einen Staatsexamens- oder Masterstudiengang für das berufliche Lehramt einmünden, spielt dieses – quantitativ betrachtet – in Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen kaum eine Rolle; in Brandenburg werden

berufliche Lehramtsstudiengänge gar erst mit dem Wintersemester 2024/25 nach langer Zeit wieder eingeführt. Hier könnten auch die fehlende Tradition in der beruflichen Lehramtsausbildung an ausgewählten ostdeutschen Standorten Interessierte von der Aufnahme eines Studiums abhalten.

Die Zahl der Abschlüsse im Master oder Staatsexamen hat sich nur leicht von knapp 1.400 im Jahr 2012 auf gut 1.600 im Jahr 2022 erhöht (**Tab. E4-10web**) und verdeutlicht, dass nicht alle Personen, die ein Lehramtsstudium aufnehmen, dieses auch abschließen. Das Risiko eines Studienabbruchs lag über alle Lehramtsstudiengänge hinweg 2020 bei 10 % im Bachelor- und 16 % im Masterstudium (Heublein et al., 2022). Dabei verweisen differenzierte Analysen zur Abbruchintention nach Lehramtsstudiengang auf Basis der DZHW-Studierendenbefragung **D** 2021 darauf, dass Studierende des beruflichen Lehramts keine erhöhte Abbruchintention aufweisen (**Tab. E4-11web**).

Mit Blick auf Personalressourcen, die über die reguläre Lehrkräfteerstausbildung gewonnen werden können, sind zudem Abbrüche vor oder während des Referendariats sowie die Möglichkeit, den Studienabschluss auch anderweitig zu nutzen – z. B. durch Aufnahme einer Tätigkeit in der studierten beruflichen Fachrichtung oder in der Personalentwicklung in Betrieben (Polyvalenz des Studiums) –, zu berücksichtigen. Sie führen dazu, dass ein Teil der Studienanfänger:innen am Ende nicht oder erst später als Lehrkraft zur Verfügung steht. Zugleich weisen die Ergebnisse von Studierendenbefragungen darauf hin, dass die Polyvalenz ein zentrales Motiv ist, um z. B. ein Wirtschaftspädagogik-Studium aufzunehmen; denn es erlaubt, nebenher eigene Fähigkeiten und Interessen hinsichtlich beruflicher Tätigkeitsprofile zu erkunden (Goller & Ziegler, 2021, S. 178).

Ausbildungspersonal für die Praxisphasen in der beruflichen Ausbildung

Im Unterschied zu den Lehrkräften an berufsbildenden Schulen liegen nur wenige Daten vor, die eine quantitative Beschreibung des Ausbildungspersonals für die Praxisphasen in der beruflichen Ausbildung ermöglichen, d. h. in Betrieben, Verwaltungen, Gesundheits-, Erziehungs- und sozialpädagogischen Einrichtungen sowie in überbetrieblichen Ausbildungsstätten. Besonders unzureichend stellt sich hierbei die Datenlage für das Schulberufssystem dar, sodass im Folgenden nur auf das Ausbildungspersonal im dualen Ausbildungsbereich eingegangen werden kann.

Bundesweit waren 2022 mit fast 628.500 Personen ca. 44.000 Personen weniger als registrierte Ausbilder:innen⁷ in Betrieben gemeldet als 2012 (**Abb. E4-3**). Dabei ist insbesondere im Handwerk und in der Hauswirtschaft ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen (–17 bzw. –30 %). Die Zahl der registrierten Ausbilder:innen gibt allerdings nur einen kleinen Ausschnitt des Ausbildungspersonals in Betrieben wieder. So hat dem BIBB-Qualifizierungspanel 2020 zufolge fast ein Drittel der Beschäftigten in Ausbildungsbetrieben im Jahr 2019 neben ihrer eigentlichen Tätigkeit im Betrieb Ausbildungsaufgaben übernommen (**Abb. E4-3**).⁸ In Klein- und Kleinstbetrieben ist ihr Anteil aufgrund der geringeren Betriebsgröße größer als in mittleren und Großbetrieben (**Tab. E4-12web**). Nach Branche differenziert ist ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Personen mit Ausbildungsaufgaben u. a. in der Bauwirtschaft und bei den unternehmensnahen Dienstleistungen wiederzufinden. Vergleichsweise gering ist ihr Anteil dagegen im öffentlichen Dienst und Erziehungsbereich sowie im verarbeitenden Gewerbe.

