

德国职业教育数据报告2022

职业教育发展信息及分析

德国联邦职业教育研究所 | 编写

中德高等职业教育创新中心
新时代中国职业教育研究院
技术与职业教育研究所 | 翻译



深圳职业技术学院
SHENZHEN POLYTECHNIC



德国联邦职业教育研究所
Bundesinstitut für
Berufsbildung



联邦教育与研究部

联邦教育和研究部（BMBWF）的法定职责是观察职业培训和培训的发展，并在每年5月15日前向联邦政府提交一份有关报告（职业培训报告）（第86条 BBiG）。联邦职业培训研究所（BIBB）有义务参与职业培训和培训报告的编写（第90条第3款 1b项）。

自2009年起，BIBB开始发布《职业培训报告数据报告[年度]——职业培训发展信息与分析》。这是BMBWF职业培训报告的核心内容及数据来源。

引用建议：

联邦职业教育和培训研究所（出版）：《2022年职业教育数据报告》。职业教育变化信息及分析。波恩，2022。

2022年第一版

出版社

联邦职业培训研究所

Robert-Schuman广场3号

波恩，邮编：53175

www.bibb.de

出版管理

出版物及科学信息服务部门

电子邮箱：publikationsmanagement@bibb.de www.bibb.de/veroeffentlichungen

编辑：Michael Friedrich

助理编辑：Dagmar Borchardt、Petra Spilles

销售部：vertrieb@bibb.de

总体完成：

Barbara Budrich出版社

Stauffenberg大街7号

勒沃库森 邮编：51379

www.budrich.de

电子邮箱：info@budrich.de

授权：

本著作的内容以知识共享协议的形式授权。



（许可类型：署名——非商业使用——无改编——4.0国际版）

有关更多信息，请查阅我们的知识共享网页：www.bibb.de/oa。

ISBN 978-3-96208-323-6（印刷）

ISBN 978-3-96208-322-9（开放获取）

urn:nbn:de:0035-0999-5

德国国家图书馆书目信息

德国国家图书馆将该书列入了《德国国家书目》。详细的书目数据可于此网站查阅：<http://dnb.dnb.de>

使用FSC®纸张印刷

德国职业教育数据报告2022

职业教育发展信息及分析

德国联邦职业教育研究所 | 编写

中德高等职业教育创新中心
新时代中国职业教育研究院
技术与职业教育研究所 | 翻译



深圳职业技术学院
SHENZHEN POLYTECHNIC



德国联邦职业教育研究所
Bundesinstitut für
Berufsbildung

读者须知

《德国职业教育数据报告2022》以关键指标和参数为基础，介绍了德国职业培训的发展。除文字表述外，还使用了如：表格→**表**...和图表→**图**...等形式进行表述。额外的和区别较大的数据作为附录，可在www.bibb.de/datenreport →**表**...处，在互

联网上进行查阅。此外可于BIBB的主页处查询更多的信息及数据。

文本中蓝色的**E**字母指的是在空间上与相应的文本段落相近的位于蓝色方框中的解释和补充。例如，这里定义了指标和特征值，对所使用的数据来源、调查程序、样本量进行了方法上的解释，并指出了特殊性和方法上的限制。

前言



2021年，德国的职业教育和培训再次受到新冠疫情以及其应对措施的深远影响。

尽管提供的培训名额再次小幅增加了8800个，达到536200个，但这并不足以弥补上2020年这一名额的大幅下滑。与新冠疫情前的2019年相比，所提供的培训名额减少了41900个。寻找培训的青少年人数也再次下降了4800个，至540900人；而2019年寻找培训的青少年人数则为598800人。这种下滑的出现主要有两方面的原因：一方面是人口结构的变化所导致的离校人数下降；另一方面则是青少年对职业教育和培训的双元制的兴趣总体也在下降，由此可见，对双元制职业的兴趣降低与对学术学位的追求趋势密切相关。

与前几年的情况相同的是，在2021年，要将对培训感兴趣的青少年和提供培训名额的公司匹配起来仍是一件难事。2021年，空缺的职业培训名额数目达到了63200的新高；但与此同时，仍有67800名未安置的申请人。在匹配问题上，职业和地区之间也存在很大的差异。根据BIBB截至9月30日的调查结果显示，新签订的培训合同只增加了5600份（上升1.2%），达到473100份。与2019年相比，新签订的培训合同减少了52000份（下降9.9%）。

2021年BA（联邦调查局）/BIBB申请人调查显示，在新冠疫情爆发的第二年，这些

寻找培训名额的青少年也面临着许多沉重且巨大的挑战。公司内部职业教育和培训的总体利用率仍在下降。其中，难民、前几年未被安置的申请人和其他未确定的培训名额申请人首当其冲。这是教育政策方面的一个关键进展，因为它增加了这些群体长期没有正式职业资格的风险。

幸运的是，2021年也有一些积极情况，表现出了双元制系统对危机的应对能力和强大的集成功能。对于那些能够签订培训合同并开始培训的人而言，这是首次在新冠疫情年份没有出现更高的合同中止风险。相反，2021年的合同中止率甚至自2015年以来首次出现了小幅下降。此外，参加结业考试的总人数和成功通过考试的比例都保持了稳定。

2021年，继续职业教育和培训的情况也受到了新冠疫情的影响。根据目前wbmonitor的调查，继续教育领域的经济情绪再次出现小幅回升，呈积极状态，但气候指数仍明显低于2019年的数值。防治新冠的各类措施，尤其是接触限制，更加推动了继续教育的数字化。所以数字化形式的继续教育份额出现了大幅增长。

但现在依旧不能断言供应结构的改变是暂时性的还是永久性的。

在今年报告的核心章节“技术劳动力保证和合格移民：利用潜力”中，对近年来的移民

事件和法律框架的变化进行了研究。在研究国外获得的技能和资格对德国劳动力市场的价值，以及拥有外国资格的人的就业机会和工资前景的研究中，使用到了实证数据作为参考。此外还有一份全面的报告，对近十年来国外获得的职业资格的承认和正式承认的同等资格的经验进行了说明，这一报告内容为进入德国市场的劳动力指明了方向，帮助人们利用好自己已有的资格，找到合适的工作。对于在德国进行战争避难的乌克兰人而言，这一既定的承认程序现在无疑是卓有成效的。

通过技术劳动力移民、资格后审和进一步的职业培训，才能确保今后的技术劳动力供给。从当前社会年龄的结构来看，德国的许多技术劳动力已经处于其工作阶段末期，并将在未来几年内退休。此外，教育政策的中心任务之一是尽一切努力确保国内有足够的青年劳动力，并使双元制职业培训对青少年更有吸引力。除了收入水平和工作条件，这也关系到社会的认可与否和双元制培训职业在社会中的声誉高低。对此，我们必须推动和进一步变化向上流

动和对学术教育计划的渗透性。

联邦政府关于职业培训的报告的数据报告今年由BIBB进行第十四次出版。它包含了关于初始和继续职业培训的全面信息和分析，概述了联邦和各州促进职业培训的方案，并提供了有关国际指标和基准的信息。此印刷版补充了更多表格，可在互联网门户网站www.bibb.de/datenreport 上进行查阅更多信息。

希望您会觉得这份数据报告在提供信息的同时还能激发灵感。期待您的反馈、建议及点评(datenreport@bibb.de)。



Friedrich Hubert Esser 博士教授
主席

目录

A	职业培训指标	7
	要点简述.....	7
A 1	目前培训市场的资产负债表	12
A 1.1	培训市场的发展情况.....	13
A 1.1.1	供应和需求，即供需关系.....	13
A 1.1.2	无效的的市场参与和匹配问题.....	19
A 1.1.3	对培训感兴趣的人员.....	24
A 1.1.4	后续安置的成果.....	29
A 1.2	新签订的培训合同——截至2021年9月30日BIBB的调查结果.....	33
A 2	2022年培训名额的供需预测	57
A 2.1	对2021年预测的回顾.....	57
A 2.2	对2022年的预测.....	59
A 3	被《职业培训法》（BBiG）/《手工业法》（HwO）所认可的培训职业	62
A 3.1	被BBiG/HwO认可的培训职业的数量和结构.....	62
A 3.2	新的和现代化的培训职业.....	66
A 3.3	将残疾人纳入职业培训范围.....	70
A 3.4	据BBiG/HwO所认可的培训职业重组的未来发展.....	72
A 3.5	2021年职业学校的附加资格.....	75
A 4	教育和培训部门概览	78
A 5	双元制培训体系中的培训——基于职业培训统计的分析	94
A 5.1	职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据）.....	94
A 5.2	职教统计中的培训关系总数.....	96
A 5.3	职教统计中的新合同.....	105
A 5.4	双元制职业培训的职业结构发展.....	117
A 5.5	有新合同的受训者的预备教育.....	129
A 5.5.1	有新合同的受训者的最高学历.....	129
A 5.5.2	有新合同的受训者此前的职业准备和基本职业培训.....	144
A 5.6	培训合同的提前终止.....	150
A 5.7	双元制职业培训的结业考试和通过率.....	163

A 5.8	受训者的年龄和青少年参与双元制培训的情况.....	174
A 5.9	公司内部培训师培训.....	185
A 6	职业学校系统、公共服务和高等教育机构的培训.....	191
A 6.1	校内职业教育.....	191
A 6.1.1	前提.....	191
A 6.1.2	意义和发展——系统性观点.....	193
A 6.1.3	意义和发展——职业结构研究.....	196
A 6.2	公共服务培训.....	202
A 6.3	双元制学习课程.....	204
A 7	企业内部培训的参与.....	205
A 7.1	企业内部培训的参与-联邦就业局的就业统计结果.....	205
A 7.2	公司的培训授权和培训活动.....	208
A 7.3	公司内部培训参与——BIBB资质认证小组成果.....	213
A 7.4	企业的数字化和培训——BIBB资格认证小组的结果.....	217
A 8	青少年的教育行为.....	222
A 8.1	2021年BA/BIBB申请人调查结果.....	222
A 8.1.1	有移民和难民背景的申请人.....	222
A 8.1.2	剩余官方未知情况的申请人.....	228
A 8.1.3	老申请人.....	229
A 8.1.4	新冠疫情对职业定位和寻找培训名额的影响.....	233
A 8.2	受训者的流动.....	238
A 8.2.1	受训者的流动性——就业统计的结果.....	238
A 8.2.2	BA/BIBB 2021年申请人流动意愿调查结果.....	243
A 8.3	来自国家教育小组的结果（NEPS）.....	244
A 8.4	拥有高等教育入学资格的学生毕业后的职业-DZHW高等教育入学资格小组的结果.....	245
A 9	职业培训的费用和财政支持.....	246
A 9.1	集体培训津贴的发展变化.....	246
A 9.2	公司内部职业培训的成本和效益.....	251
A 9.3	职业培训的公共支出.....	251
A 9.4	联邦和各州促进职业培训的培训供应和方案.....	256
A 9.4.1	社会法典规定的措施.....	258
A 9.4.2	促进职业培训的联邦计划.....	266
A 9.4.3	促进职业培训的州方案.....	268

A 9.4.4	过渡区各州的校内教育课程.....	272
A 9.5	促进公司间职业培训所（ÜBS）和能力中心的发展.....	272
A 10	培训和就业.....	277
A 10.1	年轻成年人的就业和失业率.....	277
A 10.1.1	企业的接管行为.....	277
A 10.1.2	完成双元制培训后的失业开端.....	279
A 10.1.3	具有不同职业资格的年轻成年人的失业率比较.....	280
A 10.2	资格和职业预测.....	283
A 10.3	就业要求和职业利用机会——BIBB/BAuA对就业人员的调查结果.....	291
A 10.3.1	方法上的能力——对雇员的要求.....	291
A 10.3.2	所学专业以外的活动和功能性职业流动.....	295
A 10.4	职业和学术（高等）资格——国家教育小组（NEPS）的结果.....	299
A 10.4.1	有和没有初步职业培训的学术合格者——向就业的过渡.....	299
A 10.4.2	具有较高职业培训和学术学位的职业资格人员比较.....	305
A 11	未完成职业培训的年轻成年人.....	312
A 11.1	未完成职业培训的年轻成年人发展.....	312
A 11.2	按性别、中学学历和地区划分的差异.....	314
A 11.3	不同国籍和移民背景的差异.....	317
A 12	有移民背景的年轻人和年轻难民.....	322
A 12.1	有移民背景的年轻人.....	323
A 12.2	将难民纳入培训中.....	327
B	职业继续教育的指标.....	332
	要点简述.....	332
B 1	参与结构.....	334
B 1.1	职业继续教育人口参与情况.....	334
B 1.2	企业内部继续教育.....	342
B 1.2.1	企业内部进修和进修率.....	342
B 1.2.2	与欧洲相比，为企业继续教育提供财政资助.....	344
B 1.2.3	BIBB资格认证小组关于企业内部继续教育的结果.....	351
B 2	继续教育提供方.....	352
B 2.1	继续教育提供商：2021年wbmonitor调查结果.....	352
B 2.1.1	wbmonitor重点关注的经济环境和提供方结构.....	352

B 2.1.2	主题“新冠疫情时期的数字继续教育”	360
B 2.2	成人教育机构提供的企业内部继续教育	369
B 2.2.1	成人教育中心的职业继续教育	369
B 2.2.2	联合会继续教育统计数据	372
B 2.3	远程学习	375
B 3	公共资助的继续教育	378
B 3.1	SGB III和SGB II资助的继续教育措施	378
B 3.2	促进晋升性进修和利用	383
B 3.3	继续教育奖学金和晋升进修奖学金计划	390
B 3.3.1	继续教育奖学金计划	390
B 3.3.2	晋升进修奖学金计划	392
B 3.4	促进后续获得专业学位	393
B 3.5	职业继续教育的公共支出	395
B 3.6	联邦计划《教育津贴》	398
B 4	规定的继续教育资格和再培训	404
B 4.1	联邦政府和高级职业培训主管机构的规定	404
B 4.2	根据BBiG/ HwO规定进行进修考试	405
B 4.3	专科学校的职业继续教育	412
B 4.4	护理专业进修：实际指导资格	418
B 4.5	联邦政府和主管机构的对于职业再培训的规定	420
C	重点主题：专业人才保障和技术移民：挖掘潜力	423
C 1	引言	423
C 2	移民情况和移民法律框架	425
C 2.1	移入和移出——德国的移民情况	425
C 2.2	移民和劳动力市场准入：法律框架的发展	429
C 3	移民的职业融入	432
C 3.1	难民和移民在德国使用国外人力资本的可行性	432
C 3.1.1	数据基础和样本构成	432
C 3.1.2	移入前后的职业选择	433
C 3.1.3	职业结构和教育投资	437
C 3.1.4	结论	438
C 3.2	德国职业和国外合格就业人员的制度监管	438

C 3.3	难民的职业培训：就业、新雇员和求职机会	443
C 3.4	在国外获得的专业资格有助于专业人才保障——十年认证经验	448
C 3.4.1	专业人才资格认证——法律和实践概述	448
C 3.4.2	在劳动力市场和企业中的认证	449
C 3.4.3	BQFG（联邦）第17条中有关认证的官方数据	452
C 3.4.4	完全等同的资格	454
C 3.4.5	在没有文件的情况下——通过资格分析评估专业能力	456
C 4	提供就业市场准入支持：能力证明和语言支持	459
C 4.1	确定移入民的能力	459
C 4.1.1	ProfilPASS（简单语言版本）	459
C 4.1.2	MYSKILLS	460
C 4.1.3	ValiKom/ValiKom Transfer	461
C 4.2	德语语言能力和职业融入	463
C 5	总结性思考	465
D	监测职业教育国际化	467
	要点简述	467
D 1	欧洲与国际的职业教育指标比较	470
D 1.1	选定的二元制职业培训国家的职业教育发展	470
D 1.2	2021年至2030年欧洲普通和职业教育联合战略的指标和基准	472
D 1.3	青年失业率的欧洲比较	476
D 2	“技术移民”和专业资格的认证：澳大利亚和加拿大概况	483
D 3	职业教育中的流动性	488
D 3.1	伊拉斯谟+	488
D 3.2	BMBF AusbildungWeltweit（全球培训）出国学习交流计划	492
D 4	承认外国职业文凭	493
	缩略语目录	510
	图表目录	519
	表格目录	523
	互联网上的表格目录	529
	参考文献目录	531
	关键字索引	562

A 职业培训指标

要点简述

就德国传统而言，双元制职业培训一直受到高度重视。但随着时间的推移，受训者的数量产生了明显的下降。2020年，有129万受训者完成了BBiG/HwO认可的323个培训职业之一的培训（2019年：133万）。2010年，受训者总数仍为151万（参见A3.1章和A5.2章）。

由于人口数据的结构变化引起的离校人数的下降导致了这一情况的产生，但学历水平的提高趋势和进修倾向的上升也对其产生了一定影响。而近期的培训市场还不得不面对新冠疫情和其相关限制带来的巨大损失。

2021年培训市场的糟糕情况也只是略有缓解。到目前为止，培训市场的数据仍未恢复到新冠疫情前的水平。在下文中，将依据关键数据对培训市场的现状进行概述。要更多信息，请参阅本数据报告中的相应章节。

2021年培训市场的发展现状

▶ 新签订的培训合同数量略有增加

根据BIBB对主管机构的调查数据来看，2020年10月1日至2021年9月30日期间，国内共签订了473100¹份新的培训合同。于与前一年相比，增加了5600份（上升1.2%）。但新签订的培训合同数仍大大低于2019年的数据（减少52000，下降9.9%），2019年也是新冠疫情前一年（参见A1.2章）。与2020年相比，公司内培训合同（增加4000或上升0.9%，达到456600）和公司外培训合同（增加1600或上升10.9%，达到16500）的签订数都有所增加。

▶ 培训供给的小幅增长

全国范围内共提供了536200个培训名额。所提供的培训名额（新签订的培

训合同加上未确定的职业培训名额）比前一年增加了8800个（上升1.7%）（参见A1.1章）。公司内部提供的培训名额（不包括主要由政府资助的培训名额）为51.97万个。这意味着德国的公司及企业提供的培训名额比2020年多了7200个（上升1.4%）。但即使如此，公司所提供的培训名额也明显低于2019年（供给：减少4.19万个，下降7.3%；企业内部培训名额：减少4.41万个，下降7.8%）。

▶ 对职业教育需求的进一步下降

2021年的需求（此处所指的“需求”为扩展的定义，即：新签订的培训合同加上所有在截止日期9月30日还仍在寻找培训名额的人的总数）已经下降到540900人（与2020年相比减少4800人，下降0.9%）。与2019年（598800）相比，需求急剧下跌（减少57900，下降9.7%）。2019年，扩展的定义下的“需求”首次降至60万以下（参见A1.1章）。要保证未来的熟练技术劳动力基础，这种需求的下降是一个相当大的挑战。

▶ 供需比的上升

2021年的供需比（此处扩展定义）为99.1（2020年和2019年均均为96.6）。就公司内部培训而言，这一比例是96.1（2020年：93.9；2019年：94.2）。对对职业教育感兴趣的青年的联轨率（EQI）也较高，为66.9（2020年：64.5；2019年：66.7）。这也意味着从寻找培训的青少年的角度来看，市场情况已经有所改善。但这一看似良好的结果也是由于需求和对培训感兴趣的青少年的数量与前几年相比的急剧下跌所致（参见A1.1章）。

▶ 供给和需求匹配的困难

与前一年相比，空缺的职业培训名额继续增加了3200个（上升5.4%），达

¹ 绝对数字提供的是四舍五入后的数字。

到63200个。与此同时，仍有24600名申请人未得到安置，比2020年减少4700人（下降16.1%）。截至9月30日，有其他选择且仍希望获得职业培训的申请人数量也低于前一年的水平，为43200人（减少5700人，下降11.6%）。共有67800名申请人仍在寻找培训名额，并希望由联邦劳动服务局和就业中心对其进行安置（2020年：78200；2019年：73700）。

结果显示，培训供需结合方面仍存在困难。2021年仍在寻找培训名额的申请人在总需求中的比例（12.5%）低于2020年（14.3%）；甚至几乎与2019年的数值齐平（2019年：12.3%）。相比之下，空缺的培训名额在企业技术劳动力总供应中的份额继续上升（2019年：9.4%；2020年：11.7%；2021年：12.2%）。各个职业和地区之间存在着相当大的差异（参见A1.1章）。

▶ 其他关键挑战和发展

由于本数据报告发布时，所有中央统计局尚未提供2021年的数据，所以下分析中除了2021年的数据外，还包括了2020年的数据。在解释结果时应考虑到这一情况。

▶ 转型期的新生

2005年（417600人）至2014年（252700人）转型期的首次受训者人数大幅下降，在2015年和2016年人数有所增加。这一增长主要是由于越来越多的难民入境，尤其是那些最终参加了过渡期德语学习项目的难民。从那之后，这一人数又开始下降。预计在2021年还会进一步下降。根据综合培训报告（iABE）的快速报告显示，转型期的首次受训者人数为228100。同时也有更多的青少年留在普通学校系统中（参见A4.1章和A12.2章）。

▶ 公司的培训参与

根据BIBB基于BA就业统计数据进行分析，在2020报告年度，有419700家公司

参与了青少年和青年人的职业培训。与前一年相比，培训企业的数量减少了6100家（下降1.4%）。培训企业比率为19.4%（2019年：19.6%）。培训企业数量的下降在微型企业中最为常见（参见A7.1章）。

▶ 合同中止率

2020年，有25.1%的培训合同被提前中止（2019年：26.9%）；合同中止率自2015年以来首次出现下降。至少对于那些能够签订培训合同并同时接受培训的人而言，在新冠疫情的第一年，在合同终止的风险方面没有特别的风险。这一结果由BIBB根据联邦和各州统计局的职业培训统计数据进行分析所得（参见A5.6章）。

▶ 结业考试

根据2020年职教统计的数据，共登记了424200次结业考试（2019年：423500）。在所有考试参与者中，成功通过结业考试的比例保持稳定（2020年：92.3%，2019年：92.8%）。所以就2020年的结业考试数据而言，没有发现特别的异常（参见A5.7章）。

▶ 无职业资格的人

根据BIBB基于微观普查的计算，2020年德国15.5%（约为233万人）年龄在20至34岁之间的人没有职业资格，因此他们在长期合格地参与工作生活方面的前提条件较差。没有中学学历的人尤其有可能无法获得职业资格。非技术工人的比率随着中学毕业资格要求提高而下降。有移民背景的人中，没有职业资格的人数也高于平均水平。有移民背景的20-34岁非正式移民没有职业资格的比例为34.8%（同比：没有移民背景的德国人比例：8.9%）（参见A11.3章）。

▶ 确保未来的技术劳动力基础

鉴于上述变化，关键挑战在于如何确保德国的技术劳动力基础。根据BIBB用于预测培训市场情况的计量经济学预测和模拟模型PROSIMA的结果，

2022年的培训供给和培训名额需求可能会增加。其原因是预计中2022年的经济回升，尽管这一回升由于乌克兰战争而有所放缓。由于需求方的增长预计会比供应方的增长更强一些，所以供求关系可能会在一定程度上恶化，会对寻找培训的青少年有所不利。但就2022年而言，估计情况与特定的不确定性相关（参见A2.2章）。

▶ 职业培训的现代化

一个现代高效的职业培训体系主要取决于其教育规定的质量。它们构成了面向未来的职业培训的基础，也是终身学习的前提条件。自2012年以来，共有115个培训职业进行了重组。这些职业包括111个现代化的职业和4个新的培训职业（参见A3.2章）。

关于新冠疫情对职业培训影响的进一步结果

为了更新有关新冠疫情对职业教育和培训的影响的知识库，已经开展了大量的调查。BIBB定期在互联网网站“职业教育与培训和新冠”²上更新与COVID-19有关的（研究）工作的最新成果信息。

