

Berufliche Ausbildung



Die berufliche Ausbildung soll einerseits allen ausbildungsinteressierten jungen Menschen eine zu ihren Fähigkeiten und Interessen passende Ausbildung ermöglichen, um eigene Berufs- und Lebensziele zu verwirklichen. Andererseits soll sie über ein entsprechendes Ausbildungsangebot eine bedarfsgerechte Versorgung des Arbeitsmarkts mit Fachkräften sicherstellen. Allerdings sind in den letzten Jahren Entwicklungen erkennbar, die die Erreichbarkeit dieser Ziele zunehmend einschränken. Diese betreffen sowohl die Nachfrage- als auch die Angebotsseite von Ausbildungsgelegenheiten: Zu nennen sind hier u.a. die in langfristiger Perspektive demografisch bedingt rückläufige Zahl an Schulabsolvent:innen und die zunehmende Zahl von Ausbildungsinteressierten, die nur erschwert Zugang zu Ausbildungsplätzen finden. Auf Angebotsseite steht das auf lange Sicht abnehmende betriebliche Ausbildungsangebot den genannten Zielen beruflicher Ausbildung entgegen, aber auch die anhaltenden Probleme der Passung zwischen Angebot und Nachfrage in beruflicher und regionaler Hinsicht sowie mit Blick auf Passung von Person und Betrieb.

Auf einige dieser Herausforderungen wurde in den vergangenen Jahren durch gesetzliche Reformen und Förderprogramme (z.B. Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung, Exzellenzinitiative Berufliche Bildung, Neustrukturierung arbeitsmarktpolitischer Unterstützungsinstrumente) reagiert. Diese teils strukturellen, teils finanziellen, teils koordinierenden Ansätze sollen u.a. die Ausbildungsmöglichkeiten ausbildungsinteressierter junger Menschen, die Ausbildungsaktivitäten kleiner und mittlerer Unternehmen und damit auch die Attraktivität einer beruflichen Ausbildung als Ganzes verbessern.

Die Darstellungen in Kapitel **E** zielen daher auf eine doppelte Perspektive ab, die der individuellen Ausbildungsmöglichkeiten der Jugendlichen und jungen Erwachsenen und die der quantitativen und qualitativen Versorgung der Wirtschaft mit Fachkräften. Entsprechend beleuchtet Kapitel **E** die berufliche Ausbildung in Deutschland aus verschiedenen bildungspolitisch relevanten Blickwinkeln. In **E1** werden die Strukturentwicklung des Ausbildungssystems mit den 3 Sektoren – duales System, Schulberufssystem und Übergangssektor – sowie soziodemografische Merkmale der neu eingemündeten Personen behandelt. In diesem Bildungsbericht steht zum einen die Situation von jungen Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderungen, die im Zugang zu Ausbildung besondere Benachteiligungen erfahren, im Vordergrund. Zum anderen werden Studienberechtigte, die bei der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung eine besondere Zielgruppe geförderter Berufsorientierung waren, vertiefend betrachtet. Im Indikator **E2** stehen die Entwicklungen auf dem dualen Ausbildungsmarkt im Vordergrund, die nach regionalen, beruflichen und strukturellen Merkmalen dargestellt werden. Auf die Entwicklungen und Herausforderungen im Schulberufssystem wird in Indikator **E3** näher eingegangen. Vertiefend werden dabei die 2 größten Bereiche betrachtet, die Erziehungs- und Kinderpflege- sowie Gesundheitsberufe. **E4** und **E5** behandeln verlaufs- und ergebnisbezogene Merkmale des beruflichen Ausbildungssystems. Ausbildungsverläufe, insbesondere vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge, die in den letzten Jahren wieder deutlich zugenommen haben, werden in **E4** betrachtet. Im letzten Indikator **E5** geht es schließlich um Ausbildungsabschlüsse und den beruflichen Verbleib von Ausbildungsabsolvent:innen.

Entwicklung der 3 Sektoren beruflicher Ausbildung

Im Folgenden werden zunächst Veränderungen der Verteilung der Neuzugänge auf die 3 Sektoren des Ausbildungssystems^M (duales System, Schulberufssystem, Übergangssektor) dargestellt, die vor allem eine Verringerung des Anteils der Neuzugänge^M in die duale Ausbildung zugunsten von Ausbildungen im Schulberufssystem zeigen. Anschließend werden Selektionsprozesse beim Übergang in Ausbildung betrachtet. Ein besonderes Augenmerk wird dabei auf Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf gelegt, da diese im Zugang zu Ausbildung nach wie vor erhebliche Benachteiligungen erfahren und besonders hohe Risiken sozialer Exklusion tragen. Vor dem Hintergrund anhaltender Debatten um berufliche und hochschulische Bildungswege sowie die Erschließung von Ausbildungspotenzialen wird zudem die Gruppe der Studienberechtigten vertiefend betrachtet, die mit der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung im Jahr 2022 verstärkt umworben werden sollte.

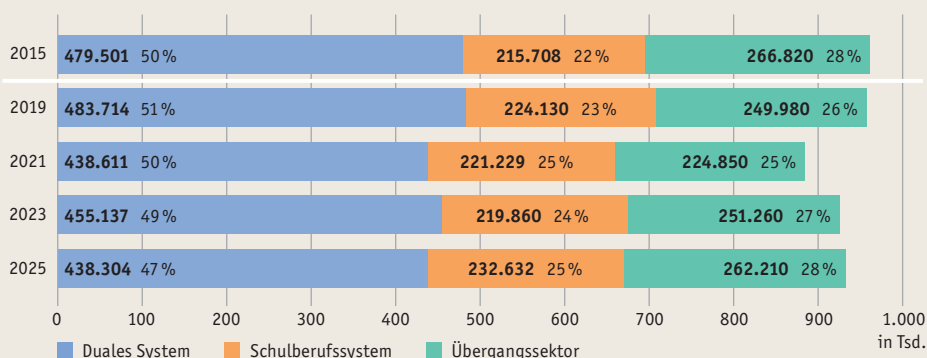
Entwicklung der Sektoren des Ausbildungssystems

Im Jahr 2025 mündeten knapp 933.000 Personen in das berufliche Ausbildungssystem ein (Tab. E1-1web). Zusammengenommen übersteigen die Einmündungen in die beiden vollqualifizierenden Ausbildungssektoren (duales und Schulberufssystem) mit knapp 671.000 nach wie vor bei Weitem die Zahl der Neuzugänge ins Studium von knapp 492.000 Personen (inklusive internationale Studierende). Werden nur Studienanfänge ohne international Studierende berücksichtigt (ca. 361.000), die bis 2024 ausgewiesen werden können, vergrößert sich die Differenz nochmals deutlich (Tab. E1-2web; vgl. F1).

Rückgang der Neuzugänge zum dualen System, Zuwachs im Schulberufssystem und Übergangssektor

Während im Schulberufssystem (E3) und Übergangssektor die Zahl der Neuzugänge gestiegen ist, entwickelte sie sich im dualen System rückläufig. Insgesamt befanden sich im Jahr 2025 47 % der Neuzugänge im dualen System, 25 % im Schulberufssystem und weitere 28 % im Übergangssektor (Abb. E1-1).

Abb. E1-1: Verteilung der Neuzugänge* auf die 3 Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2015 bis 2025 (Anzahl)**



* Abweichungen von 100 bedingt durch Rundungen.

** Vgl. methodische Erläuterungen zu E1 und Anmerkungen zu Tab. E1-2web. Ohne die Beamtenausbildung im mittleren Dienst; 2025: vorläufige Ergebnisse der Schnellmeldung.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, integrierte Ausbildungsberichterstattung^D (Schulstatistik, Hochschulstatistik, Personalstandstatistik – für Beamtenausbildung im mittleren Dienst); Bundesagentur für Arbeit (BA), Bestand von Teilnehmer:innen in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Trägerschaft der Teilnehmenden, eigene Berechnungen

→ Tab. E1-1web

Im dualen System setzte im Jahr 2021 nach dem pandemiebedingten Einbruch zwar zunächst eine Erholung der Ausbildungszahlen ein, die trotz zuletzt wieder steigender Bewerber:innenzahlen (E2) jedoch nicht fort dauerte. Im Jahr 2025 nahmen mit 438.000 Personen gut 45.000 weniger eine Ausbildung auf als 2019 (Abb. E1-1). Dies verweist darauf, dass Krisen wie die Finanzkrise, die Corona-Pandemie sowie die seit nunmehr 3 Jahren anhaltende wirtschaftliche Schwäche, aber auch umfassende wirtschaftliche Transformationsprozesse oder die Verschiebung hin zu akademischen Bildungsgängen mit teils gravierenden Einschnitten in den Ausbildungen des dualen Systems verbunden sind. Hierauf reagieren die Akteure des dualen Systems mit Anpassungen (Busemeyer, 2025) wie den Novellierungen des Berufsbildungsgesetzes 2020 und 2024, der beschleunigten Neuordnung von Berufen innerhalb der letzten 10 Jahre (BIBB, 2025, S. 65), der Einführung der Ausbildungsgarantie (E2) oder der Entwicklung hybrider Ausbildungsformen, die Ausbildung und Studium koppeln (F1).

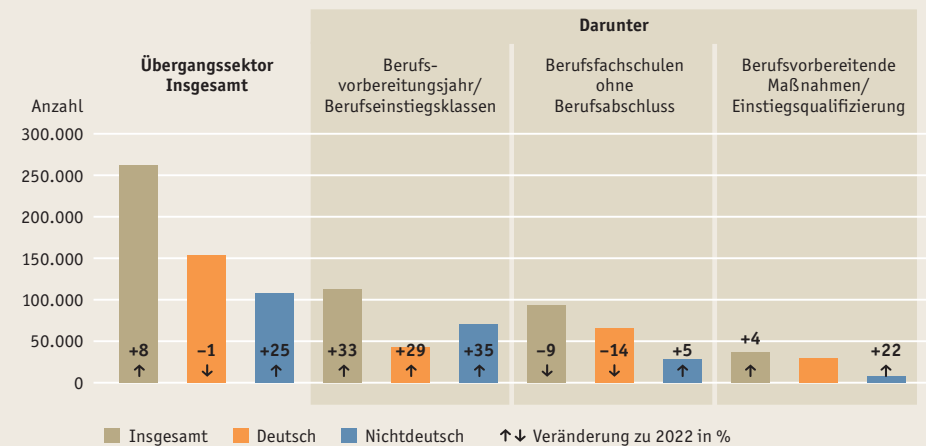
Im Schulberufssystem ist der Anstieg der Zahl der Neuzugänge um 8.500 auf 233.000 zwischen 2019 und 2025 im Wesentlichen auf eine Zunahme in den Bereichen Gesundheit, Erziehung und Soziales zurückzuführen, in denen zuvor ein Rückgang zu verzeichnen war (Tab. E1-3web; E3). Angesichts des dort anhaltenden Fachkräftebedarfs ist dies eine positive Entwicklung, die sich jedoch regional unterschiedlich darstellt und mit vielfältigen Reformen und Modernisierungen in der Ausbildung in den letzten Jahren verbunden war (E3).

In Maßnahmen des Übergangssektors sind 2025 gut 262.000 der Neuzugänge zum beruflichen Ausbildungssystem eingemündet (Abb. E1-1). Damit setzt sich der seit 2022 beobachtete Anstieg fort. Der Großteil der Neuzugänge (86 %) findet sich in von Ländern verantworteten Maßnahmen, insbesondere im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), in Berufseinstiegsklassen (BEK) sowie Berufsfachschulen (BFS) ohne Berufsabschluss wieder (Tab. E1-4web). Der Zuwachs an Neuzugängen ins BVJ/in BEK (seit 2022 um 33 %; Abb. E1-2) hängt mit der gestiegenen Zahl an Abgänger:innen ohne Schulabschluss zusammen (vgl. D8). Zudem sind inzwischen in allen Ländern Jugendliche zur Teilnahme an einem 11. Schuljahr verpflichtet, wenn keine Ausbildung oder kein Freiwilligendienst auf das 10. Schuljahr folgt. Die Anstiege der letzten Jahre sind

Anstieg im Übergangssektor vor allem durch gestiegene Teilnahme an BVJ/BEK sowie an Maßnahmen der BA bedingt



Abb. E1-2: Verteilung der Neuzugänge im Übergangssektor nach ausgewählten Maßnahmetypen und Staatsangehörigkeit 2022 und 2025*



* Vgl. methodische Erläuterungen zu E1 und Anmerkungen zu Tab. E1-2web.
 Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, integrierte Ausbildungsberichterstattung (Schulstatistik, Hochschulstatistik, Personalstandstatistik – für Beamtenausbildung im mittleren Dienst); Bundesagentur für Arbeit (BA), Bestand von Teilnehmer:innen in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik mit SGB-Trägerschaft der Teilnehmenden, eigene Berechnungen → Tab. E1-5web

insbesondere auf eine fluchtbedingt wachsende Zahl von Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit ^G zurückzuführen (**Abb. E1-2**), vor allem aus Afghanistan, Syrien und der Ukraine (**Tab. E1-6web**).

Auf die berufsvorbereitenden Maßnahmen und die Einstiegsqualifizierung der Bundesagentur für Arbeit (BA) entfallen 14 % der Neuzugänge bei einem Anstieg in den letzten beiden Jahren um 4 % (**Abb. E1-2**). Bei der Einstiegsqualifizierung könnten die zum April 2024 eingeführten Neuregelungen, etwa die Reduktion der Mindestlaufzeit von 6 auf 4 Monate oder die Teilzeitmöglichkeiten, eine Rolle spielen.

Deutliche Differenzen im Anteil der 3 Sektoren zwischen den Ländern

Die regionale Verteilung der Neuzugänge in die 3 Sektoren der beruflichen Ausbildung verdeutlicht u. a. Steuerungsspezifika der Länder: In den Stadtstaaten sowie ostdeutschen Flächenländern ist der Anteil der Neuzugänge in das Schulberufssystem im Jahr 2025 am höchsten (29 bzw. 33 %). In den westdeutschen Flächenländern fällt dieser Anteil mit 23 % leicht unterdurchschnittlich aus. Dagegen nehmen dort Maßnahmen des Übergangssektors ein größeres Gewicht ein (**Tab. E1-7web**). Der geringere Anteil im Übergangssektor in Ostdeutschland erklärt sich einerseits durch die höhere Nutzung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze (Christ et al., 2025, S. 41), andererseits durch den stärkeren Ausbau von Ausbildungsmöglichkeiten im Schulberufssystem. Trotz eines insgesamt geringeren betrieblichen Ausbildungsangebots (Seibert, 2025) bestehen dadurch bessere Chancen auf eine vollqualifizierende Ausbildung in Ostdeutschland.

Soziodemografische Merkmale beim Übergang

Formale Schulabschlüsse sind zentrales Selektionskriterium beim Übergang

Jungen Menschen ohne Schulabschluss ^M gelingt der direkte Übergang in eine Ausbildung selten (29 % im Jahr 2024; **Tab. E1-8web**). Sie münden mehrheitlich zunächst in eine Maßnahme des Übergangssektors. Von den Neuzugängen mit Erstem Schulabschluss ^G schaffte eine Mehrheit von gut 59 % den direkten Einstieg in eine vollqualifizierende Ausbildung; bei jungen Menschen mit Mittlerem Schulabschluss waren dies 88 % und bei jenen mit (Fach-)Hochschulreife 97 % (vgl. **H2**).

Potenzial gering qualifizierter Ausbildungsinteressierter wird nicht ausgeschöpft

Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels unterstreichen den hohen Stellenwert des Schulabschlusses für den Ausbildungszugang. Trotz vergleichbarer Voraussetzungen – gemessen an schulischen Kompetenzen, psychologischen Leistungsmerkmalen und verhaltens- oder persönlichkeitsbezogenen Faktoren – münden Jugendliche mit maximal Erstem Schulabschluss seltener in Ausbildung ein als jene mit Mittlerem Abschluss (Schauer & Abele, 2024; vgl. auch **I1**). Auch die Einschätzungen einer Onlinebefragung von gut 1.500 Fachkräften im Übergangssektor verweisen auf ungenutzte Ausbildungspotenziale: Ihnen zufolge könnten rund ein Viertel der jungen Menschen im Übergangssektor unmittelbar und ein weiteres Drittel mit zusätzlicher Unterstützung eine Ausbildung aufnehmen (Bertelsmann Stiftung & Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, 2025, S. 12). Obwohl zahlreiche von Bund und Ländern geförderte Maßnahmen, Programme und Projekte auf den Übergang in Ausbildung und dabei auf Zielgruppen mit besonderem Unterstützungsbedarf ausgerichtet sind (vgl. **H4**), gelingt es offenbar bislang nicht in ausreichendem Maße, diese Gruppen erfolgreich in Ausbildung zu integrieren.