Keine erhöhte Studienabbruchintention bei beruflichen Lehramtsstudierenden

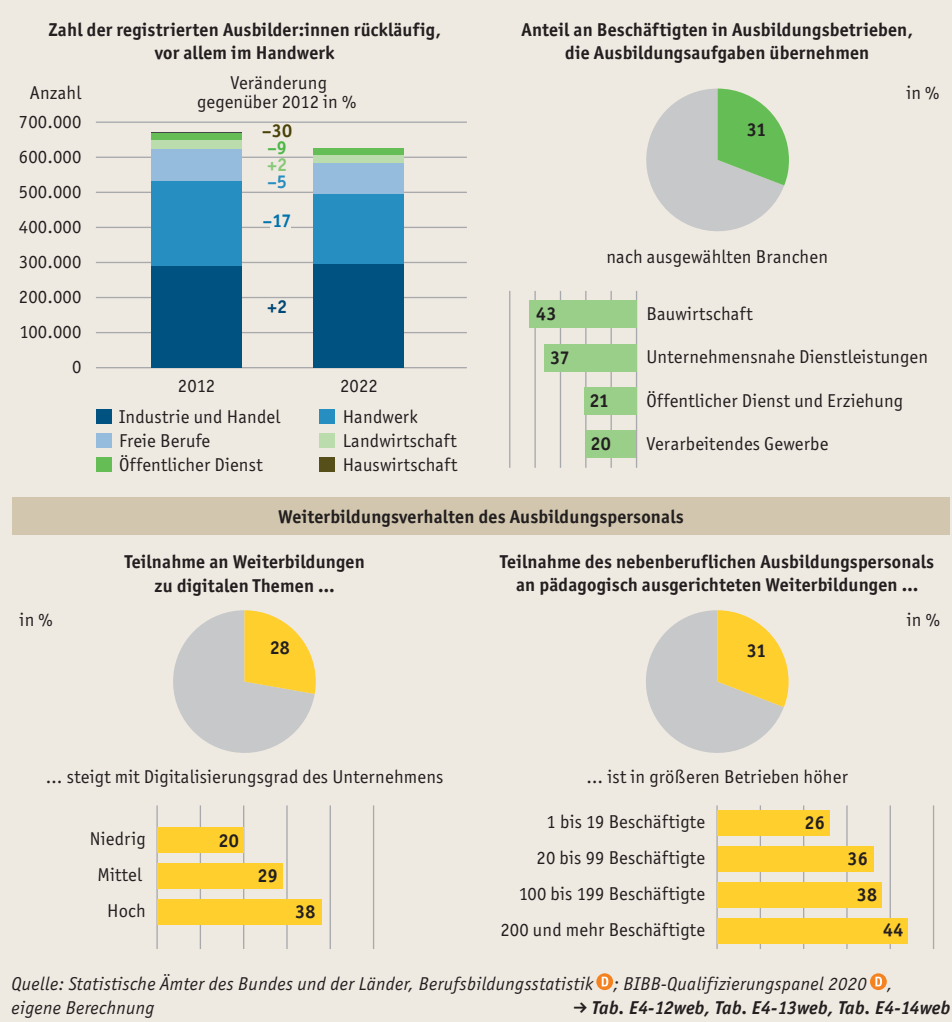
Daten zum Ausbildungspersonal des Schulberufsystems fehlen

Rückgang der Zahl registrierter Ausbilder:innen

Fast ein Drittel der Beschäftigten übernimmt neben eigentlicher Tätigkeit Ausbildungsaufgaben

⁷ Dies sind Personen, die im Sinne des Berufsbildungsgesetzes die rechtliche Verantwortung für die sachgerechte Durchführung der Ausbildung tragen. Jeder ausbildende Betrieb muss mindestens eine:n Ausbilder:in mit berufs- und arbeitspädagogischer Erfahrung nach §§ 28 ff. BBiG bei der zuständigen Stelle registrieren lassen.

⁸ Ausbildungsbetriebe sind Betriebe, die zum 31.12.2019 mindestens eine:n Auszubildende:n nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung (BBiG/HwO) im Betrieb beschäftigen. Dies sind laut BiBB-Qualifizierungspanel im Jahr 2019 ein Viertel aller Betriebe und damit etwas mehr als auf Basis der Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (**E2**).

Abb. E4-3: Ausgewählte Kennzahlen zum Ausbildungspersonal in der dualen Ausbildung


Fast ein Drittel der Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben nimmt an Weiterbildungen teil

Wandlungsprozesse – wie die zunehmende Digitalisierung von Arbeitsprozessen oder die Heterogenität der Auszubildenden – gehen mit wachsenden fachlichen und pädagogischen Anforderungen an Ausbilder:innen und ausbildende Fachkräfte einher und beeinflussen den Bedarf an Weiterbildungen. Dies spiegelt sich auch in der Teilnahme an Weiterbildungskursen wider: Knapp 28 % der Beschäftigten mit Ausbildungsaufgaben nahmen im Jahr 2019 an Weiterbildungen zu digitalen Themen teil (Abb. E4-3). Dabei zeigen sich deutliche Differenzen nach dem Digitalisierungsgrad⁹ des Ausbildungsbetriebs: Je technologieaffiner der Ausbildungsbetrieb, desto höher war die Teilnahmequote. Besonders hoch ist sie zudem in Handel und Reparatur sowie bei den unternehmens- und personenbezogenen Dienstleistungen; unterdurchschnittlich dagegen im primären Sektor, in der Bauwirtschaft sowie im medizinischen und pflegerischen Bereich (Tab. E4-14web). Fast ein Drittel der nebenberuflichen Ausbilder:innen pro Ausbildungsbetrieb hat darüber hinaus im Jahr 2019 an einer pädagogischen Weiterqualifizierung teilgenommen. Dieser Anteil erhöht sich mit steigender Betriebsgröße deutlich (Abb. E4-3). Nicht zuletzt die unterschiedlichen zeitlichen und personellen Ressourcen in den Betrieben, aber auch der Grad der Institutionalisierung von Weiterbildung im Betrieb (vgl. G1) tragen zu diesen Differenzen bei.

⁹ Der Digitalisierungsgrad beschreibt das Ausmaß der Nutzung verschiedener digitaler Technologien im Unternehmen anhand der Anzahl der genutzten Technologien innerhalb der Branche (vgl. Baum et al., 2022).

Abschlüsse und Verbleib nach der beruflichen Ausbildung

Zuletzt im Bildungsbericht 2022 als E5

Die vor allem demografisch bedingt rückläufige Zahl von Anfänger:innen einer vollqualifizierenden Ausbildung schlägt sich auch in einer sinkenden Zahl an Absolvent:innen  nieder, deren Entwicklung auf Berufsgruppenebene beleuchtet wird. Mit der Darstellung der Erfolgsquoten beruflicher Abschlussprüfungen für den dualen Bereich lassen sich zudem Aussagen darüber treffen, inwieweit es gelingt, institutionelle Angebote mit individuellen Bedürfnissen und Fähigkeiten unter den Bedingungen der Corona-Pandemie sowie zunehmender Heterogenität der Auszubildenden erfolgreich zusammenzubringen. Anschließend werden der Einstieg in den Arbeitsmarkt betrachtet und damit Fragen des beruflichen Verbleibs von Ausbildungsabsolvent:innen in den Blick genommen.

Absolvent:innen nach Ausbildungssektoren

Im Jahr 2022 wurden in Deutschland gut 526.000 berufliche Ausbildungsabschlüsse erworben, davon ca. 373.000 im dualen Ausbildungssystem und fast 153.000 im Schulberufssystem (**Tab. E5-1web**). Damit macht das Schulberufssystem inzwischen 29 % aller Ausbildungsabsolvent:innen aus (2012: 26 %), wobei die Absolvent:innen der Berufe des Gesundheitswesens sowie der Erziehung und Kinderpflege mit 81 % den Hauptteil dieser Abschlüsse tragen (**Abb. E5-1, Tab. E5-2web**).

