

# Berufsbildungsbericht 2024



**Elke Hannack**  
Stellvertretende Vorsitzende

## 1. Gemeinsame Stellungnahme von Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Länderbank im BIBB-Hauptausschuss

## 2. Ergänzende Stellungnahme der Arbeitnehmerbank im BIBB-Hauptausschuss

22. März 2024

**Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstand**  
Keithstraße 1  
10787 Berlin

Kontaktpersonen:

**Jan Krüger**  
Leiter der Abteilung  
Bildungspolitik und Bildungsarbeit

[Jan.Krueger@dgb.de](mailto:Jan.Krueger@dgb.de)  
Telefon: +49 30 24060-297

Referat:

**Thomas Giessler**  
Referatsleiter für  
Berufsbildungspolitik

[Thomas.Giessler@dgb.de](mailto:Thomas.Giessler@dgb.de)  
Telefon: +49 30 24060-310

## **1. Gemeinsame Stellungnahme von Arbeitgeber-, Arbeitnehmer- und Länderbank im BIBB-Hauptausschuss**

Wir danken allen Beteiligten im Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie im Bundesinstitut für Berufsbildung für den umfassenden und informativen Berufsbildungsbericht 2024. Gleichwohl konstatieren wir, dass die sehr kurzfristige Vorlage des Berichtsentwurfes mit zahlreichen Aktualisierungsvorbehalten eine angemessene Auseinandersetzung mit diesem äußerst bedeutsamen Dokument zunehmend schwieriger macht.

Das System der beruflichen Bildung in Deutschland sorgt für viele junge Menschen nachdem Schulabschluss für einen Einstieg in das Erwerbsleben und sichert den Betrieben qualifizierte Fachkräfte. Dafür müssen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarktwirkungsvoll zusammengebracht werden. Dabei sind drei Aspekte von besonderer Bedeutung. Zunächst kommt es darauf an, möglichst viele junge Menschen in eine Berufsausbildung zu bringen und die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Darüber hinaus sind die Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Schließlich sollen möglichst viele Absolventinnen und Absolventen der dualen Ausbildung in Arbeit einmünden.

Legt man diese Punkte zugrunde, so können die jüngsten Trends in einigen Bereichen grundsätzlich positiv bewertet werden. Gleichwohl bestehen an der einen oder anderen Stelle Verbesserungspotenziale.

Das Ausbildungsstellenangebot ist ein weiteres Mal und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen seit Jahren erstmals wieder gestiegen. Die Vor-Corona-Werte waren jedoch höher. Die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation liegt im zweiten Jahr in Folge über 100, erreicht aber nicht den Wert 112,5 (auswahlfähiges Angebot). Die Zahl der neuabgeschlossenen Ausbildungsverträge hat im Jahr 2023 mit drei Prozent spürbar zugenommen. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen ist zum vierten Mal in Folge gestiegen. Gleichzeitig blieben aber auch 2023 viele Bewerberinnen und Bewerber unversorgt. Gut drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen werden von ihrem Ausbildungsunternehmen übernommen. Das ist der höchste Wert seit 2000. Die Vertragslösungsquote liegt mit 29,5 Prozent über dem in den letzten Jahren üblichen Korridor. Die Prüfungserfolgsquote liegt mit 88,2 Prozent zwar auf hohem Niveau, sinkt aber seit dem Vor-Corona-Jahr 2019. Gleichzeitig steigt die Zahl der Wiederholungsprüfungen.

Die aufgezeigten Herausforderungen verlangen von den Akteuren der beruflichen Bildung weiter Aufmerksamkeit und Strategien zum Gegensteuern. Die berufliche Bildung muss noch größere Wertschätzung erfahren und die Gleichwertigkeit zur hochschulischen Ausbildung muss gefördert werden. Als Unterstützungsmaßnahmen zählen insbesondere eine flächendeckende und qualitativ hochwertige Berufsorientierung sowie die Vermittlung einer Berufswahlkompetenz in allen Schulformen, um mehr junge Menschen für die Berufsbildung zu gewinnen. Eine weitere Unterstützungsmaßnahme ist die Förderung der Mobilität, beispielsweise durch ein deutschlandweites Azubi-Ticket und mehr Wohnraum für Auszubildende.

Um alle jungen Menschen in Ausbildung zu bringen und den Fachkräftemangel zu bekämpfen ist es notwendig, alle Potenziale für die Berufsausbildung zu heben. Die drei Bänke im BIBB-Hauptausschuss sind sich einig, dass ein systematisches Management am Übergang zwischen Schule und Ausbildung notwendig ist, bei dem Jugendberufsagenturen mit der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit eine zentrale Rolle spielen können. Der Datenaustausch zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Ländern ist sicherzustellen, damit keine Bewerberinnen und Bewerber aus dem System fallen. Die Verwendung dieser Daten muss konzeptionell in die Angebote der verschiedenen Akteure am Übergang zwischen Schule und Beruf eingebettet werden. Damit junge Menschen umfassend und individuell unterstützt werden können, müssen die Jugendberufsagenturen ihre Angebot kontinuierlich überprüfen und verbessern.