Die Zusammensetzung der Neuzugänge ins berufliche Ausbildungssystem nach Staatsangehörigkeit¹ zeigt für das vergangene Jahrzehnt eine deutliche Zunahme nichtdeutscher junger Menschen in vollqualifizierenden Ausbildungen auf 18 % im Jahr 2024 (**Tab. E1-9web**). Diese Entwicklung entspricht ihrem steigenden Anteil an der Gesamtbevölkerung der 15- bis 24-Jährigen (18 %; **Tab. E1-10web**). Während ihr Anteil an den Neuzugängen zum dualen System gegenüber 2014 um 7 Prozentpunkte auf

¹ In der Schulstatistik wird nur die Kategorie der Staatsangehörigkeit erfasst.

15 % gestiegen ist und damit unter ihrem Bevölkerungsanteil liegt, erhöhte er sich im Schulberufssystem um 13 Prozentpunkte auf 22 % (Tab. E1-9web). Nichtdeutsche Auszubildende kompensieren damit teilweise den u. a. demografisch bedingten Rückgang der Zahl Auszubildender deutscher Staatsangehörigkeit und tragen so wesentlich zur Fachkräftesicherung bei. Besonders häufig beginnen sie eine Ausbildung in Berufen, bei denen mehr offene Stellen als einschlägig qualifizierte arbeitslose Bewerber:innen anzutreffen sind, etwa in der Bauelektrik, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder in den Gesundheits- und Sozialberufen (Pierenkemper et al., 2024).

Nach wie vor schaffen nichtdeutsche junge Menschen trotz gleichen Schulabschlusses jedoch seltener den direkten Übergang in eine Ausbildung (Tab. E1-11web). Maßnahmen der BA wie die Einstiegsqualifizierung, die ausbildungsbegleitenden Hilfen (E4) und das ESF-BAMF-Programm, das berufsbezogene Deutschsprachförderung mit Berufsorientierung verbindet und inzwischen in die Berufssprachkurse übergegangen ist (vgl. G1), können dabei ihre Übergangschancen deutlich verbessern (Meyer, 2025; Rinne et al., 2024).

Personen mit sonderpädagogischem Förderbedarf oder Behinderung in der beruflichen Ausbildung

Junge Menschen mit Behinderungen (nach sozialrechtlichem Status) oder sonderpädagogischem Förderbedarf (nach Schulrecht) stehen beim Übergang in eine berufliche Ausbildung vor besonderen Herausforderungen. Die amtlichen Daten erlauben bislang keine systematische Erfassung ihrer Wege von Förder- und allgemeinen Schulen  in die Ausbildung. Der festgestellte Förderbedarf an allgemeinbildenden Schulen wird beim Übergang nicht automatisch weitergeführt, sondern es erfolgt eine Bedarfsfeststellung und offizielle Anerkennung als Rehabilitand:in (als Person mit Behinderung) durch die BA unter Einbezug des Berufspsychologischen Service (Reims et al., 2023). Dieser Bruch kann dazu führen, dass berufliche Schulen erst verzögert auf individuelle Unterstützungsbedarfe reagieren können.

Informationen zum sonderpädagogischen Förderbedarf, wie er in der allgemeinbildenden Schule festgestellt wurde, liegen in 11 Ländern für jene Schüler:innen an beruflichen Schulen (Teilzeit-Berufsschulen, BVJ, BEK, Berufsfachschulen) vor, die zuvor eine Förderschule mit dem Abschluss des Förderschwerpunkts Lernen oder geistige Entwicklung² – die zahlenmäßig größten Förderbereiche (vgl. D1) – verlassen haben. Für alle anderen Schüler:innen mit Förderbedarf, z. B. andere Förderschwerpunkte und Schüler:innen aus inklusiver Beschulung, fehlen entsprechende Daten vollständig.

Im Jahr 2024 verfügten 13 % (rund 10.000) der Schüler:innen ohne Schulabschluss an den betrachteten Schularten des beruflichen Schulwesens über den Förderschulabschluss Lernen, weniger als 1 % (gut 600) über den Förderschulabschluss geistige Entwicklung (Tab. E1-12web). Die Mehrheit der Personen mit Förderschulabschluss Lernen befand sich im BVJ des Übergangssektors (53 %), während die sehr kleine Gruppe mit dem Förderschulabschluss geistige Entwicklung mehrheitlich eine duale Ausbildung aufnahm (64 %). Gegenüber 2016 ist in beiden Gruppen der Übergang in duale Ausbildung rückläufig und eine Zunahme im Übergangssektor zu verzeichnen. Studien belegen, dass Schulabgänger:innen mit dem Schwerpunkt Lernen häufig zunächst in berufsvorbereitende Maßnahmen eintreten (Blanck, 2020; Holtmann et al., 2019) und dass Beratungs- und Zuweisungspraxen der BA berufliche Wahlmöglichkeiten und Perspektiven einschränken können (Blanck, 2020; Reimann & Lien, 2025).

Die duale Ausbildung von jungen Menschen mit Behinderung soll nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) vorzugsweise in regulären

Nichtdeutsche kompensieren Rückgang bei deutschen Auszubildenden ...

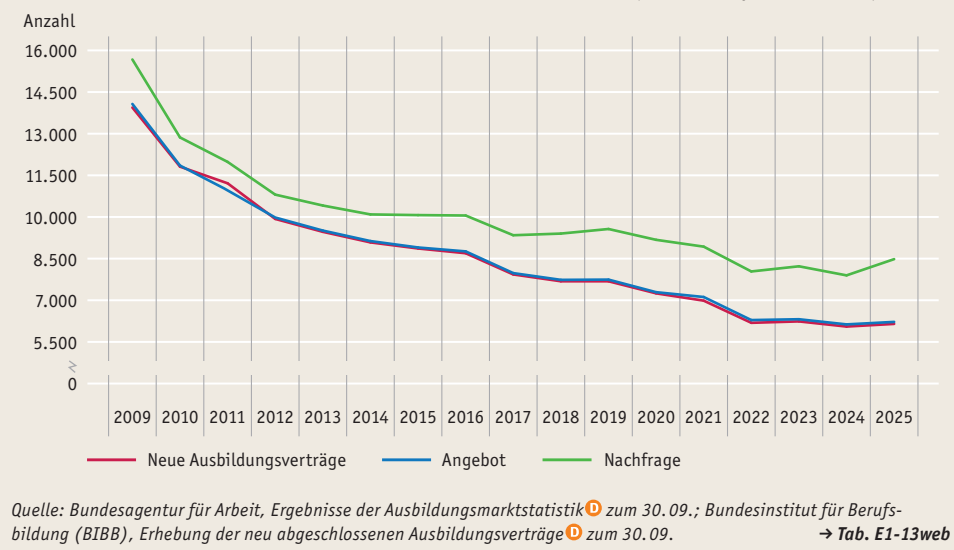
... aber ungleicher Zugang bleibt bestehen

Übergangswege von Schüler:innen mit Förderbedarf nicht rekonstruierbar

Schüler:innen mit Förderschulabschluss Lernen mehrheitlich in Maßnahmen des Übergangssektors

² Hierbei handelt es sich um Abschlüsse, die allein an Förderschulen erworben werden.

Abb. E1-3: Entwicklung der Anzahl an Neuverträgen, Angebot und Nachfrage von Ausbildungen für Menschen mit Behinderungen (§ 66 BBiG/§ 42m HwO)



dualen Berufen erfolgen, findet jedoch überwiegend in theoriegeminderten Ausbildungsformen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO statt (Menze et al., 2022), deren Zahl sich zwischen 2009 und 2025 mehr als halbiert hat (**Abb. E1-3**). Im Jahr 2025 standen gut 6.200 Angebote knapp 8.500 Nachfragenden gegenüber; insgesamt wurden gut 6.100 Verträge in diesen Ausbildungsformen geschlossen (**Tab. E1-13web**). Junge Erwachsene mit Behinderung erfahren eine doppelte Einschränkung: Sie erhalten häufig nur Zugang zu einer theoriegeminderten Ausbildung in einem begrenzten Berufsspektrum und diese Angebote stehen ihnen auch nur in einem unzureichenden Umfang zur Verfügung. Angesichts der in der letzten Dekade gestiegenen Schüler:innenzahlen mit Förderbedarf (vgl. **D1**) ist eine Verschlechterung ihrer Ausbildungschancen zu befürchten.

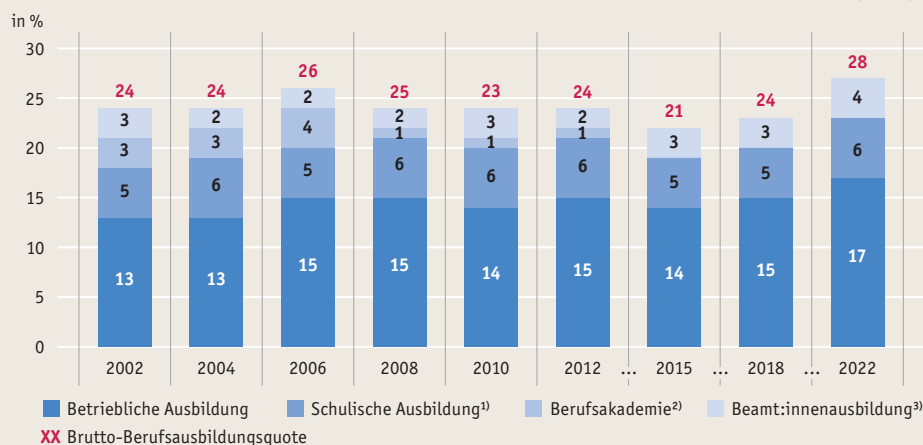
Ein Vergleich des Verbleibs von Schüler:innen aus Förderschulen mit dem Schwerpunkt Lernen mit gleichaltrigen Jugendlichen aus allgemeinen Schulen mit vergleichbaren Kompetenzen zeigt deutliche Nachteile für die erste Gruppe: Im Alter von 20 bzw. 21 Jahren haben sie seltener eine Ausbildung erfolgreich abgeschlossen (35 vs. 43 %) und weisen ein deutlich höheres Risiko auf, weder in (Aus-)Bildung noch in Beschäftigung zu sein (NEET ^G) – 29 % im Vergleich zu 16 % (Menze et al., 2022; Blanck et al., 2025). Zudem wirkt der Besuch einer Förderschule auch bei erworbenem Ersten Schulabschluss langfristig nachteilig. Das Förderschul-Label signalisiert Betrieben offenbar eine reduzierte Eignung und kann die Bildungs- und Erwerbslaufbahn nachhaltig einschränken.

Studienberechtigte in der beruflichen Ausbildung

Der Anteil an Personen mit Studienberechtigung in der beruflichen Ausbildung ist seit den 1990er-Jahren kontinuierlich gestiegen, entwickelt sich jedoch seit 2022 rückläufig (**Tab. E1-8web**). Angesichts der demografischen Entwicklung und Fachkräftenachfrage hat die Ampelkoalition mit der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ab 2022 Maßnahmen in die Wege geleitet, um diese Zielgruppe verstärkt für eine berufliche Ausbildung zu gewinnen, unter anderem durch den Ausbau der Berufsorientierung an Gymnasien.

Doppelte Einschränkung von Menschen mit Behinderungen im Ausbildungsangebot

Besuch der Förderschule mit Stigmatisierung verbunden

Abb. E1-4: Brutto-Berufsausbildungsquote* von Studienberechtigten ein halbes Jahr nach Schulabgang nach Schulabgang nach Berufsausbildungsbereichen 2002 bis 2022 (in %)**

* Anteil derjenigen, die eine berufliche Ausbildung aufgenommen haben oder eine solche sicher planen; vgl. methodische Erläuterungen.

** Abweichungen zur Gesamtbrutto-Berufsausbildungsquote bedingt durch Rundungen. Der Anstieg der Brutto-Berufsausbildungsquote in der Studienberechtigtenkohorte 2022 ist größtenteils als methodischer Effekt zu interpretieren. So werden einerseits nunmehr auch jene Studienberechtigten einbezogen, die in einem ausbildungsintegrierten dualen Studium eine Berufsausbildung absolvieren, andererseits gab es Anpassungen im Erhebungsinstrument, sodass nun etwas mehr Personen in die Gruppe derjenigen mit „sicherer“ Berufsausbildungsintention gezählt werden.

1) Besuch einer Berufsfachschule, Fachschule, Fachakademie oder einer Schule des Gesundheitswesens.

2) Seit 2008 ohne ehemalige Berufsakademien oder heutige Duale Hochschule Baden-Württemberg.

3) Hierbei handelt es sich um eine Beam:t:innenausbildung für den mittleren Dienst.

Quelle: Student Life Cycle Panel (SLC)

→ Tab. E1-14web

Der Anteil der Studienberechtigten, die ein halbes Jahr nach Schulabgang eine berufliche Ausbildung aufgenommen haben oder dies fest planen³ (Brutto-Berufsausbildungsquote^M), zeigt über einen Zeitraum von 20 Jahren eine relativ hohe Konstanz (Abb. E1-4). Gut ein Viertel der Studienberechtigten nimmt zunächst eine Berufsausbildung auf oder plant diese, d.h., ein Attraktivitätsverlust der beruflichen Ausbildung ist, wie öffentlich oft beklagt, in dieser Gruppe nicht zu beobachten. Die Mehrheit dieser Studienberechtigten nahm eine Ausbildung im dualen System (17%; E2), 6% eine Ausbildung im Schulberufssystem auf (E3) und 4% mündeten in eine Beamtenausbildung ein. Sie konzentrieren sich auf primäre und sekundäre Dienstleistungsberufe in den Bereichen Gesundheit, Soziales, Körperpflege sowie kaufmännische Dienstleistungen (Tab. E1-14web). 4 ½ Jahre nach Schulabgang steigt die Brutto-Berufsausbildungsquote in der Studienberechtigtenkohorte 2018 auf 33% (Tab. E1-15web). Dies zeigt, dass ein relevanter Anteil der Absolvent:innen – teils zeitlich verzögert – eine berufliche Ausbildung aufnimmt.

Die Einmündung von Studienberechtigten in eine Berufsausbildung variiert deutlich nach Art der Hochschulreife und sozialer Herkunft (Tab. E1-14web). Diejenigen mit Allgemeiner Hochschulreife nehmen seltener eine Berufsausbildung auf als jene mit Fachhochschulreife (25 vs. 42%). Zudem münden Studienberechtigte aus nichtakademischen Elternhäusern häufiger in eine berufliche Ausbildung ein als jene aus Akademikerfamilien (35 vs. 21%). Dieser Befund besteht auch unter Kontrolle von Art der Hochschulreife, Noten oder subjektiver Studienerfolgswahrscheinlichkeit (Spangenberg et al., 2017; Quast et al., 2023). Zwischen Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte zeigen sich in der Kohorte 2022 keine Unterschiede in der Brutto-Berufsausbildungsquote (27 vs. 28%; Tab. E1-14web).

Gut ein Viertel der Studienberechtigten mit Ausbildungsaufnahme

Studienberechtigte aus Akademikerhaushalten und mit Allgemeiner Hochschulreife seltener in Ausbildung

³ Da die Intention zu einer Berufsausbildung auch häufig zur Aufnahme führt, werden aufgenommene und geplante Berufsausbildungen zusammen betrachtet.

Methodische Erläuterungen

Neuzugänge zum Berufsbildungssystem

Als Neuzugänge zum Berufsbildungssystem auf Basis der iABE gelten Personen, die im jeweiligen Berichtsjahr einen Bildungsgang 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 Ausbildungssektoren werden nach ihrem Bildungsziel unterschieden: Bildungsgänge, die einen qualifizierenden beruflichen Abschluss vermitteln, finden sich im dualen System (Teilzeit-Berufsschule) und im Schulberufssystem. Im Schulberufssystem werden auch Neuzugänge in Erstausbildungen an Fachschulen und Fachakademien im Erziehungsbereich, nicht aber Fortbildungen 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 für die Aufnahme einer vollqualifizierenden Ausbildung sind (z. B. Pflichtpraktika im Rahmen der Erzieher:innenausbildung).

Neuzugänge ohne Schulabschluss (in der integrierten Ausbildungsberichterstattung)

In der Gruppe der Personen ohne 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. Deren Zahl hat im Zuge der Zuwanderung Schutz- und Asylsuchender deutlich zugenommen.

Brutto-Berufsausbildungsquote

Die Brutto-Berufsausbildungsquote gibt Auskunft über den Anteil der Studienberechtigten eines Schulentlassjahrgangs, der zum Befragungszeitpunkt eine berufliche Ausbildung aufgenommen hat oder sicher aufnehmen wird. Nicht einbezogen sind in diese Quote diejenigen Berufsausbildungen, die bereits vor oder parallel zum Erwerb der Hochschulreife abgeschlossen wurden.