Während die Absolvent:innenzahl im Schulberufssystem im letzten Jahrzehnt konstant geblieben ist, ist die Zahl der Abschlüsse im dualen System rückläufig (**Tab. E5-1web**). Dieser Rückgang ist allerdings nur unter den deutschen Ausbildungsabsolvent:innen festzustellen. Dagegen ist die Zahl an Absolvent:innen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit¹⁰ seit 2018 stark gestiegen (+11.700, **Tab. E5-3web**). Damit stellen Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit inzwischen fast ein Zehntel aller dualen Ausbildungsabsolvent:innen. Dieser Anstieg ist letztlich auch ein Effekt der starken Zuwanderung von Personen im ausbildungsrelevanten Alter zwischen 2014 und 2016 (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2016, 2018). Überproportional häufig schließen sie eine Ausbildung in Metall- (14 %) und Verkaufsberufen (13 %) sowie als Medizinische:r Fachangestellte:r (12 %) ab (**Tab. E5-4web**).

Eine Betrachtung nach Berufsgruppen zeigt, dass die Entwicklungen der Absolvent:innenzahlen im Bereich Informatik (+57 %), bei den Medizinischen Fachangestellten (+4 %), Elektroberufen (+3 %) sowie im Lager und Transport (+2 %) vom allgemeinen Trend abweichen (**Abb. E5-1**). Im Bereich der Informatik ist dabei das stetige Wachstum auf Absolvent:innen der technisch ausgerichteten IT-Berufe zurückzuführen (+80 %, **Tab. E5-5web**). Die stärksten Rückgänge im dualen System seit 2012 sind bei den Absolvent:innen im Ernährungshandwerk sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe festzustellen (**Abb. E5-1**).

Die insgesamt rückläufige Zahl an dualen Ausbildungsabsolvent:innen ist nicht allein Folge der demografisch bedingt gesunkenen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (**E1, E2**), sondern geht mit einer steigenden Vertragslösungsquote (**Tab. E5-6web**) sowie einer sinkenden Quote erfolgreich bestandener Prüfungen einher (**Tab. E5-7web**). Nicht zuletzt nennen die Betriebe als Gründe für diese Entwicklung Schwierigkeiten bei der Durchführung der Ausbildung während der Pandemie, u. a. mit Einschränkungen bei der Vermittlung von Inhalten oder der Abnahme von Prüfungen (Fitzenberger et al., 2022).

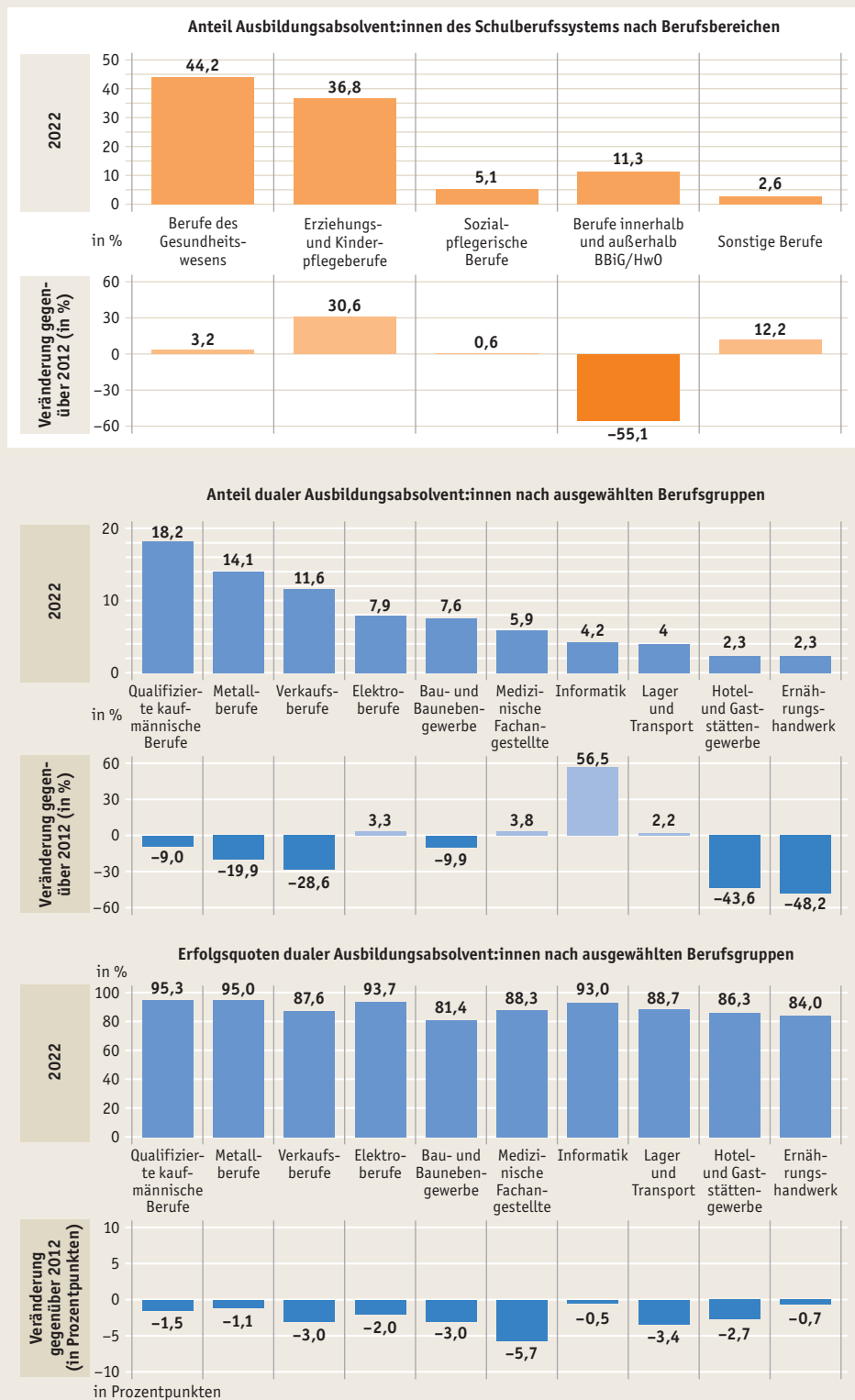
Schulberufssystem mit wachsender Bedeutung