最重要的基本统计数据概述

上述关于中心发展的核心陈述是基于各种统计数据和调查的。关于核心基础数据来源及其各自的用途，参见表A-1。

(Bettina Milde)

² 参见：<https://www.bibb.de/de/121454.php>

表A-1：重要统计数据概览（第一部分）

统计数据	教育培训综合报告(iABE)	截至9月30日, BIBB对新签订的培训合同的统计数据	截至9月30日, BA的培训学校统计数据	职业培训统计数据中的培训受训者数据 (截至12月31日的调查)	职业学校统计数据	BA工作文件中的就业统计资料 (截至12月31日)
数据类型	不同统计数据对教育培训情况的总体概要总和	截至9月30日的双元制新签订的教育培训合同年度调查	每月在职业介绍所和就业中心登记的所有教育名额和教有名额申请人, 以及截至9月30日的年终结算	除特殊情况外, 每年对双元制的所有培训合同/期末考试所进行的总调查	除特殊情况外, 对职业学校的学生进行年度总调查时, 通常遵循学习地点原则	有需要参加社会保险的雇员的所有机构的人数
数据类型	数据汇总自2005年以来	数据汇总自1977年开始的培训报告以来	数据汇总在1977年开始职业培训报告之前	1977年至2006年中每个职业的总数据收集量自2007年以来, 与合同相关的个人数据收集	数据汇总自1992年以来	数据汇总自1980年以来, 即对BA的统计数据按功能目录缩减修订之前自2007年以来, 即对BA的统计数据按功能目录扩展之后
优越性	在整个教育和培训系统的背景下, 对教育部门和教育账户所进行的分类——如根据BBiG/HwO的整个培训过程中的双元制职业培训。	这两种统计数据的结合使我们能够在9月30日这个截止日期之前及时拟定一份年度教育市场结算表: 确定供应和需求, 计算诸如供需比 (ANR)、失败的市场参与者比例和所有机构注册的寻求培训者的进入率 (EQI) 等指标。	自1977年起, 在个人职业层面上的长期时间序列通过对具有广泛功能目录的个人数据进行年度总调查, 可以详细分析双元制的结构和发展	根据 BBiG/HwO 和 BBiG/HwO 以外的职业水平的职业学校学生的数据	根据选定的特征, 在培训公司在所有公司中所占份额和受训人员在所有雇员中所占份额的基础上, 对公司内培训参与的结构发展情况的观察	
主题	<ul style="list-style-type: none"> 根据BBiG/HwO, 与其他教育领域和账户相比, 双元制职业培训和培训的重要性 职业培训领域的发展 (例如, 据BBiG/HwO的双元制职业培训与卫生、教育和社会服务领域的职业相比) 	<ul style="list-style-type: none"> 按不同特征 (如地区、职业、性别、主要由公司或主要由政府资助) 划分的新签订的培训合同的数量和发展 	<ul style="list-style-type: none"> 按不同特征 (如地区、职业、性别、以前的学校教育) 划分的注册培训名额和培训申请人的数量 已登记的培训名额申请人的去向和安置情况 	<ul style="list-style-type: none"> 最终参加培训人数, 各群体参加培训的情况; 新受训者和毕业生的比率 受训者的年龄和以前的教育情况; 入学途径 培训课程和培训成功的各个方面; 合同终止率和成功率 	<ul style="list-style-type: none"> 尤其是以下职业结构的发展: <ul style="list-style-type: none"> 卫生、教育和社会部门所规定的培训 名为“助理培训课程” (根据国家法律设定的职业教育课程) 的培训课程 根据BBiG/HwO在全日制职业学校进行的培训 	<ul style="list-style-type: none"> 特别是企业对青少年培训的参与度下降 针对部门、职业、公司规模和区域的培训公司数和培训率随着时间的推移而下降

表A-1: 重要统计数据概览 (第二部分)

统计数据	教育培训综合报告(iABE)	截至9月30日, BIBB对新签订的培训合同的统计数据	截至9月30日, 联邦就业局的培训市场统计数据	职业培训统计数据中的培训受训者数据 (截至12月31日的调查)	职业学校统计数据	BA就业统计服务文件中的就业统计资料 (截至12月31日)
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 过渡区的变化情况 ▶ 培训教育中较弱的青少年 ▶ 学院化 		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 截至9月30日仍在寻求替代方案和仍在寻求无替代方案的 (“未安置的”) 其他前申请人 ▶ 公司内部和外部培训名额, 仍空缺的公司内部培训名额 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 针对职业的细分 ▶ 职业结构变化 ▶ 等等 		
在数据报告中的使用	第A4章、第A6章	第A1章 ...	第A1章	第A5.1至A5.8章	第A6章	第A7.1章
网络资料	https://www.bibb.de/iabe	https://www.bibb.de/naa309	https://www.statistik.arbeitsagentur.de	https://www.bibb.de/dazubi	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/_inhalt.html	https://www.bibb.de/de/9673.php



A 1 目前培训市场的资产负债表

要描述培训市场的发展，我们经常需要借用好几个指标。究其原因，除其他外，正是因为这些指标在教育政策方面部分地存在着相互矛盾。例如从计算上来看，青少年角度上的可选择的供应是不可能实现的，同时也不能保证有更多培训名额可被填满。因为作为对青少年有利的供应情况的指标，高的供需比不可避免地较高的空缺培训名额配额同时存在，反之亦然。

因此，在A1.1章里对各种指标进行了研究：

- ▶ **A1.1.1章** 专于研究供需关系的发展以及作为市场情况指标的供需比。
- ▶ **A1.1.2章** 提出了空缺的培训名额数和配额、无效需求的进展情况（作为成功参与市场的指标），并说明了培训市场上匹配问题的范围和原因。
- ▶ **A1.1.3章** 则将内容扩大到所有机构所记录的对培训感兴趣的人的总数以及他们进入双元制职业培训和培训的比率（并将此作为对双元制职业培训兴趣（至少是暂时感兴趣）的青少年的充分利用程度的指标之一）。
- ▶ **A1.1.4章** 则关注于所谓第五季度的转介业务的结果。

新签订的培训合同数据的变化作为成功参与市场的一个指标，是下面A1.2章的主题。

E

培训市场资产负债表中使用的概念

在培训市场平衡表中，“培训名额”和“提供的培训名额”不是同义词，“培训名额申请人”、“培训名额需求者”和“培训名额寻求者”也不是同义词。

“职业培训名额”和“培训名额申请者”这两个

术语来源于BA的培训市场统计，这两个概念包括了那些在指导和安置服务部门登记的空缺职位和申请者。无论是联邦劳动服务局（AA）、联合机构中的就业中心（JC gE）还是单独的市政赞助的就业中心（JC zkT），都应当提供中介支持。培训职位的申请人只有在其个人是否适合所需的培训职业得到确认或参加职业培训的先决条件得到满足时才可以登记。

对最终合并资产负债表起决定性作用的一年的**培训名额供应**，它包括了BIBB在其调查中所记录的截至9月30日的新签订的培训合同（即成功填补的供应职位），以及在报告年度内向就业服务局提供的截至9月30日的截止日期时还尚未填补的在BA注册的公司内职业培训名额（即无效的、空缺的供应职位）。

对**培训名额的需求**对最终的总体平衡状况起着决定性作用。这一培训需求总数包括了那些对培训感兴趣的年轻人，他们有的已经签订了新的培训合同，因此在9月30日的调查中被记录在BIBB的调查中（成功需求），或者属于截至9月30日仍在寻找培训名额的培训申请人群体（失败需求）。

扩展的供需比（eANR）表明了每100个寻求培训名额的人有多少个培训名额。

“扩展”是指与以前的计算方法不同，所有在截止日期时还仍在寻求培训名额的、已在指导中介服务机构登记的培训名额申请人都被列入未成功的培训名额申请人中。在早期的计算中，只考虑了那些仍在寻找培训名额的申请人，以及那些不能或不愿意寻找临时的临时解决方案（如工作、部分合格的学习）的申请人。新的计算方法可以避免把那些仍在寻找培训名额的青少年排除在培训名额（未成功）需求的记录之外，因为其正在寻找两者之一的过渡性选择，这无疑是可取的。因此，与传统的计算形式相比，eANR也提供了一个更真实的供需关系图。在表A1.1.1-1互联网（按西德和东德区分）和表A1.1.1-2互联网（按16个联邦州区分）中可以看到两种变体的ANR计算与2009年至2020年的时间序列数据的比较情况。

在报告年度内决定选择其他方式（如重新入学、学习、有酬就业、职业准备措施），且在9月30日时已不再寻找培训名额，或暂时不再寻找培训名额的已注册培训名额的申请人，一般不被计入寻求培训名额者（即使他们因申请不成功而寻求这种替代方式也不计算在内）。但他们仍被计入对培训感兴趣的人。这一群体包括所有在机

构注册的青年和年轻的成年人，他们在报告年度至少暂时有兴趣参加二元制职业培训和培训，并且已在主管机构登记了他们的培训关系。或如果他们最终没有参加培训，他们会在指导和安置服务机构将其登记为培训名额申请人的情况下，来确定自己是否适合参加培训。

4700个，总数达到532100个；培训需求名额则将增加8000个，总数达到553700个（参见2021年BIBB数据报告，第A2章）。值得注意的是，尽管离校人数增加，但培训需求仍在上一年大幅猛跌后再次下降，与预测的情况恰恰相反。所以我们无法准确估计培训名额需求的下降有多少是受对培训兴趣的实际下降影响，又有多少培训名额需求的下降可以解释为BA减少了安置活动或职业指导措施的受限所致。

A

A 1.1 培训市场的发展情况

A 1.1.1 供应和需求，即供需关系

在2021报告年度，新冠疫情对德国培训情况的影响也很明显。尽管在二元制职业培训框架内提供的培训名额在上一年大幅下降后再次有所回升，上升了1.7%，达到536200个³，但仍明显低于新冠疫情爆发前2019年的水平（578200个）。另一方面，对培训名额的需求再次下降了0.9%，至540900个。而在2019年，共有598800名青少年向BA申请培训名额。与本报告年度相比，寻找培训名额的人数增加了57900人或上升了9.7%，参见表A1.1.1-3。⁴

从培训名额供求的长期变化来看，供应和需求的下降显然只能部分归因于新冠疫情及其限制措施（参见表A1.1.1-3）。随着近年来离校人数的下降（参见表A1.1.1-4），对培训兴趣的下降和空缺培训名额的上升，培训市场在新冠疫情爆发之前就已经呈现出下降的特点。在此背景下，“培训系统计量经济学预测和模拟模型”（PROSIMA）在2019年春季对2020年培训年进行的点估计也预计到了供需方面的下降，因此新签订的培训合同数量也在下降（参见2020年BIBB数据报告，第A2章）。对于过去的2021培训年而言，PROSIMA的点估计曾预测市场双方都会有轻微的复苏，特别是由于自2016年以来学校毕业生的数量首次增加。模型预测，所提供的培训名额将增加

³ 文中的整数均被四舍五入成100的倍数。更精确的数值可以在表格中找到。但出于数据保护规定，此处所有与BIBB调查有关的截至9月30日的整数都被四舍五入为3的倍数。

⁴ 表A1.1.1-1互联网中列出了按西德和东德分列的供应和需求数目，以及2009年至2021年的发展情况。表A1.1.1-2互联网中列出了各州的相应差异。关于职业介绍所层面的所有市场指标特征的表格介绍，见Oeynhausen等人2021年的著作。

表A1.1.1-3: 2011年至2021年德国的供需发展情况 (截至9月30日)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021年与2020年对比	
												绝对值	比例: %
培训名额供应¹	599,868	585,333	564,261	561,651	563,838	563,832	572,274	589,068	578,175	527,433	536,238	+8,805	+1.7
▶ 主要由政府出资 ²	30,459	25,905	21,681	20,394	18,864	17,550	15,879	14,883	14,367	14,889	16,512	+1,623	+10.9
▶ 企业内部 ³	569,406	559,428	542,580	541,257	544,974	546,282	556,395	574,185	563,808	512,544	519,726	+7,182	+1.4
培训名额需求⁴	641,796	627,378	613,284	604,590	603,198	600,876	603,510	610,032	598,758	545,721	540,882	-4,839	-0.9
▶ 男性	377,457	369,267	362,877	360,390	362,022	364,107	375,168	384,921	379,215	346,620	344,592	-2,028	-0.6
▶ 女性	264,342	258,111	250,407	244,200	241,173	236,769	228,339	225,111	219,531	199,053	196,134	-2,919	-1.5
▶ 具有普通中学毕业 (估计)	201,822	190,671	178,440	168,342	160,512	152,022	148,413	151,635	148,362	135,624	134,658	-966	-0.7
▶ 具有中及以上学历 (估计)	268,314	262,752	256,449	255,102	253,479	251,268	247,632	246,837	241,023	222,326	220,259	-2,067	-0.9
▶ 具有大学入学资格 (估计)	147,522	151,128	155,358	158,307	166,437	171,306	174,132	176,559	174,993	158,256	156,419	-1,837	-1.2
▶ 难民 ⁵	-	-	-	-	-	5,667	14,710	21,461	20,435	17,212	16,280	-932	-5.4
供需比 (eANR) ⁶	93.5	93.3	92.0	92.9	93.5	93.8	94.8	96.6	96.6	96.6	99.1	+2.5	,
▶ 企业内部供需比 ⁷	88.7	89.2	88.5	89.5	90.3	90.9	92.2	94.1	94.2	93.9	96.1	+2.2	,

1 新签订的培训合同数加上截至2009年9月30日在BA登记的空缺培训名额数。2 (至少) 在培训的第一年。

3 培训名额数减去主要在政府资助下培训产生的新签订合同数。

4 新签订的培训合同, 加上截至9月30日在联邦就业局登记为申请人但仍在寻找培训名额的人员。5 只有在截止日期前最终获得培训名额或正在寻找培训名额的注册培训申请人。

6 为每100名培训名额申请人所提供的培训名额数。

7 为每100名寻求培训名额的人所提供的公司内培训名额数。

备注: 根据数据保护条例的实施要求, 所有与BIBB对新签订的培训合同的调查有关的整数都被四舍五入为3的倍数。

数据来源: 联邦职业培训研究所截至9月30日的调查数据; 联邦就业局截至9月30日的培训市场统计

(为编写职业培训报告所进行的特别评估); 联邦职业培训研究所的计算结果

表A1.1.1-4: 2010年至2021年离校生和毕业生人数的发展情况 (2021年估计数)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (估计)	2021年至2010年(估计)	
													绝对值	比例: %
来自普通教育学校	865,316	882,913	868,790	895,334	850,721	846,312	855,611	831,807	812,205	800,772	749,946	767,003	-98,313	-11.4%
没有普通中学毕业证书	53,058	49,560	47,648	46,295	46,950	47,435	49,193	52,680	53,598	52,833	45,072	45,719	-7,339	-13.8%
初中学历	179,753	168,660	157,498	151,314	146,649	139,948	139,243	134,389	133,515	132,429	123,687	123,701	-56,052	-31.2%
有中级学历	350,856	339,758	344,527	377,364	375,791	370,094	369,230	356,812	341,640	337,578	333,039	333,867	-16,989	-4.8%
有高等技术学院入学资格	13,455	13,769	13,945	1,068	841	973	778	628	900	624	912	777	-12,678	-94.2%
有普通大学入学资格	268,194	311,166	305,172	319,293	280,490	287,862	297,167	287,298	282,552	277,308	247,236	262,938	-5,256	-2.0%
来自(部分合格的)职业学校	389,293	369,380	355,368	338,330	338,001	344,496	354,830	369,424	373,851	350,133	334,095	336,538	-52,755	-13.6%
职业准备年	48,876	45,141	41,982	42,024	41,970	45,582	67,080	84,537	88,122	77,826	71,145	70,010	+21,134	+43.2%
全日制学校的基本职业培训年	31,023	29,676	26,421	25,272	26,220	27,774	5,292	5,238	4,944	4,725	4,665	3,569	-27,454	-88.5%
(部分合格的)职业学校	187,465	172,784	161,262	150,404	149,199	146,292	154,652	151,639	153,195	147,891	146,742	151,459	-36,006	-19.2%
商业文理高中	49,836	50,202	52,818	53,307	54,621	57,495	60,057	61,437	61,035	58,278	55,770	55,012	+5,176	+10.4%
职业高中	72,093	71,577	72,885	67,323	65,991	67,353	67,749	66,573	66,555	61,413	55,773	56,489	-15,604	-21.6%

备注: 这里给出的数字是基于联邦统计局2010年至2020年收集数据的实际数字; 2021年的数字是在德意志联邦共和国各州教育和文化事务部长常务会议预测帮助下, 考虑到最近的实际数字(2020年)从而估算所得(参见德意志联邦共和国各州教育和文化事务部长常务会议2021), 并假设2020年和2021年之间的相对变化率将与KMK预测中的预期一致。

从2014年起, 联邦统计局将学校部分的学费作为“中级文凭”下的一个单独篇章在主题系列11, 系列1中进行报告。此处没有列出这些数据。来自(部分合格)职业学校的毕业生: 职业学校的毕业生, 以及没有完全合格的职业教育课程的毕业生。

职业准备年的大幅增长与年轻难民的移民有关。全日制学校基础职业培训的急剧下降是出于制度原因; 从2015/2016学年开始, 北威州将不再提供这类培训。

数据来源: 联邦统计局, 教育及文化, 专题11, 系列11, 系列1(普通教育学校)及系列2(职业学校),

2010/2011学年至2020/2021学年; 联邦职业培训研究所的计算结果

需求：根据个人特征进行区分供需比

近年来，人们对培训名额的需求在其特征结构上发生了变化。据2011年以来对培训名额的需求数据，女性申请者的数量下降的比例超过了男性申请者的下降比例。自2011年以来，女性申请者的数量减少了68200人，下降25.8%，至196100人（与前一年相比：减少2,900人，下降1.5%）。就年轻男性而言，在过去十年中，某些情况下的需求甚至有所增加。相比之下，从2011年（377500人）到2021年（344600人）的下降幅度并不明显，减少了32900人，下降8.7%（参见表A1.1.1-3）。相对份额的变化更清楚地说明了年轻女性在培训名额总需求中的下降：年轻女性的比例从2011年的41.2%下降到2021报告年度的36.3%，下降约五个百分比。相反，年轻男性的比例从2011年的58.8%上升到63.7%，增加了5个百分点。

另一方面，这些年来需求的特点是由于人口统计上的离校生人数的下降和追求更高学历的趋势，使得以前的学校教育平均水平急剧上升。2011年时，每100名具有高等教育入学资格的申请人对应有137名初中学历的申请人，而到了2021年则只对应有86名持有初中学历的申请人。因此持有高等教育入学资格的申请人数量也再次超过了初中学历的申请人数量⁵，参见图A1.1.1-3。

虽然难民中培训名额申请者人数的上升使得2017年和2018年的培训名额需求略有增加，但2021年的难民培训申请者只有16300人（与2020年相比减少900人，下降5.4%）。⁶

⁵ 由于BIBB对新签订的培训合同的调查没有记录培训受训者以前的学校教育情况，因此只能借助DAZUBI-BIBB的“受训者数据库”，根据联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据）来估测按学校毕业证书分类的需求。为此，截至12月31日记录的新签订的培训合同在各种离校资格中的相对分布，被投射到截至9月30日的调查中的当前新完成的数字上。结合BA培训市场统计的数据（其中包含关于离校资格的差异化信息），然后计算出对离校资格的需求。

⁶ 此处只统计了登记为培训名额申请人并进入培训机构的难民或在截止日期之前仍在寻找培训名额的难民。2020年，在BA登记的难民移民申请人总数为31100人（与去年相比，减少2,100人或下降6.3%）（参见联邦劳动局2021a）。

由于全国范围内提供的培训名额与前一年相比再次略有增加，而对培训名额的需求同时略有下降，两个变量之间的比率（eANR=扩展的供需比）发生了变化，这一变化对寻找培训名额的人是有利的。在2021报告年度，每100个寻找培训名额的人能获得99.1个培训名额。供需比从上一年度的96.6上升到99.1，是自2007年首次计算该指标以来的新高。从青少年的角度来看，这种变化无疑是积极的，因为他们在竞争现有的培训名额时，申请者较少，至少在统计数据上看来是如此。但这一积极变化也无法掩盖这一事实：在培训市场上，许多培训职业的青少年仍然面临着培训名额的供应问题（参见表A1.1.1-3）。

然而，与往年一样，联邦各州之间存在着巨大的差异。2021年eANR值最高的联邦州仍然是巴伐利亚。在这里，每100个需求者有111.3个职位供应（2020年：110.4）。同样，图林根州的eANRs是110.0（2020年：107.8）、梅克伦堡-前波莫瑞州的eANR是108.5（2020年：106.1）、萨克森-安哈尔特州的eANR是103.7（2020年：101.5），这些数值都高于平均值。柏林的eANR是82.8（2020年：84.4），汉堡的eANR是89.0（2020年：89.4），不来梅的eANR是91.6（2020年：89.3）（参见表A1.1.1-5），都低于平均值。

培训市场状况的地区差异在就业机构区一级甚至比在州一级更加明显。从需求方的角度来看，德国南部和东德的许多职业介绍所辖区的培训市场情况明显比北部和西德地区更好。在巴伐利亚州的魏登（134.7）、施万多夫（128.1）、德根多夫（127.1）、帕绍（126.0）、雷根斯堡（121.5）和图林根州的阿尔滕堡-格拉（122.5）等职业介绍所辖区，2021年的eANR达到了超过120的高峰值。在其他总共22个职业介绍所辖区，每100名申请人至少有110个培训名额。这些地区位于巴伐利亚、巴登-符腾堡、萨克森、萨克森-安哈尔特和图林根。与2020年相比，2021年eANR低于90的地区数量明显下降，从39个下降到21个。2021年没有一个地区对每100个培训需求的供应低于80。