Angebot und Nachfrage in der dualen Ausbildung

Zuletzt im Bildungsbericht 2024 als E2

In der dualen Ausbildung erfolgt die Vergabe von Ausbildungsplätzen über den Markt und unterliegt damit Schwankungen von Angebot und Nachfrage, die vor allem durch wirtschaftliche Entwicklungen (vgl. **A2**) beeinflusst werden: Nach dem Einbruch während der Corona-Pandemie kam es zwar in den Folgejahren zu einer Erholung, das Vorkrisenniveau wurde jedoch nicht wieder erreicht (**E1**). Zugleich besteht weiterhin die strukturelle Schwierigkeit gleichzeitiger Besetzungs-^M und Versorgungsprobleme^M, die sich in anhaltend hohen Passungsproblemen^M manifestieren. Beide Aspekte werden im Folgenden auf Grundlage der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)^M beschrieben und diskutiert.

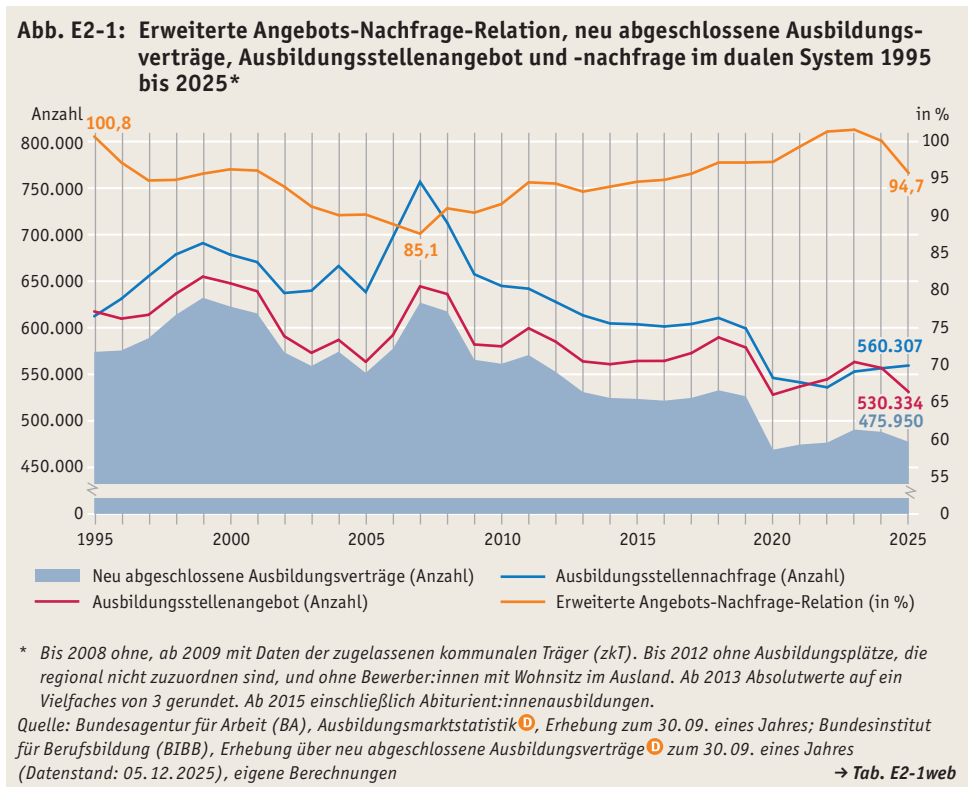
Allgemeine Entwicklung des Ausbildungsmarkts

Im Jahr 2025 wurden rund 476.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, gut 13.000 weniger als im Jahr 2023 (**Tab. E2-1web**). Angesichts der Tatsache, dass weitaus mehr Fachkräfte mit abgeschlossener Berufsausbildung aus dem Erwerbsleben ausscheiden als neu Ausgebildete nachrücken (Fitzenberger, 2025), verdeutlicht diese Entwicklung den anhaltenden Handlungsbedarf in der beruflichen Ausbildung.

Auf Angebots- und Nachfrageseite sind dabei gegenläufige Entwicklungen zu beobachten: Während das Angebot an Ausbildungsplätzen 2024 und 2025 erstmals seit 2020 wieder rückläufig ist, nahm die Nachfrage junger Menschen nach einer dualen Ausbildung zum 3. Mal in Folge zu. Infolgedessen ist die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation gegenüber 2023 deutlich gesunken; sie lag 2025 bei 94,7 (**Abb. E2-1**). Mit rund 100 Bewerber:innen auf knapp 95 Ausbildungsstellen besteht ein deutlicher

Rückgang neu abgeschlossener Ausbildungsverträge

Rückgang im Angebot; Zuwachs bei Nachfrage



E
2

eANR wieder deutlich unter 100 – bei regionalen ... Nachfrageüberhang. Dabei variiert die eANR erheblich nach Region und Beruf: Junge Menschen in Bayern haben mit einer eANR von 108 die besten Chancen auf eine duale Ausbildung sowie breitere Wahlmöglichkeiten, während Ausbildungsplatzsuchende in Berlin (78) sowie in Nordrhein-Westfalen, Bremen, Hessen und Niedersachsen (88 bzw. 89) deutlich ungünstigere Voraussetzungen vorfinden (**Tab. E2-2web**). Auf Ebene einzelner Arbeitsagenturbezirke fällt die Streuung noch größer aus mit der niedrigsten eANR in Berlin (78) und der höchsten in Weiden (131; **Tab. E2-3web**).

... und berufs-spezifischen Schwankungen Auch zwischen Berufsgruppen bestehen große Unterschiede: Während im Ernährungshandwerk und in den Verkaufsberufen – wie bereits in den Vorjahren – die größten Angebotsüberhänge bestehen, ist das Ausbildungsplatzangebot im Informatikbereich besonders knapp (**Tab. E2-4web**). Mögliche Ursachen für das sinkende Angebot sind Entwicklungen im Bereich generativer KI, die kurzfristig zu Substituierbarkeitspotenzialen in der Softwareentwicklung führen (Kuhn & Seibert, 2025). Mittelfristig könnte die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in diesem Bereich jedoch wieder steigen, etwa durch den Aufbau von Rechenzentren (Zika et al., 2025). Diese Entwicklung verdeutlicht exemplarisch die Abhängigkeit der dualen Ausbildung von überwiegend aktuellen Bedarfen des Arbeitsmarkts.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungs-beteiligung

51 % aller Betriebe haben Ausbildungs-berechtigung, ihr Anteil ist allerdings rückläufig Im Jahr 2024 erfüllten laut IAB-Betriebspanel 51 % aller Betriebe die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildungsberechtigung (**Tab. E2-5web**). Während fast 92 % aller Großbetriebe ausbilden können, galt dies nur für 41 % der Betriebe mit 1 bis 9 Beschäftigten. Dabei ist seit 2010 ein kontinuierlicher Rückgang des Anteils ausbildungsberechtigter Betriebe um 8 Prozentpunkte zu verzeichnen. Von den 51 % berechtigten Betrieben bildeten im Jahr 2024 nur 56 % auch aus (**Tab. E2-6web**). Damit machen heute zwar mehr Betriebe von ihrer Ausbildungsberechtigung Gebrauch als noch 2010, dennoch ist der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe an allen Betrieben (Ausbildungsbetriebsquote^M) seit 2010 insgesamt rückläufig. Als 2 der am häufigsten genannten Gründe dafür, trotz Ausbildungsberechtigung nicht auszubilden, nannten 41 % der betroffenen Betriebe fehlende personelle Kapazitäten; ein knappes Viertel der nichtausbildenden Betriebe gab an, keine geeigneten Bewerber:innen zu finden (Fitzenberger et al., 2025).

Anteil an ausbilden-den Unternehmen im Jahr 2024 auf neuem Tiefstand Im Jahr 2024 verfügten knapp 19 % der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten laut Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) über mindestens eine:n Auszubildende:n (**Tab. E2-7web**). Damit hat die seit Jahren sinkende Ausbildungsbetriebsquote einen neuen Tiefstand erreicht, insbesondere unter Kleinst- und Kleinbetrieben (bis 49 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte). Auch für die Ausbildungsquote^M, also das Verhältnis von Auszubildenden zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, ist gegenüber 2010 ein deutlicher Rückgang zu verzeichnen (von 5,9 auf 4,6 %, **Tab. E2-8web**). Diese Entwicklungen deuten darauf hin, dass Betriebe ihren Personalbedarf durch externe Rekrutierung oder durch Qualifizierung berufsfremder Mitarbeitender „on the job“ zu sichern scheinen.

Unzureichende Steuerung im dualen System benachteiligt systematisch bestimmte soziale Gruppen Das Spannungsfeld zwischen der Berufsausbildung als Selbstverwaltungsaufgabe der Wirtschaft einerseits und als öffentlicher Auftrag andererseits verweist auf eine nicht ganz einfache Konstellation: Kurzfristige Ausbildungsbedarfe der Betriebe und gesellschaftlich langfristige Erfordernisse des Arbeitsmarkts sowie Ziele und Wünsche der jungen Menschen, auch das Recht auf Berufswahlfreiheit können gerade in Umbruchzeiten in verstärkten Widerspruch geraten. Besonders stark trifft dies Personen, die in vorgelagerten Bildungsprozessen Benachteiligungen erfahren haben und die am ehesten Ausbildungsplätze in Kleinst- und Kleinbetrieben finden, etwa Personen ohne Schulabschluss^G (Fitzenberger et al., 2025) sowie Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit^G oder Zuwanderungsgeschichte (**E1**).

Besetzungs-, Versorgungs- und Passungsprobleme

Im Jahr 2025 blieben gut 84.000 bei der BA gemeldete Bewerber:innen ohne passende Ausbildungsstelle – fast 21.000 mehr als 2023 (**Tab. E2-2web**), was fast jede:n 7. (15 %) betrifft (**Abb. E2-2**). Dabei deuten die rückläufigen Meldequoten^M der bei der BA registrierten Bewerber:innen darauf hin (61 % in 2025; **Tab. E2-9web**), dass zunehmend mehr junge Menschen ihre Ausbildungsstelle ohne Hilfe der BA finden, etwa über digitale Informations- und Bewerbungskkanäle oder direkte Ansprache durch Betriebe (Barlovic et al., 2025). Gleichzeitig legen die Ergebnisse der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie nahe, dass eine kontinuierliche Betreuung durch die BA den Übergang in eine Ausbildung fördert: In der Gruppe derjenigen, die den Kontakt zur BA wieder abgebrochen haben, fällt der Anteil erfolgreicher Übergänge deutlich geringer aus als unter Bewerber:innen, die weiter von der BA betreut wurden (13 vs. 51 %; Ertl et al., 2025). Die Befunde unterstreichen die Bedeutung stabiler und kontinuierlicher Beratungs- und Unterstützungsangebote für einen erfolgreichen Ausbildungsübergang und werfen zugleich die Frage auf, wie Beratung der BA gestaltet sein sollte, damit sie von den Ratsuchenden als förderlich und zielführend wahrgenommen und nicht vorzeitig abgebrochen wird.

Während die Zahl unvermittelter Bewerber:innen in den letzten 2 Jahren angestiegen ist, sank die Zahl unbesetzter betrieblicher Ausbildungsstellen im Jahr 2025 gegenüber 2023 um 19.000 (**Tab. E2-2web**). Dennoch blieben rund 54.000 Stellen – etwa 10 % des gemeldeten Angebots – unbesetzt (**Abb. E2-2**). Im Vergleich zu Ausbildungsinteressierten nutzen Betriebe bei der Besetzung häufiger die Hilfe der BA (Meldequote^M von 74 %; **Tab. E2-10web**). Berücksichtigt man zusätzlich zurückgezogene Meldungen, liegt der Anteil der nichtbesetzten Ausbildungsstellen höher und nähert sich den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels (Fitzenberger et al., 2025). Da die Gründe für Rückzüge des Vermittlungswunsches unbekannt sind, wird hier weiterhin die Quote der registrierten Ausbildungsstellen verwendet.

Laut IAB-Betriebspanel bestehen deutliche Unterschiede in den Besetzungsschwierigkeiten nach Branche und Betriebsgröße. Besonders betroffen sind Kleinst- und Kleinbetriebe sowie Unternehmen im Baugewerbe und in den personennahen Dienstleistungen (Fitzenberger et al., 2025). Auf Ebene der Berufe treten die größten Besetzungsschwierigkeiten weiterhin in den Verkaufs- und Reinigungsberufen (mit 18 bzw. 19 %) auf (**Tab. E2-4web**). Letzteres könnte daran liegen, dass z. B. im Reinigungsgewerbe auch Personen ohne beruflichen Abschluss eine Beschäftigung auf Facharbeiterplätzen finden (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2024, S. 310).

Als Hauptgrund für unbesetzte Ausbildungsstellen nannten Betriebe im IAB-Betriebspanel einen Mangel an geeigneten Bewerber:innen (65 %), gefolgt von zu wenigen eingegangenen Bewerbungen (57 %) und kurzfristigen Vertragslösungen durch Bewerbende (27 %) (Ebbinghaus et al., 2025; **E4**). Letztere stiegen zwischen 2022 und 2023 von rund 5 % auf 9 % (Ebbinghaus & Mohr, 2025). Ein weiterer Grund ist, dass immer mehr junge Menschen dazu tendieren, einer an- und ungelerten Arbeit nachzugehen (vgl. **B4**): Jeder 5. junge Mensch zwischen 14 und 25 Jahren möchte nach der Schule zunächst arbeiten, statt eine Berufsausbildung aufzunehmen (Barlovic et al., 2025). Gestiegene Löhne in Hilfsstätigkeiten, u. a. durch den Mindestlohn, machen das Jobben kurzfristig gesehen interessanter als die Aufnahme einer Berufsausbildung, die zunächst mit einem niedrigeren Einkommen einhergeht. Vor diesem Hintergrund gestalten Unternehmen ihre Ausbildungsangebote attraktiver, etwa durch Erhöhung der Ausbildungsvergütung (Langen & Dörsam, 2025), den Einsatz von Prämien und Sonderzahlungen oder Mobilitätsunterstützung (Fitzenberger et al., 2024). Die Nutzung erweiterter Teilzeitausbildungsoptionen bleibt bislang gering (**Tab. E2-11web**).

**Fast jede:r
7. Bewerber:in findet
keine Lehrstelle**

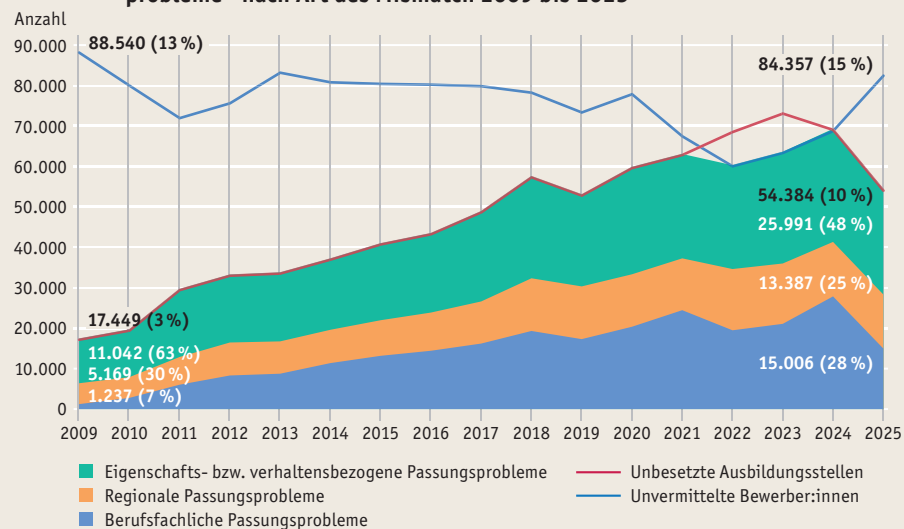
**Rückgang unbesetzter
Ausbildungsplätze,
aber jede 10. gemeldete
Stelle unbesetzt**

**Problem unbesetzter
Ausbildungsplätze
variiert nach Betriebs-
größe, Branche und
Ausbildungsberuf**

**Unbesetzte Stellen
aufgrund von Mangel
an (geeigneten)
Bewerbungen, aber ...**

**... auch infolge von
Vertragslösungen und
steigendem Interesse,
zunächst einer Arbeit
nachzugehen**

Abb. E2-2: Unvermittelte Bewerber:innen, unbesetzte Ausbildungsstellen und Passungsprobleme* nach Art des Mismatch 2009 bis 2025**



* Abweichungen von 100 bedingt durch Rundungen.


** Vgl. Anmerkungen **Tab. E2-11web**.

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 und Sonderauswertung der BA (unbesetzte Ausbildungsstellen und noch suchende Bewerber:innen zum 20.09. nach Arbeitsagenturbezirken und Ausbildungsberufen [5-Steller der KldB 2010]), eigene Berechnungen → **Tab. E2-12web**

Passungsprobleme auf hohem Niveau ...