Duales System: zunehmende Bedeutung nichtdeutscher Ausbildungsabsolvent:innen für Fachkräftesicherung

Rückgänge vor allem im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Ernährungshandwerk

¹⁰ Da die Berufsbildungsstatistik die Einwanderungsgeschichte, d. h. das eigene Geburtsland sowie das Geburtsland der Eltern der Auszubildenden, nicht erfasst, wird auf die Kategorie der Staatsangehörigkeit zurückgegriffen.

Abb. E5-1: Absolvent:innen des dualen und des Schulberufssystems



* Beim Schulberufssystem einschließlich Motopädin/Motopäde, Erzieher:in, Fachlehrer:in für verhaltensauffällige Kinder und Jugendliche, Altenpfleger:in, Familienpfleger:in, Heilerziehungspfleger:in, Heilerzieher:in und zugehöriger Helferberufe von Fachschulen und Fachakademien.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Schulstatistik ; Berufsbildungsstatistik , eigene Berechnungen

→ Tab. E5-2web, Tab. E5-4web, Tab. E5-7web

Im Durchschnitt erlangten knapp 91 % der Prüfungsteilnehmer:innen im Jahr 2022 ihren Abschluss (**Tab. E5-7web**). Unter denjenigen mit nicht bestandener Prüfung haben 7 % diese endgültig nicht bestanden (**Tab. E5-8web**). Besonders hoch ist die Erfolgsquote beruflicher Abschlussprüfungen bei den Qualifizierten kaufmännischen Berufen (95 %), den Metallberufen (95 %), den Elektroberufen (94 %) und in den Berufen der Informatik (93 %). Umgekehrt weisen das Bau- und Baunebengewerbe (81 %), das Ernährungshandwerk (84 %) und das Hotel- und Gaststättengewerbe (86 %) die niedrigsten Abschlussquoten auf. Es ist davon auszugehen, dass sowohl Merkmale der Ausbildungsqualität (u. a. gut qualifiziertes pädagogisches Personal, professionalisierte Bildungsinfrastruktur) als auch individuelle Fähigkeiten der Auszubildenden die Erfolgsquoten beeinflussen.

Über alle Berufsgruppen hinweg ist eine Stufung der Erfolgsquote beruflicher Abschlussprüfungen nach dem schulischen Vorbildungsniveau der Auszubildenden sichtbar (**Tab. E5-9web**): Jene ohne bzw. mit Erstem Schulabschluss haben mit 80 bzw. 81 % eine vergleichsweise niedrige Erfolgsquote, während Auszubildende mit Studienberechtigung die höchste aufweisen (97 %). Die geringeren Erfolgsquoten von Auszubildenden nichtdeutscher Staatsangehörigkeit im Vergleich zu denjenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit (79 vs. 92 % im Jahr 2022) gehen zum Teil mit den niedrigeren Schulabschlüssen bei Eintritt in Ausbildung einher. Unterschiede sind aber auch noch bei Vorliegen des gleichen Schulabschlusses zu erkennen. Die insbesondere seit 2019 stärker rückläufige Erfolgsquote bei Auszubildenden nichtdeutscher Staatsangehörigkeit im Vergleich zu denjenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit (**Tab. E5-7web**) weist darauf hin, dass sich mit einer veränderten Zusammensetzung der Gruppe der Auszubildenden nichtdeutscher Staatsangehörigkeit im Zuge gestiegener Zuwanderung neue Anforderungen an die Vorbereitung auf sowie die Gestaltung der Abschlussprüfung ergeben. Unter der Annahme, dass Abschlussprüfungen aufgrund von Sprachschwierigkeiten nicht bestanden werden, stellt sich zum einen die Frage, welche begleitende Unterstützung für Ausbildung und Prüfungsvorbereitung erforderlich wäre. Zum anderen ist zu überlegen, wie Prüfungen gestaltet werden können, um berufliche Handlungskompetenz festzustellen, ohne an Sprachbarrieren zu scheitern.

Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb

Als besondere Stärke des dualen Systems gilt die enge Abstimmung der Bildungsinhalte auf die branchenspezifischen Qualifikationsanforderungen und Nachfragestrukturen der Betriebe (Baethge & Wolter, 2015). Ausbildung ist in diesem Sinne als eine betriebliche Strategie der Fachkräftesicherung zu verstehen. Entsprechend wird ein großer Teil der dualen Ausbildungsabsolvent:innen von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Dieser Anteil ist zwischen 2012 und 2022 deutlich von 66 auf fast 77 % gestiegen (**Abb. E5-2**), nicht zuletzt beeinflusst durch zunehmende Fachkräfteengpässe.

Die Übernahmequote **M** unterliegt konjunkturellen Schwankungen: Mit Beginn der wirtschaftlichen Einschränkungen infolge der Corona-Pandemie im Jahr 2020 kam es zu einem deutlichen Rückgang der Übernahmequote; diese steigt seitdem aber wieder kontinuierlich an. Eine unterschiedliche Übernahmepraxis zeigt sich zudem in Abhängigkeit von der Betriebsgröße: je größer der Betrieb, desto höher die Wahrscheinlichkeit, dass er Auszubildende übernimmt. Zudem bestehen die Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen weitgehend fort. In Wirtschaftszweigen, bei denen durchgängig eine starke Tarifbindung besteht (z. B. Finanzdienstleistungen, öffentliche Verwaltung oder verarbeitendes Gewerbe), werden mehr Auszubildende übernommen als in eher klein- und mittelbetrieblichen Dienstleistungsbereichen

Erfolgsquote variiert deutlich zwischen Ausbildungsberufen ...