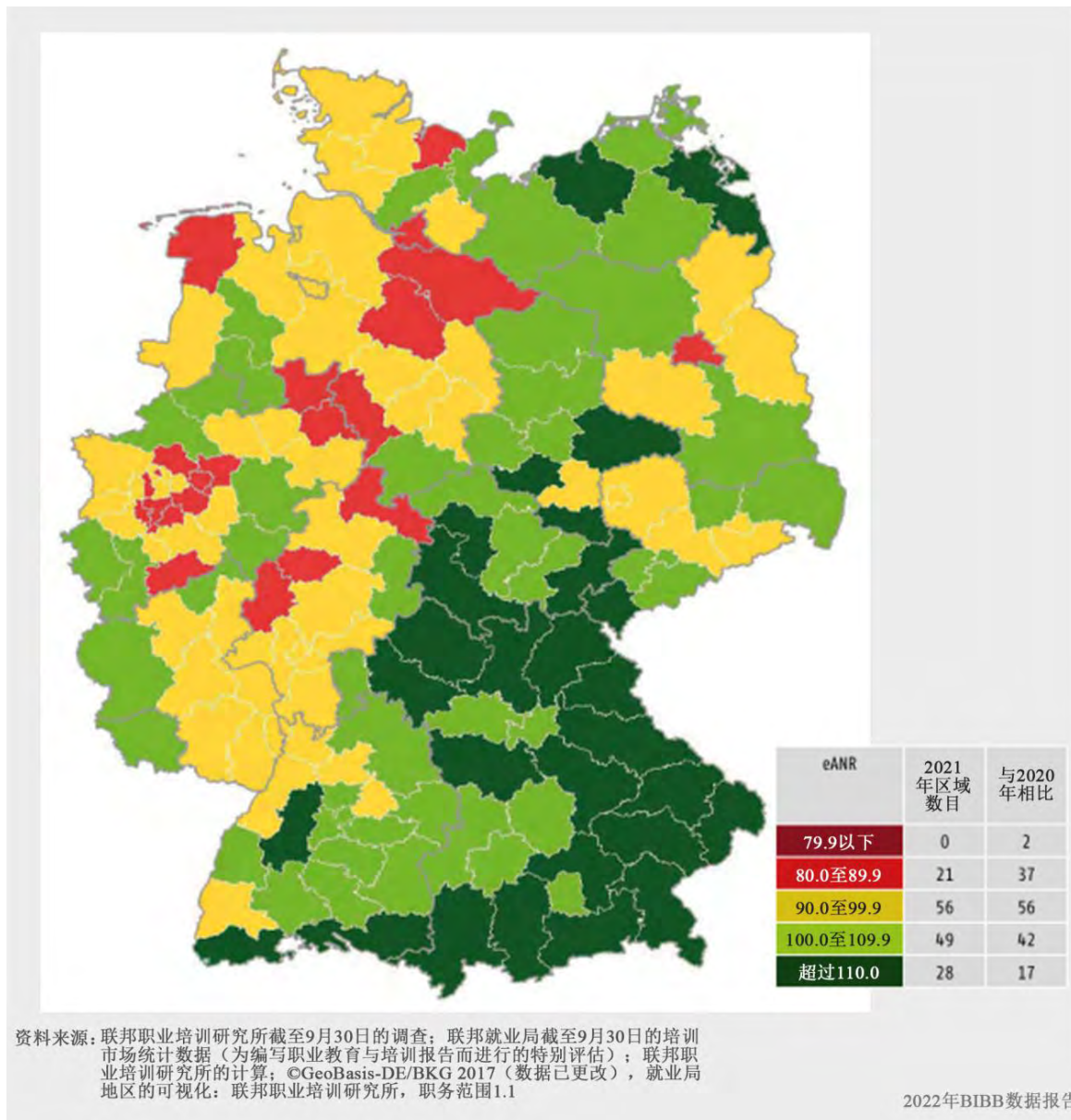
德国西部	401,313	389,292	12,021	427,664	52,204	356,201	162,128	45.5	55,878	15.7	37,939	17,939	595,386	67.4	453,516	441,495	11.8	419,253	457,191	12.2	108.2	99.2	76.2	144.5
德国东部	71,751	67,260	4,491	83,479	10,956	76,789	37,247	48.5	11,740	15.3	5,225	6,515	111,291	64.5	82,707	78,216	14.0	78,264	83,490	14.1	105.7	99.1	74.3	197.0
德国 ¹	473,064	456,552	16,512	511,282	63,176	433,543	199,547	46.0	67,818	15.6	43,204	24,614	707,058	66.9	536,238	519,726	12.2	497,676	540,882	12.5	107.7	99.1	75.8	152.4

¹ 德国的西部和东部总数的偏差可能是由于区域性的不可分类的数据造成的。

注：在法律数据保护规定的背景下，所有与BIBB对于新签订的培训合同调查数据有关的整数都被四舍五入为3的倍数。

数据来源：联邦职业培训研究所截至9月30日的调查；联邦就业局对职业培训报告的特别评估；联邦职业培训研究所对的计算结果

图A1.1.1-1: 2021年职业介绍所辖区的供需比 (eANR)。



A1

但雷克林豪森 (82.3)、基尔 (82.4)、柏林 (82.8)、哈默恩 (82.9) 以及德特莫尔德 (83.9) 的eANR低于85 (见图A1.1.1-1)。

A 1.1.2 无效的的市场参与和匹配问题

空缺的培训职位供应

在过去的2020报告年度, 空缺的公司内部培训名额总数和空缺的公司内部培训名额与所有公司内部培训名额的比例都大幅上升。在目前的2021报告年度, 这两个比率都再次上升, 因此达到了2010年以来的新

高 (参见表A1.1.2-1)。空缺的培训名额从2019年的53100个上升到2020年的59900个, 并在2021年达到63200个。这相当于总共增加了10000个职位, 上升了18.9%。空缺的培训名额与所有公司内部培训名额的比例相应地从2019报告年度的9.4%上升到2020年的11.7%和2021年的12.2%。

无效的的培训名额需求

所以, 虽然企业的分配问题在2021年再次大幅严峻化, 但从青少年的角度而言, 供应情况已经有所改善。截至9月30日, 在2020年比2019年增加了4500人之后, 仍在寻找培训名额的申请者人数2021年比2020

年又大幅下降了10400个名额，降低了13.3%，至67800（参见表A1.1.2-1）。这是2010年以来的新低。

仍在寻找培训名额的青少年与培训名额总需求的比例也从2020报告年度的14.3%下降到2021年的12.5%；仅比2011年和2012年的数值略低。

匹配问题

在报告年度2021，未利用的培训合同潜力为E 63200，这是由63200个未填补的培训名额造成的，同时又面对着67800个仍在寻找培训名额的培训寻求者。



未使用的培训合同潜力

未使用的培训合同潜力总是与培训市场双方登记的较小数量的失败参与率一样高（因为这些失败的参与中的每一个都被市场另一方的至少一个同样失败的参与所抵消。因此从数量上看，仍可能引导出市场参与中每一份成功签订合同的潜力）。

表A1.1.2-1：2010年至2021年德国无效的市场参与（截至9月30日）

年份	空缺无人的培训职位		仍在寻找培训名额	
	绝对值	相对于公司内部提供的培训名额（%）而言	绝对值	与培训名额的需求相比（%）。
2010	19,898	3.7	80,456	12.6
2011	30,487	5.4	72,417	11.3
2012	34,075	6.1	76,119	12.1
2013	34,720	6.4	83,742	13.7
2014	38,449	7.1	81,388	13.5
2015	41,678	7.6	81,037	13.4
2016	43,561	8	80,603	13.4
2017	48,984	8.8	80,221	13.3
2018	57,656	10	78,619	12.9
2019	53,137	9.4	73,721	12.3
2020	59,948	11.7	78,237	14.3
2021	63,176	12.2	67,818	12.5
2021年与2020年对比	+3,228	0.5个百分点	-10,419	-1.8个百分点
	6.1%		-14.1%	

资料来源：联邦职业教育研究所截至9月30日的调查；联邦就业局截至9月30日的培训市场统计数据（为编写职业教育报告所进行的特别评估）；2021年联邦职业教育研究所的计算结果
联邦职业培训研究所的估算。

2022年BIBB数据报告

与未使用的合同潜力E相比，市场参与人数较多的一方在多大程度上优于参与人数较少的一方也与确定匹配问题E有关。可以从概念上区分匹配问题和分配问题（有许多空缺的培训名额，但很少有未成功找到职位的求职青年）或供应问题（有许多

未成功找到职位的求职者，但很少有空缺无人的培训名额）（参见Matthes/Ulrich 2015），如果截至9月30日资产负债表日时，还有相对较多的空缺培训名额和相对较多的未成功找到职位的求职青年，就说明存在着匹配问题。



匹配问题

从数量上看，匹配问题的范围大小可以通过乘以培训市场两端未成功找到培训职位的申请人的相对比例来描述。“匹配问题指数”（IP）的计算方法是用公司内部培训场所供应中空缺的培训名额百分比与需求职业培训名额且仍在寻找的申请人百分比相乘。

因此，这一数值范围可以从 $0\% \times 0\% = 0$ （完全没有匹配问题，因为没有任何报告的空缺还仍然没有人占用，也没有申请人在报告年度结束时仍在寻找培训位置）到唯一数学上存在但实际上几乎不可能的数值 $100\% \times 100\% = 10000$ （所有报告的空缺仍然空缺无人，所有需求培训的申请人在报告年度结束时仍在寻找培训名额）。

乘法计算确保了，即使存在大量的人员配置问题但只要没有供应问题（在极端情况下，即 $100\% \times 0\% = 0$ ），指标也不会显示出任何匹配问题，反之，如果没有人员配置问题但供应问题很大（在极端情况下，即 $0\% \times 100\% = 0$ ），指标也不会显示出任何配置问题。

由于仍在寻找培训名额的青少年在培训名额总需求中的份额大幅减少（参见表A1.1.2-1），2021年的匹配问题与上一年相比有所缓解，尽管空缺的企业内培训名额在所有企业内培训名额中的份额再次上升。2021年的“匹配问题指数”为152.4，但东德的指数仍然明显高于西德。

如果我们看一下就业局地区E的供应和匹配问题，就会发现培训市场也存在着相当大的地区差异。图A1.1.2-1显示，在培训年结束时，在配置问题特别严重的地区，仍

在寻找培训名额的寻求者往往相当少。相反，在供应问题特别严重的地区，年底时只有少数空缺的培训名额。虽然配置或供应问题在许多地区占主导地位，但也有一些地区同时受到配置和供应问题的影响，程度均超过平均水平。2021年，这些地区包括波茨坦（IP=376.0）、格赖夫斯瓦尔德（IP=370.8）和科特布斯（IP=361.0）的联邦劳动服务局辖区。



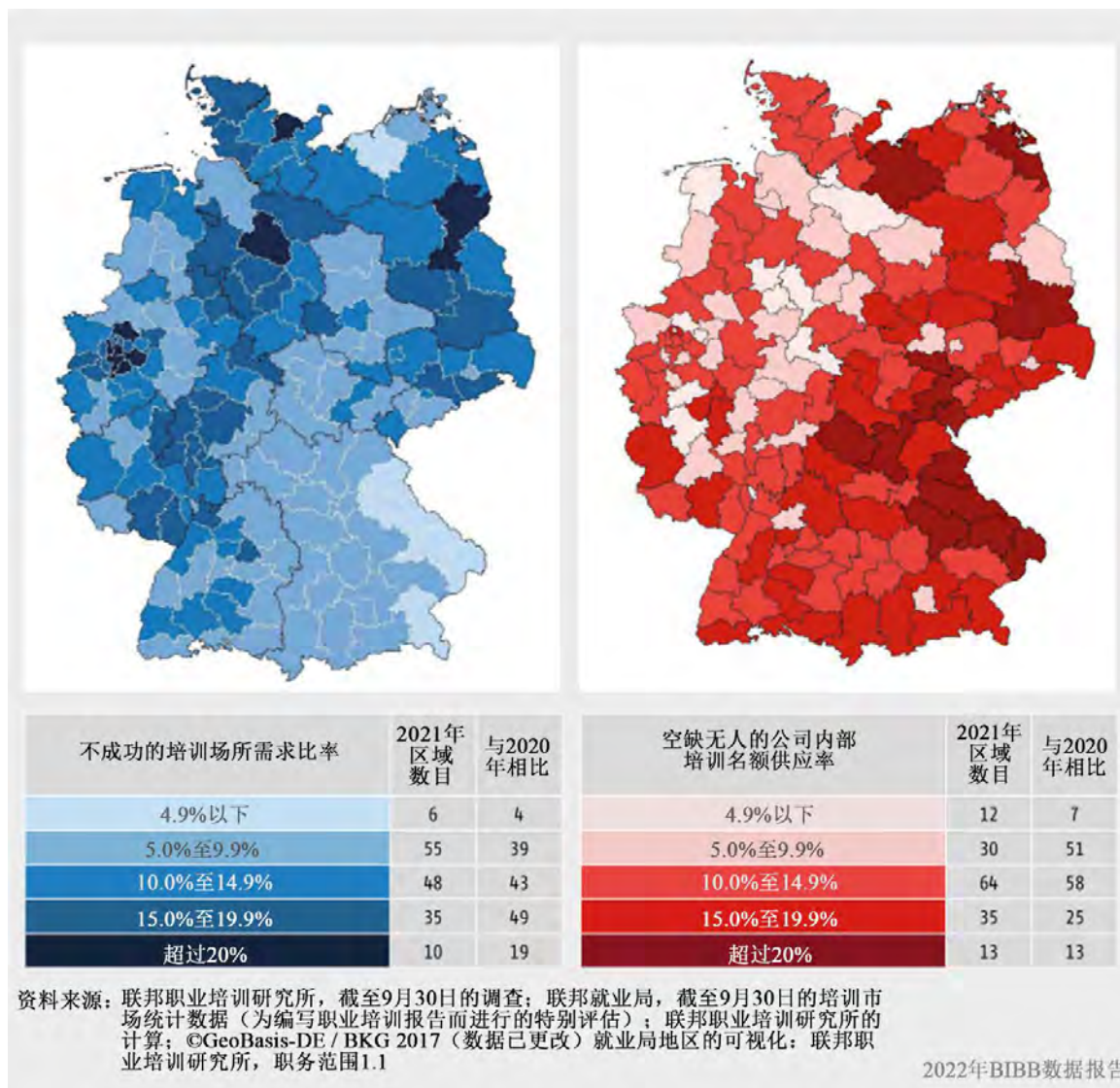
区域培训市场差异

官方报告的供需比并不足以反映出区域层面的原始地方条件，而是反映了青少年（成功）流动所形成的市场状况。

因为对培训名额的成功获得数与当地公司签订的新培训合同数是相等的。这意味着，来自国外的青少年也包括在这一数字中。而相反的是，德国本地的青少年如果与国外的公司签订培训合同，则不被包括在内。原始的当地市场情况（“此前”的流动性）和流动性驱动下的市场情况之间有时存在相当大的差异（参见Matthes/Ulrich 2018；Herzer/Ulrich 2020；第A8.2.1章）。

与成功满足的需求相比，即使当地的青少年可能完全在本地区以外的地方申请培训名额，但未成功满足的培训名额需求也仍然完全是根据居住地来衡量的。各地所提供的培训名额，无论是否空缺，也只包括与当地有关的培训名额。

图A1.1.2-1: 2021年各地区无效市场参与的比例（职业介绍所辖区）



除了区域市场的不平衡，各种培训职业的人员配置和供应问题也存在特异性。与往年一样，2021年，餐饮业、食品业和清洁业范畴里的职业受到了较严重的人员问题影响，而供应问题往往存在于媒体职业和商业部门的部分领域（参见表A1.1.2-2）。

图A1.1.2-2显示了培训机构对培训名额的预期（最低）离校学历与注册申请人的实际离校学历之间的巨大差异。以初中学历作

为最低预期毕业证书的培训名额明显超过了拥有初中学历的申请人数。空缺的培训名额的数量明显比申请这种学历水平的人多一倍以上。大学入学考试和专科入学考试的情况则相反。这类申请人的数量明显超过了具有相应预期学历水平的空缺培训名额的数量。只有在“中级学历”的情况下，二者才是平衡的。

表A1.1.2-2: 2021年存在人员配置和供应问题的部分职业的培训市场情况

	新签订的培训合同		企业内供应		培训位置需求		(企业内)供需关系	不成功的市场参与者的份额(用百分比表示)。	
	共计	企业外的	共计	截至9月30日空缺的	共计	截至9月30日仍在寻求的		公司供应中空缺的培训名额比例	仍在寻找培训名额的需求比例
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9
存在人员配置问题的职业	绝对值	绝对值	Sp.1-Sp.2+Sp.4	绝对值	Sp.1+Sp.6	绝对值	Sp.3/Sp.5	Sp.4/ Sp.3	Sp.6/Sp.5
食品贸易专业销售人员	4,368	72	7,887	3,591	4,572	204	172.5	45.5	4.5
餐饮业专业人员	1,944	42	3,444	1,542	2,097	153	164.2	44.8	7.3
屠宰工人	1,251	30	2,136	915	1,308	57	163.3	42.8	4.4
水管工人	393	0	642	249	399	6	160.9	38.8	1.5
快递、速递和邮政服务的专业人员	603	3	945	345	681	78	138.8	36.5	11.5
酒店员工	237	0	372	135	282	45	131.9	36.3	16.0
混凝土工匠	660	15	969	324	678	18	142.9	33.4	2.7
家具、厨房和搬运服务专员	540	9	780	249	561	21	139.0	31.9	3.7
脚手架工人	444	3	636	195	468	24	135.9	30.7	5.1
石匠和石雕师	336	3	480	147	360	24	133.3	30.6	6.7
系统餐饮业专业人员	1,386	3	1,983	600	1,434	48	138.3	30.3	3.3
铺地工人	249	6	348	105	288	39	120.8	30.2	13.5
卷帘和防晒机电一体化技术员	213	3	300	90	222	9	135.1	30.0	4.1
面包师	2,022	45	2,808	831	2,175	153	129.1	29.6	7.0
助听器声学师	1,059	6	1,488	435	1,107	48	134.4	29.2	4.3
餐饮业的熟练工	1,620	162	2,058	600	1,752	132	117.5	29.2	7.5
存在供应问题的行业									
动物园管理人	684	24	675	15	1,239	555	54.5	2.2	44.8
视觉市场营销设计师	417	6	426	15	738	321	57.7	3.5	43.5
图像和声音媒体设计师	804	6	831	33	1,407	603	59.1	4.0	42.9
数字和平面媒体设计师	2,262	105	2,262	105	3,363	1,101	67.3	4.6	32.7
体育和健身用品商	1,161	36	1,449	324	1,680	519	86.3	22.4	30.9
殡仪馆工作人员	297	6	306	15	423	126	72.3	4.9	29.8
生物实验室技术员	453	0	465	12	612	159	76.0	2.6	26.0
媒体和信息服务专员	510	3	522	15	681	171	76.7	2.9	25.1
IT系统电子工程师	1,449	36	1,575	162	1,899	450	82.9	10.3	23.7
保卫和安全专业人士	1,212	3	1,356	147	1,575	363	86.1	10.8	23.0
汽车油漆工	1,896	108	1,968	180	2,460	564	80.0	9.1	22.9
劳动力市场服务专员	699	0	735	36	900	201	81.7	4.9	22.3
书商	438	3	450	15	561	123	80.2	3.3	21.9
仓管专员	5,709	819	5,361	471	7,266	1,557	73.8	8.8	21.4
花卉商	879	51	936	108	1,113	234	84.1	11.5	21.0
房地产经纪入	3,141	12	3,216	87	3,966	825	81.1	2.7	20.8

A1

这里只列出了双元制（BBiG/HwO）中的须经培训的职业，这些职业在2021年至少提供了300个公司内培训名额，并且未在公司外提供较大比例的培训。

注：由于数据保护规定，截至9月30日的所有与BIBB调查有关的整数都被四舍五入为3的倍数。

数据来源：联邦职业培训研究所截至9月30日的调查；联邦就业局截至9月30日的培训市场统计数据，源自联邦职业培训研究所的计算

2022年BIBB数据报告

图A1.1.2-2: 2021年培训机构预期的（最低）学历和注册培训名额申请人的实际学历水平



早期的评估显示（参见图A1.1.2-2），公司内部培训职位空缺率与新签订职业培训合同的人员中最多只有初中学历的人员比例之间存在正相关关系（参见Oeynhausens等人2021年）。所以存在重大匹配问题的职业往往是公司将初中学历作为最低要求的职业。增加这些职业的吸引力仍然是对教育政策的一个核心挑战。

A 1.1.3 对培训感兴趣的人员

机构登记的对培训感兴趣的青少年的数量包括所有签署了培训合同或至少暂时在BA登记为培训名额申请人的青少年。⁷

- 除了在没有指导和安置服务的帮助下成功签订培训合同的青少年之外，⁸

⁷ 关于对职业培训感兴趣的人员和其他描述培训市场状况的变量的记录方法说明参见Matthes等人2015年，第44页及以下各页。

⁸ 这一数字的计算方法是取新签订的培训合同的数量与BA登记的最终参加培训的培训名额申请人的数量之间的差额。

- 在这些服务的帮助下参加了职业培训的申请人，以及
- 截至9月30日仍在寻找培训名额的申请人，
- 还有那些在截止日期前放弃培训的由BA登记的“其他前申请人”（参见联邦就业局，2021b），他们因此不被计入培训名额的正式需求人数中。

2020年对培训感兴趣的青少年总数大幅下降8.0%，至724300人之后，在2021报告年度，这一需求再次下降。与前一年相比，在机构注册的青少年中，登记对培训感兴趣的人减少了17300人，下降2.4%。这是自1992年以来的最低数字，当是首次可以计算出统一后的德国的全德培训市场数据。由于人口方面的原因，1990年代初的数据也确实很低，但是当时却可以预见另一次快速增长，然而今天的情况却不再如此了。

入学率或参与率（EQI）

与上一年（EQI=64.5%）相比，全国范围内对培训感兴趣并签订了新的培训合同（EQI）的人员比例上升了2.4个百分点^E，达到66.9%，与新冠疫情前的2019年（EQI=66.7%）处于相当的水平。与eANR一样，入学率也具有明显的地区差异性。2021年，巴伐利亚（EQI=75.4%）、图林根（74.3%）和汉堡（72.5%）的入学率特别高，而柏林（51.8%）和勃兰登堡（60.2%）等地的入学率低于平均水平，参见表A1.1.1-5）。

E

入学率或参与率（EQI）

对培训感兴趣的人签订新的培训合同的比率，被称为对培训感兴趣的人的入学率（EQI）或参与率。该比率反映了在对应报告年度至少暂时对职业培训感兴趣的青少年成功参与职业培训的程度。

不同职业介绍所的辖区之间存在更大的差异。2021年的统计结果遍布于从罗斯托克地区（85.2%）、施万多夫地区（82.7%）和帕绍地区（80.9%）的80%以上到雷克林豪森（53.0%）、柏林（51.8%）和奥伯豪森（48.0%）地区的50%左右。

放弃了提前安置愿望的对培训感兴趣的人员

机构记录的对培训感兴趣的人员数目与官方对培训名额的需求数目是不一致的，因为它还包括了那些在截止日期前放弃了BA登记的安置愿望的的培训名额申请人（在BA的培训市场统计中列为“其他前申请人”）。2021年，这一群体人数为166200人；因而他们占全国所有对培训感兴趣的707100人的23.5%。如表A1.1.3-1所示，在这166200人中，58900人留在教育系统继续学习，25800人就业，4700人从事非营利或社会服务。另有76700人没有提供任何有关其去向的细节。自2016年以来，BA统计能够提供来自劳动力市场统计的失业信息。所以截至2021年9月30日，在没有安置令的

申请人中，有20400人登记为失业者，去向不明。然而从BA/BIBB申请人的调查中可以得知，在所有未知去向的申请人中，通常只有一小部分人在接受完全合格的培训（在公司、中学、大学），而相对较多的人是失业或没有工作，或者只是打零工（参见A8.1章）。

对培训感兴趣并使用指导和中介服务的人

2021年，在BA注册的培训名额申请人总数为433500人，见表A1.1.3-2。因而2021年在BA注册的所有申请人在所有707100名机构注册的培训名额申请人中的比例为61.3%。这个数值可以粗略地解释为计算出的“收视率”，大致是因为对培训感兴趣的青少年总数不包括那些即使继续寻找培训名额未果也不向指导和中介服务机构寻求机构支持的青少年，因而这些青少年不会在任何地方被机构记录。

统计分析表明，过早放弃安置愿望的培训名额寻求者比例受培训市场情况影响。与寻求培训名额的人数相比，提供的培训名额越多，“前申请人”的比例就越小（参见BIBB 2020年数据报告，第A1.1.3章）。为那些对培训感兴趣的人提供的培训名额越多（从青少年的角度看，供需比例高），“前申请人”的比例就越小（参见同上）。相反，当对培训感兴趣的人提供的培训名额较少时，“前申请人”的比例就会上升（从青少年的角度看，供需比低）。