Das gleichzeitige Auftreten von Versorgungs- und Besetzungsproblemen, das sich in Passungsproblemen niederschlägt, ist 2025 gegenüber 2023 von 11,4 auf 10,3 % leicht zurückgegangen. Auf Länderebene weisen die höchsten Werte Brandenburg (14 %), Schleswig-Holstein, Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz (jeweils 11 %), die niedrigsten Bremen und Berlin (mit 4 bzw. 6 %) auf (**Tab. E2-2web**). Auch regional ist die Streuung groß: In 43 der 148 Arbeitsagenturbezirke (29 %) lagen die Passungsprobleme über dem Bundesdurchschnitt (> 10,3 %), während 9 % der Arbeitsagenturbezirke besonders niedrige Quoten aufwiesen (< 5 %, **Tab. E2-13web**).

... sind Ausdruck struktureller Ungleichgewichte zwischen Angebot und Nachfrage

Knapp die Hälfte der Passungsprobleme (48 %) im Jahr 2025 entfällt auf eigenschafts- bzw. verhaltensbezogene Mismatches (**Tab. E2-12web**; zur Berechnung siehe Seeber et al., 2019). Hierunter werden Ursachen zusammengefasst, die etwas mit den tatsächlichen oder vermuteten Eigenschaften (z. B. schlechter Ruf des Betriebes oder schlechtes Schulzeugnis der Bewerbenden) oder dem Verhalten (z. B. unzureichende Suchaktivitäten) von Betrieben und Bewerber:innen zu tun haben. So blieben 2025 rund 25.000 der Bewerber:innen mit Erstem Schulabschluss  erfolglos (**Tab. E2-14web**), obwohl zeitgleich 31.000 Ausbildungsstellen unbesetzt waren, für die dieser Schulabschluss nach Ausschreibung der Betriebe ausreichend gewesen wäre (**Tab E2-15web**). Knapp 25 % der rechnerisch möglichen Auszubildenden scheitern an regionalen Mismatches (**Abb. E2-2**). Das berufsfachliche Mismatch macht 28 % aller Passungsprobleme aus (**Tab. E2-12web**).

Zur Bewältigung der beschriebenen Problemlagen können junge Menschen seit April 2024 in einem Berufsorientierungspraktikum ihre Berufswahl erproben; bis Oktober 2025 nutzten rund 5.400 Personen dieses Angebot (**Tab. E2-16web**). Der seit April 2024 verfügbare Mobilitätzuschuss für Ausbildungsaufnahmen außerhalb der Wohnregion wurde im gleichen Zeitraum 386-mal in Anspruch genommen – gemessen an der Zahl regionaler Mismatches ein geringer Umfang (**Abb. E2-2**).

Zentrales Element des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung war die Ausweitung des Rechtsanspruchs auf Förderung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) in unterversorgten Regionen. Im Zeitraum November 2024 bis Oktober 2025 wurden 25 Arbeitsagenturbezirke (17%) als unterversorgt ausgewiesen (Tab. E2-17web). Dabei ist die Feststellung einer Unterversorgung an Ausbildungsplätzen den Agenturen für Arbeit unter Einbeziehung der Sozialpartner vorbehalten, wobei die Bewerber-Stellen-Relation als Leitindikator zu verstehen ist, der jedoch als unzureichend angesehen wird (Seibert et al., 2025). In diesen Arbeitsagenturbezirken kam es zwischen November 2024 und Oktober 2025 zu knapp 2.700 BaE-Eintritten, gut 2% mehr als im Vorjahreszeitraum. Gleichzeitig stieg die Gesamtzahl außerbetrieblicher Ausbildungseintritte in Deutschland leicht (von 8.243 auf 8.268, was knapp 2% aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2024 entspricht). Zudem entwickelten sich die BaE-Eintritte regional in den 25 unterversorgten Arbeitsagenturbezirken uneinheitlich: In 12 Bezirken nahm die Zahl zu, in 12 ging sie zurück. Insgesamt lassen sich daher bisher noch keine substanziellen Effekte der neuen Instrumente erkennen, möglicherweise auch aufgrund der zögerlichen Umsetzung.

**Geringe Effekte der
Ausbildungsgarantie
in den unter-
versorgten Regionen**

Methodische Erläuterungen

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. 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.

Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation

Das Angebot ist die Summe der bis zum 30.09. eines Jahres abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse (Neuverträge) und der bei der 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.

Ausbildungsquote und Ausbildungsbetriebsquote

Die Ausbildungsquote ist definiert als Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eines Betriebs. Die Ausbildungsbetriebsquote ist definiert als der Anteil der ausbildenden Betriebe an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Meldequoten von Ausbildungssuchenden und Berufsausbildungsstellen

Die Meldequote von Ausbildungssuchenden ist der Anteil der bei der BA gemeldeten Bewerber:innen an allen institutionell erfassten Ausbildungssuchenden, d. h. Personen mit einem neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag, darunter auch jene, die zuvor nicht bei der BA gemeldet waren, und bei der BA gemeldete Bewerber:innen, die keine Ausbildungsstelle gefunden haben. Die Meldequote von Berufsausbildungsstellen ist definiert als der Anteil der bei der BA gemeldeten Berufsausbildungsstellen an allen institutionell erfassten Berufsausbildungsstellen, die sich aus den gemeldeten besetzten oder unbesetzten Ausbildungsstellen sowie aus den besetzten, aber nicht gemeldeten Berufsausbildungsstellen zusammensetzen.

Ausbildungen im Schulberufssystem

Gut jeder 3. Neuzugang zu einer vollqualifizierenden Ausbildung entfällt auf das Schulberufssystem (**E1**). Dieses wird von Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens sowie Fachschulen und Fachakademien getragen und unterliegt üblicherweise den Regelungen der Länder. Eine Ausnahme bilden die bundesgesetzlich geregelten Gesundheitsberufe (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung, 2022, E3). Der Indikator beschreibt zentrale Entwicklungen bei den Anfänger:innen im Schulberufssystem nach Berufsgruppen sowie auf Bundes- und Länderebene, vor allem bezogen auf Erziehungs- und Kinderpflege- sowie Gesundheitsberufe, die den Großteil der Ausbildungen ausmachen.

Allgemeine Entwicklung nach Berufsgruppen

Die Ausbildungen im Schulberufssystem decken ein breites Spektrum überwiegend sach- und personenbezogener Dienstleistungsberufe ab, in denen seit Jahren eine hohe Arbeitskräftenachfrage besteht. Mit 229.000 Schüler:innen im 1. Schuljahr (Anfänger:innen) erreichte der Zulauf im Jahr 2024 einen neuen Höchststand, der vor allem auf einen deutlichen Anstieg in den Gesundheitsberufen zurückzuführen ist, während in den anderen Berufen Rückgänge zu verzeichnen sind (**Tab. E3-1web**).

51 % der Anfänger:innen im Schulberufssystem entfielen im Jahr 2024 auf Berufe des Gesundheitswesens, 32 % auf Erziehungs- und Kinderpflegeberufe, 4 % auf sozialpflegerische Berufe sowie 11 % auf Berufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) sowie auf Assistenzausbildungen außerhalb von BBiG/HwO (**Tab. E3-1web**). Zwischen den Ländern zeigen sich deutliche Unterschiede: In den ostdeutschen Flächenländern sowie im Saarland ist das Schulberufssystem stark auf Gesundheits- und Erziehungsberufe ausgerichtet (95–100 %), während in anderen Ländern – Rheinland-Pfalz, Schleswig-Holstein und Berlin – der Anteil unter 80 % liegt und BBiG/HwO- sowie Assistenzberufe eine größere Rolle spielen (**Tab. E3-2web**). Diese Unterschiede hängen sowohl mit wirtschaftlichen Bedarfen als auch mit dem Angebot an dualen Berufen zusammen (**E1, E2**).

Trends und Strukturveränderungen in den Erziehungs- und Kinderpflegeberufen

Die Ausbildung von Fachkräften für Erziehungs- und Kinderpflegeberufe erfolgt einerseits an Berufsfachschulen, die überwiegend Ausbildungen zur Kinderpflege und Sozialassistenten anbieten (Berufsabschluss auf ISCED-Niveau ⁴ 3), und andererseits an Fachschulen oder Fachakademien, die überwiegend für die Ausbildung von Erzieher:innen zuständig sind (Abschluss auf ISCED-Niveau 6).⁴

In 7 Ländern wird eine Ausbildung zur Kinderpflege für eine Tätigkeit in einer Kindertageseinrichtung angeboten. 2024 begannen gut 11.000 Personen diese Ausbildung, ein Zuwachs von etwa 1.500 Personen bzw. 16 % gegenüber 2022 (**Tab. E3-3web**). Die Sozialassistentenausbildung, die ein breiteres Arbeitsfeld abdeckt, ist in 14 Ländern möglich (**Abb. E3-1**) und verzeichnete ebenfalls ein Wachstum (auf 23.000 bzw. um 11 %), sodass beide Ausbildungen 2024 fast die Hälfte der Anfänger:innen in Erziehungs- und Kinderpflegeberufen ausmachten (48 %; **Tab. E3-4web**).

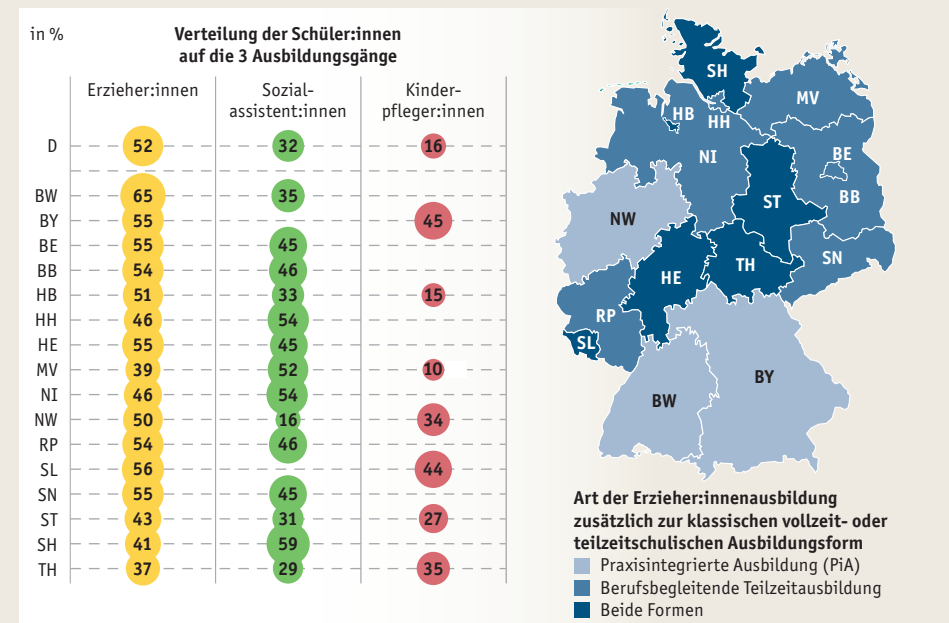
⁴ Abweichend von der internationalen Klassifizierung, die die Erzieher:innenausbildung als Form der beruflichen Höherqualifizierung einordnet und damit dem tertiären Qualifikationsniveau zuweist, wird sie im nationalen Bildungsbericht als Teil der beruflichen Ausbildung dargestellt. Diese Einordnung orientiert sich an der institutionellen, organisatorischen und rechtlichen Verankerung der Ausbildung im beruflichen Schulsystem. So findet in einigen Ländern die Ausbildung zum Erzieher/zur Erzieherin an Berufsfachschulen statt.

Höchststand der letzten 10 Jahre unterstreicht Bedeutung für Fachkräftesicherung

Spezialisierung auf Gesundheits- und Erziehungsberufe in Ostdeutschland und im Saarland

Zunahme der Anfänger:innenzahlen in Kinderpflege- und Sozialassistentenausbildung ...

Abb. E3-1: Schüler:innen im 1. Ausbildungsjahr in Berufen des Erziehungs- und Kinderpflegebereichs* 2024 sowie Arten der Erzieher:innenausbildung nach Ländern (in %)



* Fehlende Werte bedeuten, dass es diesen Ausbildungsgang in dem Land nicht gibt. Abweichungen von 100 bedingt durch Rundungen.
 Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Schulstatistik sowie ergänzende Tabellen zur Fachserie; Statistische Landesämter: WiFF-Länderabfrage (Autor:innengruppe Fachkräftebarometer, 2025) → Tab. E3-4web, Tab. E3-5web

In die Erzieher:innenausbildung, die für Kindertageseinrichtungen (vgl. C3) sowie andere Arbeitsfelder wie Hilfen zur Erziehung, Ganztags sowie Kinder- und Jugendarbeit qualifiziert, traten 2024 fast 37.000 Anfänger:innen ein (Tab. E3-3web). Damit setzt sich der Rückgang fort, der inzwischen nicht nur Ost-, sondern auch Westdeutschland betrifft. Insgesamt ist damit das Ausbildungsvolumen im Erziehungs- und Kinderpflegebereich seit 2021 rückläufig, wobei sich Verschiebungen zwischen den 3 Ausbildungsgängen ergeben haben. Vor dem Hintergrund anhaltender Engpässe im Erzieher:innenberuf bei einem gleichzeitig ausreichenden Angebot an Fachkräften in der Kinderpflege und Sozialassistenten (Bundesagentur für Arbeit, 2026) könnten diese Verschiebungen die Fachkräftesituation weiter verschärfen.

Entsprechend den jeweils geforderten schulischen Voraussetzungen wird die Kinderpflegeausbildung vor allem von Personen mit einem Ersten Schulabschluss (62%), die Sozialassistentenausbildung mehrheitlich von Personen mit einem Mittleren Schulabschluss (63%; Tab. E3-6web) aufgenommen. In der Erzieher:innenausbildung verfügen die meisten Anfänger:innen über einen Mittleren Abschluss (61%); rund ein Drittel (36%) besitzt eine (Fach-)Hochschulreife. Nichtdeutsche Ausbildungsanfänger:innen sind am häufigsten in der Kinderpflege vertreten (14%), in der Sozialassistenten- (10%) und der Erzieher:innenausbildung (8%) dagegen deutlich seltener.

Um mehr Personen für eine Erzieher:innenausbildung zu gewinnen, wurden vergütete Ausbildungsformate wie die praxisintegrierte Ausbildung (PiA) und die berufsbegleitende Teilzeitausbildung ausgebaut. Sie stellten im Jahr 2023 39% der Anfänger:innen in der Erzieher:innenausbildung (Tab. E3-7web). So wird PiA mittlerweile in 9 Ländern, die berufsbegleitende Ausbildung, bei der ein Teilzeitarbeitsvertrag mit der Einrichtung besteht, in 13 Ländern angeboten (Abb. E3-1). Die schulische Erzieher:innenausbildung ist nicht vergütet, jedoch besteht die Möglichkeit der För-

... Rückgang der Anfänger:innenzahlen in der Erzieher:innenausbildung

Nichtdeutsche Auszubildende häufig in Kinderpflegeausbildung zu finden

Zunahme vergüteter Angebote bei Erzieher:innenausbildung

derung über das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) und das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (Autor:innengruppe Fachkräftebarometer, 2025). Mit rund 55.000 Personen war die Erzieher:innenausbildung 2024 erneut der am häufigsten geförderte Beruf im Aufstiegs-BAföG (Statistisches Bundesamt, 2025d; vgl. **B3**, **G2** und **G4**).⁵

Neue Formate im Spannungsfeld von Heterogenität und Qualität

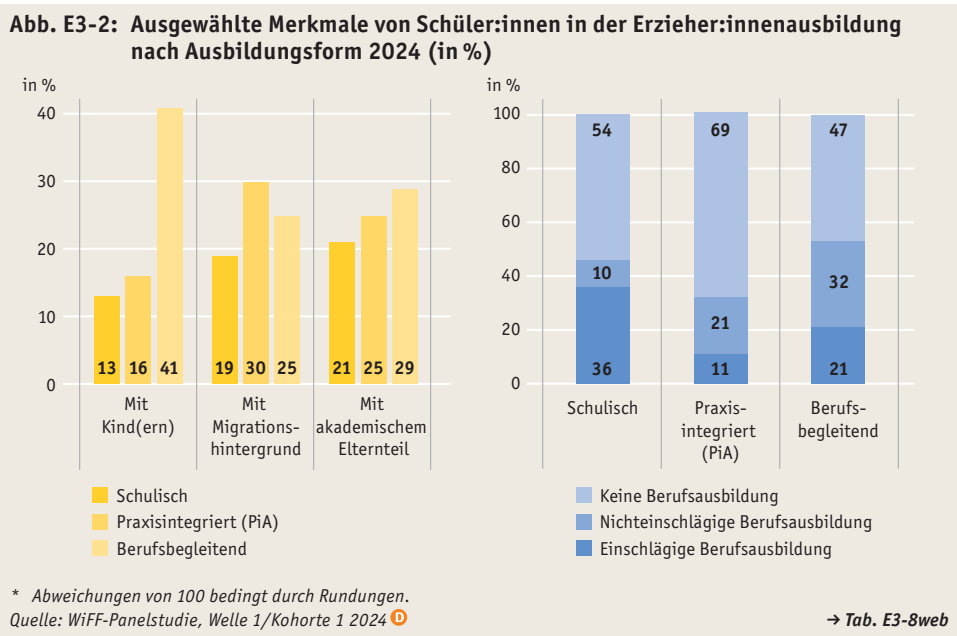
Den Ergebnissen der WiFF-Panelstudie **D** folgend lassen sich soziale Unterschiede zwischen den Schüler:innen der Erzieher:innenausbildung nach Ausbildungsform feststellen: Während in der schulischen Erzieher:innenausbildung Auszubildende meistens jünger als 25 Jahre sind (**Tab. E3-8web**) und seltener aus akademischen oder zugewanderten Familien kommen (**Abb. E3-2**), sind berufsbegleitende Auszubildende älter, häufiger Eltern und stammen überdurchschnittlich oft aus akademischen Familien; ein Viertel weist einen Migrationshintergrund auf. Die PiA-Ausbildung liegt in diesen Merkmalen zwischen beiden Gruppen, verzeichnet jedoch den höchsten Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Die schulische Ausbildung richtet sich vor allem an Personen mit Mittlerem Schulabschluss (**Tab. E3-8web**) und einschlägiger Erstausbildung (**Abb. E3-2**), das PiA-Format an junge Menschen mit Hochschulreife ohne Berufsausbildung und die berufsbegleitende Ausbildungsform an Quereinsteiger:innen und Berufswwechsler:innen mit nichteinschlägiger beruflicher Vorbildung.