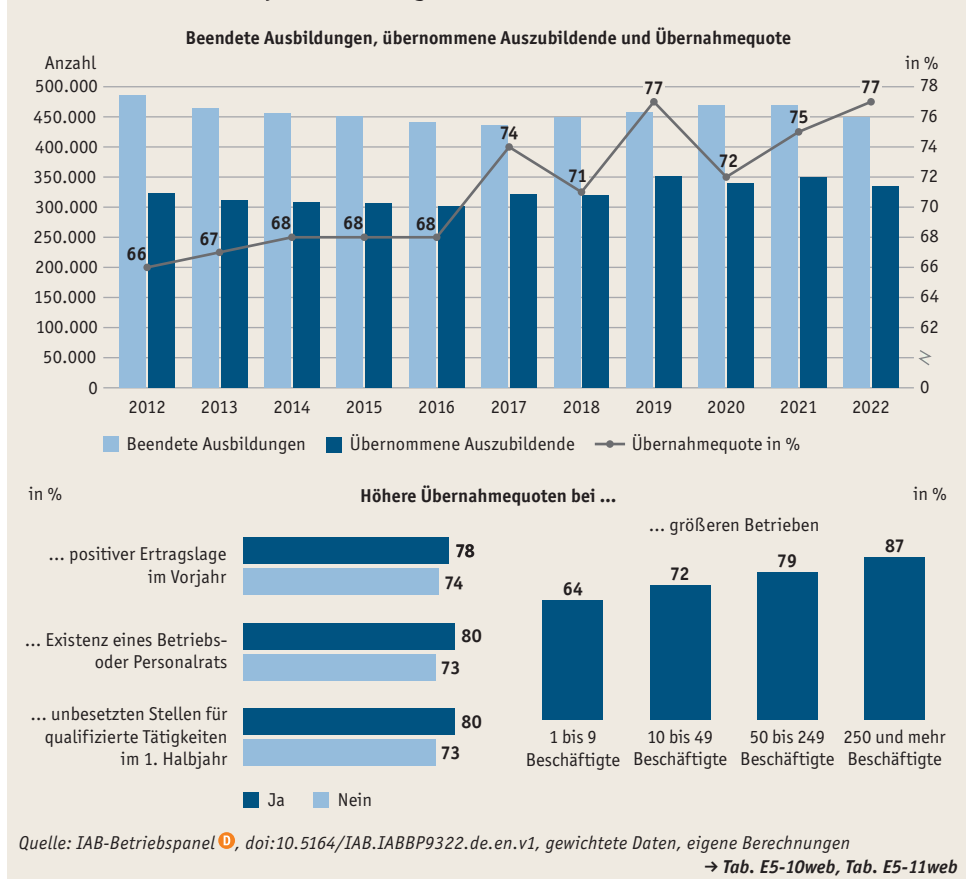
... und nach dem schulischen Vorbildungsniveau

Starker Rückgang der Erfolgsquote bei Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit ...

... erfordert Monitoring von Prüfungsmodalitäten

Steigende Übernahmequote seit 2012

Betriebsgröße, Branche, unbesetzte Stellen, Vorhandensein eines Betriebsrats sowie positive Ertragslage gehen mit einer höheren Übernahme von Auszubildenden einher

Abb. E5-2: Übernahmequote nach ausgewählten Merkmalen

(z.B. in Beherbergung und Gastronomie, Handel/Reparatur von Kfz). Darüber hinaus weisen Betriebe mit unbesetzten Stellen für qualifizierte Tätigkeiten im 1. Halbjahr, mit einem Betriebs- oder Personalrat sowie Betriebe, deren Ertragslage sich gegenüber dem Vorjahr positiv entwickelte, eine höhere Übernahmequote auf (**Abb. E5-2, Tab. E5-10web**).

**Auch nicht
übernommene duale
Ausbildungs-
absolvent:innen
finden Beschäftigung
innerhalb
kurzer Zeit nach
Ausbildungsabschluss**

Analysen zum Arbeitsmarkteintritt nicht übernommener dualer Ausbildungsabsolvent:innen – entweder weil sie kein betriebliches Angebot erhalten haben oder bewusst den Betrieb und/oder das Berufsfeld verlassen wollten – auf Grundlage der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verdeutlichen auch für diese Gruppe relativ friktionsfreie Übergänge (Haverkamp et al., 2020). Von den nicht übernommenen Ausbildungsabsolvent:innen finden 45 % direkt nach dem Abschluss ihre erste Beschäftigung in einem anderen Betrieb. Die anderen 55 % durchliefen zunächst eine kurze Phase von meist höchstens 3 Monaten in Arbeitslosigkeit, bevor eine Beschäftigung aufgenommen wurde.

Berufswechsel¹¹ beim Übergang in die erste Beschäftigung erlebt etwas mehr als ein Viertel der dualen Ausbildungsabsolvent:innen, wobei sich die Wahrscheinlichkeit eines Berufswechsels mit der Länge der Arbeitslosigkeitsphase erhöht. Zudem zeigt sich, dass Berufswechsel nach einer (längeren) Arbeitslosigkeitsphase mit den höchsten Lohneinbußen einhergehen, wohingegen ein mit der Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb erlebter Berufswechsel mit höherem Einkommen verbunden ist (ebd.).

¹¹ Weicht der Ausbildungsberuf vom Erwerbsberuf bei Berufseinstieg auf der Ebene des KldB-3-Stellers (Berufsgruppen) ab, wird von einem Berufswechsel gesprochen.