表A1.1.3-1: 2021年按联邦州划分的对培训感兴趣的人的去向情况

	德国	巴登-符腾堡	巴伐利亚	柏林	勃兰登堡	不来梅	汉堡	黑森	梅克伦堡-西波美拉尼亚	下萨克森	北莱茵-威斯特法伦	莱茵兰-普夫尔茨州	萨尔	萨克森	萨克森-安哈尔特州	石勒苏益格-荷尔斯泰因	图林根
对培训感兴趣的总人数	707,058	92,853	108,558	27,828	17,178	8,265	15,954	53,997	11,211	75,279	169,848	35,298	8,592	27,567	14,385	26,745	13,122
部分正式培训名额的需求	540,882	73,620	87,591	18,759	12,489	6,213	13,305	39,045	8,949	56,451	126,072	26,997	6,609	21,309	11,379	21,294	10,608
▶开始职业培训	473,064	65,973	81,897	14,427	10,335	5,316	11,559	33,177	8,067	48,645	107,265	23,388	5,988	18,876	10,290	18,099	9,756
▶继续寻找培训名额	67,818	7,646	5,693	4,333	2,153	897	1,744	5,867	880	70,804	18,806	3,608	620	2,434	1,088	3,193	852
▶截至9月30日时有备选方案	43,204	6,528	4,608	939	824	562	745	3,911	550	5,417	11,813	2,460	536	1,618	790	1,359	504
▶未提供数据	24,614	1,118	1,085	3,394	1,329	335	999	1,956	330	2,387	6,993	1,148	84	816	298	1,834	348
不属于正式培训名额需求的部分 (其他提前取消安置申请的前申请人)	166,178	19,232	20,967	9,070	4,690	2,053	2,650	14,952	2,262	18,829	43,775	9,302	1,982	6,256	3,008	5,453	2,516
▶继续留在教育系统中	58,884	7,930	10,228	2,239	1,238	502	782	5,058	548	6,052	15,328	2,594	582	2,351	987	1,547	875
▶学习	6,897	*	734	*	227	*	141	654	69	573	2,156	381	118	*	*	238	*
▶继续接受公司内的职业培训	3,771	440	564	218	89	78	*	303	38	308	1,026	232	*	128	63	109	41
▶继续接受公司外的职业培训	1,798	165	75	52	15	26	*	102	45	168	484	55	*	466	84	26	28
▶学校教育 (含BVJ和BGJ)	42,767	6,263	8,374	1,480	712	297	547	3,672	314	4,658	12,988	1,730	392	1,354	607	1,039	548
▶实习	601	*	95	*	17	*	*	*	*	26	122	49	9	11	*	*	*
▶支持措施 ¹	3,050	232	386	114	178	16	18	251	75	277	830	147	21	193	93	119	110
▶青少年的入门培训	349	23	*	*	11	*	*	26	*	26	109	26	4	18	*	18	*
▶有酬职业																	
▶社区/社会服务																	
▶无居留信息	25,847	3,028	2,918	1,226	812	354	440	2,083	375	3,071	6,858	1,417	271	975	500	1,006	474
▶其中于9月30日登记为失业人员的	4,746	861	555	156	122	43	73	389	104	418	978	299	29	328	115	171	105
	76,701	7,413	7,266	5,449	2,518	1,154	1,355	7,422	1,235	9,288	20,611	3,992	1,100	2,602	1,406	2,729	1,062
	20,383	1,746	1,582	1,806	683	432	350	1,603	418	2,933	5,325	971	380	785	455	615	298

¹ 包括职前培训措施、职前培训措施康复教学和其他措施。

注：根据数据保护条例的实施要求，所有与BIBB对新签订的培训合同的调查有关的整数都被四舍五入为3的倍数。

* 由于数据保护的原因，数值被屏蔽。

数据来源：联邦职业培训研究所截至9月30日的调查数据；联邦就业局截至9月30日的培训市场统计

(为编写职业培训报告所进行的特别评估)；联邦职业培训研究所的计算结果

目前培训市场的情况变化也符合这种关联性。与前一年相比，在联邦就业局注册的申请人比例从65.3%下降到61.3%，下降了4个百分点，而从青少年的角度来看，供需比从2020年的96.6变化到2021年的99.1，是有利的。

如果考虑到在培训市场平衡表的截止日期（9月30日）时新的培训年度已经过去了几个星期，而且如果申请人有可能不被录取，即在平衡表的截止日期之前的一段时间，他们必须及时寻求替代方案，那么这种关联性就是合理的。在开始这些替代方案（如重新上学）后，许多青少年显然认为完成这些替代方案是明智的，因此他们在截止日期前取消了留位请求，并将其培训愿望推迟到下一个培训年。他们赞成这种策略的另一个原因是在“第五季度”（即从10月1日至年底）的后培训业务中，他们能够获得培训名额的机会相对较低（参见A1.1.4章）。

然而过早放弃安置愿望的情况并不完全是由于培训市场的艰难现状和个人安置困难所造成的，在许多情况下也出于个人的自愿。对许多青少年来说，对二元制职业培训的兴趣与其他形式的培训（如学校的职业培训或大学学习）的竞争兴趣有关。对于那些拥有较高的学校教育水平，且对进一步的教育道路有更多选择的青少年来说情况更是如此。

因此总而言之，那些对培训感兴趣但过早放弃安置愿望的人群是一个非常异质的群体。如表A1.1.3-2所示，各类学历水平和年龄组在任何其他申请人群体（“已进入劳动力市场的申请人”、“截至9月30日有其他选择的申请人”、“未安置的申请人”）中的分布都不像在“其他前申请人”中那么广泛和均匀。

旧申请人

在2021报告年度，共有203200人，即46.9%的433500名注册培训名额申请人已经在比报告年度更早的一年离开学校。其中还有71600人是在上一年离开的学校，131600人

则更早离开学校（参见表A1.1.3-2）。与上一年相比，提前离校的人数有所下降，减少了7400人（下降3.5%），总数为203200。与2019年（221600人）相比，在更早年份离开学校的申请人总数减少了18400人，下降8.3%。但与此同时，这一群体在BA注册的培训名额申请人中的比例从2019年的43.3%上升到2021年的46.9%，增加了3.6个百分点。

即使这些申请人因为离校年份较早而被俗称为“旧申请人”，但也不能确定他们在早些年是否真的对职业教育名额感兴趣。因此，自2014年以来，BA培训市场的统计数据还包括职业教育场所的注册申请人的信息，这些申请人不仅在本报告年度寻求培训职位，而且在前几年也得到了职业介绍所或就业中心的支持^E。



往年与指导和安置服务联系的申请人

在解释前几年已经与指导和安置服务机构接触过的申请人的数字时，BA根据此人在前几年最后一次登记为申请人的时间，将其分类到不同的年份类别中。因此无法确定，例如在报告年度前一年最后一次注册的申请人在前几年是否也在BA的支持下寻找过培训名额。反之也不应该因为最后一次登记为申请人后有较长时间而得出结论，认为该人在整个期间一直在徒劳地寻找培训名额。

在2021年全国登记的433500名申请人中，有183200人（42.3%）在过去五个报告年度中至少有一个年度已经申请过培训名额，参见表A1.1.3-3。这比2020年减少了700人（下降0.4%）。尽管如此，以前报告年度的申请人在所有登记申请人中的比例再次上升（2020年：38.9%）。对那些过渡到培训阶段需要较长时间的青少年来说，他们与指导和安置服务部门保持联系的频率显然比前几年更高。

表A1.1.3-2: 报告年度2020/2021安置状况不同的申请人特征比较

	申请人总数		其中:									
			申请人流向		其他(过早放弃安置愿望的)前申请人		仍在寻找的申请人		其中:			
									截至9月30日有备选方案的申请人		未被安置的申请人	
	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
共计	433,543	100.0	199,547	100.0	166,178	100.0	67,818	100.0	43,204	100.0	24,614	100.0
性别												
男性	268,518	61.9	123,304	61.8	101,979	61.4	43,235	63.8	27,488	63.6	15,747	64.0
女性	164,986	38.1	76,227	38.2	64,187	38.6	24,572	36.2	15,708	36.4	8,864	36.0
年龄												
18岁以下	147,736	34.1	81,061	40.6	48,974	29.5	17,701	26.1	14,926	34.5	2,775	11.3
18至19岁	119,363	27.5	58,061	29.1	41,830	25.2	19,472	28.7	12,286	28.4	7,186	29.2
20至24岁	131,733	30.4	51,725	25.9	56,638	34.1	23,370	34.5	13,076	30.3	10,294	41.8
25岁及以上	34,708	8.0	8,697	4.4	18,736	11.3	7,275	10.7	2,916	6.7	4,359	17.7
国籍												
德国人	353,614	81.6	171,111	85.7	129,343	77.8	53,160	78.4	34,185	79.1	18,975	77.1
外籍	79,928	18.4	28,436	14.3	36,834	22.2	14,658	21.6	9,019	20.9	5,639	22.9
中学学历												
无中学学历	6,883	1.6	3,081	1.5	2,382	1.4	1,420	2.1	883	2.0	537	2.2
初中学历	121,951	28.1	53,770	26.9	47,767	28.7	20,414	30.1	12,969	30.0	7,445	30.2
实科中学学历	173,668	40.1	92,281	46.2	56,052	33.7	25,335	37.4	16,798	38.9	8,537	34.7
应用技术大学入学资格	56,062	12.9	20,946	10.5	25,683	15.5	9,433	13.9	6,162	14.3	3,271	13.3
普通高校入学资格	50,173	11.6	19,317	9.7	23,436	14.1	7,420	10.9	4,362	10.1	3,058	12.4
无信息	24,806	5.7	10,152	5.1	10,858	6.5	3,796	5.6	2,030	4.7	1,766	7.2
所读学校												
普通教育学校	203,884	47.0	114,880	57.6	63,212	38.0	25,792	38.0	15,443	35.7	10,349	42.0
职业教育学校	179,513	41.4	66,939	33.5	79,478	47.8	33,096	48.8	23,299	53.9	9,797	39.8
大学与学院	21,336	4.9	7,802	3.9	9,957	6.0	3,577	5.3	1,968	4.6	1,609	6.5
无信息	6,245	1.4	2,004	1.0	3,238	1.9	1,003	1.5	449	1.0	554	2.3
离开学校的年度												
报告年度内	226,784	52.3	112,447	56.4	81,251	48.9	33,086	48.8	25,498	59.0	7,588	30.8
去年	71,599	16.5	40,591	20.3	21,432	12.9	9,576	14.1	4,850	11.2	4,726	19.2
早年	131,589	30.4	45,528	22.8	61,401	36.9	24,660	36.4	12,663	29.3	11,997	48.7
无信息	3,571	0.8	981	0.5	1,727	1.0	496	0.7	193	0.4	303	1.2

数据来源: 联邦就业局, 为职业培训报告进行的特别评估;
联邦职业培训研究所的估算。

表A1.1.3-3: 根据当前报告年度之前最后一次寻找培训名额的情况区分的德国注册培训名额申请人

报告年度	共计		其中:							
			在过去五个报告年度中至少有一个报告年度登记的申请人		其中:					
					报告年度前一或两年		其中:			
							报告年度前一年		报告年度前两年	
绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	
2014	561,145	100	187,043	33.3	173,131	30.9	151,031	26.9	22,100	3.9
2015	550,910	100	185,485	33.7	171,186	31.1	148,745	27.0	22,441	4.1
2016	547,728	100	185,150	33.8	170,862	31.2	147,907	27.0	22,955	4.2
2017	547,824	100	183,727	33.5	169,875	31.0	147,664	27.0	22,211	4.1
2018	535,623	100	189,234	35.3	174,972	32.7	148,041	27.6	26,931	5.0
2019	511,799	100	186,820	36.5	170,074	33.2	143,424	28.0	26,650	5.2
2020	472,981	100	183,898	38.9	162,807	34.4	135,817	28.7	26,990	5.7
2021	433,543	100	183,239	42.3	159,758	36.8	134,341	31.0	25,417	5.9

资料来源: 联邦就业局的培训市场统计数据 (为编写职业教育报告进行的特别评估); 联邦职业教育研究所的计算结果

2022年BIBB数据报告

A1

以往的分析表明, 往年未被安置的申请人群体是非常不同的, 有一部分是好的, 但也有一部分有着不利的安置前景。离校时间越长, 成绩就越差, 申请人年龄越大, 获得公司内培训名额的机会就越低。⁹

A 1.1.4 后续安置的成果

对于那些在2021年9月30日之后仍然对2021/2022培训年度的职业培训感兴趣的青少年和公司 (无论是作为未来的受训者还是作为培训提供者), 咨询和安置服务在这个截止日期之后继续工作。在2021年10月至2022年1月期间, 即延迟开始培训的安置期E (“第五季度”), 共有79100个培训名额仍登记为想要立即开始培训。这一名额比一年前多出4700个培 (2020年10月至2021年1月: 74600个)。登记的79100个培训名额中, 有63200个名额在9月30日时报告为空缺, 另有15900个名额的空缺情况是之后才向指导和安置部门报告的。在报告的总共79100个培训名额中, 近77300个, 即97.7%是公司内培训名额 (参见联邦就业

局2022年数据)。



“第五季度”的后续安置事务

即使在9月30日, 即报告年度结束后, 短时间内许多青少年仍继续寻找培训名额或替代方案。在10月至12月 (“第五季度”) 的后续安置活动框架内, 仍将为申请人提供培训名额、职业前培训措施、入门资格或其他替代方案。安置后统计的主要重点是在11月、12月和1月的截止日期时, 申请人的现状和他们的去向。自2018年11月起, BA的统计数据还报告了报告的培训名额, 其培训开始日期一直到今年年底。

登记的空缺职位有67100名申请人可匹配, 他们要求指导和安置服务部门提供支持, 以便他们能够在2021年接受培训。与前一年 (76600人) 相比, 在“第五季度”登记的申请人减少了9500人。

与前一年相比, 在“第五季度”结束时, 尚空缺的培训名额高于全国尚待安置的申请人人数。

⁹ 参见BIBB数据报告2018, 第A8.1章和BIBB数据报告2019, 第A8.1章, 根据BA/BIBB申请人调查进行分析。

表A1.1.4-1: 注册职业培训名额和希望在2021年底前开始培训的培训名额申请人

	注册的职业培训职位	其中		注册的申请人	每100名注册申请人的空缺职位	每100个空缺职位的注册申请人
		截至2021年9月30日, 已报告为空缺。				
		绝对值	比例: %			
巴登-符腾堡	11,642	10,174	87.4%	4,869	239.1	41.8
巴伐利亚	17,882	15,609	87.3%	6,086	293.8	34.0
柏林	2,134	1,112	52.1%	6,142	34.7	287.8
勃兰登堡	2,521	2,081	82.5%	2,368	106.5	93.9
不来梅	538	374	69.5%	1,085	49.6	201.7
汉堡	605	275	45.5%	1,391	43.5	229.9
黑森	3,978	3,033	76.2%	6,112	65.1	153.6
梅克伦堡-西波美拉尼亚	2,037	1,641	80.6%	669	304.5	32.8
下萨克森	6,426	4,841	75.3%	6,999	91.8	108.9
北莱茵-威斯特法伦	15,916	11,440	71.9%	21,124	75.3	132.7
莱茵兰-普法尔茨	3,998	3,334	83.4%	3,141	127.3	78.6
萨尔	1,015	814	80.2%	668	151.9	65.8
萨克森	3,354	2,695	80.4%	1,764	190.1	52.6
萨克森-安哈尔特	1,877	1,510	80.4%	724	259.3	38.6
石勒苏益格-荷尔斯泰因	2,814	2,310	82.1%	2,985	94.3	106.1
图林根	2,305	1,917	83.2%	700	329.3	30.4
德国西部	64,814	52,204	80.5%	54,460	119.0	84.0
德国东部	14,228	10,956	77.0%	12,367	115.0	86.9
德国	79,063	63,176	79.9%	67,060	117.9	84.8

数据来源: 联邦就业局: 劳动力市场数字。培训市场在2021年底之前开始培训。德国, 2022年1月, 纽伦堡: 联邦职业培训研究所的计算结果

2022年BIBB数据报告

从数据角度来看, 每100名申请人有117.9个职位(上一年: 每100名申请人有97.4个职位), 但各州之间存在着相当大的差异。例如在柏林, 每100名申请人只有34.7个空缺职位, 而在图林根州则有329.3个(参见表A1.1.4-1)。

培训市场的双方, 即青少年和公司, 都不得不与这些极端的不平衡情况作斗争。图林根州的公司情况尤其糟糕, 100个空缺的培训名额只有30.4名申请人。

“第五季度”的安置业务之所以困难, 不仅是因为巨大的区域不平衡, 而且还因为在9月底已经可以观察到的职业不平衡和缺少的供应与待安置的需求之间的特有差距, 在很大程度上被带到了“第五季度”。这是因为在“第五季度”登记的79.9%的空缺职位和在此期间登记的53.8%的申请人来自于截至2020年9月30日已经登记的失败的市场参与者群体。

表A1.1.4-2: 按安置情况区分的开始培训至2021年底的注册培训名额申请人

	注册申请人总数		对此: 2022年1月的安置情况										
			新注册的申请人		其他前申请人		仍在寻找的申请人		其中:				
									有备选方案的申请人		未安置的申请人		
	第一栏	第二栏	第三栏	第四栏	第五栏	第六栏	完全有资格	比例: %	完全有资格	比例: %	完全有资格	比例: %	
完全有资格	比例: %	完全有资格	比例: %	完全有资格	比例: %	完全有资格	比例: %	完全有资格	比例: %	完全有资格	比例: %	完全有资格	比例: %
共计	67,060	100.0	6,177	9.2	12,759	19.0	48,124	71.8	21,027	31.4	27,097	40.4	
性别													
男性	42,536	100.0	3,575	8.4	8,208	19.3	30,753	72.3	13,429	31.6	17,324	40.7	
女性	24,517	100.0	2,602	10.6	4,551	18.6	17,364	70.8	7,595	31.0	9,769	39.8	
国籍													
德国籍	52,440	100.0	4,980	9.5	9,746	18.6	37,714	71.9	16,511	31.5	21,203	40.4	
外国籍	14,620	100.0	1,197	8.2	3,013	20.6	10,410	71.2	4,516	30.9	5,894	40.3	
年龄													
20岁以下	30,187	100.0	3,220	10.7	4,918	16.3	22,049	73.0	11,958	39.6	10,091	33.4	
20至25岁	27,112	100.0	2,458	9.1	5,687	21.0	18,967	70.0	7,154	26.4	11,813	43.6	
从25岁起	9,761	100.0	499	5.1	2,154	22.1	7,108	72.8	1,915	19.6	5,193	53.2	
离开学校的年度													
在2021年	27,416	100.0	2,929	10.7	4,187	15.3	20,300	74.0	11,606	42.3	8,694	31.7	
在2020年	11,131	100.0	1,174	10.5	2,067	18.6	7,890	70.9	2,802	25.2	5,088	45.7	
在2019年	7,877	100.0	740	9.4	1,575	20.0	5,562	70.6	2,130	27.0	3,432	43.6	
甚至更早	19,782	100.0	1,286	6.5	4,700	23.8	13,796	69.7	4,353	22.0	9,443	47.7	
无信息	854	100.0	48	5.6	230	26.9	576	67.4	136	15.9	440	51.5	
中学学历													
没有普通中学学历	1,245	100.0	71	5.7	254	20.4	920	73.9	440	35.3	480	38.6	
普通中学学历	20,633	100.0	1,690	8.2	4,205	20.4	14,738	71.4	6,453	31.3	8,285	40.2	
实科中学学历	23,774	100.0	2,343	9.9	4,125	17.4	17,306	72.8	7,794	32.8	9,512	40.0	
应用技术大学入学资格	7,430	100.0	734	9.9	1,126	15.2	5,570	75.0	2,536	34.1	3,034	40.8	
普通高校入学资格	6,936	100.0	726	10.5	1,384	20.0	4,826	69.6	1,977	28.5	2,849	41.1	
无信息	7,042	100.0	613	8.7	1,665	23.6	4,764	67.7	1,827	25.9	2,937	41.7	
2021年9月底前的状态													
被录用的申请人	7,472	100.0	1,120	15.0	1,080	14.5	5,272	70.6	3,229	43.2	2,043	27.3	
其他前申请人	5,988	100.0	468	7.8	820	13.7	4,700	78.5	1,655	27.6	3,045	50.9	
有备选方案的申请人	11,491	100.0	716	6.2	1,818	15.8	8,957	77.9	8,059	70.1	898	7.8	
未安置的申请人	24,576	100.0	1,871	7.6	6,336	25.8	16,369	66.6	2,612	10.6	13,757	56.0	
2020/2021年没有注册的申请人	17,533	100.0	2,002	11.4	2,705	15.4	12,826	73.2	5,472	31.2	7,354	41.9	

州												
巴登-符腾堡	4,869	100.0	527	10.8	775	15.9	3,567	73.3	1,698	34.9	1,869	38.4
巴伐利亚	6,086	100.0	761	12.5	1,074	17.6	4,251	69.8	2,158	35.5	2,093	34.4
柏林	6,142	100.0	593	9.7	1,436	23.4	4,113	67.0	914	14.9	3,199	52.1
勃兰登堡	2,368	100.0	175	7.4	523	22.1	1,670	70.5	456	19.3	1,214	51.3
不来梅	1,085	100.0	105	9.7	219	20.2	761	70.1	360	33.2	401	37.0
汉堡	1,391	100.0	134	9.6	347	24.9	910	65.4	196	14.1	714	51.3
黑森	6,112	100.0	531	8.7	1,115	18.2	4,466	73.1	2,292	37.5	2,174	35.6
梅克伦堡-西波美拉尼亚	669	100.0	76	11.4	128	19.1	465	69.5	154	23.0	311	46.5
下萨克森	6,999	100.0	503	7.2	1,171	16.7	5,325	76.1	2,228	31.8	3,097	44.2
北莱茵-威斯特法伦	21,124	100.0	1,919	9.1	3,950	18.7	15,255	72.2	7,813	37.0	7,442	35.2
莱茵兰-普法尔茨	3,141	100.0	266	8.5	551	17.5	2,324	74.0	972	30.9	1,352	43.0
萨尔	668	100.0	54	8.1	103	15.4	511	76.5	241	36.1	270	40.4
萨克森	1,764	100.0	147	8.3	389	22.1	1,228	69.6	567	32.1	661	37.5
萨克森-安哈尔特	724	100.0	81	11.2	166	22.9	477	65.9	218	30.1	259	35.8
石勒苏益格-荷尔斯泰因	2,985	100.0	206	6.9	616	20.6	2,163	72.5	546	18.3	1,617	54.2
图林根	700	100.0	85	12.1	152	21.7	463	66.1	189	27.0	274	39.1

数据来源：联邦就业局：劳动力市场数字。培训市场培训开始直到2021年年底德国，2021年1月，纽伦堡。此处可见：表2至4.1；联邦职业教育研究所的计算结果

2022年BIBB数据报告

截至2021年9月30日登记的未成功匹配的市场条目数量（空缺培训职位或未获服务的申请人，以及截至9月30日仍在寻找其他培训机会的申请人）。

此外可以认为，“第五季度”的许多培训名额并不来自于截至9月30日尚空缺的那些名额，而是由试用期内的合同终止所导致的，并且公司也有兴趣在短时间内填补这些名额。然而那些已经在填补名额空缺时有困难的职业，会越来越受到提前终止合同的影响（参见A5.6章）。由于这些原因，“第五季度”培训市场的匹配问题再次明显多于正常安置期间的培训市场。

申请人的入学率

因此在后续安置业务中，申请人的安置率相对较低，在全国仅为9.2%，而71.8%的人仍在寻找培训机会。其余19.0%为“其他前申请人”，即在被安置到职业教育场所之前就放弃了安置意愿的申请人，或者是一直不知去向的申请人，参见表A1.1.4-2。

与前一年相比，入学率没有变化，为9.2%。与前一年相比，仍在寻找培训职位的申请人群体（2020年：73.0% vs. 2021年：71.8%）和其他的前申请人群体（2020年：17.8%；2021年：19.0%）的数值只有小幅变化。