Die Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Länder schließen ihre gemeinsame Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2024 mit einem Dank an alle, die sich für die berufliche Bildung einsetzen, insbesondere als Ausbilderin und Ausbilder im Unternehmen, als Lehrkraft in einer berufsbildenden Schule, als Dozentin und Dozent in einer Bildungseinrichtung, als ehrenamtliches Mitglied in einem Prüfungs- oder Berufsbildungsausschuss oder als ehrenamtliche Sachverständige/Sachverständiger in der Ordnungsarbeit. Ohne ihr Engagement wäre berufliche Bildung in der heutigen Form und Qualität nicht denkbar.

## 2. Ergänzende Stellungnahme der Arbeitnehmerbank im BIBB-Hauptausschuss

Der erneute Anstieg der Zahl der jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss auf nunmehr 2,8 Millionen ist ein alarmierendes Zeichen. Diese anhaltende Entwicklung ist eine direkte Folge der Ausbildungslosigkeit in den vergangenen Jahren und eines unzureichenden Unterstützungsangebots beim Übergang zwischen Schule und Beruf. Im Ergebnis laufen immer mehr junge Menschen Gefahr, in prekären Arbeitsverhältnissen zu landen. Der Berufsabschluss hat eine bedeutende Funktion für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, die nicht unterschätzt werden darf. Deshalb müssen alle Akteure der beruflichen Bildung wirksame Maßnahmen ergreifen, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken.

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt verbessert sich zwar, trotzdem münden weiterhin nur zwei Drittel der Ausbildungsinteressierten am Ende tatsächlich in eine Ausbildung ein. Es gibt immer noch zu viele, die bei der Suche nach einer Ausbildung scheitern. Die Vermittlungsquote in reguläre betriebliche Ausbildung der Agenturen für Arbeit liegt seit Jahren bei weniger als 50 Prozent. Es fallen zu viele Schulabgänger\*innen unbemerkt aus dem (Aus-)Bildungssystem heraus und Jahr für Jahr münden über 200.000 junge Menschen in Maßnahmen des Übergangsbereichs ein, in dem kein Berufsabschluss erworben werden kann.

Darüber hinaus bestehen weiterhin Passungs- und Versorgungsprobleme, die sich entlang von Regionen, Personengruppen, Branchen und Berufen zeigen. Während die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation in einigen Agenturbezirken ein auswahlfähiges Angebot von 112,5 erreicht, gibt es in Berlin und anderen Ballungsgebieten nicht genügend Ausbildungsplätze für alle registrierten Ausbildungsinteressierten. Für bestimmte Bewerber\*innen, die keinen, oder einen Hauptschulabschluss besitzen oder keine deutschen Staatsangehörigen sind, gestaltet sich die Suche nach einem Ausbildungsplatz besonders schwer. In zukunftsträchtigen und dringend benötigten IT-Berufen übersteigt die Nachfrage das Angebot an Ausbildungsplätzen. In wichtigen Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie sinkt die Zahl der Auszubildenden auch nach Corona weiter.

Handlungsbedarf besteht sowohl im Vorfeld des abgeschlossenen Ausbildungsvertrags als auch für den Ausbildungsverlauf. 2022 stieg die Vertragslösungsquote weiter auf 29,5 Prozent an. Die Prüfungserfolgsquote sinkt mit 88,2 Prozent auf einen Tiefpunkt. Vor diesem Hintergrund muss die Qualität von Ausbildung wieder stärker in den Mittelpunkt der Debatten gerückt werden. Im Hinblick auf Lebenschancen von jungen Menschen und die prekäre Fachkräftesituation muss eine qualitativ hoch-wertige Ausbildung breite Bevölkerungsschichten ansprechen, Inklusion garantieren und durch individuelle Förderung erfolgreiche Abschlüsse ermöglichen.

Auch die Lage der Ausbildungsbetriebe ist besorgniserregend. Erneut ist die Zahl der ausbildenden Betriebe gesunken und beträgt nur noch 18,9 Prozent.

In der Entwicklung hin zu immer weniger Aus-bildungsbetrieben, lässt sich keine Trendwende erkennen. Die Ausbildung künftiger Fachkräfte liegt damit in den Händen von immer weniger Betrieben und somit auf einer zunehmend schmaleren Basis. Besonders der verstärkte Rückzug von Klein- und Kleinstbetrieben aus der Ausbildung braucht mehr Aufmerksamkeit. Sie haben besondere Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungs-plätze, da sie weniger in Bewerbung und Information investieren können. Es braucht Konzepte, wie insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe wieder in die Ausbildung (re-)integriert werden können und sie dafür Unterstützungsinstrumente zur Bewerbung und Besetzung von Ausbildungsplätzen erhalten. Die Facharbeit in Klein- und Kleinstbetrieben muss allerdings für junge Menschen attraktiv sein, dafür muss sie mit einem guten Einkommen bereits in der Ausbildung, vor allem aber im späteren Beruf hinterlegt sein und die Arbeitsbedingungen müssen passen.