Erwerbsstatus ^G und niveauadäquate Beschäftigung nach Ausbildungsabschluss

Die individuellen Erwerbchancen auf dem Arbeitsmarkt hängen stark vom Vorhandensein eines formalen beruflichen Abschlusses ab: So sind Personen ohne Ausbildungsabschluss im Alter zwischen 25 und unter 35 Jahren 4-mal häufiger von Erwerbslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit betroffen als Personen mit Ausbildungsabschluss (36 vs. 9 %, **Tab. E5-12web**). Die Erwerbstätigenquote der Personen mit Ausbildungsabschluss variiert allerdings nach dem erlernten Ausbildungsberuf: Die höchsten Erwerbstätigenquoten im Jahr 2022 weisen Personen mit Abschluss im Bereich der Elektro- (96 %), Informatik- (95 %) sowie Metall- und Qualifizierten kaufmännischen Berufe (94 %) auf; die geringsten Erwerbstätigenquoten sind bei Absolvent:innen der Körperpflege und Wellness (77 %), den sozialpflegerischen (85 %) sowie Verkaufsberufen (86 %) auszumachen (**Tab. E5-13web**). Nicht zuletzt tragen der hohe Frauenanteil und eine ungleiche Verteilung familienbedingter Betreuungsaufgaben, aber auch die Arbeitsbedingungen in diesen Berufen zu der schlechteren Arbeitsmarktintegration dieser Absolvent:innengruppen bei.

Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration lassen sich zudem nach Einwanderungsgeschichte ^G der Personen feststellen: Obwohl alle Personen ihren Ausbildungsabschluss in Deutschland erworben haben, gelang Personen mit Einwanderungsgeschichte im Jahr 2022 seltener die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (85 %) als Personen ohne Einwanderungsgeschichte (92 %, **Tab. E5-14web**), wobei keine Unterschiede nach dem Generationenstatus bestehen. Darüber hinaus üben Personen mit Einwanderungsgeschichte etwas häufiger Tätigkeiten auf Helfer:innenniveau¹² aus als Personen ohne (6 vs. 5 %, **Tab. E5-15web**).¹³ Multivariate Analysen zeigen, dass die beschriebenen Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte zwar kleiner werden, aber auch noch u.a. nach Berücksichtigung des schulischen Vorbildungsniveaus, der zu Hause gesprochenen Sprache, des Vorhandenseins eigener Kinder, der Wohnregion, des erlernten Ausbildungsberufes und des Geschlechts signifikant bleiben (**Tab. E5-16web**).

Großteil nach der Ausbildung in Erwerbstätigkeit ...

... allerdings variiert Arbeitsmarktintegration mit erlerntem Ausbildungsberuf

Ungenutzte Potenziale: Personen mit Einwanderungsgeschichte nach Ausbildung seltener in Erwerbstätigkeit und häufiger auf Helfer:innenniveau beschäftigt

Methodische Erläuterungen

Übernahmequote

Im Rahmen des IAB-Betriebspanels werden Unternehmen gefragt, wie viele ihrer Auszubildenden, die im

vergangenen Jahr ihre Ausbildung erfolgreich beendeten, von einem Betrieb des Unternehmens übernommen wurden.

¹² Die nach der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) erfassten Berufe werden 4 Anforderungsniveaus zugeordnet: (1) Helfer:innen- und Anlerntätigkeiten, (2) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, (3) komplexe Spezialist:innentätigkeiten sowie (4) hochkomplexe Tätigkeiten.

¹³ Aufgrund von Fallzahllimitationen sind differenzierte Analysen nach der Generationenzugehörigkeit bei den Analysen nach dem Anforderungsniveau der Tätigkeit nicht möglich.

Perspektiven

Trotz gestiegener Zahlen bei den Neuzugängen in das duale System bleibt ihre Zahl nach wie vor deutlich hinter dem Niveau von 2019 zurück, also der Situation vor der Corona-Pandemie (**E1**). Anhaltende Passungsprobleme sowie eine aus Sicht der Unternehmen zunehmend schwierige Bewerber:innenlage sind mögliche Erklärungsfaktoren für eine steigende Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze (**E2**). Ob bildungspolitische Initiativen greifen, wie die Flexibilisierung der Teilzeitausbildung mit der Novellierung des BBiG im Jahr 2020 oder die Gewinnung von Absolvent:innen mit (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung über eine bessere Berufsorientierung an Gymnasien und Fachoberschulen, wie es die Exzellenzinitiative berufliche Bildung vorsieht, bleibt kritisch zu hinterfragen. Zumindest im Hinblick auf die erweiterten Möglichkeiten einer Teilzeitausbildung scheint sich kurzfristig kein durchschlagender Erfolg abzuzeichnen.

Die im Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung verabschiedeten Reformvorhaben adressieren Herausforderungen der Ausbildungsintegration und Fachkräftesicherung: So sollen die Förderung eines Berufsorientierungspraktikums bei jungen Menschen mit erfüllter Vollzeitschulpflicht und ein Mobilitätzuschuss während des 1. Ausbildungsjahres dazu beitragen, junge Menschen in der Berufswahl zu unterstützen oder auch eine weiter entfernte Ausbildungsstelle in Erwägung zu ziehen. Die sog. Ausbildungsgarantie, über die Jugendliche eine geförderte Ausbildungsmöglichkeit erhalten sollen – sofern die Bundesagentur für Arbeit im Einvernehmen mit den Sozialpartnern eine regionale Unterversorgung an Ausbildungsstellen festgestellt hat und Bewerbungen erfolglos blieben –, zielt ebenfalls auf die Verbesserung der Ausbildungsintegration ab. Inwieweit die verschiedenen Maßnahmen Wirkung zeitigen und zielführend sind, gilt es zu beobachten. Dies betrifft insbesondere die Restriktion hinsichtlich des Rechts auf einen Ausbildungsplatz (einer Ausbildungsgarantie nur in Regionen mit Unterversorgung), die aus Furcht vor etwaiger Konkurrenz zu unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen eingeführt wurde und die Ziele der Ausbildungsgarantie konterkarieren kann.