Höhere Belastung in dualisierten Ausbildungsformaten bei zugleich größerer Zufriedenheit

Mit dem höheren Praxisbezug in den berufsbegleitenden und praxisintegrierten Ausbildungsformaten geht ein gesteigertes Belastungsempfinden einher: Auszubildende bewerten Fachschulunterricht und Praxis häufiger als belastend im Vergleich zu Vollzeitschüler:innen (**Tab. E3-9web**), was vor allem auf die zeitliche Verdichtung von Unterrichts- und Praxiszeiten zurückzuführen ist (Fuchs-Rechlin et al., 2025). Dennoch sind sie insgesamt zufriedener mit den Austauschmöglichkeiten, der Betreuung durch die Lehrkräfte sowie der Verbindung von Theorie und Praxis (**Tab. E3-10web**).

Schwerpunkt des anvisierten Arbeitsfelds von angehenden Erzieher:innen ist der Kita-Bereich

Trotz des breit angelegten Ausbildungsprofils liegt der Schwerpunkt der Erzieher:innenausbildung weiterhin auf dem Arbeitsfeld der Kindertageseinrichtungen, das 64 % der angehenden Erzieher:innen anstreben (**Tab. E3-11web**; vgl. **C3**). Deutlich seltener wird eine Tätigkeit im Bereich der Hilfen zur Erziehung (22 %), der Angebote der Schulkinderbetreuung (20 %) sowie der Offenen Kinder- und Jugend-



5 In der BAföG-Statistik werden die Gefördertenzahlen im Erziehungsbereich nicht differenziert erfasst.



arbeit (14 %) angestrebt. Vor dem Hintergrund des ab Schuljahr 2026/27 geltenden Rechtsanspruchs auf ganztägige Bildung und Förderung für Grundschulkindern ergeben sich erhebliche Herausforderungen für die Personalgewinnung (vgl. D3). Ob das geringe Interesse an Tätigkeiten im Ganzttag damit zusammenhängt, dass dieses Arbeitsfeld in den Ausbildungsgängen bislang kaum adressiert wird, ist offen. Auch die in der Öffentlichkeit bestehende erhebliche Unsicherheit, wie und mit welchem Personal die Länder den Ganzttag bestreiten, könnte dazu beitragen.

Berufsstrukturelle Entwicklungen in den nichtakademischen Gesundheitsberufen

In den letzten Jahren wurden in der Ausbildung von Gesundheitsberufen zahlreiche Reformen umgesetzt, darunter die generalistische Pflegeausbildung (seit 2020), die mit einem Vertrag mit einer Praxiseinrichtung und einer Ausbildungsvergütung einhergeht, bundeseinheitliche Regelungen für Anästhesie- und operationstechnische Assistenzberufe (seit 2022), die Implementierung des dualen Studiums für Hebammen anstelle einer Berufsausbildung (2020), die (Teil-)Akademisierung der Pflege- und Therapieberufe sowie die Verbindung von Pflegeausbildung und -studium durch das Pflegestudiumsstärkungsgesetz (Ende 2023). Ab 2027 soll eine bundesweit einheitliche Pflegefachassistentenausbildung die bislang 28 landesrechtlich geregelten Pflegeassistenten- und -helfer:innenausbildungen ersetzen.

Die Gesundheitsberufe im Schulberufssystem lassen sich 4 Berufsgruppen zuordnen. In den letzten 10 Jahren stiegen die Anfänger:innenzahlen in den patientennahen Gesundheitsberufen, dazu zählen die Pflegeberufe, Notfallsanitäter:in (bis 2014 Rettungsassistenten) und Hebammen, von ca. 68.500 auf ca. 87.100, in den medizinisch-pharmazeutischen Gesundheitsberufen von ca. 6.800 auf ca. 10.900 sowie in den therapeutischen und präventiven Gesundheitsberufen von ca. 15.700 auf ca. 19.000. Dagegen entwickelte sich die kleine Gruppe administrativer Gesundheitsberufe rückläufig (Tab. E3-12web). Mit 74 % sind die patientennahen Gesundheitsberufe im Jahr 2024 weiterhin die mit Abstand größte Gruppe unter den nichtakademischen Gesundheitsberufen. Gleichzeitig zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern: Ihr Anteil reicht von 65 % in Hamburg bis 82 % in Hessen (Tab. E3-13web). Unter den patientennahen Gesundheitsberufen machen Auszubildende zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau mit 67 % den größten Anteil aus (Tab. E3-13web). Auch hier bestehen erhebliche regionale Unterschiede mit dem höchsten Anteil in Nordrhein-Westfalen (80 %) und dem niedrigsten in Schleswig-Holstein (52 %). Diese Spannweite deutet auf unterschiedliche regionale Angebotsstrukturen oder auch Differenzen in der Nachfrage hin.

Werden die auf Basis des BIBB-Pflegepanels an Pflegeschulen erhobenen besetzten Schulplätze für die Ausbildung zur Pflegefachperson nach Pflegeberufegesetz in Relation zu den angebotenen Plätzen gesetzt, ergibt sich für das Jahr 2024 eine Auslastungsquote von 85 % (Tab. E3-14web). Damit blieb rund jeder 7. verfügbare Schulplatz unbesetzt. Noch deutlicher zeigen sich ungenutzte Ausbildungspotenziale in den Pflegeeinrichtungen: Hier lag die Auslastung der angebotenen Ausbildungsplätze aufgrund des deutlich höheren Angebots in Einrichtungen lediglich bei 63 % bei ausgeprägten Unterschieden nach Einrichtungsart. Während an Krankenhäusern 82 % der angebotenen Plätze besetzt werden konnten, liegt die Auslastungsquote in Pflegeheimen (53 %) und Pflegediensten (44 %) deutlich niedriger (Tab. E3-14web). Angesichts des hohen Fachkräftebedarfs erscheint diese geringe Nutzung der Ausbildungskapazitäten problematisch, zugleich verweisen die Differenzen in den Auslastungsquoten nach Einrichtungsart auf eine unterschiedliche Attraktivität der Ausbildung abhängig vom institutionellen Rahmen des Versorgungsbereichs. Neben

Patientennahe Berufe dominierend unter den nichtakademischen Gesundheitsberufen bei regionalen Unterschieden

Unter den Pflegeeinrichtungen Auslastungsquote in Krankenhäusern am höchsten

den Ausbildungsbedingungen könnten hier auch die Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeiten, Vergütung und Vielfalt der Aufgaben sowie Weiterbildungs- und berufliche Karriereaussichten im jeweiligen Versorgungsbereich eine Rolle spielen.

**27 % der
Anfänger:innen in
patientennahen
Gesundheitsberufen
in Helfer:innen-
ausbildung**

Eine positive Entwicklung zeigt sich ebenfalls bei den Pflegehelfer:innenausbildungen, in denen eine geringere formale Qualifikation vermittelt wird. Gegenüber 2014 stieg ihre Zahl um 10.000, sodass diese Gruppe inzwischen 27 % aller Anfänger:innen in den patientennahen Gesundheitsberufen stellt (**Tab. E3-12web**). Rund 16 % der entsprechenden Schulplätze an Pflegeschulen blieben auf Basis des BIBB-Pflegepanels im Jahr 2024 unbesetzt (**Tab. E3-14web**).

Nach Angaben der im BIBB-Pflegepanel befragten und für die Ausbildung verantwortlichen Personen in Pflegeschulen und -einrichtungen zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Auszubildenden der beiden Pflegeberufsgruppen hinsichtlich soziodemografischer und bildungsbezogener Merkmale. Im Jahr 2024 waren fast drei Viertel der neu eingestellten Pflegefachpersonen 24 Jahre oder jünger; in der Pflegehelfer:innenausbildung lag dieser Anteil mit 57 % deutlich darunter (**Tab. E3-15web**). Über drei Viertel der Neuzugänge zur Pflegefachausbildung verfügten über einen Mittleren Schulabschluss oder die (Fach-)Hochschulreife. Personen, die eine Pflegeassistentenausbildung begannen, wiesen dagegen überwiegend einen (erweiterten) Hauptschul- (76 %), weitere 6 % keinen Schulabschluss auf. Gut die Hälfte der Auszubildenden zur Pflegefachperson, die bereits mit Beginn der Ausbildung über einen Ausbildungsabschluss verfügten (gut ein Fünftel), hat diesen im einschlägigen Berufsfeld (Pflegehilfe/-assistenz) erworben (**Tab. E3-16web**). Dies zeigt, dass die Pflegeassistentenz für eine kleinere Gruppe an Auszubildenden (ca. jede:r 8.) ein wichtiger Qualifizierungs- oder Einstiegsfeld in die Fachkraftausbildung ist. Weitere 4 % haben zuvor ein Studium absolviert.

**Gestufte Qualifizierungspfade: Jede:r
8. Pflegefachkraftauszubildende verfügt
zum Start über einen
Pflegeassistentenabschluss**

Mit Blick auf heterogene Lernausgangslagen der Auszubildenden, vor allem bei den sprachlichen und personalen Voraussetzungen, nehmen die Pflegeschulen einen deutlich höheren Unterstützungsbedarf bei den Auszubildenden zur Pflegefachfrau/zum Pflegefachmann wahr als die Pflegeeinrichtungen. In beiden Ausbildungsorten werden insbesondere die Sprachkenntnisse, kommunikativen Fähigkeiten sowie die Lernfähigkeit der Auszubildenden als herausfordernd eingeschätzt: Über zwei Drittel der Befragten an Pflegeschulen und etwa zwei Fünftel derjenigen an Pflegeeinrichtungen stimmen dieser Einschätzung zu (**Tab. E3-17web**). Bei den Auszubildenden in der Pflegehilfe/Pflegeassistentenz wird ein solcher Unterstützungsbedarf insgesamt höher eingeschätzt. Darüber hinaus bewerteten 75 % der Befragten an Pflegeschulen auch die Durchhaltefähigkeit und Resilienz der Pflegeassistentenauszubildenden als besonders unterstützungsbedürftig. Die Ergebnisse unterstreichen damit die Bedeutung geeigneter Unterstützungs- und Förderstrukturen in den Pflegeausbildungsgängen, insbesondere im Hinblick auf sprachliche, kommunikative und lernbezogene Voraussetzungen der Auszubildenden.

Hoher Unterstützungsbedarf bei Auszubildenden hinsichtlich sprachlicher und personaler Voraussetzungen

Ausbildungsverläufe

Zuletzt im Bildungsbericht 2022 als E4

Der Einstieg in eine vollqualifizierende Ausbildung ist ein zentraler Schritt zum Berufsabschluss und für den Übergang ins Erwerbssystem (E5). Steigende Vertragslösungsquoten^M und der hohe Anteil junger Menschen ohne Berufsabschluss (vgl. B5) weisen jedoch auf instabile Ausbildungsverläufe hin. Eine umfassende Analyse individueller Ausbildungsverläufe ist mangels einheitlicher Personenkennziffer in den amtlichen Statistiken derzeit nicht möglich. Im dualen System lassen sich Friktionen jedoch näherungsweise über Vertragslösungen in der Berufsbildungsstatistik erfassen und nach berufsspezifischen, sozialen und regionalen Merkmalen differenzieren. Anhand von Paneldaten werden Erklärungsfaktoren für die hohen Abbruchquoten von Personen mit Migrationshintergrund dargestellt. Abschließend werden Maßnahmen zur Stabilisierung von Ausbildungsverläufen und deren Wirkung betrachtet.

Fehlende Personen-kennziffer als Hindernis für Verlaufsanalysen

Vertragslösungen im dualen System

Vorzeitige Vertragslösungen stellen bedeutsame Einschnitte im Lebensverlauf dar, da sie den Erwerb eines beruflichen Abschlusses erschweren, zu längeren Ausbildungszeiten, einem späteren Erwerbseintritt und/oder geringeren Einkommenschancen führen können (Patzina & Wydra-Somaggio, 2021; Ostermann et al., 2026). Sie sind jedoch nicht grundsätzlich negativ zu bewerten: Bei mangelnder Passung zwischen Auszubildenden, Beruf und/oder Betrieb kann eine Vertragslösung für beide Seiten sinnvoll sein.

Im Jahr 2024 wurden 159.000 der dualen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Damit ist die Vertragslösungsquote in den vergangenen 12 Jahren deutlich von 24,4 % (149.000) im Jahr 2012 auf 29,7 % 2024 gestiegen (Tab. E4-1web). Die Quote weist dabei eine hohe Variation nach Ländern auf: In Baden-Württemberg und Bayern liegt sie bei 27 %, in Berlin und Sachsen-Anhalt hingegen bei 35 bzw. 34 % (Tab. E4-2web). Analysen auf Grundlage der Integrierten Erwerbsbiografien auf Kreisebene (Ostermann, 2025) zeigen, dass in wirtschaftsstarken Regionen mit vielen offenen Ausbildungsplätzen die Wahrscheinlichkeit einer Vertragslösung sinkt, während sie mit zunehmender allgemeiner Arbeitslosenquote steigt. Gründe hierfür können u.a. ein größeres Ausbildungsangebot sein, das eine bessere Passung zwischen Auszubildenden und Ausbildungsberuf bzw. -betrieb ermöglicht.

29,7 % bzw. 159.000 aufgelöste Ausbildungsverträge 2024

In wirtschaftsstarken Regionen mit hoher Zahl an Ausbildungsplätzen geringere Vertragslösungsquoten

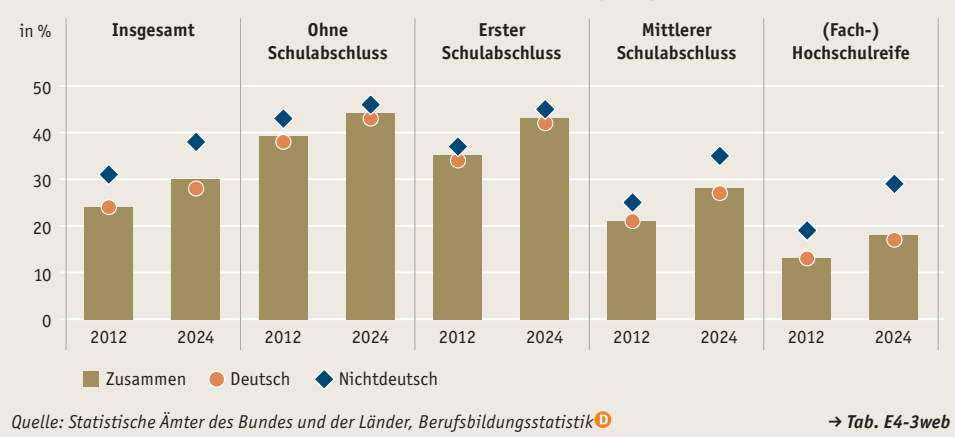
Nach Berufen ist für die kleine Gruppe der Laboranten- und Laborberufe die niedrigste Lösungsquote mit 15 % zu beobachten, auch in industriell-gewerblichen und qualifizierten kaufmännischen und IT-Berufen fallen die Quoten vergleichsweise gering aus (Tab. E4-1web). Dagegen wurde in Berufen der Körperpflege fast die Hälfte der Ausbildungsverhältnisse im Jahr 2024 vorzeitig gelöst. Auch in Reinigungs-, Verkaufs-, Ernährungs-, Hotel- und Gastronomieberufen sowie im Maler- und Lackiererhandwerk liegt mit über 40 % eine hohe Vertragslösungsquote vor. Berufe mit hohen Vertragslösungsquoten weisen häufig zugleich viele unbesetzte Ausbildungsplätze auf (E2). So können Berufsprestige, Arbeitsbedingungen und Entwicklungsperspektiven im Beruf sowie die Ausbildungsqualität sowohl die Besetzung der Stellen als auch die Stabilität der Ausbildungsverläufe beeinflussen (Uhly & Neises, 2023).