Die Ausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen muss mit Blick auf die wachsende Branche und den zu deckenden Fachkräftebedarf verbessert werden. Zu einer attraktiven Ausbildung gehört neben der Kostenfreiheit der Ausbildung auch der gesetzliche Anspruch auf eine angemessene Ausbildungs-vergütung sowie ein arbeits- und sozialversicherungsrechtlich abgesichertes Ausbildungsverhältnis. Dort, wo dies bislang nicht verankert ist, muss der Gesetzgeber dringend nachbessern. Zu den unattraktiven Rahmenbedingungen kommt eine unzureichende Ausbildungsqualität hinzu.

Praxisanleitung ist gar nicht oder nur in geringem Maße gesetzlich verankert und wird in den Betrieben häufig nicht gelebt. Die herausfordernden Arbeitsbedingungen sowie die fehlenden Fachkräfte schlagen sich bereits jetzt in der Ausbildung nieder. Zum einen braucht es eine Stärkung der Ausbildungsqualität durch eine Erhöhung des Umfangs der Praxisanleitung sowie Freistellung der Praxisanleiter\*innen für ihre Aufgaben, gleichzeitig braucht es Sanktionsmöglichkeiten gegenüber den Betrieben, wenn diese ihrer Verpflichtung gegenüber den Auszubildenden nicht nachkommen. Auch die Praxisbegleitung, als wesentliches Element der Verzahnung von Theorie und Praxis, muss durch bessere gesetzliche Vorgaben gestärkt werden. Qualifikationsanforderungen an schulisches und betriebliches Lehrpersonal müssen sich an den Vorgaben des Ausbildungssystem nach BBiG/HwO orientieren.

Auch das Bildungssystem selbst ist mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert. Wichtige bildungspolitische Ziele wie der Ausbau frühkindlicher Bildung und der Ausbau von Ganztagsangeboten lassen sich ohne Fachkräfte nicht bewältigen. Deshalb ist der Rückgang der Schüler\*innen in der Ausbildung von Erzieher\*innen um 4,8 Prozent alarmierend. Ein weiterer Ausbau der sozialpädagogischen Ausbildung, von Schulplätzen an berufsbildenden Schulen, eine Öffnung des Zugangs zu den Fachschulen und eine Stärkung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung unter Einbeziehung der Sozialpartner sind notwendig. Voraussetzung ist der Ausbau der Studienplätze an den Universitäten für das Lehramt Sozialpädagogik, da der Lehrer\*innenmangel sich deutlich als Hemmschuh für die Erweiterung der Ausbildungskapazitäten erweist.

Es ist dringend notwendig, die Berufsorientierung deutlich zu verbessern und die Maßnahmen zu systematisieren. Basis für eine fundierte Berufswahlentscheidung ist die Vermittlung einer Berufswahlkompetenz und ausreichend Praxiserfahrung im Rahmen einer umfassenden Berufsorientierung. Beides ist stark verbesserungswürdig, da es noch immer nicht gelingt, allen jungen Menschen den Übergang in eine Ausbildung oder ein Studium zu ebnen. Dazu gehört insbesondere, Berufsorientierung im Schulkonzept und curricular zu verankern, Praktika qualitativ zu verbessern, Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit zu intensivieren und Jugendberufsagenturen als Anlaufstelle für junge Menschen quantitativ und qualitativ auszubauen. Jugendberufsagenturen müssen bedarfsgerecht mit mehr personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet werden.

Zudem brauchen junge Menschen durch eine Ausbildungsgarantie das Versprechen, eine Ausbildung aufnehmen zu können und die Chance, einen vollqualifizierenden Ausbildungsabschluss zu erhalten. Wem dies nicht durch den unmittelbaren Sprung in eine betriebliche Ausbildung gelingt, soll nicht durch jahrelange Warteschleifen entmutigt werden. Stattdessen muss ein Angebot auf eine außerbetriebliche Ausbildung diese jungen Menschen auffangen und – wenn eine Vermittlung in betriebliche Ausbildung scheitert – ihnen die Möglichkeit auf einen Berufsabschluss eröffnen. Die Maßnahmen der aktuellen Bundesregierung sind ein Einstieg in eine umfassende Ausbildungsgarantie. Wir erwarten, dass von den neuen Möglichkeiten umfassend Gebrauch gemacht wird, um jungen Menschen den Übergang in die berufliche Ausbildung zu erleichtern. Für den DGB ist aber auch klar: eine echte Ausbildungsgarantie umfasst ein Bündel an Maßnahmen, die nicht davon abhängig sein dürfen, in welcher Region junge Menschen aufwachsen.

Noch immer finden die beruflichen Schulen zu wenig Aufmerksamkeit in der bildungspolitischen Debatte. Dabei leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung zukünftiger Fachkräfte. Für diesen Auftrag brauchen sie mehr Ressourcen, um insbesondere die individuelle Förderung von jungen Menschen zu gewährleisten. Der von Bundesregierung und Ländern angestoßene Pakt für Berufliche Schulen kann dazu einen Beitrag leisten. Dafür ist es aber notwendig, dass in diesem Rahmen auch finanzielle Zusagen gemacht werden.