就入学率而言，各申请群体之间也只存在微小的差异（无论是男性还是女性申请者，初中学历的申请者还是拥有大学入学资格的申请者）。入学率也一直处于较低水平，正如2021年9月仍在寻找的申请人的比率一直在高水平上变化一样。根据年龄（20岁以下：10.7%，25岁以上：5.1%）、各州（巴伐利亚州和图林根州：均超过12.0%，石勒苏益格-荷尔斯泰因州、下萨克森州以及勃兰登堡州均在7%左右）和申请人截至9月30日的初始安置情况，入学率的差异更大：当时被记录为“已安置”的申请人在2022年1月的入学率也最高，达到15.0%。相比之下，截至9月30日，仍在寻找的申请人的比率仅为6.2%。

在“第五季度”结束时，仍有13900个培训名额没有匹配到受训者。就2021年10月至2022年1月期间报告的所有79100个后续安置的培训名额而言，相当占了17.6%的份额。

这一比例高于去年的数据，当时的74600个登记的空缺职位总数中，有16.1%仍是空缺的（参见联邦就业局2022）。因此在安置后阶段，公司的成功机会也受到严重限制，特别是由于安置后阶段报告的所有空缺总数与12月仍无人填补的空缺之间的差异，这些差异可能不仅是由于空缺情况，也可能与取消（即过早放弃安置请求）有关。

（Alexander Christ, Eric Schuß, Stephanie Oeynhausen, Bettina Milde）

A 1.2 新签订的培训合同—截至2021年9月30日BIBB的调查结果

对于截至2021年9月30日¹⁰**E**的新签订的培训合同的调查，BBiG和HwO下负责职业教育和培训的机构向BIBB报告了473064份新签订的培训合同（naa）。¹¹与2020年的调查结果（467484 naa）相比，再次略微上升了1.2%（增加5577 naa）；但与2019年的调查报告数据（525039 naa）相比，则还是下降了9.9%（参见表A1.2-1）。

西德占新签培训合同的84.8%（2020年：85.3%；2019年：85.7%），东德占15.6%（2020年：14.7%；2019年：14.3%）。巴伐利亚（下降2.2%）、石勒苏益格-荷尔斯泰因（下降1.8%）、莱茵兰-普法尔茨（下

降1.2%）、汉堡（下降0.9%）、巴登-符腾堡（下降0.8%）、萨尔（减少0.3%）和黑森（减少0.3%），与2020年相比都有所下降。按百分比计算，梅克伦堡-西波美拉尼亚的增幅最大，为6.8%，其次是萨克森-安哈尔特（上升5.3%）、柏林（上升5.2%）、勃兰登堡（上升4.4%）、下萨克森（上升4%）、北威州（上升3.6%）、萨克森（上升3.4%）、不来梅（上升2.6%）和图林根（上升2.5%），参见表A1.2-1。



新签订的培训合同

在BIBB对截至9月30日新签订的培训合同的调查中（简称：BIBB截至9月30日的调查），根据BBiG或HwO，新合同被定义为在上一年10月1日至当年9月30日期间新签订且未再次提前终止的职业培训合同（参见Flemming/Granath 2016）。签订合同的日期对于计算新的合同具有决定性意义，根据BBiG（2005）第34条第2段第5的规定，该日期被列入职业培训关系登记册，因此可以被主管机构用作选择标准。

新合同在职业介绍所辖区的层面上按个别职业的性进行了区分，并在整个联邦、东德、西德、州和职业介绍所辖区的区域细分中显示。只有残疾人的培训合同（根据BBiG第66条和HwO第42m条（2005年）和第42r条（2020年）进行的培训，E见下文）显示在工商业、手工业、农业、公共服务和家政业等领域的“残疾人职业”集合组中。

对13个领域的的数据进行了有区别化收集。工业和商业、手工业、公共服务、公共服务-教会、农业、家政、自由职业-药剂师、自由职业-医生、自由职业-牙医、自由职业-兽医、自由职业-税务顾问、自由职业-律师和海上运输。

后续合同单独记录（E见下文）。与联邦和各州统计局的职业教育统计截至12月31日的调查（简称：截至12月31日的调查）相比，它们未计入新合同的总数中。

然而并非所有签订新合同的受训者都是二元制的首次受训者；培训合同也可能是在合同提前终止后或在二元制内第二次培训时新签订的（参见A5.3章）。

由于上述及其他概念上的差异，BIBB 调查

¹⁰ BIBB代表BMBF对每年9月30日新签订的培训合同进行调查，以便根据BBiG第86条与负责职业培训的机构直接合作，编制职业培训报告。截至2021年9月30日，BIBB调查的调查结果可在 [HYPERLINK "https://www.bibb.de/naa309-2021"](https://www.bibb.de/naa309-2021)

<https://www.bibb.de/naa309-2021>进行查看。关于调查的更多信息，见 https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf。与2017年调查一起推出的互动区域地图可用于2021年的调查，网址为：<https://www.bibb.de/de/142014.php>。出于数据保护的原因，所有绝对值都被四舍五入为3的倍数。这可能会导致在形成与总体总数有关的单个数值的总数时出现偏差，以及在表格的表述上出现差异。

¹¹ 另见Schuß等人（2021）

中截至 9 月 30 日的新学历定义和截至 12 月 31 日的调查并不一致（参见 A5.3 章；Uhly 等人，2019）。

表A1.2-1: 2003-2021年各州新签订的培训合同数量的变化情况

州	去年10月1日至9月30日计数期间的结果																			2021年至2020年	
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	绝对值	比例: %
巴登-符腾堡	70,803	73,278	71,853	73,992	81,216	82,185	74,811	74,550	78,813	76,317	74,391	73,197	73,824	73,989	74,655	75,312	74,079	66,477	65,973	-504	-0.8
巴伐利亚	91,926	93,396	90,219	93,006	102,204	102,987	93,564	94,326	97,746	95,310	92,130	91,815	92,178	93,384	92,529	95,433	92,706	83,751	81,897	-1,854	-2.2
柏林	19,152	20,535	19,638	20,799	21,561	21,021	19,485	19,173	18,396	17,973	16,785	16,800	16,539	16,446	16,122	16,353	15,981	13,716	14,427	711	5.2
勃兰登堡	18,492	17,919	16,416	19,572	18,489	17,721	15,066	13,623	12,120	11,370	10,551	10,239	10,404	10,434	10,431	10,704	10,533	9,903	10,335	432	4.4
不来梅	5,304	5,757	5,643	5,901	6,291	6,489	6,132	5,979	6,219	6,144	5,955	5,733	5,796	5,961	5,910	5,859	5,778	5,178	5,316	138	2.6
汉堡	11,913	12,471	12,405	13,209	14,232	14,862	13,497	14,382	14,412	14,148	13,530	13,401	13,512	13,320	13,431	13,389	13,479	11,661	11,559	-99	-0.9
黑森	37,812	38,727	37,662	39,426	43,377	42,666	39,453	40,233	41,166	40,245	38,388	37,887	37,809	37,266	37,725	38,226	38,334	33,285	33,177	-108	-0.3
梅克伦堡-西波美拉尼亚	16,665	16,026	15,783	15,306	16,086	14,340	11,826	9,879	8,910	8,325	7,968	7,815	7,842	7,869	7,971	8,133	8,016	7,554	8,067	513	6.8
下萨克森	52,059	53,826	51,531	54,276	58,809	59,880	57,396	58,317	60,846	58,236	56,382	55,812	54,573	54,663	54,702	55,641	54,192	46,788	48,645	1,860	4.0
北莱茵-威斯特法伦	111,045	115,986	111,189	115,671	132,033	131,901	121,503	122,310	126,552	124,017	120,084	117,396	116,772	114,714	116,697	118,281	118,560	103,509	107,265	3,756	3.6
莱茵兰-普尔茨	26,937	27,921	26,445	28,038	31,845	30,696	28,851	28,494	28,971	28,407	27,102	26,550	26,238	25,851	26,169	26,226	25,797	23,685	23,388	-297	-1.2
萨尔	8,178	8,202	8,178	8,358	8,919	8,892	8,790	8,472	8,613	8,379	7,407	7,317	7,128	7,158	6,744	6,843	6,999	6,009	5,988	-21	-0.3
萨克森	30,666	30,615	28,863	31,464	32,007	27,117	23,817	22,248	20,511	18,309	17,889	18,081	18,543	18,447	19,437	19,701	19,518	18,249	18,876	627	3.4
萨克森-安哈尔特	19,134	20,328	17,748	17,904	19,110	17,364	14,937	14,319	12,885	11,823	10,830	11,025	10,644	10,764	10,311	10,590	10,551	9,771	10,290	519	5.3
石勒苏益格-荷尔斯泰因	18,768	19,314	19,035	20,340	21,858	22,044	21,315	21,231	21,546	21,156	19,932	19,797	20,196	19,980	20,103	20,235	20,052	18,426	18,099	-327	-1.8
图林根	18,780	18,684	17,571	18,894	17,847	16,176	13,869	12,420	11,676	11,103	10,221	10,332	10,164	10,026	10,353	10,485	10,464	9,519	9,756	234	2.5
德国西部	434,748	448,875	434,163	452,214	500,787	502,605	465,309	468,297	484,884	472,353	455,298	448,908	448,026	446,283	448,665	455,448	449,976	398,769	401,313	2,544	0.6
德国东部	122,886	124,104	116,019	123,939	125,097	113,739	98,997	91,662	84,495	78,903	74,244	74,292	74,136	73,989	74,625	75,966	75,060	68,715	71,751	3,036	4.4
德国	557,634	572,979	550,179	576,153	625,884	616,341	564,306	559,959	569,379	551,259	529,542	523,200	522,162	520,272	523,290	531,414	525,039	467,484	473,064	5,577	1.2

资料来源：联邦职业教育研究所截至9月30日的调查，数据截至2021年12月9日。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个数值的总和不同。

2022年BIBB数据报告

表A1.2-2: 2021年新签订的培训合同数量及与2020年相比的变化，按联邦州和责任领域分类

联邦州	新签订的培训合同																						
	其中在责任领域:																						
	共计		工业和商业			手工业			公共服务业			农业			自由职业			家政			航海业		
	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	发展比例: %	绝对值	比例: %	发展比例: %	绝对值	比例: %	发展比例: %	绝对值	比例: %	发展比例: %	绝对值	比例: %	发展比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %		
巴登-符腾堡	65,973	-504	-0.8	37,128	-810	-2.1	18,636	-96	-0.5	1,983	-96	-4.7	1,584	75	5.0	6,372	459	7.7	270	-33	-11.1	.	.
巴伐利亚	81,897	1,854	-2.2	44,091	2,298	-5.0	24,483	-129	-0.5	1,968	-18	-1.0	2,226	48	2.2	8,907	528	6.3	219	15	6.8	.	.
柏林	14,427	711	5.2	8,013	507	6.8	3,351	6	0.1	744	-21	-2.6	264	27	11.4	2,013	174	9.5	42	18	68.0	.	.
勃兰登堡	10,335	432	4.4	5,598	111	2.0	3,084	288	10.3	468	-39	-7.5	486	18	3.6	648	54	8.9	51	0	0.0	.	.
不来梅	5,316	138	2.6	3,288	36	1.1	1,203	48	4.2	201	-3	-1.5	54	-18	-24.7	516	60	13.4	48	15	46.9	3	-42.9
汉堡	11,559	-99	-0.9	7,536	-102	-1.3	2,373	-111	-4.4	156	6	3.3	162	-18	-10.1	1,266	126	11.1	24	3	14.3	45	-6.3
黑森	33,177	-108	-0.3	18,513	-723	-3.8	9,495	393	4.3	1,086	-60	-5.2	771	30	4.2	3,201	150	4.9	111	99	833.3	.	.
梅克伦堡-西波美拉尼亚	8,067	513	6.8	4,449	282	6.8	2,235	195	9.6	354	-3	-0.8	492	24	4.9	483	12	2.8	45	0	0.0	9	50.0
下萨克森	48,645	1,860	4.0	24,084	-147	-0.6	15,654	1,278	8.9	1,509	-36	-2.3	2,247	210	10.3	4,875	579	13.5	240	-27	-10.4	36	5.9
北莱茵-威斯特法伦	107,265	3,756	3.6	59,523	555	0.9	29,490	1,659	6.0	3,069	-33	-1.1	2,712	342	14.5	12,153	1,224	11.2	321	9	3.2	.	.
莱茵兰-普法尔茨	23,388	-297	-1.2	12,051	-759	-5.9	7,476	174	2.4	666	-48	-6.7	669	-30	-4.3	2,412	381	18.7	111	-15	-11.1	.	.
萨尔	5,988	-21	-0.3	3,387	-30	-0.9	1,728	27	1.5	129	-15	-11.0	129	-12	-7.9	570	-3	-0.3	45	12	40.6	.	.
萨克森	18,876	627	3.4	10,962	300	2.8	5,427	183	3.5	588	-48	-7.4	801	69	9.3	1,008	126	14.3	90	0	-1.1	.	.
萨克森-安哈尔特	10,290	519	5.3	6,144	303	5.2	2,823	246	9.5	396	-48	-11.0	438	6	1.6	435	39	10.1	51	-30	-35.8	.	.
石勒苏益格-荷尔斯泰因	18,099	-327	-1.8	8,892	-261	-2.9	6,000	-189	-3.0	519	-27	-4.8	771	-15	-2.0	1,800	60	3.4	102	102	.	15	25.0
图林根	9,756	234	2.5	5,724	210	3.8	2,640	-69	-2.5	351	30	9.0	438	3	0.7	522	75	16.8	81	-15	-14.9	.	.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021年绝对值	2021年比例: %					
西德	401,313	2,544	0.6	218,490	-2.0	116,541	3,060	2.7	11,283	-333	-2.9	11,331	615	5.7	42,075	3,561	9.2	1,494	183	13.9	99	0	-1.0	
德国东部	71,751	3,036	4.4	40,890	1,713	4.4	19,560	846	4.5	2,901	-129	-4.2	2,919	144	5.2	5,109	483	10.4	363	-27	-6.9	9	3	50.0
德国	473,064	5,577	1.2	259,380	-1.1	136,101	3,906	3.0	14,184	-462	-3.1	14,247	759	5.6	47,181	4,044	9.4	1,857	156	9.1	108	3	1.9	

资料来源: 联邦职业教育研究所截至9月30日的调查, 数据截至2021年12月9日。出于数据保护的原因, 绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数; 因此, 总值可能与单个数值的总和不同。

因此, 总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。

2022年BIBB数据报告

表A1.2-3: 2005年至2021年按责任领域划分的新签订的培训合同

责任领域	去年10月1日至9月30日计数期间的结果																	2021年至2020年							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	绝对值	比例: %						
德国																									
工业和商业	316,164	336,936	367,485	369,195	333,405	331,044	342,783	332,622	317,265	311,733	308,244	304,302	304,272	309,831	304,593	262,206	259,380	-2,826	-1.1						
手工业	157,026	162,603	179,697	170,070	155,583	155,178	154,506	147,327	142,137	141,234	141,513	141,768	143,718	145,308	142,875	132,195	136,101	3,906	3.0						
公共服务 ^{1, 2}	14,172	14,082	13,413	13,227	13,725	13,554	12,402	12,009	12,216	12,417	13,281	13,791	14,253	14,448	15,087	14,646	14,184	-462	-3.1						
农业	14,784	15,813	15,903	15,327	14,646	13,923	13,482	13,260	13,158	13,164	13,551	13,566	13,701	13,464	13,368	13,488	14,247	759	5.6						
自由职业 ¹	43,617	42,111	44,556	43,947	42,675	42,441	42,612	43,095	42,051	42,051	43,140	44,562	45,096	46,245	47,100	43,140	47,181	4,044	9.4						
家政业 ¹	4,119	4,320	4,473	4,272	3,996	3,582	3,345	2,763	2,559	2,421	2,262	2,139	2,106	1,992	1,899	1,701	1,857	156	9.1						
航海业	297	288	360	306	279	240	249	183	156	183	168	141	141	126	117	108	108	3	1.9						
共计	550,179	576,153	625,884	616,341	564,306	559,959	569,379	551,259	529,542	523,200	522,162	520,272	523,290	531,414	525,039	467,484	473,064	5,577	1.2						
德国西部																									
工业和商业	244,095	259,002	289,371	296,934	271,026	273,903	289,428	283,017	271,335	266,034	263,496	260,214	260,136	264,615	260,502	223,032	218,490	-4,539	-2.0						
手工业	127,680	131,661	147,561	142,482	131,841	132,723	134,226	128,418	124,122	122,970	122,736	122,508	124,089	125,403	123,180	113,481	116,541	3,060	2.7						
公共服务 ^{1, 2}	10,950	10,764	10,146	10,149	10,563	10,698	9,891	9,564	9,717	9,969	10,617	10,890	11,211	11,610	11,886	11,616	11,283	-333	-2.9						
农业	10,095	10,974	11,358	11,172	11,133	10,668	10,749	10,593	10,530	10,392	10,800	10,932	11,022	10,881	10,635	10,716	11,331	615	5.7						
自由职业 ¹	38,376	36,771	39,018	38,679	37,536	37,419	37,863	38,442	37,467	37,518	38,517	39,867	40,410	41,280	42,180	38,514	42,075	3,561	9.2						
家政业 ¹	2,685	2,775	3,006	2,895	2,943	2,661	2,493	2,142	1,977	1,845	1,701	1,734	1,659	1,548	1,488	1,311	1,494	183	13.9						
航海业	279	270	327	294	267	225	231	177	150	177	162	135	138	111	108	102	99	0	-1.0						
共计	434,163	452,214	500,787	502,605	465,309	468,297	484,884	472,353	455,298	448,908	448,026	446,283	448,665	455,448	449,976	398,769	401,313	2,544	0.6						
德国东部																									

工业和商业	72,069	77,934	78,111	72,261	62,379	57,138	53,355	49,605	45,930	45,699	44,751	44,088	44,133	45,216	44,088	39,177	40,890	1,713	4.4
手工业	29,346	30,945	32,136	27,588	23,739	22,455	20,283	18,909	18,015	18,264	18,777	19,260	19,629	19,905	19,695	18,714	19,560	846	4.5
公共服务 ^{1, 2}	3,219	3,318	3,267	3,078	3,162	2,859	2,511	2,445	2,499	2,448	2,664	2,898	3,042	2,841	3,201	3,030	2,901	-129	-4.2
农业	4,689	4,839	4,545	4,155	3,513	3,255	2,733	2,667	2,628	2,772	2,751	2,634	2,682	2,583	2,733	2,772	2,919	144	5.2
自由职业 ¹	5,241	5,340	5,538	5,268	5,139	5,022	4,749	4,653	4,581	4,533	4,623	4,695	4,686	4,965	4,920	4,626	5,109	483	10.4
家政业 ¹	1,434	1,545	1,467	1,374	1,056	921	852	621	582	576	561	405	447	444	411	390	363	-27	-6.9
航海业	18	21	30	12	12	15	15	3	6	6	9	6	6	12	9	6	9	3	50.0
共计	116,019	123,939	125,097	113,739	98,997	91,662	84,495	78,903	74,244	74,292	74,136	73,989	74,625	75,966	75,060	68,715	71,751	3,036	4.4

1 不包括那些由其他机构（商会）所负责的新培训合同。

2 未经公务员职业培训。

资料来源：联邦职业教育研究所截至9月30日的调查，数据截至2021年12月9日。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个数值的总和不同。

因此，总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。

根据责任领域新签订的培训合同¹²

除公共服务（下降3.1%）和工商业（下降1.1%）部门外，工艺贸易（上升3%）、农业（上升5.6%）、自由职业（上升9.4%）、家政服务（上升9.1%）和海运（上升1.9%）领域与2020年相比，新签订的培训合同数量都有所增加（参见表A1.2-2）。

在按责任领域划分的新签订的培训合同的比较中，工商业部门继续保持第一，份额为54.8%（2020年：56.1%；2019年：58.0%）；手工业占28.8%（2020年：28.3%；2019年：27.2%）。在新签订的培训合同中，自由职业占10.0%（2020年：9.2%；2019年：9.0%），公共服务占3.0%（2020年：3.1%；2019年：2.9%），农业也占3.0%（2020年：2.9%；2019年：2.5%）。与前一年的调查数据相比，家政业为0.4%，保持不变（2020年和2019年：0.4%），海运（0.0%）在数量分析中几乎没有意义，参见表A1.2-3。按责任领域划分的培训人员总数变化，参见A5.2章。



根据责任领域分类培训合同

通常，培训职业的类型，而不是培训公司对培训合同的分类，才具有决定性作用。例如，在公共服务领域完成商业职业培训的受训者的合同被分类到工商或手工业领域（取决于主管机构）。在手工业企业中接受工业和商业领域职业培训的受训者存在例外（手工业行业中的工业职业）；在汇总各领域的培训合同时，这些受训者被分类到工艺行业。这也适用于在工商业部门的公司中接受培训的手工业职业（工业中的手工业职业）。在汇总中这些培训合同被分类到工商业范围。

讨论“责任领域”而不是“培训领域”的原因是个别地区的实际培训表现不一定与按责任分类的结果相符。例如在一些州，工商会也是家政业培训领域或公共服务个别职业的主管机构，因此并不总是能够按培训领域进行明确细分。此外，公共服务或自由职业者在工商业或手工业的培

训职业中签订的培训合同也不属于他们自己的责任范围，而是归属于工商业或手工业。

虽然BIBB截至9月30日的调查没有记录“是否隶属于公共服务业”这一公司特征，但在联邦和各州统计局截至12月31日的职业培训统计调查中却做了记录。这可以更精确地确定公共服务业的培训成效（参见A5.2章）。

A1

按性别分类的新签订的培训合同

2021年，男性（2020年：上升1.4%，新增4149份合同）和女性（上升0.8%，新增1332份合同）新签订的培训合同数量都有增长。“多样化”类别的报告数量也有显著增加：2020年这一数值为48份，2021年则为144份新签订的培训合同。

在全国范围内，有36.3%（2020年：36.4%）的新签订的培训合同是与女性签订的；西德的比例为36.6%（2020年：36.8%），东德为34.4%（2020年：34.3%），参见表A1.2-4。根据BBiG/HwO多年来观察到的趋势，在二元制中与女性签订的培训合同越来越少，这一趋势在2021年依旧如此。例如在2009年，女性的新签订的培训合同比例仍然是42.9%，但从那时起，女性的比例就开始持续下降。

女性在自由职业（91.2%）、家政服务（84.0%）和公共服务（63.0%）中继续占主导地位。在工商业领域，与2019年和2020年相比，与女性签订的新合同份额则略微下降至34.4%。

¹² 在BIBB对截至9月30日新签订的培训合同的调查中，对13个责任领域的的数据收集进行了区分（见E）。为了评估，“公共服务”和“公共服务—教会”领域以及自由职业的报告被合并为七个责任领域。

表A1.2-4: 按结构特征划分的2021年新签订的培训合同 (第一部分)