Starke Streuung der Vertragslösungsquote zwischen Berufen

Die berufsspezifischen Vertragslösungsquoten sind jedoch nicht allein berufs- und betrieblich bedingt, sondern hängen auch mit individuellen Voraussetzungen der Auszubildenden zusammen: In Berufen mit überdurchschnittlichen Vertragslösungsquoten, deren Ausbildung zu höheren Anteilen in Klein- und Kleinstunternehmen stattfindet, münden zugleich häufiger Jugendliche mit maximal Erstem Schulabschluss^G oder nichtdeutsche junge Menschen ein, die stärker berufliche und betriebliche

Strukturelle und individuelle Nachteile erhöhen Abbruchrisiko

Abb. E4-1: Quote vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge 2012 und 2024 nach schulischem Vorbildungsniveau und Staatsangehörigkeit (in %)



Hohes Vertragslösungsrisiko bei niedrigem Schulabschluss und nichtdeutscher Staatsangehörigkeit

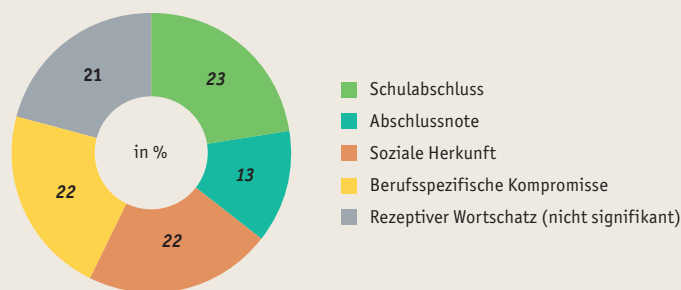
Kompromisse eingehen müssen (Siembab et al., 2023, Busse et al., 2025). Damit treffen nachteilige strukturelle Faktoren und ungleiche individuelle Voraussetzungen aufeinander und verstärken Abbruchrisiken. Auszubildende ohne Schulabschluss ^G (44 %) sowie mit Erstem Schulabschluss (43 %) wiesen 2024 eine um 16 bzw. 15 Prozentpunkte höhere Vertragslösungsquote auf als jene mit Mittlerem Schulabschluss (28 %; **Abb. E4-1**; vgl. **H2**). Nach Staatsangehörigkeit ^G differenziert lag die Quote bei nichtdeutschen Auszubildenden mit 38 % um 10 Prozentpunkte über derjenigen deutscher Auszubildender; der Abstand hat sich seit 2012 vergrößert (**Tab. E4-3web**). Unabhängig vom schulischen Vorbildungsniveau sind die Vertragslösungsquoten nichtdeutscher Auszubildender generell höher, besonders ausgeprägt bei Auszubildenden mit (Fach-) Hochschulreife (29 vs. 17 %; **Abb. E4-1**). Das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung ist bei Auszubildenden aus den Asylherkunftsländern⁶ am höchsten (42 %; **Tab. E4-4web**). Ihre erhöhten Quoten sind dabei weniger dem Herkunftsland selbst zuzuschreiben als strukturellen Herausforderungen der Fluchtmigration wie Schulunterbrechungen, einer Zuwanderung im Jugendalter und damit verbundenen sprachlichen Barrieren.

Leistungen und berufsspezifische Kompromisse erhöhen Abbruchrisiko bei Personen mit Migrationshintergrund

Die Dekompositionsanalyse von Busse et al. (2025) auf Basis der Startkohorte 4 des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zeigt, welche Bedeutung dem Schulabschluss, den Abschlussnoten, der sozialen Herkunft sowie berufsspezifischen Kompromissen bei der Erklärung des erhöhten Risikos eines Ausbildungsabbruchs bei Personen mit Migrationshintergrund zukommt. So lassen sich 23 % der Unterschiede gegenüber Personen ohne Migrationshintergrund durch den erreichten Schulabschluss erklären, weitere 13 % durch die Abschlussnote (**Abb. E4-2**). 22 % der Unterschiede entfallen auf die soziale Herkunft. Weitere 21 % sind auf geringere sprachliche Fähigkeiten (gemessen am rezeptiven Wortschatz) zurückzuführen, dieser Effekt ist jedoch nicht signifikant. Nicht zuletzt spielen berufsfachliche Kompromisse zwischen dem angestrebten und tatsächlich aufgenommen Ausbildungsberuf, die Personen mit Migrationshintergrund häufiger eingehen, mit einem Anteil von 22 % eine wichtige Rolle. Dagegen tragen Kompromisse im sozialen Status des Ausbildungsberufs nicht zur erhöhten Abbruchwahrscheinlichkeit bei, obwohl Personen mit Migrationshintergrund der Zugang zu angestrebten sozioökonomisch attraktiveren Berufen seltener gelingt. Als Ursachen für häufigere berufsfachliche Kompromisse werden u. a. Defizite in der Berufsorientierung diskutiert, etwa unzureichende Informationen über Ausbildungsberufe oder nicht passgenaue Erwartungen an die berufliche Praxis. Zudem können

⁶ Zu den Asylherkunftsländern der BA (Definition seit Juni 2016) zählen Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien. Geflüchtete aus der Ukraine gehören nicht dazu, da sie nicht dem regulären Asylverfahren unterliegen.

Abb. E4-2: Erklärungsfaktoren für die Unterschiede im Ausbildungsabbruchrisiko zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund* (in %)



* Falls nicht anders dargestellt, sind die einzelnen Erklärungsfaktoren mit $p < 0,05$ statistisch signifikant (kursiv geschriebene Werte).

Quelle: Busse et al., 2025, Tab. 6; Nationales Bildungspanel, Startkohorte 4, $n = 4.004$

ungleiche Chancen im betrieblichen Bewerbungs- und Auswahlprozess (Imdorf, 2017) die Aufnahme des Wunschberufs erschweren. Das Risiko vorzeitiger Vertragslösungen kann sich darüber hinaus durch eine mangelnde Unterstützung durch Kolleg:innen und Führungskräfte sowie wahrgenommene Diskriminierung in Betrieben erhöhen (Kunze et al., 2023).

Mit Blick auf den Zeitpunkt der Vertragslösungen von Auszubildenden des Ausbildungsjahrgangs 2021 wird deutlich: Der Großteil der Vertragslösungen erfolgt bereits im 1. Ausbildungsjahr (20 %), insbesondere in den ersten 4 Monaten während der Probezeit (**Tab. E4-5web**). Analysen auf Basis des NEPS machen deutlich, dass die Mehrheit der Auflösungen von den Auszubildenden selbst ausgeht. Lediglich rund 18 % werden von den Betrieben veranlasst (Michaelis & Findeisen, 2024a). Im 1. Ausbildungsjahr erfolgen viele Vertragslösungen aufgrund von Abweichungen vom ursprünglich angestrebten Wunschberuf (Holtmann & Solga, 2023) sowie infolge von Kompromissen hinsichtlich Tätigkeiten, Status und der Geschlechtstypik von Berufen (Beckmann et al., 2023). Im 2. Ausbildungsjahr treten Vertragslösungen vor allem wegen Leistungsproblemen auf (Holtmann & Solga, 2023), sodass die kumulierte Vertragslösungsquote insgesamt auf 26 % steigt (**Tab. E4-5web**). Während frühe Vertragslösungen oft mit einem Wechsel des Berufs oder Betriebs einhergehen, ist bei späteren ein erfolgreicher Ausbildungsabschluss im weiteren Verlauf zunehmend unwahrscheinlich (Patzina & Wydra-Somaggio, 2021). Dabei zeigen verschiedene Studien, dass Personen mit Eltern mit hohem Bildungsabschluss eher vorübergehende Unterbrechungen erfahren, während Vertragslösungen bei Personen mit Eltern mit niedrigem Bildungsabschluss häufiger zu endgültigen Abbrüchen führen (Holtmann & Solga, 2023; Ostermann et al., 2026; vgl. **H2**). Zudem gelingt es Ersteren häufiger, eine Beschäftigung zu finden, die eigentlich einen Abschluss erfordert, sodass sich insbesondere für bildungsbenachteiligte Abbrecher:innen deutliche Einkommenseinbußen ergeben. Dies verweist darauf, dass die finanziellen Konsequenzen von Vertragslösungen stark nach sozialer Herkunft variieren (Ostermann et al., 2026).

Ungleiche Folgen eines Ausbildungsabbruchs spiegeln sich auch langfristig in nichtmonetären Merkmalen wider: Personen mit prekären Verläufen weisen nach einem Abbruch häufiger eine geringere Arbeitszufriedenheit sowie eine niedrigere Zufriedenheit mit dem Lebensstandard und gesundheitlichen Wohlbefinden bei Kontrolle von Bildungs-, Migrations- und sozialen Herkunftsmerkmalen sowie von Beschäftigungsstatus, Einkommen und Persönlichkeitseigenschaften auf (Michaelis & Findeisen, 2024b).

Frühe Vertragslösungen erfolgen meist wegen fehlender beruflicher Passung ...

... spätere aufgrund von Leistungsproblemen

Risiko eines endgültigen Abbruchs sozial ungleich verteilt

Maßnahmen zur Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen

Vielfältige Maßnahmen zur Verhinderung von Abbrüchen

Um vorzeitigen Vertragslösungen vorzubeugen, wurden zunehmend Maßnahmen zur Vorbereitung und Begleitung einer Ausbildung auf Bundesebene (u. a. Einführung des Berufsorientierungspraktikums, Berufseinstiegsbegleitung, Assistierte Ausbildung flexibel) sowie vielfältige Maßnahmen in den Ländern implementiert (vgl. H4). Ziel ist dabei die Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen, aber auch im Falle eines Abbruchs eine Übergangsbegleitung zu gewährleisten, die Berufsabschlusslosigkeit vermeidet.

Wachsende Teilnahme an der Assistierte Ausbildung flex, aber ...

Mit der Assistierte Ausbildung (AsA flex) besteht seit 2020 im SGB III ein Regelinstrument der Ausbildungsförderung für benachteiligte junge Menschen, das die vormals ausbildungsbegleitenden Hilfen ersetzt. Sie ermöglicht je nach Bedarf Stütz- und Förderunterricht sowie sozialpädagogische und allgemeine Ausbildungsbegleitung. 2024 erhielten knapp 48.000 Personen Zugang zur AsA flex, etwa 4 % aller dualen Auszubildenden – ein Anstieg gegenüber 2012 um rund 1 Prozentpunkt (Tab. E4-6web). Auffällig ist insbesondere der deutliche Zuwachs gegenüber dem Vorjahr: Mit knapp 17.000 zusätzlichen Förderungen erweist sich AsA flex zunehmend als wichtiges Unterstützungsinstrument. Allerdings gaben im Jahr 2023 lediglich 7 % der ausbildungsberechtigten Betriebe an, AsA flex überhaupt zu kennen (Leber & Schwengler, 2025). Besonders kleine Betriebe mit häufigeren Vertragslösungen sind bislang kaum über dieses Instrument informiert.

... geringer Bekanntheitsgrad weist auf unausgeschöpftes Potenzial hin

Forschungsbefunde verweisen auf einen stabilisierenden Effekt dieses Maßnahmentyps für die Ausbildungsverläufe junger Erwachsener, insbesondere bei Geflüchteten (Bonin et al., 2021). Das Instrument entlastet Betriebe, da schulische Förderung und Prüfungsvorbereitung an die Bildungsdienstleister ausgelagert werden können (Walter et al., 2025). Besonders die sozialpädagogische Betreuung wird als gewinnbringend erachtet. Allerdings ist die Teilnahme an AsA flex für junge Menschen mit zusätzlichem Aufwand außerhalb der regulären Arbeitszeit verbunden, denn Betriebe gewähren nur selten Freistellungen, da der Ausfall an Arbeitszeit für viele Betriebe eine zusätzliche Belastung darstellt. Dies kann die Wirksamkeit von AsA flex in der Praxis einschränken.

Methodische Erläuterungen

Vertragslösungsquote

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge werden auf Basis der Berufsbildungsstatistik als vor Ablauf der im Ausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge definiert. Da die Berufsbildungsstatistik keine Individualdatenstatistik darstellt, erfolgt die Analyse vorzeitiger Vertragslösungen nicht auf Basis von Personen, sondern von Ausbildungs-

verträgen. Dies bedeutet, dass eine Person mehrfach gezählt werden kann. Die Vertragslösungsquote wird nach dem Schichtenmodell berechnet und lässt sich als Näherungswert für den Anteil der im Berichtsjahr begonnenen Ausbildungsverträge interpretieren, die im Laufe der Ausbildung vorzeitig gelöst werden (BIBB, 2025).

Abschlüsse und Verbleib nach der Ausbildung

Zuletzt im Bildungsbericht 2024 als E5

Im Mittelpunkt dieses Indikators stehen Verwertungsperspektiven der beruflichen Ausbildung. Zunächst werden die Absolvent:innenzahlen **G** auf Berufsgruppenebene dargestellt. Die Analyse der Erfolgsquoten der Abschlussprüfungen im dualen System zeigt, inwieweit es gelingt, erfolgreiche Abschlussprüfungen zu ermöglichen. Zudem wird analysiert, wie viele der Studienberechtigten mit einem Ausbildungsabschluss im Anschluss ein Studium aufnehmen. Anschließend wird anhand der Übernahmequote **M** durch die Ausbildungsbetriebe der Übergang in den Arbeitsmarkt aus dem dualen System betrachtet. Die Integration in den Arbeitsmarkt wird ergänzend nach Erwerbsstatus **G** sowie einer dem Ausbildungsniveau entsprechenden Beschäftigung bewertet. Diese Kennzahlen geben Auskunft über die Arbeitsmarktrelevanz der erworbenen Qualifikationen aus individueller, gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Perspektive.

Absolvent:innen nach Ausbildungssektoren

Im Jahr 2024 wurden in Deutschland rund 492.000 Ausbildungsabschlüsse erworben. Gegenüber 2022 entspricht dies einem Rückgang um fast 38.000 Absolvent:innen bzw. 7 %. Damit ist die Zahl der Ausbildungsabsolvent:innen auf einen neuen Tiefstand gefallen (**Tab. E5-1web**). 339.000 haben ihren Abschluss im dualen System, fast 153.000 im Schulberufssystem erworben. Die Absolvent:innenzahlen des Schulberufsystems sind weitgehend konstant. Sie stellen inzwischen 31 % aller Ausbildungsabsolvent:innen, wobei 88 % dieser Abschlüsse auf Berufe des Gesundheitswesens, der Erziehung sowie Kinder und Sozialpflege entfallen (**Tab. E5-2web**). Im dualen System ist dagegen ein deutlicher Rückgang gegenüber 2022 festzustellen (-10 %; **Tab. E5-1web**), der durch verschiedene Ursachen bedingt ist: Neben der demografischen Entwicklung und einer abnehmenden Attraktivität einer dualen Ausbildung für junge Menschen (**E1**) sind wirtschaftliche Faktoren und fortbestehende Passungsprobleme in der Besetzung von Ausbildungsstellen (**E2**) sowie wachsende Vertragslösungsquoten (**E4**) ausschlaggebend.

Anders als in vergangenen Jahren ist im dualen System nun auch unter Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit **G** ein Rückgang der Absolvent:innenzahlen zu beobachten (**Abb. E5-1**). Gegenüber 2022 sank ihr Anteil stärker (um 19 % bzw. 7.000; **Tab. E5-3web**) als der deutscher Absolvent:innen (9 %, entspricht ca. 31.000). Insgesamt stellen Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit 9 % aller dualen Ausbildungsabsolvent:innen und sind damit von großer Bedeutung für die Fachkräftesicherung. Nach schulischem Vorbildungsniveau differenziert sind die stärksten Rückgänge unter den Absolvent:innen ohne Schulabschluss **G** auszumachen (-27 %), bei den anderen Schulabschlussniveaus liegen die Rückgänge zwischen 8 und 12 % (**Tab. E5-4web**).