Mit Blick auf die Ausbildungsintegration und den Ausbildungserfolg lassen die Befunde einen darüber hinausgehenden Handlungsbedarf erkennen: So bleibt ein stabiles Plateau des Übergangssektors mit

ca. einer viertel Million Neueinmündungen jährlich bestehen (**E1**). Die Zahl der Neuzugänge in den Übergangssektor, die im Jahr 2022 kriegs- und fluchtbedingt wieder angestiegen ist, verweist zwar auch auf eine wichtige Integrationsleistung, die die Länder mit der Bereitstellung von Übergangsangeboten für diese spezifische Gruppe tragen. Ihre im Vergleich zu anderen Personen deutlich geringeren Einmündungsquoten in eine Ausbildung (**E1**) zeigen jedoch, dass institutionelle und individuelle Unterstützungsangebote, die für sie von besonderer Bedeutung sind, passgenau ausgeschärft werden sollten. Hier erscheint die Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung, die gleichfalls im Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung verankert wurde, ein wichtiger Baustein zu sein, um Betrieben Gelegenheiten zu bieten, die individuellen Fähigkeiten der Jugendlichen zu entdecken und mögliche Vorurteile gegenüber zugewanderten Gruppen abzubauen.

Die aktuellen Ergebnisse der PISA- und IQB-Studien zeigen auf (vgl. **D7**): Es gilt, über eine zusätzliche Förderung nachzudenken, die bestehende Kompetenzrückstände in ausbildungsrelevanten Kompetenzbereichen und Dispositionen erkennen und reduzieren hilft, ohne dass der Zugang zu einer vollqualifizierenden Ausbildung verwehrt bleibt. Daher sind Maßnahmen des Übergangssektors kritisch in Bezug auf ihre Wirksamkeit zu prüfen und bestehende Konzepte weiterzuentwickeln. In diesem Zusammenhang wäre zu diskutieren, wie eine fundierte Eingangsdiagnostik sichergestellt sowie adaptive und flexible Lernangebote als auch eine individuelle Förderung besser umgesetzt werden können. Dies wird ohne zusätzliche personelle, sachliche und organisatorische Unterstützung kaum zu leisten sein, ist aber weitgehend alternativlos angesichts der vielfältigen individuellen Problemlagen junger Menschen im Übergangssektor. Auch ‚Tabus‘ wie die Anerkennung von Teilqualifikationen, die im Übergangssektor erworben werden, gilt es aufzubrechen, um berufliche An- und Abschlusschancen junger Menschen zu erhöhen.

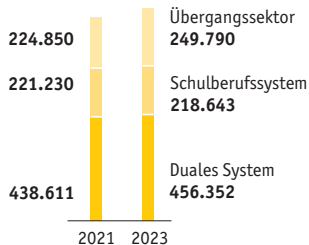
Die gestiegene Vertragslösungsquote (**E5**, vgl. **H3**) sowie die gesunkenen Erfolgsquoten in der dualen Ausbildung, insbesondere von Personen mit niedrigem Schulabschluss und nichtdeutscher Staatsangehörigkeit (**E5**), verdeutlichen zudem die Wichtigkeit individueller Begleitung bestimmter Gruppen über den gesamten Ausbildungsverlauf hinweg. Allerdings

Im Überblick



Zunahme der Anfänger:innen im dualen System und Übergangssektor, leichter Rückgang im Schulberufssystem

Anzahl an Anfänger:innen nach Sektoren der Berufsausbildung

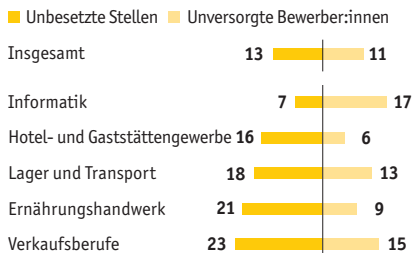


Verbesserte Angebots-Nachfrage-Relation, bei gleichzeitig hoher Zahl unbesetzter Stellen und unversorgter Bewerber:innen

Angebots-Nachfrage-Relation 2023 und Veränderung gegenüber 2021

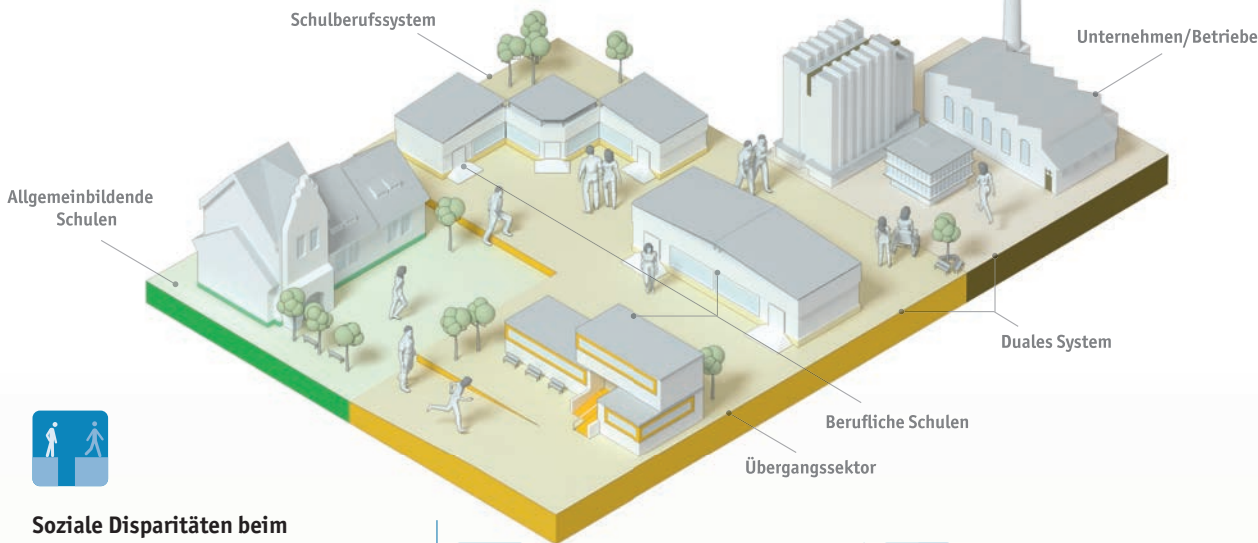
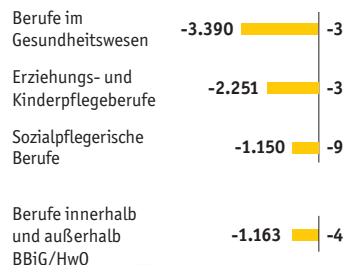
101,9 % + 2,7 Prozentpunkte