	拜登- 腾堡州	巴伐 利亚	柏林	勃兰登 堡州	不来 梅	汉堡	黑森	梅克伦 堡-西波 美拉尼 亚州	下萨 克森 州	北莱茵- 威斯特 法伦州	莱茵 兰-普 法尔 茨	萨尔	萨克森 州	萨克森- 安哈尔 特州	石勒苏 益格-荷 尔斯泰 因	图林根	西德	东德 和柏林	联邦领 土
新培训合同 女性受训者 缩短 时间的培训	65,973	81,897	14,427	10,335	5,316	11,559	33,177	8,067	48,645	107,265	23,388	5,988	18,876	10,290	18,099	9,756	401,313	71,751	473,064
根据BBiG第66条 /HwO第42r条, 在两年的培训职业 业中	24,312	30,669	5,712	3,414	2,043	4,491	11,943	2,856	17,589	38,523	8,520	2,115	6,315	3,207	6,645	3,207	146,853	24,711	171,561
主要由政府出资	14,400	13,551	2,241	960	498	1,284	4,215	699	8,325	13,674	3,144	987	1,503	789	2,253	738	62,331	6,933	69,261
	4,557	6,228	1,137	1,095	420	915	2,655	981	3,738	9,018	1,845	480	2,316	1,305	1,656	1,407	31,509	8,241	39,750
	933	756	177	369	135	39	387	231	579	1,395	279	111	579	306	327	369	4,938	2,031	6,969
	1,725	1,974	1,179	567	363	453	1,539	369	1,170	3,264	777	297	1,182	594	462	600	12,021	4,491	16,512
新培训合同 女性受训者 缩短 时间的培训	37,128	44,091	8,013	5,598	3,288	7,536	18,513	4,449	24,084	59,523	12,051	3,387	10,962	6,144	8,892	5,724	218,490	40,890	259,380
根据BBiG第66 条, 在两年的培 训职业中	12,717	15,483	2,805	1,797	1,152	2,712	6,354	1,716	8,580	19,854	4,209	1,185	3,639	1,971	3,231	1,845	75,477	13,776	89,253
主要由政府出资	4,536	4,440	1,329	423	255	600	1,848	330	2,757	7,350	1,251	603	708	372	786	384	24,426	3,543	27,969
	4,353	5,910	1,077	984	390	885	2,445	900	3,432	8,511	1,695	453	2,091	1,212	1,431	1,284	29,508	7,548	37,056
	336	222	114	207	60	.	156	120	153	696	90	42	294	57	138	189	1,893	981	2,874
	951	924	774	330	219	282	759	246	567	1,863	351	138	744	216	210	357	6,264	2,667	8,934
新培训合同 女性受训者 缩短 时间的培训	18,636	24,483	3,351	3,084	1,203	2,373	9,495	2,235	15,654	29,490	7,476	1,728	5,427	2,823	6,000	2,640	116,541	19,560	136,101
根据第42r HwO 条的规定, 在两 年的培训职业中	3,456	4,860	591	585	252	462	1,638	378	2,922	4,926	1,413	282	1,155	507	1,164	489	21,375	3,702	25,077
主要由政府出资	7,881	6,618	558	393	186	420	1,893	219	3,990	4,542	1,464	285	648	336	1,110	246	28,389	2,400	30,789
	204	321	60	111	30	30	207	81	306	507	150	27	222	93	222	123	2,001	690	2,694
	303	237	21	84	33	15	105	45	132	288	84	12	111	141	72	57	1,284	459	1,743
	558	825	360	153	102	150	621	63	414	1,011	303	81	252	270	171	105	4,236	1,203	5,439
新培训合同 女性受训者 缩短 时间的培训	1,983	1,968	744	468	201	156	1,086	354	1,509	3,069	666	129	588	396	519	351	11,283	2,901	14,184
根据BBiG第66 条, 在两年的培 训职业中	1,461	1,281	483	291	126	111	750	186	864	1,833	390	75	366	210	294	213	7,188	1,749	8,937
主要由政府出资	579	114	27	6	0	51	108	0	45	360	9	0	6	3	0	24	1,266	66	1,335
	0	0	0
	0	0	0
	0	0	6	0	0	0	0	0	0	24	3	0	0	0	0	0	27	6	33

A1

表A1.2-4: 按结构特征划分的2021年新签订的培训合同(第一部分—续)

	巴登-符腾堡州	巴伐利亚	柏林	勃兰登堡州	不来梅	汉堡	黑森	梅克伦堡-西波美拉尼亚州	下萨克森州	北莱茵-威斯特法伦州	莱茵兰-普法尔茨	萨尔	萨克森	萨克森-安哈尔特州	石勒苏益格-荷尔斯泰因	图林根	西德	东德和柏林	联邦领土
学徒	新培训合同	1,584	2,226	264	486	54	162	771	492	2,247	2,712	669	129	801	771	438	11,331	2,919	14,247
	女性受训者 缩短时间的培训	447	657	69	147	9	45	198	123	591	528	198	24	228	237	120	2,934	777	3,711
学徒	根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中 主要由政府出资	585	1,029	39	87	9	33	162	123	990	501	252	27	117	225	54	3,813	483	4,296
		0	0	0
学徒	新培训合同	135	150	9	27	9	54	27	165	207	45	30	99	60	60	51	864	270	1,134
	女性受训者 缩短时间的培训	42	102	0	30	9	0	78	18	51	171	51	42	108	48	63	594	279	876
学徒	根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中 主要由政府出资	6,372	8,907	2,013	648	516	1,266	3,201	483	4,875	12,153	2,412	570	1,008	1,800	522	42,075	5,109	47,181
		5,997	8,196	1,731	555	468	1,137	2,910	417	4,431	11,121	2,214	507	849	1,626	471	38,604	4,407	43,011
学徒	新培训合同	798	1,302	285	51	48	183	195	27	498	912	159	72	18	126	24	4,293	417	4,710
	女性受训者 缩短时间的培训	0	0	0
学徒	根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中 主要由政府出资	0	0	0
		6	3	0	0	0	0	9	3	27	9	0	0	0	0	0	57	3	60
学徒	新培训合同	270	219	42	51	48	24	111	45	240	321	111	45	90	102	81	1,494	363	1,857
	女性受训者 缩短时间的培训	234	192	33	39	36	18	93	33	192	267	99	42	78	93	69	1,260	297	1,560
学徒	根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中 主要由政府出资	18	45	3	0	0	0	9	0	39	6	9	0	6	9	9	135	24	159
		0	0	0
学徒	新培训合同	156	144	33	51	30	18	69	39	129	204	63	27	72	57	72	900	318	1,218
	女性受训者 缩短时间的培训	168	117	36	51	30	18	75	39	108	186	69	36	78	36	78	840	330	1,173
学徒	根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中 主要由政府出资	3	45	.	9	36	15	.	99	9	108
		0	6	.	0	6	0	.	15	0	15
学徒	新培训合同	0	0	0	0	3	0	.	6	0	6
	女性受训者 缩短时间的培训	0	0	0
学徒	根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中 主要由政府出资	0	0	0
		0	0	0
学徒	新培训合同	0	0	0	0	0	0	.	0	0	0
	女性受训者 缩短时间的培训	0	0	0

资料来源：联邦职业教育研究所截至9月30日的调查，数据截至2021年12月9日。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个数值的总和不同。

因此，总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。

表A1.2-4: 按结构特征划分的2021年新签订的培训合同 (份额单位: %) (第二部分)

	巴登-符腾堡州	巴伐利亚	柏林	勃兰登堡州	不来梅	汉堡	黑森	梅克伦堡-西波美拉尼亚州	下萨克森州	北莱茵-威斯特法伦州	莱茵兰-普法尔茨	萨尔	萨克森	萨克森-安哈尔特州	石勒苏益格-荷尔斯泰因	图林根	西德	东德和柏林	联邦领土
新培训合同	65,973	81,897	14,427	10,335	5,316	11,559	33,177	8,067	48,645	107,265	23,388	5,988	18,876	10,290	18,099	9,756	401,313	71,751	473,064
女性受训者 缩短时间的培训	36.8%	37.4%	39.6%	33.0%	38.5%	38.8%	36.0%	35.4%	36.2%	35.9%	36.4%	35.3%	33.5%	31.2%	36.7%	32.9%	36.6%	34.4%	36.3%
根据BBiG第66条/HwO第42r条, 在两年的培训职业中	21.8%	16.5%	15.5%	9.3%	9.4%	11.1%	12.7%	8.7%	17.1%	12.7%	13.4%	16.5%	8.0%	7.7%	12.5%	7.6%	15.5%	9.7%	14.6%
主要是政府资助的新培训合同	1.4%	0.9%	1.2%	3.6%	2.5%	0.3%	1.2%	2.9%	1.2%	1.3%	1.2%	1.8%	3.1%	3.0%	1.8%	3.8%	1.2%	2.8%	1.5%
女性受训者 缩短时间的培训	2.6%	2.4%	8.2%	5.5%	6.8%	3.9%	4.6%	4.6%	2.4%	3.0%	3.3%	5.0%	6.3%	5.8%	2.6%	6.2%	3.0%	6.3%	3.5%
根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中	37,128	44,091	8,013	5,598	3,288	7,536	18,513	4,449	24,084	59,523	12,051	3,387	10,962	6,144	8,892	5,724	218,490	40,890	259,380
主要由政府出资	34.3%	35.1%	35.0%	32.1%	35.0%	36.0%	34.3%	38.6%	35.6%	33.4%	34.9%	35.0%	33.2%	32.1%	36.3%	32.3%	34.5%	33.7%	34.4%
女性受训者 缩短时间的培训	12.2%	10.1%	16.6%	7.5%	7.8%	8.0%	10.0%	7.4%	11.5%	12.3%	10.4%	17.8%	6.5%	6.1%	8.8%	6.7%	11.2%	8.7%	10.8%
根据第42r HwO条的规范, 在两年的培训职业中	11.7%	13.4%	13.4%	17.6%	11.9%	11.8%	13.2%	20.2%	14.2%	14.3%	14.1%	13.4%	19.1%	19.7%	16.1%	22.4%	13.5%	18.5%	14.3%
主要由政府出资	0.9%	0.5%	1.4%	3.7%	1.9%	0.8%	0.8%	2.7%	0.6%	1.2%	0.7%	1.2%	2.7%	0.9%	1.6%	3.3%	0.9%	2.4%	1.1%
新培训合同	18,636	24,483	3,351	3,084	1,203	2,373	9,495	2,235	15,654	29,490	7,476	1,728	5,427	2,823	6,000	2,640	116,541	19,560	136,101
女性受训者 缩短时间的培训	18.5%	19.9%	17.6%	18.9%	20.9%	19.5%	17.3%	16.9%	18.7%	16.7%	18.9%	16.3%	21.3%	17.9%	19.4%	18.5%	18.3%	18.9%	18.4%
根据第42r HwO条的规范, 在两年的培训职业中	42.3%	27.0%	16.7%	12.8%	15.4%	17.6%	19.9%	9.8%	25.5%	15.4%	19.6%	16.6%	11.9%	11.9%	18.5%	9.3%	24.4%	12.3%	22.6%
主要由政府出资	1.1%	1.3%	1.8%	3.6%	2.5%	1.2%	2.2%	3.6%	2.0%	1.7%	2.0%	1.5%	4.1%	3.3%	3.7%	4.7%	1.7%	3.5%	2.0%
女性受训者 缩短时间的培训	1.6%	1.0%	0.6%	2.7%	2.8%	0.6%	1.1%	2.1%	0.8%	1.0%	1.1%	0.8%	2.1%	5.0%	1.2%	2.2%	1.1%	2.3%	1.3%
新培训合同	1,983	1,968	744	468	201	156	1,086	354	1,509	3,069	666	129	588	396	519	351	11,283	2,901	14,184
女性受训者 缩短时间的培训	73.7%	65.1%	64.9%	62.2%	63.2%	71.6%	69.2%	52.7%	57.3%	59.7%	58.6%	57.7%	62.2%	52.6%	56.8%	60.7%	63.7%	60.2%	63.0%
根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中	29.2%	5.8%	3.6%	1.3%	0.0%	32.9%	9.9%	0.0%	3.0%	11.7%	1.5%	0.0%	1.2%	1.0%	0.0%	6.6%	11.2%	2.3%	9.4%
主要由政府出资	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

A1

表A1.2-4: 按结构特征划分的2021年新签订的培训合同 (份额单位: %) (第2部分—续)

	巴登-符腾堡州	巴伐利亚	柏林	勃兰登堡州	不来梅	汉堡	黑森	梅克伦堡-西波美拉尼亚州	下萨克森州	北莱茵-威斯特法伦州	莱茵兰-普尔茨	萨尔	萨克森	萨克森-安哈尔特州	石勒苏益格-荷尔斯泰因	图林根	西德	东德和柏林	联邦领土
新培训合同	1,584	2,226	264	486	54	162	771	492	2,247	2,712	669	129	801	438	771	438	11,331	2,919	14,247
女性受训者 缩短时间的培训	28.1%	29.5%	26.1%	30.3%	18.2%	28.0%	25.8%	25.1%	26.3%	19.4%	29.7%	18.6%	20.5%	27.4%	30.6%	27.4%	25.9%	26.7%	26.1%
根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中 主要由政府出资	37.0%	46.2%	14.8%	17.7%	14.5%	19.9%	21.0%	25.1%	44.1%	18.5%	37.6%	20.2%	14.5%	12.6%	29.2%	12.6%	33.7%	16.6%	30.2%
	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	0.0%	0.0%	0.0%
	8.6%	6.7%	3.8%	5.4%	16.4%	5.0%	7.1%	5.5%	7.4%	7.6%	6.7%	22.5%	13.5%	11.4%	7.7%	11.4%	7.6%	9.3%	8.0%
	2.7%	4.6%	0.4%	6.4%	16.4%	0.6%	10.0%	3.7%	2.3%	6.3%	7.5%	33.3%	13.5%	14.4%	6.2%	14.4%	5.3%	9.6%	6.1%
新培训合同	6,372	8,907	2,013	648	516	1,266	3,201	483	4,875	12,153	2,412	570	1,008	522	1,800	522	42,075	5,109	47,181
女性受训者 缩短时间的培训	94.1%	92.0%	86.0%	85.6%	90.5%	89.7%	90.9%	86.5%	90.9%	91.5%	91.7%	89.1%	84.2%	90.4%	90.3%	90.4%	91.8%	86.3%	91.2%
根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中 主要由政府出资	12.5%	14.6%	14.2%	8.0%	9.5%	14.4%	6.1%	5.8%	10.2%	7.5%	6.6%	12.8%	1.7%	4.4%	6.9%	4.4%	10.2%	8.1%	10.0%
	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	0.0%	0.0%	0.0%
	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.2%	0.6%	0.6%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	270	219	42	51	48	24	111	45	240	321	111	45	90	81	102	81	1,494	363	1,857
新培训合同	86.0%	86.8%	78.6%	76.5%	74.5%	79.2%	83.0%	73.9%	80.0%	83.1%	87.5%	91.1%	85.7%	85.0%	90.3%	85.0%	84.4%	82.3%	84.0%
女性受训者 缩短时间的培训	7.0%	20.5%	7.1%	2.0%	0.0%	0.0%	8.0%	0.0%	16.7%	1.6%	8.0%	2.2%	7.7%	11.3%	7.8%	11.3%	9.1%	6.4%	8.6%
根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中 主要由政府出资	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	0.0%	0.0%	0.0%
	57.9%	65.9%	78.6%	98.0%	66.0%	75.0%	61.6%	84.8%	53.8%	64.1%	55.4%	60.0%	80.2%	90.0%	54.4%	90.0%	60.2%	88.1%	65.6%
	61.6%	53.2%	88.1%	100.0%	66.0%	75.0%	66.1%	84.8%	45.4%	58.4%	60.7%	77.8%	84.6%	96.2%	34.0%	96.3%	56.3%	91.4%	63.1%
新培训合同	·	·	·	·	3	45	·	9	36	·	·	·	·	·	15	·	99	9	108
女性受训者 缩短时间的培训	·	·	·	·	25.0%	13.3%	·	0.0%	16.7%	·	·	·	·	·	6.7%	·	14.0%	0.0%	12.8%
根据BBiG第66条, 在两年的培训职业中 主要由政府出资	·	·	·	·	0.0%	2.2%	·	0.0%	8.3%	·	·	·	·	·	6.7%	·	5.0%	0.0%	4.6%
	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	0.0%	0.0%	0.0%
	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	·	0.0%	0.0%	0.0%
	·	·	·	·	0.0%	0.0%	·	0.0%	0.0%	·	·	·	·	·	0.0%	·	0.0%	0.0%	0.0%

资料来源: 联邦职业教育研究所截至9月30日的调查, 数据截至2021年12月9日。出于数据保护的原因, 绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数; 因此, 总值可能与单个数值的总和不同。

因此, 总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。

表A1.2-5: 在培训条例规定的两年培训期的国家承认的培训职业中, 新签订的培训合同数量的发展¹

	2018		2019		2020		2021		2021年至2020年	
	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
德国										
新签订的培训合同, 培训期共为两年	45,570	100.0	44,322	100.0	40,158	100.0	39,750	100.0	-411	-1.0
企业内部的	42,432	93.1	41,436	93.5	37,239	92.7	36,537	91.9	-705	-1.9
主要由政府资助 (企业外部的)	3,138	6.9	2,886	6.5	2,919	7.3	3,213	8.1	294	10.1
德国西部										
新签订的培训合同, 培训期共为两年	36,954	100.0	35,958	100.0	32,424	100.0	31,509	100.0	-915	-2.8
企业内部的	34,947	94.6	34,158	95.0	30,480	94.0	29,226	92.8	-1,254	-4.1
主要由政府资助 (企业外部的)	2,007	5.4	1,803	5.0	1,944	6.0	2,283	7.2	339	17.4
德国东部										
新签订的培训合同, 培训期共为两年	8,616	100.0	8,364	100.0	7,734	100.0	8,241	100.0	507	6.5
企业内部的	7,482	86.9	7,281	87.1	6,759	87.4	7,311	88.7	549	8.1
主要由政府资助 (企业外部的)	1,134	13.1	1,083	12.9	975	12.6	930	11.3	-45	-4.5

1 不包括根据残疾人培训规定的职业 (根据BBiG第66条及HwO第42r 条)。资料来源: 联邦职业教育研究所截至9月30日的调查, 数据截至2021年12月9日。

出于数据保护的原因, 绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数; 因此, 总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。

2022年BIBB数据报告

在农业领域, 与女性新签订的合同比例略有增加 (26.1%)。在手工业 (18.4%) 和海运 (12.8%) 中, 与女性新签订的培训合同则在比例上不占优势。¹³

在所有联邦州2021年新签订的培训合同中, 女性的比例低于男性:¹⁴而且就与女性新签订的培训合同的比例而言, 柏林的比例最大 (39.6%)。其次是汉堡 (38.8%)、不来梅 (38.5%)、巴伐利亚州 (37.4%)、巴登-符腾堡州 (36.8%)、石勒苏益格-荷斯坦州 (36.7%) 和莱茵兰-普法尔茨州 (36.4%)。低于全国平均水平36.3%的有

下萨克森州 (36.2%)、黑森州 (36.0%)、北莱茵-威斯特法伦州 (35.9%)、梅克伦堡-西波美拉尼亚州 (35.4%)、萨尔州 (35.3%)、萨克森州 (33.5%)、勃兰登堡州 (33.0%)、图林根州 (32.9%) 和萨克森-安哈尔特州 (31.2%)。截至12月31日, 按性别划分的调查结果见A5.2章、A5.4章和A5.8章。

新签订的培训合同缩短了培训时间

在BIBB截至9月30日的调查中, 对具有正常培训期限的培训合同 (培训条例中规定的培训时间) 和在签订时已经确定减少至少6个月培训时间的合同E (缩短的培训期限: naa_kurz) 进行了区分 (参见表A1.2-4)。

在2021年的调查中, 主管机构登记了69261份 (2020年: 70611份) 培训合同, 在签订合同时已确定其缩短时长至少为6个月; 约

¹³ BIBB对2005年至2021年期间新签订的培训合同按性别、责任领域和国家地区区分的详细结果参见表79 <https://www.bibb.de/de/141941.php> (绝对值) 和表80 (百分比) <https://www.bibb.de/de/141943.php>。

¹⁴ 关于不同时期各联邦州女性比例的差异化调查结果, 参见<https://www.bibb.de/de/141943.php>中的表格“2005年至2021年各州按责任领域划分的新签订的培训合同及按性别分布的百分比”。

占总合同数量的14.6%。在西德，有62331份缩短培训期的合同（占15.5%），在东德则有6933份（占9.7%）。与2020年的调查相比，全国范围内缩短培训期的合同数量下降了1.9%（减少1349 naa_kurz）；在西德，培训期较短的合同数量则下降了2.2%（减少1410 naa_kurz），东德的数据则是略微上升了0.9%（增加63 naa_kurz）¹⁵。随着时间的推移，缩短培训合同的比例略有下降；在这个十年的前半段，缩短培训时间的合同比例仍占总新签定培训合同的16%左右。

就缩短时间的培训合同而言，男性签订占66.0%（45684份）（2020年：46479份naa_short；2019年：49719份naa_kurz），女性签订占34.0%（23553份）（2020年：24123份naa_kurz；2019年：26883份naa_kurz）¹⁶。与男性签订培训合同比例随时间的推移而增加，这一趋势也通过2021年的数据得到了体现；根据BBiG/HwO的总体情况，这与女性在二元制职业教育中的参与度下降相吻合。



缩短培训时间

如果某些（初始）培训资格（如基本职业培训年、在职业学校就读、中级或高级资格）被记入或认可，就有可能可以缩短培训时间（参见联邦就业局2021）。在BIBB截至9月30日的调查中，只有那些减少培训时间至少6个月，并且在签订合同时已经确定的合同才被视为缩短培训时间的合同。青年人在培训期间更换培训公司（与新合同同时进行）的合同（如因破产）一般也算作缩短培训时间的合同。

在各州的比较中，多年来巴登-符腾堡州一直有着最多的缩短培训期的合同（21.8%）。其次是下萨克森州（17.1%）、巴伐利亚州（16.5%）、萨尔州（16.5%）和柏林

（15.5%）。在莱茵兰-普法尔茨州（13.4%）、黑森州（12.7%）、北莱茵-威斯特法伦州（12.7%）、石勒苏益格-荷尔斯泰因州（12.5%）、汉堡（11.1%）、不来梅（9.4%）、勃兰登堡（8.9%）、梅克伦堡-西波美拉尼亚（8.7%）、萨克森（8.0%）、萨克森-安哈特（7.7%）和图林根州（7.6%），在新签订的培训合同中，在签订合同时已经确定缩短培训时间至少6个月的合同比例均低于全国平均水平的14.6%。

就2021年调查中登记的缩短时间的合同按责任领域分布的百分比而言，手工业以44.5%（30789 naa_kurz）居于首位，其次是工商业，占40.4%（27969 naa_kurz）。自由职业者占缩短合同的新登记人数的6.8%（4710人）。农业占6.2%（4296 naa_kurz），公共部门占1.9%（1335 naa_kurz），家政业占0.2%（159 naa_kurz）。

在培训期为两年的职业中新签订的培训合同

在2021年的调查中，全国共报告了39750份培训合同，其中培训时间最长为24个月。¹⁷

¹⁷ 以下25个培训职业，培训条例规定定期培训期最长为24个月（参见第A3.1章）：裁缝、熟练装修工、涂装工、矿工和机械师、化学实验室学徒、木材和建筑保护工程专业人员、信使、快递和邮政服务专业人员、皮革加工专业人员、金属技术专业人员、酒店业专业人员、专业仓库管理员、自行车装配工、建筑专业工人、工业电工、绝缘技术员、机械和设备操作员、室内装潢和装饰工人、化学生产技术员、纺织品测试员、对话营销服务专业人员、服务司机、保护和安全服务人员、纺织品和时尚缝纫工、土木工程技术人员和销售员。2021年6月29日更新的“油漆工和清漆工职业培训条例”（油漆工和清漆工培训条例 – MalerLackAusbV）/参考：2021年7月8日在波恩发布的《2021年联邦法律公报》第1部分第40号，不包含任何关于建筑和物体涂层人员的进一步培训规定。因此，该职业今后将不再被列入调查范围内。

首饰和小器具制造预制工的职业法规可以追溯到1940年，如果珠宝行业存在重组可能，将审查这些规定。→表A1.2-4的数据不包含该职业，因为多年来没有关于这个职业新签订的培训合同的报告。

¹⁵ 2020年和2021年按责任领域和联邦州划分的新签订的定期和缩短培训期限的培训合同的信息参见 <https://www.bibb.de/de/141901.php>。