Die rückläufige Entwicklung der Zahl der Absolvent:innen gegenüber 2022 zeigt sich in nahezu allen betrachteten Berufsgruppen. Ausnahmen bilden das Bau- und Baunebengewerbe sowie der Bereich der Informatik, in denen jeweils ein leichter Zuwachs zu verzeichnen ist (1 %). Die stärksten Rückgänge im dualen System gegenüber 2022 entfallen auf das Hotel- und Gaststättengewerbe (-20 %) sowie auf die Metallberufe (-18 %; **Tab. E5-5web**). Diese Entwicklungen sind auch vor dem Hintergrund steigender Vertragslösungsquoten zu sehen (**E4**).

Die Erfolgsquote im Jahr 2024 liegt mit 91 % erfolgreich bestandener Abschlussprüfungen etwas höher als 2 Jahre zuvor. In fast allen betrachteten Berufsgruppen stieg die Erfolgsquote gegenüber 2022 leicht an; lediglich in den Verkaufs- und Elektroberufen setzte sich der Rückgang fort (**Tab. E5-6web**). Die höchsten Erfolgsquoten

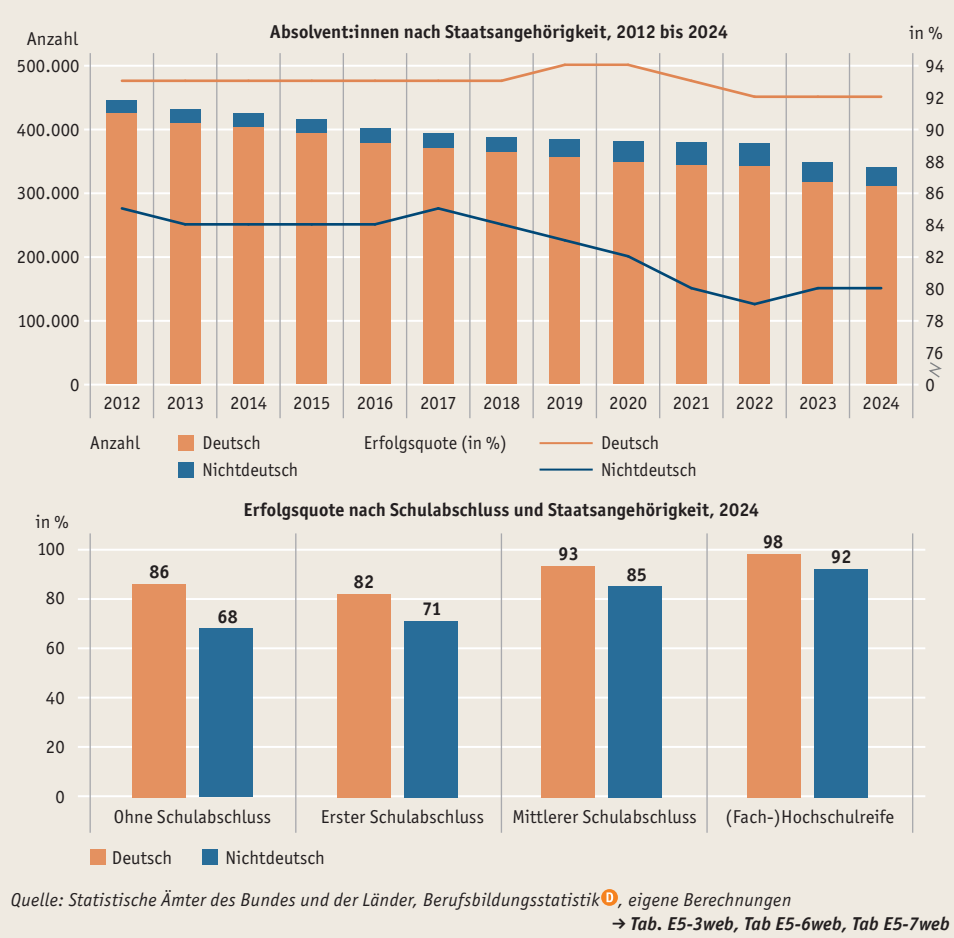
Deutlicher Rückgang dualer Ausbildungsabschlüsse

Duales System: Rückgang prozentual stärker unter nicht-deutschen sowie Auszubildenden ohne Schulabschluss

Leichter Zuwachs in Bau- und IT-Berufen – starke Rückgänge im Hotel- und Metallbereich

Deutliche Unterschiede in Erfolgsquoten zwischen Berufsgruppen ...

Abb. E5-1: Entwicklung der Absolvent:innen im dualen System und Erfolgsquoten nach Staatsangehörigkeit und Schulabschluss



– jeweils um die 95 % – werden weiterhin in den qualifizierten kaufmännischen Berufen, den Metall- und den Informatikberufen erreicht. Deutlich niedrigere Erfolgsquoten zeigen sich dagegen in den Verkaufsberufen sowie im Bau- und Bau- und Nebengewerbe, wo im Durchschnitt höchstens 85 % der Prüfungsteilnehmenden den Abschluss erreichen.

... nach schulischer Vorbildung ...

Über alle Berufsgruppen hinweg ist eine Stufung der Erfolgsquote beruflicher Abschlussprüfungen nach dem schulischen Vorbildungsniveau der Auszubildenden sichtbar (Tab. E5-7web; vgl. H2). Studien zeigen, dass der Aufbau beruflicher Fachkompetenz von den schulischen Kompetenzen abhängig ist und dass Nachteile in den Kompetenzständen zu Beginn der Ausbildung auch nicht im Ausbildungsverlauf ausgeglichen werden (Schauer et al., 2025). Um einer zunehmenden Leistungsstreuung und möglichen Schwierigkeiten bei den Abschlussprüfungen vorzubeugen, scheint es daher erforderlich, bereits zu Beginn der Ausbildung gezielte Unterstützungsmaßnahmen für Auszubildende mit geringeren Eingangskompetenzen bereitzustellen (E1, E4).

... und Staatsangehörigkeit

Nichtdeutsche Auszubildende weisen insgesamt geringere Erfolgsquoten auf als deutsche, auch bei Vorliegen des gleichen Schulabschlusses. Ihre Erfolgsquoten sind jedoch gegenüber 2022 leicht gestiegen (Abb. E5-1), gleichzeitig nahm allerdings der Anteil derjenigen leicht zu, die die Abschlussprüfung endgültig nicht bestanden haben (von 1,8 auf 2 %; Tab. E5-6web). Mit 3 % liegt dieser Anteil bei Personen aus den Asylherkunftsländern am höchsten (Tab. E5-8web).

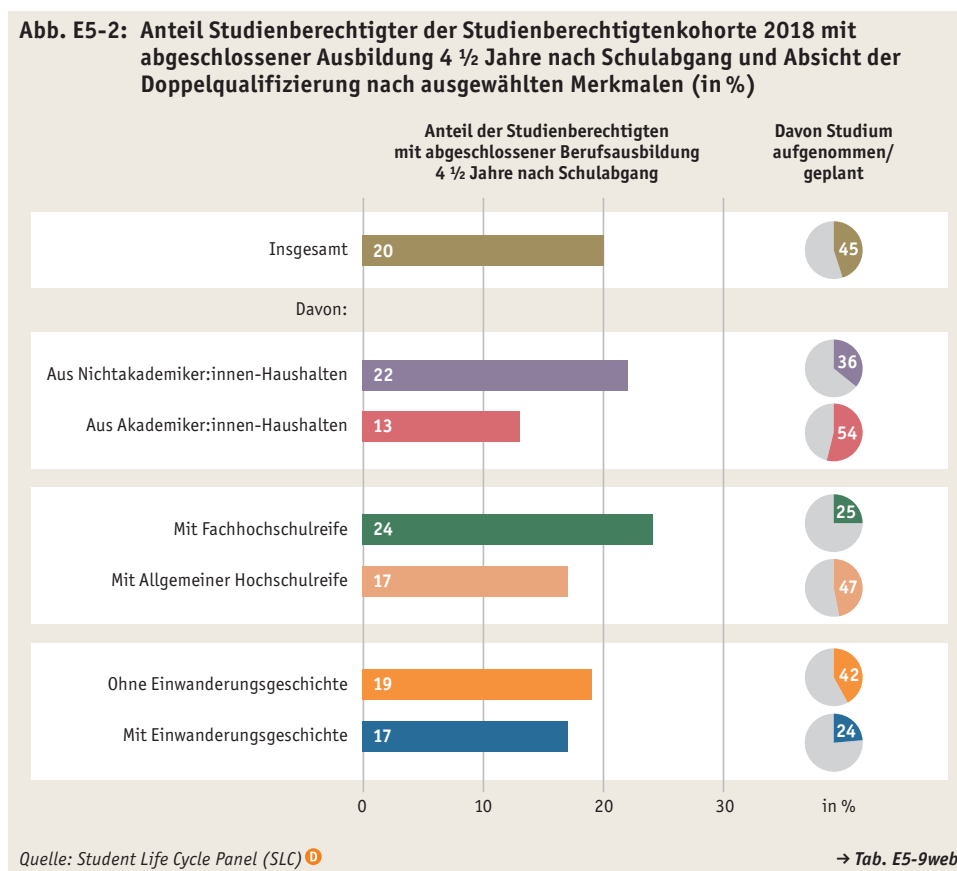
Studienaufnahme von Studienberechtigten mit abgeschlossener Berufsausbildung

Wie viele Studienberechtigte mit abgeschlossener Berufsausbildung eine Doppelqualifizierung – also den Erwerb einer Hochschulqualifikation im Anschluss an eine abgeschlossene Berufsausbildung – anstreben, ist für das Ausbildungssystem und die Frage seiner Attraktivität durchaus relevant. Ein Vergleich der Studienberechtigtenkohorten 2008, 2010 und 2018 verdeutlicht eine hohe Stabilität (**Tab. E5-9web**): Rund 45 % der Studienberechtigten mit abgeschlossener Berufsausbildung gaben 4 ½ Jahre nach Abgang von der Schule an, ein Studium aufgenommen zu haben oder dies sicher zu planen⁷ (**Abb. E5-2**). Dies entspricht einem Anteil von 9 % aller Studienberechtigten.

Allerdings bestehen diesbezüglich deutliche Unterschiede nach sozialer Herkunft und Art der Hochschulreife: Von der Studienberechtigtenkohorte 2018 plante oder absolvierte etwa die Hälfte derjenigen mit akademisch gebildeten Eltern ein Studium nach der Berufsausbildung, unter Personen aus nichtakademischen Elternhäusern dagegen nur rund ein Drittel (**Abb. E5-2**). Personen mit Allgemeiner Hochschulreife entscheiden sich häufiger für eine Doppelqualifizierung als solche mit Fachhochschulreife. Zudem nehmen Studienberechtigte mit Einwanderungsgeschichte nach abgeschlossener Berufsausbildung seltener ein Studium auf als jene ohne Einwanderungsgeschichte, unabhängig vom familialen Bildungshintergrund.

Stabiler Anteil Studienberechtigter mit abgeschlossener Berufsausbildung und Studienabsicht

Absicht der Doppelqualifizierung variiert nach Herkunft und Bildungsweg



⁷ Da die Intention zum Studium nach einer Berufsausbildung auch häufig zur Aufnahme führt, werden aufgenommenes und geplantes Studium zusammen betrachtet.

Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb

Höchststand bei der Übernahme dualer Ausbildungsabsolvent:innen

Für den Großteil der dualen Ausbildungsabsolvent:innen erfolgt der Arbeitsmarkteintritt über eine Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb. Im Jahr 2024 wurden 79 % aller Absolvent:innen vom eigenen Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Betrieb desselben Unternehmens übernommen, womit ein neuer Höchstwert erreicht wurde (**Tab. E5-10web**). Vor dem Hintergrund weiter sinkender Ausbildungsabschlüsse dürfte dies auch auf zunehmende Rekrutierungsengpässe bei externen Fachkräften zurückzuführen sein (Fitzenberger et al., 2025).

Betriebsgröße, Branche und wirtschaftliche Situation wirken sich auf Übernahmequote aus

Die Übernahmequoten unterscheiden sich deutlich nach Betriebsgröße und Branche: Sie liegen besonders hoch in Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten (85 % im Vergleich zu 67 bzw. 75 % bei Kleinst- und Kleinbetrieben mit bis zu 49 Beschäftigten, **Tab. E5-10web**). In Branchen wie Finanz- und Verwaltungsdienstleistungen, Bergbau, Energie- und Wasserversorgung sowie Verkehr und Lagerei wurden im Jahr 2024 fast 9 von 10 Auszubildenden übernommen. Dagegen verzeichnete die Land- und Forstwirtschaft mit 60 % die niedrigste Übernahmequote. In der Mehrheit ist eine Zunahme der Übernahmequote erkennbar, möglicherweise verursacht durch eine weniger selektive Personalauswahl angesichts bestehenden Fachkräftebedarfs (Fitzenberger et al., 2025). Zudem steigt die Übernahmequote bei günstiger wirtschaftlicher Lage des Betriebs und bei Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats (**Tab. E5-10web**).

Erwerbsstatus und niveaudäquate Beschäftigung

Großteil nach Ausbildung in Erwerbstätigkeit

Die individuellen Arbeitsmarktchancen hängen weiterhin maßgeblich davon ab, ob Bewerber:innen einen Berufsabschluss erreicht haben: 25- bis unter 35-Jährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung waren 2024 fast 4-mal so häufig von Erwerbslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit betroffen wie Personen mit Ausbildungsabschluss (35 vs. 9 %; **Tab. E5-11web**). Auch die hohe Arbeitslosigkeit junger Menschen ohne Berufsabschluss – drei Viertel der arbeitslosen jungen Menschen besitzen keinen Berufsabschluss – unterstreicht die Schutzfunktion einer abgeschlossenen Ausbildung (Seibert, 2025). Gleichzeitig bestehen Unterschiede fort: Personen mit Einwanderungsgeschichte ^G sind trotz eines Berufsabschlusses seltener erwerbstätig als Personen ohne (86 vs. 93 %; **Tab. E5-11web**).

Unterschiede nach erlerntem Ausbildungsberuf bleiben bestehen

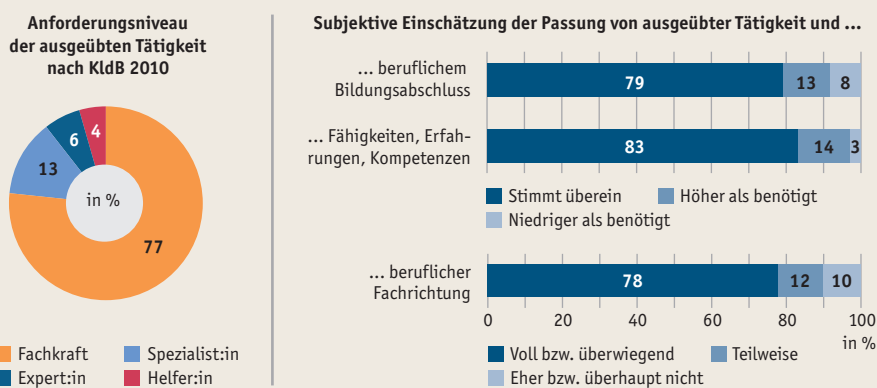
Zwischen den Ausbildungsberufen bestehen deutliche Unterschiede in der Erwerbstätigenquote. Besonders hohe Quoten weisen Absolvent:innen der Informatik-, qualifizierter kaufmännischer sowie der Elektroberufe auf (94 bis 95 %; **Tab. E5-12web**). Deutlich niedriger fallen sie in Körperpflege- und Wellnessberufen (79 %) sowie in Verkaufs- und sozialpflegerischen Berufen (86 bzw. 89 %) aus. Die geringere Erwerbsbeteiligung dieser Berufsgruppen hängt unter anderem mit dem hohen Frauenanteil und deren geringerer Erwerbsbeteiligung (vgl. **A3**) sowie mit arbeitsorganisatorischen und strukturellen Bedingungen (z.B. geringer Verdienst, ungünstige Arbeitszeiten) zusammen.

Ausbildungsabsolvent:innen mit Abitur erzielen in den meisten Berufen höhere Einkommen als jene ohne Abitur

Unterschiede zwischen Ausbildungsberufen zeigen sich nicht nur in der Erwerbstätigenquote, sondern auch im Einkommen. Die beschriebenen Einkommensspreizungen zwischen Berufen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2018) bestätigen sich auch unter Berücksichtigung individueller, beruflicher und betrieblicher Faktoren (Friedrich & Hirtz, 2021). Zudem erzielen Ausbildungsabsolvent:innen mit Abitur im Durchschnitt höhere Einkommen als jene ohne Abitur, was sich nicht allein durch Unterschiede in der Berufswahl erklären lässt. Auch wenn berücksichtigt wird, dass Personen mit Abitur häufiger analytische und interaktive Aufgaben übernehmen, die in der Regel besser vergütet werden, bleiben Einkommensvorteile bestehen.