Für ausgewählte Berufsgruppen, Anteil (in %)



Sinkende Anfänger:innenzahlen gefährden Fachkräftesicherung in Gesundheits- und Erziehungsberufen

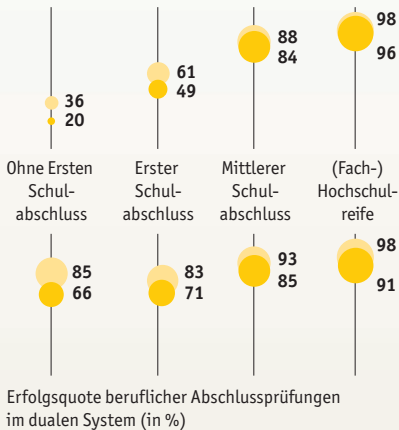
Veränderung der Zahl der Ausbildungsanfänge im Schulberufssystem nach Berufsgruppen zwischen 2021 und 2022 (Absolut und in %)



Soziale Disparitäten beim Ausbildungszugang und Prüfungserfolg

■ Nichtdeutsche Staatsangehörigkeit
■ Deutsche Staatsangehörigkeit

Anteil Neuzugänge in dualer oder schulischer Ausbildung (in %)



Nichtdeutsche Ausbildungsabsolvent:innen wichtiges Fachkräftepersonal

Anteil dualer Ausbildungsabsolvent:innen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit

Insgesamt **5 %** 2012 **10 %** 2022

Nach ausgewählten Berufsgruppen 2022 (in %)

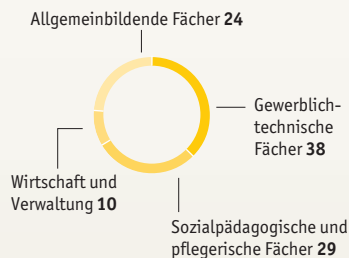


Hoher Bedarf an Lehrkräften für berufliche Schulen

21 %

der Lehrkräfte ohne Lehramtsausbildung

Verteilung neu eingesetzter Seiteneinsteiger:innen auf Fächergruppen (in %)



lassen beispielsweise fehlende Daten über die Ursachen geringerer Erfolgsquoten von Zugewanderten und Personen ohne oder mit niedrigem Schulabschluss kaum gezielte Interventionen zu. So wäre genauer zu untersuchen, inwiefern Form und Struktur von Abschlussprüfungen bestimmte Gruppen, z.B. aufgrund sprachlicher Barrieren oder hoher Leseanforderungen, explizit benachteiligen. Hier könnten alternative, stärker simulationsgestützte im Vergleich zu textlastigen Prüfungsformaten nicht nur die Authentizität der Prüfungen erhöhen, sondern auch deren Validität und Fairness.

Herausforderungen der Fachkräftesicherung betreffen auch Ausbildungen im Schulberufssystem. Das in den vergangenen Jahren beobachtete leichte Wachstum hat sich 2022 nicht fortgesetzt (**E1**, **E3**). Insbesondere sind weniger Neuzugänge in den Pflegeberufen augenfällig. Hier hat sich die mit der Reform der Pflegeausbildung verbundene Hoffnung einer gestiegenen Attraktivität erst einmal nicht erfüllt. Eine unzureichende Datenlage über Ausbildungsverlauf und Ausbildungsqualität erschwert an dieser Stelle die Aufbereitung steuerungsrelevanter Informationen (z.B. über Ausbildungsabbrüche oder Nichtbestehen von Prüfungen).

In der Erzieher:innenausbildung sind in der letzten Dekade vielfältige Reformen zu beobachten, die sich auf die Pluralisierung von Ausbildungsformaten und die Öffnung von vorbildungsbezogenen Zugangsbedingungen beziehen. Damit einher geht eine wachsende Heterogenität sowohl bei den Ausbildungsanfänger:innen als auch in den Ausbildungsformaten. Aufgrund vielfältiger Modellvorhaben stehen ungeklärte Fragen der Sicherung der Qualität und Professionalität der Ausbildung in den ausbildenden Institutionen (**E3**, vgl. **H5**) auf der Tagesordnung.

Fragen der Qualität beruflicher Bildungsprozesse schließen Qualifikationen, Kompetenzen und Handeln des in der beruflichen Ausbildung tätigen Bildungspersonals ein (**E4**). Insbesondere bleibt die quantitative Absicherung mit qualifiziertem Lehrpersonal an Berufsschulen, vor allem im gewerblich-technischen, sozialpädagogischen und pflegerischen Bereich, eine der zentralen Herausforderungen. Veränderungen in Studienformaten und Initiativen zur Gewinnung neuer Zielgruppen, wie sie im Rahmen der ‚Qualitätsoffensive Lehrerbildung‘ entwickelt wurden, haben bisher nur zu leichten Anstiegen der Zahlen bei den Studienanfänger:innen für das berufliche Lehramt geführt. Auch hier bleibt das fehlende Monitoring von Strategien, Konzepten und Dissemination zu hinterfragen.

Die voranschreitende Digitalisierung von Arbeitsprozessen in der betrieblichen Ausbildung sowie die zunehmende Heterogenität der Auszubildenden verweisen zudem auf neue fachliche und pädagogische Weiterbildungsbedarfe beim betrieblichen Bildungspersonal (**E4**). Diesbezüglich besteht gerade bei kleineren und weniger digitalisierungsaffinen Betrieben ein Nachhol- und Unterstützungsbedarf.

Der deutliche Zuwachs an dualen Ausbildungsabsolvent:innen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in den letzten Jahren unterstreicht ihre zunehmende Bedeutung für die Fachkräftesicherung. Sowohl unter der Perspektive der Chancengleichheit des gesellschaftlichen Zusammenhalts als auch der Ausschöpfung aller Fachkräftepotenziale sind jedoch ihre erheblich geringeren Quoten im Ausbildungszugang und Ausbildungserfolg sowie die unterschiedliche Verwertbarkeit eines in Deutschland erworbenen Ausbildungsabschlusses von Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte genauer im Blick zu behalten (**E5**).