¹⁶ 参见：<https://www.bibb.de/de/141899.php>

表A1.2-6: 新签订的培训合同, 按责任领域划分的与去年相比附变化率的后续合同

责任领域	2019				2020				2021			
	新签订的 合同	后续合同	共计	VR: 与 前一年相 比的变化 率, 用% 表示。	新签订的 合同	后续合同	共计	VR: 与 前一年相 比的变化 率, 用% 表示。	新签订的 合同	后续合同	共计	VR: 与 前一年相 比的变化 率, 用% 表示。
德国												
工业和商业	304,593	5,346	309,939	-13.9	262,206	6,129	268,335	-13.4	259,380	6,837	266,220	-0.8
手工业	142,875	1,032	143,907	-7.5	132,195	981	133,176	-7.5	136,101	1,026	137,130	3.0
公共服务业	15,087	0	15,087	-2.9	14,646	0	14,646	-2.9	14,184	0	14,184	-3.1
农业	13,368	0	13,368	0.9	13,488	0	13,488	0.9	14,247	0	14,247	5.6
自由职业	47,100	.	47,100	-8.4	43,140	.	43,140	-8.4	47,181	.	47,181	9.4
家政	1,899	0	1,899	-10.4	1,701	0	1,701	-10.4	1,857	0	1,857	9.1
航海业	117	.	117	-8.5	108	.	108	-8.5	108	.	108	1.9
共计	525,039	6,378	531,417	-11.0	467,484	7,110	474,594	-10.7	473,064	7,866	480,927	1.3
德国西部												
工业和商业	260,502	4,344	264,849	-14.4	223,032	5,061	228,090	-13.9	218,490	5,595	224,085	-1.8
手工业	123,180	849	124,029	-7.9	113,481	792	114,273	-7.9	116,541	846	117,387	2.7
公共服务业	11,886	0	11,886	-2.3	11,616	0	11,616	-2.3	11,283	0	11,283	-2.9
农业	10,635	0	10,635	0.8	10,716	0	10,716	0.8	11,331	0	11,331	5.7
自由职业	42,180	.	42,180	-8.7	38,514	.	38,514	-8.7	42,075	.	42,075	9.2
家政	1,488	0	1,488	-11.8	1,311	0	1,311	-11.8	1,494	0	1,494	13.9
航海业	108	.	108	-6.5	102	.	102	-6.5	99	.	99	-1.0
共计	449,976	5,196	455,172	-11.4	398,769	5,853	404,622	-11.1	401,313	6,441	407,754	0.8
德国东部												
工业和商业	44,088	1,002	45,090	-11.1	39,177	1,068	40,245	-10.7	40,890	1,242	42,132	4.7
手工业	19,695	183	19,878	-5.0	18,714	189	18,903	-4.9	19,560	180	19,743	4.4
公共服务业	3,201	0	3,201	-5.3	3,030	0	3,030	-5.3	2,901	0	2,901	-4.2
农业	2,733	0	2,733	1.4	2,772	0	2,772	1.4	2,919	0	2,919	5.2
自由职业	4,920	.	4,920	-6.0	4,626	.	4,626	-6.0	5,109	.	5,109	10.4
家政	411	0	411	-5.4	390	0	390	-5.4	363	0	363	-6.9
航海业	9	.	9	-33.3	6	.	6	-33.3	9	.	9	50.0

共计	75,060	1,182	76,245	68,715	-8.5	1,257	6.2	69,972	-8.2	71,751	4.4	1,425	13.4	73,173	4.6
----	--------	-------	--------	--------	------	-------	-----	--------	------	--------	-----	-------	------	--------	-----

VR：与上一年相比的变化率，用%表示。

资料来源：联邦职业教育研究所截至9月30日的调查，数据截至2021年12月9日。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个数值的总和不同。

因此，总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。

因此，新签订的培训合同的比例为8.4%（2020年：40158份合同，8.6%）¹⁸。在东德，培训期为两年的职业的培训合同份额再次高于西德（7.9%；2020年：8.1%）¹⁹，为11.5%（2020年：11.3%），参见见表A1.2-4。

与往年一样，工商业签订的为期两年的新培训合同数量最多（37056份）（2020年：37101份）；所有两年期培训合同的93.2%在该领域签订。在手工业部门，登记了2694份为期两年的培训合同（2020年：3057）。

培训职业中的销售人员再次占据了首要位置；此职位签订了20766份新合同。其次是仓管专员职位，有5709份合同，机器和设备操作员职位有3882份合同。熟练的建筑工人（1983份合同）、熟练的酒店服务人员（1,620份合同）、熟练的金属工人（1,428份合同）、熟练的土木工程工人（1173份合同）、工业电工（660份合同）、熟练的装修工人（630份合同）和熟练的快递和邮政服务人员（603份合同）等职业紧随其后。

2021年全国两年培训期的职业教育合同中，有8.1%的合同在培训的第一年主要是由政府资助的（西德：7.2%；东德：11.3%）。从2019年到2021年，在全国范围内的这一比例一直略有上升，这完全是由于西德的比例增加所致；另一方面，在东德，政府资助的两年期合同的份额近年来稳步下降（参见表A1.2-5）。

后续合同

关于所谓后续合同的规定E涉及工业和商业以及手工业的责任领域。它要求负责职业培训的机构在截至9月30日的BIBB调查

¹⁸ 在两年期培训职业中新签订的培训合同的数据不包括根据残疾人培训规定的职业（根据BBiG第66条或HwO第42r条）。在计算表A1.2-4（第二部分，第四行）中的份额时，这一信息是基于所有二元制培训职业的新合同——即包含了根据残疾人培训条例所规定的职业。对这一比例份额德计算方法与截至12月31日的调查中使用的计算方法不同（参见A5.4章）。

¹⁹ 关于2017年至2021年东德和西德定期两年培训期限的职业中新签订的培训合同的数量和变化的详细结果，参见<https://www.bibb.de/de/141917.php>的表63。

中，将后续合同与新签订的培训合同分开报告。单独记录是为了了解有多少培训合同是在成功完成（通常是两年）持续职业（在培训条例中命名）的职业培训后新签订的数量。这一信息用于评估继续完成职业培训课程是否在能实践中被接受；并在表A1.2-6中作为行业和主管机构的业绩报告。²⁰²¹

E

后续合同

后续合同是指在之前完成的职业培训后新签订的培训合同，并可以获得进一步的资格认证。然而只有那些在培训条例中被定义为可获得进一步资格的培训职业（通常是进入培训的第三年）或在“继续职业培训”中提到的职业培训合同才会被考虑为后续合同。例如成功完成两年的销售培训后，继续接受商人或零售学位的后续培训。在BIBB截至9月30日的调查中，后续合同不被计入新签订的培训合同，而是单独报告。

合同数量不作为合同总数的一部分，而是单独显示。

在主管机构方面，2021年在后续合同的通知方面有了很大的改进。即使不是所有的主管机构都已经实施了调查优化，²²但优化的记录已经使得后续合同的报告数量增加。

²⁰ 在分析培训场所市场时，后续合同（ASV）不被算作新签订的培训合同（naa），因此在计算供需时不予考虑。这是因为年轻人在继续接受职业培训时，其培训机构市场的身份通常不会是申请人。BIBB对主管机构在商会内部和公共关系部门将ASV视为新签订的培训合同这一做法没有任何保留——只是指出，BIBB提供的信息不会作为培训市场的计算指标，否则会出现结果差异。

²¹ 作为调查准备，BIBB在BIBB调查的信息页面上提供了截至9月30日新签订的培训合同的年度概述，其中显示了根据培训条例可能有后续合同的调查职业，见[https://www.bibb.de/de/bibb-erhebung_2021_info.php - Stichpunkt Berufslisten für die Erhebung 2021/ Liste mit Fortführungsberufen](https://www.bibb.de/de/bibb-erhebung_2021_info.php-Stichpunkt-Berufslisten-für-die-Erhebung-2021/Liste-mit-Fortführungsberufen)。

²² 从实践中可以看出，一些主管机构有时会把已经成功完成的职业培训后继续进行的职业培训登记为新签订的培训合同，缩短了培训时间，而不是登记为后续合同。

表A1.2-7: 截至2021年9月30日, 按联邦州和融资形式划分的新签订的培训合同

州	截至2021年9月30日, 新签订的培训合同											
	共计		公司内部出资		主要由政府出资 ¹		其中:					
							弱势人群的职业培训		残障人士的职业培训		联邦政府/各州的特别方案	
	数量	份额	数量	份额	数量	份额	数量	份额	数量	份额	数量	份额
Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10	Sp. 11	Sp. 12	Sp. 13	
巴登-符腾堡	65,973	100.0	64,248	97.4	1,725	2.6	534	0.8	981	1.5	210	0.3
巴伐利亚	81,897	100.0	79,923	97.6	1,974	2.4	594	0.7	1,137	1.4	243	0.3
柏林	14,427	100.0	13,248	91.8	1,179	8.2	159	1.1	387	2.7	633	4.4
勃兰登堡	10,335	100.0	9,768	94.5	567	5.5	171	1.7	378	3.7	18	0.2
不来梅	5,316	100.0	4,953	93.2	363	6.8	90	1.7	240	4.5	30	0.6
汉堡	11,559	100.0	11,109	96.1	453	3.9	234	2.0	99	0.9	120	1.0
黑森	33,177	100.0	31,638	95.4	1,539	4.6	732	2.2	402	1.2	408	1.2
梅克伦堡-西波美拉尼亚	8,067	100.0	7,698	95.4	369	4.6	198	2.4	165	2.1	6	0.1
下萨克森	48,645	100.0	47,475	97.6	1,170	2.4	444	0.9	465	1.0	264	0.5
北莱茵-威斯特法伦	107,265	100.0	104,004	97.0	3,264	3.0	1,659	1.5	1,296	1.2	309	0.3
莱茵兰-普法尔茨	23,388	100.0	22,614	96.7	777	3.3	306	1.3	309	1.3	162	0.7
萨尔	5,988	100.0	5,691	95.0	297	5.0	84	1.4	207	3.5	6	0.1
萨克森	18,876	100.0	17,694	93.7	1,182	6.3	594	3.1	528	2.8	63	0.3
萨克森-安哈尔特	10,290	100.0	9,696	94.2	594	5.8	228	2.2	345	3.3	21	0.2
石勒苏益格-荷尔斯泰因	18,099	100.0	17,637	97.4	462	2.6	93	0.5	348	1.9	24	0.1
图林根	9,756	100.0	9,153	93.8	600	6.2	114	1.2	441	4.5	48	0.5
德国西部	401,313	100.0	389,292	97.0	12,021	3.0	4,764	1.2	5,481	1.4	1,776	0.4
德国东部	71,751	100.0	67,260	93.7	4,491	6.3	1,461	2.0	2,241	3.1	789	1.1
德国	473,064	100.0	456,552	96.5	16,512	3.5	6,225	1.3	7,722	1.6	2,565	0.5

1 如有必要, 可能会偏离有区别的融资形式之和 (第 8+10+12 栏), 因为并非所有合同都报告了其区别。联邦州方案; 地区培训职位方案; 各州的补充措施。
只有非在校的项目名额才会被考虑。
出于数据保护的原因, 绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数; 因此, 总价值可能与单个价值的总和有所偏差。
数据来源: 联邦职业培训研究所截至9月30日的调查, 截至2021年12月9日
出于数据保护的原因, 绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数;
因此, 总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。

2021年, 全国的主管机构报告了7866份后续合同 (2020年: 7110份)。西德占6441份, 东德占1425份。与2020年相比, 全国范围内的这一数值上升了10.6% (增加756 ASV)。工商会报告了6837份ASV, 相当于上升了11.6% (2020年: 6129份ASV); 手工业会则是1026份, 因此比2020年 (981份) 增加了4.7%的后续合同, 参见表A1.2-6。

与新签订的培训合同类似, 男性登记的ASV (4932 ASV; 62.7%) 多于女性

(2934 ASV; 37.3%)。

培训职业零售销售员以5346个ASV (2020年: 4680个) 再次位居第一, 其次是仓储物流专员职位, 有795份ASV (2020年: 741个)。这与2021年两年期培训职业新签订的培训合同的数量较多有关: 销售员 (20766份合同; 2020年: 21459份合同) 和仓管专员 (5709份合同; 2020年: 5324份合同)。

紧随其后的则是砌砖工 (339; 2020年:



282 ASV)、筑路工(315; 2020年: 303 ASV)和木工(159; 2020年: 144 ASV)。

公司内部和主要由政府资助的(公司外)培训合同

在2021年的调查中,提交了16512份“主要由政府资助”²³的培训合同²⁴**E**的信息(2020年: 14889)。这相当于在新签订的培训合同总量的3.5%。在2010年主要由政府资助的培训合同数量稳步下降后,在2020年和2021年可以再次观察到主要由政府资助的培训合同的报告数量有所回升。²⁵

负责职业教育的机构需要进一步区分资助形式的信息,并将其划分为以下三类:对弱势人群的资助,对残疾人的资助,以及联邦政府/州的资助。

37.7%(2020年: 42.6%)以政府资助为主的合同被归类为对弱势群体的资助,46.8%(2020年: 43.6%)则被归类为对残疾人的资助,15.5%(2020年: 13.8%)则属于联邦政府/州的资助(参见表A1.2-4和表A1.2-7)。

E

主要由政府资助的培训(公司外培训)。

“公司外培训”是指主要由政府资助的职业培训形式,其作用是为处于市场劣势、社会劣势、学习困难或残疾的青少年提供培训。它根据《社会法典》(SGB II和III)并通过各州的计划提供脱产培训。它是否归属于公司外合同的决定性因

素是融资形式,而不是学习地点。因此,主要由政府资助并在公司内进行的培训也算作公司外培训。

然而截至9月30日,BIBB的调查只记录了那些主要由政府资助并与培训合同挂钩的培训关系。拨款的决定性因素是培训第一年的实践部分50%以上的费用由公共部门或就业服务机构的拨款承担。列入BA公司外工作报告的学校培训场所不被考虑在内,因为相应的参与者不具有受训者的法律地位。

由政府补贴的公司内部培训名额通常不被算作主要由政府资助的培训名额。公务员的常规培训关系也不计入公司外培训。虽然它们是由政府资助的,但它们并不针对上述目标群体。然而,如果公共服务的培训关系源于特殊计划(例如,为在市场上处于劣势的青少年提供培训),它们也包括在公司外合同的数量中(参见A5.3章)。

²³ 决定将融资形式的信息纳入BIBB调查的原因之一是2005年对《职业培训法》(BBiG)的修订。根据BBiG(2005)第88条,自2007年4月1日起,联邦和各州统计局的职业培训统计中需要收集“融资形式”这一特征信息(截至12月31日的调查)。这些新增加的职教统计信息也应提供给BIBB,以便在BIBB调查的框架内对截至9月30日的培训市场进行分析。这一措施是在2008年夏天在核心组织DIHK、ZDH和BMBF的代表之间的政治决策过程中商定的。自2009年调查以来,BIBB对截至9月30日新签订的培训合同的调查中也对“融资形式”进行了调查。

²⁴ 我们无法排除主管机构是否已完全提交有关特色融资形式的信息,因为有关融资形式的信息不一定完整。根据我们的评估,可以假设存在报告不完全的情况。

²⁵ 2011年至2021年期间主要由公共资助的培训合同数量的发展情况参见<https://www.bibb.de/de/141911.php>的表59。

表A1.2-8: 德国2017年以来新颁布或更新的职业中新签订的培训合同(第一部分)

2017年至2021年新的和现代化的职业	2017			2018			2019			2020			2021			2020年至2021年的变化率						
	男性		女性	男性		女性	男性		女性	男性		女性	男性		女性	绝对值		比例: %				
	男性	女性	总计	男性	女性	总计	男性	女性	总计	男性	女性	总计	男性	女性	总计	男性	女性	总计				
现代化职业 2017																						
汽车销售员	3,231	2,061	5,292	3,438	2,016	5,454	3,339	1,974	5,316	2,763	1,512	4,278	2,970	1,752	4,722	207	237	444	7.5	15.7	10.4	
生物实验室技术员	147	348	495	141	381	519	156	327	483	129	336	465	147	306	453	15	-30	-15	12.3	-8.9	-3.0	
生物模型制作员	0	3	3	0	3	6	3	3	6	0	3	3	0	3	3	0	0	0			-25.0	0.0
毛刷和画笔制造员	3	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	3			300.0	300.0
屠宰工人	1,329	96	1,422	1,305	108	1,413	1,248	105	1,353	1,122	75	1,200	1,134	117	1,251	12	39	51	1.1	52.6	4.3	
零售销售员	12,039	12,435	24,474	11,847	11,892	23,742	11,676	11,088	22,764	10,524	9,663	20,187	10,281	8,985	19,269	-243	-678	-918	-2.3	-7.0	-4.6	
钢琴和羽管键琴制作员	33	18	51	33	18	51	30	18	48	27	18	45	30	12	45	3	-6	-3	14.8	-31.6	4.3	
空中交管助理	24	21	45	27	24	51	24	15	39	12	12	24	15	12	27	3	0	3	15.4	0.0	8.0	
制鞋师	21	15	36	21	15	33	18	18	36	9	9	18	9	9	15	0	0	-3	-11.1	-11.1	-11.1	
空中交通服务人员	27	45	72	24	45	69	27	54	81	15	45	60	12	21	33	-6	-24	-30	-31.3	-53.3	-47.5	
制粉和谷物工艺技术员1	87	9	96	105	15	123	84	12	96	81	9	93	87	12	99	6	3	9	7.3	20.0	8.7	
售货员	10,563	12,117	22,680	11,127	11,823	22,947	10,854	11,358	22,212	10,878	10,581	21,459	10,374	10,389	20,766	-504	-192	-693	-4.6	-1.8	-3.2	
2017年现代化职业总数	27,501	27,168	54,669	28,068	26,340	54,408	27,459	24,972	52,428	25,566	22,269	47,838	25,059	21,618	46,689	-507	-651	-1,152	-2.0	-2.9	-2.4	
2018年的新职业																						
电子商务商人	0	0	0	795	489	1,284	999	597	1,596	939	546	1,485	1,197	687	1,887	258	141	402	27.6	25.8	27.0	
2018年新职业总计	0	0	0	795	489	1,284	999	597	1,596	939	546	1,485	1,197	687	1,887	258	141	402	27.6	25.8	27.0	
现代化职业 2018																						
设备机械师	1,074	33	1,107	1,065	21	1,086	1,104	33	1,137	1,002	30	1,032	978	30	1,008	-24	0	-24	-2.5	3.3	-2.3	
容器和设备制造工	57	0	57	57	0	60	60	0	63	51	0	51	42	3	45	-9	3	-6	-16.0		-12.0	
化学技术员	1,800	300	2,097	1,947	333	2,280	1,980	327	2,307	1,902	303	2,205	1,791	303	2,094	-111	0	-114	-5.9	-0.3	-5.1	
宝石切割工2	6	3	9	12	3	15	9	0	9	3	3	6	3	0	3	0	-3	-3	50.0	-75.0	-33.3	
自动化技术的电子工程师	1,896	186	2,079	1,995	183	2,175	2,145	192	2,337	2,064	195	2,256	1,920	162	2,082	-144	-30	-174	-7.0	-16.0	-7.8	
操作技术的电子工程师	6,255	369	6,624	6,672	372	7,044	6,774	396	7,170	6,039	312	6,351	5,925	318	6,243	-114	6	-108	-1.9	1.6	-1.7	
建筑和基础设施系统的电子工程师	96	3	99	93	6	99	120	3	123	93	3	96	108	6	114	15	0	18	17.4	25.0	17.7	
设备和系统的电子工程师	1,953	207	2,160	1,971	228	2,199	1,896	222	2,118	1,659	180	1,839	1,587	162	1,749	-72	-18	-90	-4.3	-10.6	-4.9	
信息和系统技术的电子工程师	78	6	84	111	12	123	120	9	132	147	18	165	159	12	168	12	-6	6	8.2	-38.9	3.0	

表A1.2-8: 德国2017年以来新颁布或更新的职业中新签订的培训合同(第二部分)

2017年至2021年新的和现代化的职业	2017		2018		2019		2020		2021		2020年至2021年的变化率											
	男性	女性	总计	男性	女性	总计	男性	女性	总计	男性	女性	总计	绝对值		比例: %							
													男性	女性	男性	女性	总计					
IT专家	12,069	1,008	13,077	13,983	1,149	15,129	15,087	1,353	16,440	13,836	1,260	15,096	14,463	1,422	15,888	627	165	792	4.5	13.0	5.2	
平板玻璃技术员 ³	117	9	126	126	6	132	87	3	93	81	9	87	57	9	66	-24	0	-24	-28.8	0.0	-26.1	
工业机械师	11,805	804	12,609	12,114	852	12,966	11,853	810	12,663	10,080	660	10,737	9,183	594	9,777	-897	-66	-963	-8.9	-10.0	-9.0	
信息技术员 ⁴
信息及电信系统电子技术员 ⁵
信息和电信系统商家 ⁶
建筑机械师	2,541	108	2,649	2,637	90	2,730	2,478	102	2,580	1,983	57	2,037	1,935	75	2,010	-48	21	-27	-2.4	35.7	-1.4	
定制鞋匠 ⁷	15	6	21	15	9	24	9	9	18	6	6	12	6	6	12	0	0	-3	-16.7	-14.3	-15.4	
机电一体化工人	7,413	564	7,977	7,971	606	8,577	8,049	609	8,658	7,158	504	7,659	7,032	456	7,488	-126	-48	-171	-1.7	-9.5	-2.2	
精密工具机械师 ⁸	66	3	69	75	6	78	75	6	78	45	3	48	33	3	36	-12	0	-12	-26.7	0.0	-25.5	
陶瓷检测技术员 ⁹	6	0	9	9	9	18	9	6	15	0	6	6	3	3	6	3	-3	0	300.0	-50.0	0.0	
石匠和石雕师	282	36	318	279	30	306	270	54	321	267	57	324	273	60	336	6	6	12	2.2	8.9	3.4	
金属工艺技术员 ¹⁰	507	18	525	546	9	555	567	6	573	417	9	429	405	6	411	-12	-3	-15	-3.1	-30.0	-3.7	
工具技术员	2,994	267	3,261	2,868	246	3,114	2,562	216	2,778	1,902	165	2,070	1,668	126	1,794	-234	-39	-273	-12.3	-23.5	-13.2	
切削加工技术员	5,694	420	6,114	6,192	375	6,564	5,901	366	6,267	4,092	267	4,359	3,762	234	3,996	-330	-33	-363	-8.0	-12.7	-8.3	
2018年现代化职业总数	56,724	4,350	61,074	60,735	4,542	65,277	61,158	4,725	65,883	52,821	4,047	56,868	51,330	3,990	55,323	-1,494	-57	-1,545	-2.8	-1.4	-2.7	
现代化职业 2019																						
清洁工	825	144	969	738	147	885	717	159	873	627	153	780	660	150	810	33	0	33	5.3	-0.7	4.1	
管风琴制造师 ¹¹	36	12	48	36	12	48	27	6	33	36	15	51	27	9	39	-6	-6	-12	-20.0	-37.5	-25.5	
包装技术员	354	39	393	378	42	420	336	45	378	255	45	300	273	30	303	18	-15	3	7.5	-34.1	1.3	
造纸技术员	222	12	234	228	12	240	243	15	258	192	24	219	183	6	189	-9	-18	-30	-5.2	-76.0	-13.3	
2019年现代化职业总数	1,437	210	1,647	1,380	216	1,596	1,320	222	1,545	1,110	237	1,347	1,143	195	1,341	36	-42	-6	3.2	-17.3	-0.4	
现代化职业 2020																						
银行职员	3,975	4,200	8,175	4,212	4,185	8,397	4,512	4,698	9,210	4,098	4,347	8,445	3,864	3,756	7,623	-234	-591	-822	-5.7	-13.6	-9.7	
生物实验室技术员	147	348	495	141	381	519	156	327	483	129	336	465	147	306	453	15	-30	-15	12.3	-8.9	-3.0	
化学实验室技术员	768	870	1,638	813	888	1,701	765	909	1,674	714	780	1,494	702	792	1,494	-12	9	0	-1.5	1.3	-0.1	