Die qualifikationsadäquate Beschäftigung als wichtiges Verwertungsmerkmal eines Berufsabschlusses lässt sich anhand des in der Berufsklassifikation enthaltenen

Abb. E5-3: Passung zwischen Qualifikation/Fähigkeiten und aktueller Erwerbstätigkeit von 25- bis unter 35-Jährigen mit Ausbildungsabschluss (in %)



Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus ^G, Sonderauswertung

→ Tab. E5-13web, Tab. E5-14web, Tab. E5-15web, Tab. E5-16web

Anforderungsniveau ^G ausweisen. Demnach arbeiten lediglich 4 % der Absolvent:innen einer Ausbildung unterhalb ihres formalen Qualifikationsniveaus (**Abb. E5-3**), wobei dieses Risiko Personen mit Einwanderungsgeschichte etwas häufiger betrifft (**Tab. E5-13web**). Subjektive Einschätzungen der Befragten zu ihrem Qualifikations- und dem Anforderungsniveau ihres aktuellen Arbeitsplatzes bestätigen diese Befunde weitgehend: Die überwiegende Mehrheit sieht eine hohe Übereinstimmung ihrer derzeitigen Tätigkeit mit ihrem Bildungsabschluss, der erlernten beruflichen Fachrichtung und den eigenen Kompetenzen (**Abb. E5-3**). Abweichungen zeigen sich allerdings beim Anteil unterwertiger Beschäftigung, die mit 13 % in den subjektiven Bewertungen 3-mal so hoch ausfällt als nach Daten der Berufsklassifikation. Eine solche wahrgenommene Überqualifizierung kann sich nachteilig auswirken – etwa in Form geringerer Einkommen, verminderter Weiterbildungsteilnahme oder niedrigerer Arbeitszufriedenheit (Kracke, 2018). Besonders geringe Übereinstimmungen in berufsfachlicher und fähigkeitsbezogener Hinsicht zeigen sich bei Personen mit Einwanderungsgeschichte, ohne oder mit niedrigem Schulabschluss sowie bei Beschäftigten in Tätigkeiten auf Helfer:innenniveau gemäß KldB 2010 (**Tab. E5-14web, Tab. E5-15web, Tab. E5-16web**).

Anteil unterwertig beschäftigter Ausbildungsabsolvent:innen gering

Mehrheit sieht Passung zwischen berufsfachlicher Qualifikation oder beruflichen Fähigkeiten und derzeit ausgeübter Tätigkeit

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.

Perspektiven

Berufliche Ausbildung ist ein zentraler Einflussfaktor für wirtschaftliche Entwicklung und Innovationsfähigkeit. Sie trägt maßgeblich zur Integration junger Menschen in Arbeit und Gesellschaft bei und ist damit ein wichtiger Eckpfeiler zur Förderung von Chancengleichheit und gesellschaftlichem Zusammenhalt. Zugleich zeigen sich an den Schnittstellen zwischen Bildungs-, Wirtschafts- und Sozialsystem sowie in der Zusammenarbeit von Staat und Wirtschaft immer wieder komplexe Steuerungsanforderungen sowie schwer auszubalancierende Interessenkonflikte. Fragmentierte Zuständigkeiten und unzureichende Koordination, aber auch fehlender Mut zu grundlegenden Ansätzen der Bearbeitung fortbestehender Probleme tragen zu einer insgesamt gemischten Leistungsbilanz bei.

Insbesondere die Hoffnung, dass der demografische Wandel und bestehende Fachkräftebedarfe allen ausbildungsinteressierten jungen Menschen entsprechende Möglichkeiten eröffnen würden, hat sich als Fehlannahme erwiesen. Das hohe Plateau des Übergangssektors (**E1**) sowie der Anteil von etwa 20 % der 25- bis unter 35-Jährigen ohne beruflichen Abschluss verweisen auf anhaltende ungelöste Integrations- und Ausbildungsprobleme. Besonders betroffen sind junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte, ohne oder mit niedrigem Schulabschluss und mit spezifischen Förderbedarfen. Bildungsungleichheiten beim Übergang in Ausbildung sowie Stigmatisierungseffekte für bestimmte Gruppen erschweren ihre Ausbildungs- und Erwerbsverläufe.

Die Bildungsangebote des Übergangssektors für Schulabgänger:innen ohne Ausbildungsplatz verbessern zwar durchaus für einen Teil der jungen Menschen die Ausbildungschancen, dennoch bleiben die Maßnahmen mit hohen individuellen und gesellschaftlichen direkten und indirekten Kosten verbunden. Für einen nicht unerheblichen Anteil bleiben trotz Maßnahmenteilnahme direkte Anschlüsse in Ausbildung oder weiterführende Bildung aus.

Der in früheren Bildungsberichten festgestellte Handlungsbedarf in Berufsorientierung, Übergangsgestaltung sowie Verzahnung von Übergangsmaßnahmen und Ausbildung besteht fort. Neben verlässlichen rechtskreisübergreifenden Koordinierungs- und Unterstützungsstrukturen im Übergangsprozess sind vor allem ein systematisches, länderübergreifendes

Monitoring sowie ein Datenaustausch an den Schnittstellen zwischen allgemeinbildenden und beruflichen Schulen erforderlich. Nur auf dieser Grundlage ließe sich das Übergangsmanagement evidenzbasiert weiterentwickeln und eine anschlussfähige und passgenaue Förderung gewährleisten. Bislang erschweren Informationsbrüche eine kohärente Steuerung und individuelle Unterstützung.

Im Bereich der dualen Ausbildung, die von einer korporatistischen Steuerung zwischen Staat, Unternehmen und Gewerkschaften geprägt ist, zeichnet sich ein Rückzug der Betriebe aus der Ausbildung ab, der in einer langfristig gesunkenen Ausbildungsbetriebsquote seinen Ausdruck findet. Zwar war nach der Corona-Pandemie zunächst eine Erholung zu beobachten, im Jahr 2025 sank das Angebot an Ausbildungsplätzen aber wieder deutlich unter die Nachfrage (**E2**). Auch die seit Jahren bestehenden Passungsprobleme (**E2**), die sich der 30 %-Marke nähernde Vertragslösungsquote (**E4**) und damit verbundene Verzögerungen eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses und Erwerbseintritts sowie die geringen Erfolgsquoten in den Abschlussprüfungen bestimmter sozialer Gruppen (**E5**) gefährden die Versorgung der Wirtschaft mit qualifizierten Fachkräften und die soziale Integration junger Menschen.

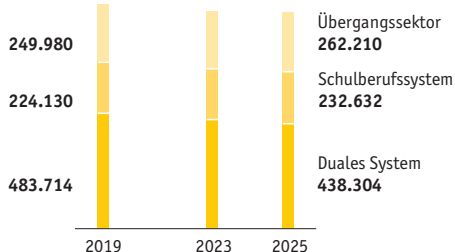
Bildungspolitisch wurde auf die genannten Problemlagen mit verschiedenen Maßnahmen reagiert: Der von staatlicher Seite im Jahr 2024 eingeführte Rechtsanspruch auf Förderung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung für junge Menschen, die trotz Bewerbungen keinen Ausbildungsplatz erhalten haben, konnte aufgrund von Interessenkonflikten zwischen den verschiedenen Akteuren seine intendierte Wirkung bislang nicht voll entfalten. In der bisherigen Umsetzung löst er weder die strukturellen Probleme am Ausbildungsmarkt noch verbessert er nennenswert die Chancen für sozial benachteiligte ausbildungsinteressierte junge Menschen. Er greift nur in als unterversorgt eingestuften Regionen und orientiert sich damit primär an der regionalen Struktur von Wirtschaft und Ausbildungsmarkt. Damit stellt der Rechtsanspruch nicht die Lebenslagen und individuellen Bedarfe junger Menschen sowie die angesichts tiefgreifender Transformationsprozesse künftigen wirtschaftlichen Fachkräftebedarfe in den Mittelpunkt seiner Ausgestaltung. Sein Beitrag für

Im Überblick



Rückgang der Anfänger:innen im dualen System, Zunahme im Übergangssektor und jüngst wieder steigende Zahlen im Schulberufssystem (E1)

Anzahl an Anfänger:innen nach Sektoren der Berufsausbildung

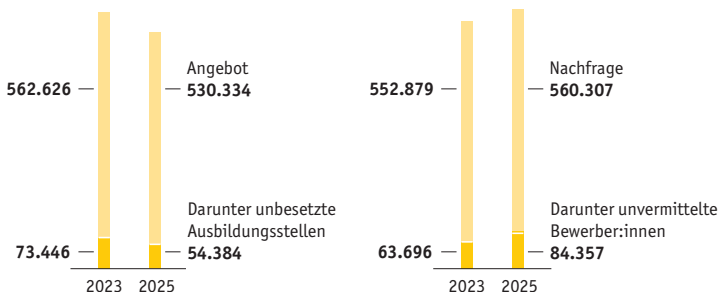


Steigende Nachfrage bei sinkendem Angebot erschwert Zugang zum dualen Ausbildungsmarkt (E2)

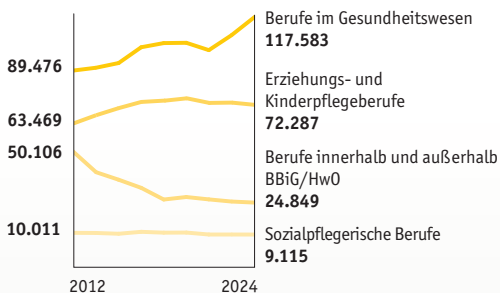
Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation

101,9 % 2023 94,7 % 2025

Angebot und Nachfrage 2023 und 2025 im Vergleich

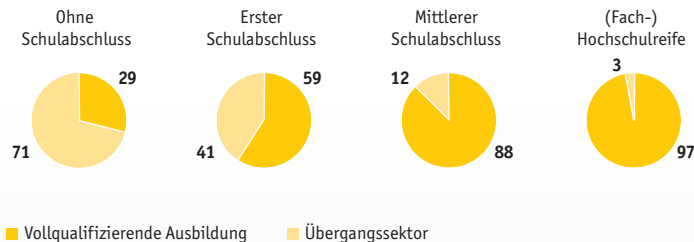


Neuer Höchststand an Anfänger:innen im Schulberufssystem von positiver Entwicklung in Berufen des Gesundheitswesens getragen (E3)



Formale Schulabschlüsse zentrales Selektionskriterium beim Ausbildungszugang (E1)

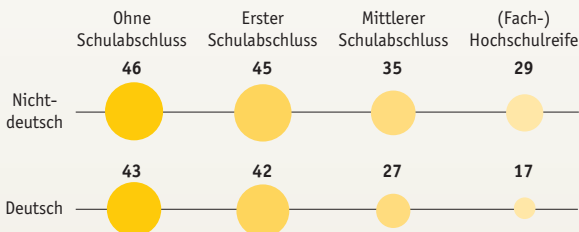
Anteil der Neuzugänge zum Berufsausbildungssystem nach Schulabschluss 2024 (in %)



Vertragslösungsquote im dualen System auf Höchststand bei deutlichen Unterschieden nach Schulabschluss und Staatsangehörigkeit (E4)

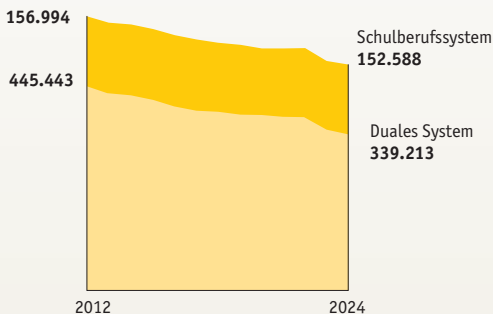
24,4 % 2012 29,7 % 2024

Vertragslösungsquoten nach Schulabschluss und Staatsangehörigkeit in 2024 (in %)



Deutliche Abnahme dualer Ausbildungsabsolvent:innen kann Fachkräftesicherung gefährden (E5)

Anzahl Ausbildungsabsolvent:innen nach Ausbildungssektor



einen gleichberechtigten und inklusiveren Zugang junger Menschen zu einer beruflichen Ausbildung ist bislang sehr beschränkt.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung wurden zudem Instrumente ausgebaut, die sowohl junge Menschen als auch Betriebe in der dualen Ausbildung adressieren. Die stärkere Flexibilisierung der Einstiegsqualifizierung soll u. a. die Ausbildungsintegration benachteiligter junger Menschen verbessern. Mobilitätzuschüsse zielen darauf ab, regionale Passungsprobleme zu mindern, während Berufsorientierungspraktika eine bessere Passung von Interessen und Fähigkeiten der jungen Menschen und Anforderungen von Berufen und Betrieben fördern und damit auch frühe Abbrüche verhindern sollen. Angepasste Instrumente wie die Assistierte Ausbildung (AsA flex) bieten Förderangebote zur Unterstützung von Betrieben bei der Aufnahme benachteiligter Gruppen. Insgesamt werfen die Teilnahmezahlen zu den einzelnen Maßnahmen jedoch Fragen nach Reichweite und Passung auf (E2, E4). So sind zwar Bekanntheit und Akzeptanz von ASA flex bei größeren Unternehmen gestiegen, jedoch kennen und nutzen Kleinst- und Kleinbetriebe, die am ehesten sozial benachteiligte und/oder lernschwächere junge Menschen aufnehmen, diese Angebote bislang kaum. Zudem zeigt sich eine geringe Freistellungsbereitschaft der Betriebe, sodass leistungsschwächere junge Menschen die Förderangebote nicht immer effektiv nutzen können.

Ausbildungen im Schulberufssystem unterliegen der Länderhoheit oder bundesrechtlichen Regelungen, etwa im Bereich der nichtakademischen Gesundheitsberufe. Die staatliche Verantwortung für die Bereitstellung entsprechender Ausbildungsangebote hat in den vergangenen Jahren sowohl im Erziehungs- als auch Pflegebereich zu Reformen geführt. Diese zielen auf die Implementierung neuer Ausbildungsrahmenbedingungen und -formate zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten und der Attraktivität ab. So lässt sich in den vergangenen 2 Jahren ein Anstieg der Pflegeausbildungszahlen beobachten. In der Erzieher:innenausbildung gelang es zwar nicht, die Gesamtzahlen in den letzten 3 Jahren weiter zu erhöhen; durch vergütete Ausbildungsformate

wurden jedoch vermehrt Zielgruppen wie Personen mit Einwanderungsgeschichte, Hochschulreife oder berufserfahrene Ausbildungsinteressierte erreicht (E3). Gleichwohl bestehen weiterhin Herausforderungen im quantitativen Ausbau und in der Qualitätssicherung. Dazu zählen der infolge der demografischen Entwicklung weiter steigende Bedarf nach Pflegefachkräften sowie bislang ungeklärte Bedarfe in Erziehungs- und sozialpädagogischen Berufen im Zusammenhang mit dem Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung.

Mit Blick auf die Ausbildungsqualität stellt sich die Frage, inwieweit die Reformen und Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Ausbildungen in Pflege und Erziehung den unterschiedlichen Versorgungsbedarfen gerecht werden. Die begrenzte Datenlage vor allem im Schulberufssystem, etwa zu Ausbildungsverläufen, Erfolgsquoten oder Erwerbseintritten, erschwert eine Bilanzierung, vor allem auch eine systematische datenbasierte Steuerung.

Die skizzierten Befunde zu sozialen und regionalen Benachteiligungen beim Zugang zu beruflicher Ausbildung sowie beim Kompetenz- und Abschlusserwerb verweisen auf strukturelle Probleme, auf die die berufliche Ausbildung bislang nur unzureichende Antworten gefunden hat. Ihre Maßnahmen sind eher kurativ als präventiv angelegt. Es gelingt nur sehr begrenzt, in vorgelagerten Bildungsprozessen entstandene Bildungsungleichheiten abzuschwächen. Der Handlungsdruck wird durch die digitale und sozialökologische Transformation der Wirtschaft weiter verstärkt, da sich Qualifikationsanforderungen und Berufsprofile verändern, die mit wachsenden Erfordernissen an die Ausbildungsqualität einhergehen. Zugleich eröffnen die Transformationsprozesse die Chance, berufliche Ausbildung als zentralen Ort der Fachkräftesicherung für eine digitale und nachhaltige Wirtschaft neu zu positionieren. Voraussetzung ist jedoch eine systematische Verankerung der veränderten Anforderungen in Curricula und Ausbildungsprozessen. Dies erfordert entsprechende strukturelle, personelle und institutionelle Rahmenbedingungen sowie die Eröffnung attraktiver Perspektiven auf eine qualitativ hochwertige berufliche Ausbildung für alle ausbildungsinteressierten jungen Menschen.