表A1.2-8: 德国2017年以来新颁布或更新的职业中新签订的培训合同(第三部分)

2017年至2021年新的和现代化的职业	2017		2018		2019		2020		2021		2020年至2021年的变化率							
	男性	女性	总计	男性	女性	总计	男性	女性	总计	男性	女性	总计	绝对值		比例: %			
													男性	女性	男性	女性	总计	
IT专家	12,069	1,008	13,077	13,983	1,149	15,129	15,087	1,353	1,260	14,463	1,422	15,888	627	165	792	4.5	13.0	5.2
管家	81	1,014	1,095	1,114	858	972	96	798	651	90	612	702	9	-39	-30	11.0	-6.1	-4.2
IT系统电子技术员 ¹²	1,350	54	1,404	1,449	60	1,509	1,395	81	1,479	1,398	54	1,449	33	-27	9	2.5	-32.9	0.6
数字化管理商 ¹³	861	153	1,017	843	159	1,002	903	147	1,053	567	189	756	-3	75	72	-0.7	66.7	10.5
批发和外贸的商家 ¹⁴	8,841	5,499	14,340	8,283	5,154	13,434	8,052	4,323	11,034	6,873	4,149	11,022	159	-174	-15	2.4	-4.0	-0.1
IT系统管理商 ¹⁵	1,191	183	1,374	1,137	201	1,338	1,257	210	1,413	1,089	147	1,239	-108	-66	-174	-9.1	-30.8	-12.3
油漆实验技术员	69	45	117	66	57	123	60	33	84	51	45	99	0	12	12	0.0	39.4	15.3
音像媒体设计师 ¹⁶	531	168	699	537	189	729	570	174	666	198	804	114	24	138	23.2	13.8	20.8	
2020年现代化职业总数	29,883	13,545	43,428	31,578	13,281	44,859	32,859	12,312	41,559	29,847	11,670	41,526	600	-639	-33	2.1	-5.2	-0.1
2021年的新职业																		
建筑系统集成电子技术员	0	0	0	0	0	0	0	0	0	117	3	120	117	3	120	,	,	,
2021年新职业总计	0	0	0	0	0	0	0	0	0	117	3	120	117	3	120	,	,	,
现代化职业 2021																		
油漆工和清漆工	336	45	381	363	36	399	354	48	402	312	42	354	315	54	369	1.3	23.3	4.0
电子技术员	13,683	294	13,974	14,367	324	14,691	14,514	384	14,898	13,698	348	14,049	13,953	372	14,337	1.9	7.5	2.1
根据BBiG的机械和驱动技术电子技术员	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	0	51	,	,	,
根据手工业法典的机械和驱动技术电子技术员	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	126	3	126	,	,	,
车辆内饰技工 ¹⁷	30	42	72	36	48	81	39	42	81	48	27	75	51	42	93	8.5	51.9	24.3
美发师	2,289	8,253	10,542	2,535	7,554	10,089	2,625	6,858	9,483	2,349	5,352	7,704	2,211	4,734	6,954	-5.9	-11.5	-9.7
信息电子技术员	507	9	516	522	12	531	429	12	441	366	15	378	876	27	903	12	525	138.5
油漆工和清漆工	5,682	1,017	6,699	5,670	975	6,645	5,421	1,008	6,432	5,394	1,059	6,456	6,237	1,284	7,527	15.6	21.2	16.6

2021年现代化职业总数	22,527	9,657	32,184	23,490	8,949	32,439	23,382	8,355	31,740	22,164	6,843	29,016	23,817	6,516	30,357	1,653	-327	1,341	7.5	-4.8	4.6
--------------	--------	-------	--------	--------	-------	--------	--------	-------	--------	--------	-------	--------	--------	-------	--------	-------	------	-------	-----	------	-----

表A1.2-8: 德国2017年以来新颁布或更新的职业中新签订的培训合同 (第四部分)

1 制粉和谷物行业的工艺技术员, 包括其前身: 磨坊工人 (制粉和饲料行业的工艺技术员)	2 宝石切割工, 包括其前身: 钻石切割工、宝石雕刻工
3 平板玻璃技术员, 包括其前身: 平板玻璃机械师	
4 信息技术员: 未被并入数字化管理商职业分支	
5 信息和电信系统电子技术员: 未被并入IT系统电子技术员职业分支	
6 信息和电信系统办事员: 未被并入IT系统管理商职业分支	
7 定制鞋匠, 包括其前身: 鞋匠	
8 精密工具机械师, 包括其前身: 切削工具机械师	
9 陶瓷检测技术员, 包括其前身: 玻璃、陶瓷和石土行业的 (化学) 物质检测员。	
10 金属工艺技术员, 包括其前身: 冶金和半成品行业的加工技师, 冶金和半成品行业FR钢铁冶金的加工技师, 冶金和半成品行业FR钢铁成型的加工技师, 冶金和半成品行业FR有色金属冶金的加工技师, 冶金和半成品行业FR钢铁成型的加工技师	
11 管风琴制作师, 包括其前身: 管风琴和口琴制作师, FR风琴制作的管风琴和口琴制作师, FR声管制作的风琴和口琴制作师	
12 IT系统电子技术员, 包括其前身: 信息和电信系统电子技术员	
13 数字化管理商, 包括其前身: IT管理商	
14 批发和外贸管理商, 包括其前身: 批发和外贸管理商, FR外贸批发和外贸管理商, FR外贸批发和外贸管理商	
15 IT系统管理商, 包括其前身: 信息和电信系统管理商	
16 音像媒体设计师, 包括其前身: 电影和视频编辑	
17 车辆内饰技工, 包括其前身: 汽车内饰装配工; 前身职业只有在所示期间有报告的情况下才会被列出。	
资料来源: 联邦职业教育研究所截至9月30日的调查, 数据截至2021年12月9日。出于数据保护的原因, 绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数; 因此, 总值可能与单个数值的总和不同。	
因此, 总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。	

新签订的残疾人职业培训合同

残疾人一般应在公认的培训职业中接受培训（参见BBiG第64条和HwO第42p条²⁶Gericke/Flemming 2013）。对于因其残疾的性质和严重程度而无法参加此类培训的人，主管机构可以根据BBiG第66条和HwO第42r条做出培训安排（参见A3.3章）。

截至9月30日的BIBB调查记录了工商业、手工业、家政业和农业等领域商会条例相关的集体培训合同，没有根据职业进行区分。对于有多少残疾青年正在接受BBiG/HwO培训的问题，根据这些数据并不能得出任何结论。²⁷

在2021年的调查中，根据BBiG第66条和第42r条HwO的培训计划，报告了6969份新签订的培训合同，占有新签订培训合同的1.5%，参见表A1.2-4。与2020年（7233份）相比，数量下降了3.7%。

工业和贸易（下降10.4%；减少335 naa）和手工业（下降1.5%；减少26 naa）出现了下降。家政业（上升4.9%；增加57 naa）和农业（上升3.6%；增加39 naa）领域有增长。在公共服务、自由职业和海运的责任领域，没有符合BBiG第66条规定的新合同。

64.8%（4517份）的合同是与男性签订的（2020年：4517份；NAA：62.4%）；35.2%（2451份）是与女性签订的（2020年：2716份；NAA：37.5%）。男性在农业（83.4%）、手工业（83.9%）以及工商业（66.7%）领域的主导地位更强；女性在家政业领域占主导地位（83.1%）。

根据数据，在根据BBiG第5.601条/HwO第66条签订的新培训合同中，有80.4%在培训的第一年主要由政府资助。其中又有13.1%（731 naa）是为了促进社会弱势群体或有学习困难者的职业培训，以及那些促进职

业培训合同在培训第一年被终止，然后在公司外机构继续培训的受训者所签订。84.4%（4215 naa）是出于对残疾人职业培训的支持，2.6%（144 naa）是出于联邦政府和各州的特别计划（通常是针对有市场劣势的青少年）。

新分类职业新签订的培训合同

8项现代化的培训规定和1项新的培训规定（目标职业：建筑系统集成电子技术员）在2021年培训年度生效（参见A3.1章和A3.2章）。在这些培训职业中，共有30477份新签订的培训合同²⁸（参见表A1.2-8）。因此，2021年8月1日生效的新培训职业占调查期间记录的所有新签订培训合同的6.4%。

（Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath）

²⁶ 在2019年12月31日之前适用 HwO第42k和42m条；从2020年1月1日起，适用第42p和42r款。

²⁷ 根据BBiG/HwO，任何残疾类型都不被列为二元制职业培训领域的统计特征。因此，无法根据BBiG/HwO的全国适用培训条例计算为工作生活做好准备的残疾人人数。只能从截至9月30日的数据确定有多少合同是根据所谓的商会规则重新签订的。

²⁸ 在计算时，将之前的职业也包括在内。

A 2 2022年培训名额的供需预测

供应的培训名额取决于许多决定因素，这些因素一定程度上相互影响，其变化有时难以预测。除了整个经济的发展（如国内生产总值的变化）、劳动力市场（如就业和失业人数）以及人口统计学上对培训名额的需求（参见 Maier/Walden 2014 Muehlemann等 2022）等可量化的情况变化外，还包括其他难以量化的情况。后者包括如政治举措的影响，如联邦政府的经济刺激和未来一揽子计划或联邦计划“确保培训名额”，或无法从数据中读出的特殊情况，如青少年、公司、实习和行政部门对培训的兴趣（参见Maier 2020）。

为估计培训名额的供应，BIBB已开始开发“培训系统的计量经济学预测和模拟模型”（PROSIMA）。这是一个复杂的、基于时间序列的预测模型，它考虑到了影响所提供培训名额变化的各种因素。对该模型的全局描述可以在 Lösch/Kau（2005）和 BIBB 2010年度数据报告的第A2章中找到。为帮助公司、实习和行政部门在规划初期考虑可能提供的培训、计划创建或计划再次提供的潜在二元制教育名额总数，将在 PROSIMA 中对其供应潜力进行潜在估计^E。与此相反，潜在需求对应的是对培训名额的潜在需求。这两个潜在变量对于确定培训市场的现状至关重要。它们的变化决定了新合同的数量，也决定了机构记录的培训名额供应和记录的培训名额需求的可能方向。



供应潜力和需求潜力

供应潜力即是企业、实习和行政部门在规划期开始时考虑可能提供的培训、计划创建或计划再次提供的潜在的二元制培训名额总数—不管它们是否将其意图和空缺通知就业服务机构，也不管它们是如何寻觅以及它们在吸引受训者方面的成功程度如何。

与供应潜力相反，**需求潜力**对应的是对培训名额的潜在需求。这意味着所有在上一年10月1

日至9月30日期间对二元制职业培训表现出兴趣的青年和年轻成年人都被包括在内。与培训名额的需求相比不同的是，需求潜力包括那些在9月30日前放弃培训兴趣或推迟培训的人。

A 2.1 对2021年预测的回顾

2021年²⁹的标志性事件和2020年一样：新冠疫情。由于预期经济增长为3%（实际为2.7%），与2020年相比，普通培训学校的离校生人数增加了约25800人（增加2.1%），总体条件比2020年更为有利，但PROSIMA预计职位的供应潜力的上升将不如经济，与2020年相比保持不变。预计潜在需求将进一步下降约1.1%（参见 Lösch/Maier 2021）。

在上述一般条件下，预计培训名额供应为532100个³⁰，有553700人申请职位³¹（包括有其他选择的申请者），新签订的培训合同预计为471900份。³²

在2021年初明显发现，比起每年的这个时候，有更多的培训名额没有匹配到申请人，更多的申请人没有被安置（参见联邦就业局2021年），所以又加入了对“培训兴趣提高”的分析。如果公司、实习和行政部门以及对培训感兴趣的机构注册人员在2020年9月30日之后仍保持对培训的兴趣，那么培训市场的情况将是符合预期的。这将意味着与2020年相比，潜在需求不变，但潜在供应将增加1.9%。届时，提供的培训名额将为543300个，对培训名额的需求将为564900名申请者（包括有其他选择的申请者），可签订482300份培训合同。

截至2021年9月30日的培训市场平衡（参见 A1.2章）显示，与2020年相比，企业、实践和行政部门对培训的兴趣略有增加，但青少年的兴趣并没有增加。与2020年相比，

²⁹ 在下文中使用“年”或“报告年”一词时，除非另有明确说明，否则总是指从前一年的10月1日至该年的9月30日这段时间。

³⁰ 置信区间在518700至545500个培训名额之间，误差概率为5%。

³¹ 置信区间在537900至569500个培训名额之间，误差概率为5%。

³² 置信区间在456300和487500份新签订的培训合同之间，误差概率为5%。

提供的培训名额增加了8800个（上升1.7%），达到536200个机构注册的培训名额，因此只比预测值532100个高出4100个，但比“培训兴趣增加”情况下的预期值低7100个。有63200个空缺的培训名额，比2020年多出3300个。PROSIMA预测中，这一名额应该只有小幅增长，至60200个。这一情况也受2.7%的经济增长略低于预期（3%）的事实影响。

与2020年相比，扩展定义的培训名额需求下降了4800人，至540900人，比预测值553700人少了减少12800人，但在估计的置信区间内，误差概率为5%（537900人至569500人）。

与2020年相比，新签订的培训合同数量增加了5600，达到473100个新合同，这要归功于培训名额供应的增加。所以这一数值只比预测值高出1200（比“培训兴趣增加”情景下的预计减少9200）。未安置的申请人数量从2020年的29300人下降到2021年的24600人。PROSIMA曾预计这一人数将增加到37700，并因而低估了13100。相比之下，有其他选择的申请人数量的减少则是意料之中。这一群体的数量减少了5700，至43200人。PROSIMA对此的预测则是44100人。³³

培训市场的变化一方面是由于潜在需求更大的下降2.8%（预期为减少1.1%），但另一方面也是由于BA在安置过程中的参与度较差。在2019年新冠疫情爆发之前，约有85.5%的机构登记寻找培训名额的人在BA登记为申请人，而在2021年，这一比例仅为80%。注册申请人的数量从2019年的511800人下降到2020年的473000人和2021年的433500人。在注册登记的数量上也有类似的变化：这一数值从57.2万（2019年）减少到53.03万（2020年）和51.13万（2021年）。报告数据的变化使我们难以估计各机构记录的培训名额的供应和需求，因为报告的空缺职位和申请人在新签订的培训合同预估中失去了意义，但同时这些数据又是记录未安置的申请人和空缺培训职位

的唯一相关变量。因此，对于2022年的预测而言，当新冠疫情（和周期性）形势缓和时，BA将在多大程度上再次参与安置过程是影响极大的。

³³ 估计数的置信区间为40,700至47,500名申请人，误差概率为5%。

表A2.2-1：截至2022年9月30日对培训市场发展的评估（单位：千）

	2021年的实际值	对2022年的预测				
		置信区间的下限	通过PROSIMA进行的点估计	置信区间的上限	与2021年相比的变化	点估计值的标准偏差 ¹
培训位置	536.2	530.4	544.6	558.8	+8.4	7.1
空缺无人的培训职位	63.2	43.0	52.0	61.0	-11.2	4.5
对培训名额的需求（扩展定义）	540.9	538.2	551.8	565.4	+10.9	6.8
对培训名额的需求（旧定义）	497.7	501.8	515.2	528.6	+17.5	6.7
未安置的申请人	24.6	19.7	22.5	25.3	-2.1	1.4
截至9月30日仍在寻找培训名额的有代替方案的申请人	43.2	32.7	36.7	40.7	-6.5	2.0
供需关系（扩展定义）	99.1	96.7	98.7	100.7	-0.4	1.0
供需关系（旧定义）	107.7	103.7	105.7	107.7	-2.0	1.0
新签订的培训合同	473.1	479.2	492.6	506.0	+19.5	6.7

¹ 衡量点估计的不确定性。通过加倍的标准差，可以大致估计出向下和向上的数值范围（置信区间），在这个范围内可以推测出真实的数值（有5%的误差概率）。

数据来源：联邦职业培训研究所，联邦就业局，Lösch/Maier（2022）

2022年BIBB数据报告

A 2.2 对2022年的预测

培训名额供需关系的发展

2022年与2021年相比，预计离校生将减少约4600人（下降0.6%）。这种下降主要是在没有高等教育入学资格的离校者的数量下降，因为拥有高等教育入学资格的离校者数目保持几乎不变。截至2022年2月7日，主要经济研究机构对2022年的经济增长走势预测在3.5%和4.9%之间³⁴波动。2022年1月，德国政府仍然预期增长3.6%。但随着2022年2月24日俄罗斯对乌克兰的入侵，情况发生了变化。战争本身和西德实施的制裁都为经济预期踩下了刹车，并为预测带

来了相当大的不确定性：因为每一个预测都必须考虑到战争的持续时间、程度和结果可能，而且局势的平息和进一步的升级都是可能发生的³⁵（Wolter等人2022，及Ademmer等人2022）。我们假设战争和制裁，即没有天然气禁运将使增长减少约2个百分点，所以在下文中，我们假设2022年调整后的GDP增长为1.5%。³⁶

在所述的一般条件下，与2021年相比，供应潜力上升了0.9%。另一方面，需求潜力则略微下降了0.6%。这与预期的离校人数下降大致相符。在2020年和2021年，也可以观察到青少年从公司内部培训市场的退

³⁴ 参见2022年2月7日Tagesschau（德国每日新闻联播）上的“德国经济展望”，网址：<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/konjunkturprognose114.html>

³⁵ 以下估算基于截至2022年3月17日的调查结果。

³⁶ 增长预测是在价格大幅上涨的假设下进行的，特别是由于原材料大量短缺；但也包括供应瓶颈。价格上涨的具体影响无法在PROSIMA中反映出来，因此假设增长速度略微减缓。

出，这不能完全归结于人口结构的变化所致。

对于2022年，PROSIMA假设由于经济形势持续向好，青少年将不会进一步退出培训市场（参见Lösch/Maier 2022）。

表A2.2-1显示了截至2022年9月30日所述辅助条件下培训名额市场的关键数字。2022年，提供的培训名额将增加8400个，达到544600个培训名额。预估的置信区间在530400和558800个训练场所之间，误差概率为5%。对培训名额的需求在旧定义和扩展定义中分别增加了17500和10900，达到515,200（旧定义）和551800（扩展定义）的培训名额寻找者。³⁷在扩展到定义中，从青少年的角度出发，供需关系随着这一变化而略有恶化：100名申请人将竞争约98.7个培训名额（与2021年相比，减少了0.4）。在旧定义中，供需比则从2021年的107.7下降到105.7，减少了2.0。³⁸

PROSIMA估计2022年，提供更多的培训名额也能带来更多的培训合同。与2021年相比，2022年的新合同数量可能增加19500份，达到492600份。³⁹如果供应和需求匹配起来的话，估计有492600份培训合同，那么与2021年相比，空缺的培训名额可能减少11200个，在2022年达到52000个，从而保持在与2019年大致相同的水平。空缺培训名额的置信区间在4,000至61000个之间，误差概率为5%。但应该谨慎地研究这种下降的产生原因。尽管与2020年和2021年相比，可以预期接触机会的改善，但PROSIMA没有给出关于特定职业和区域匹配问题的信息。如果我们假设空缺的培训名额像近期一样继续增加，比如由于无法将青少年吸收到相应的培训职业中去，那么预计新的毕业人数也会减少。未完成的培训名额的估计对新签订的培训合同的数量有着明显的消极影响。如果多签订1000

份培训合同，空缺的培训名额就会减少910个。但换言之，这也意味着在提供的培训名额数量不变的情况下，匹配或占用培训名额的问题进一步增加，这又将导致新签订的合同数量的下降。例如，如果空缺的培训名额保持在前一年的水平，即63200个（而不是52000个），这将导致新签订的培训合同数量“仅仅”增加到482400个（而不是492600个）。机构记录的培训名额需求也会降低，因为它将根据报告的未安置的申请人和新签订的培训合同数量计算出这一需求情况。然后培训名额的供需比将向有利于青少年的方向变化，在统计中，培训名额对申请者的比例将上升。

随着提供的培训名额增多和新签订的培训合同增多，未安置的申请人数量正在减少。与前一年相比，有替代方案的申请者人数减少了6500人，至36700人，而没有替代方案的申请者人数减少了2100人，至22500人。⁴⁰这种下降也并非一成不变的。如果那些被认为就业机会较差的青少年更频繁地在联邦就业局登记寻找培训，那就会有更高的未安置的申请人数量。

结论

对2021年培训年度预测的事后分析表明，企业、实践和行政部门提供了更多的培训名额，正如BIBB数据报告2021年A2.2章所预测的那样，但由于人口因素，青少年退出公司内部培训市场的程度比预期的要高。在有替代方案 and 没有替代方案的情况下，未被安置的申请人数量都有所下降。PROSIMA也曾预测，没有替代方案的申请人数量会增加。

对于2022年，预计经济将进一步上升，尽管这一上升会由于乌克兰战争而放缓（数值调整后的GDP增长假设：1.5%），而离开普通培训学校的青少年将略微减少。PROSIMA对2022年9月30日的预测表明，与2021年9月30日相比，提供的培训名额将增加8400个。如果GDP增长高出或低于0.1个百分点，就会多提供或少提供600个名额。

³⁷ 在扩展定义中，培训名额需求的置信区间人数（包括有其他选择的申请人）在538200和565400之间；旧定义中培训名额需求的置信区间人数在501800和526800之间。

³⁸ 在扩展定义中，供求关系（包括有替代方案的申请人）的置信区间在96.7至100.7之间；而在旧定义中，置信区间在103.7至107.7之间。

³⁹ 置信区间在479200和506000份新签订的培训合同之间，误差概率为5%。

⁴⁰ 未获得服务的置信区间人数在19700人和25300人之间，有替代选择的未获得服务的置信区间人数在32700和40700人之间。

如果德国或俄罗斯暂停天然气贸易，经济的不确定性就会增加。在这种情况下，Walter等人假设2022年增长的进一步损失约为2%。在PROSIMA中，提供的培训名额将相应减少约12000个，因此将略低于2021年的536200个名额。

由于培训名额的供应较多，青少年有更多机会获得培训名额。对2022年9月30日的预测显示，可能约有492600份新签订的培训合同。当然，这也是建立在一切能够回归到新冠疫情之前的安置活动成功进行的基础上。如果BA不能更有力地重新参加到安置过程中，或被其他安置机构在同等程度上取代，那么相应地，新培训合同的增幅就会比较小。所以空缺的培训名额也可能高于52000个的预测值。如果青少年以类似于2020年或2021年的方式拒绝公司内部培训，新签订的培训合同的增长也在预期之中。比如潜在需求降低约2.5%（而不是降低0.6%），新签订的培训合同的增长也将降低约4800，并且不会像2020年或2021年那样高。考虑到近年来变得更加严峻的匹配问题（参见A1.2章），即使疫情消退，也无法确定相关数值。首先要考虑是否有可能恢复到新冠疫情前的安置活动水平，其次这一变化也能如PROSIMA预测的那样，减少部分匹配问题。

乌克兰战争也导致了移民的增加。迄今为止，因为战争而避难至德国的主要人群是女性和儿童。如果这一人群在不久的将来都无法返回乌克兰，那么未来几年对培训感兴趣的人数可能会略有增加。

但由于融合期较短，在2022年9月30日前，我们无法预计是否会有大量的乌克兰人对培训感兴趣。

随着更多的培训机会，机构记录的培训名额需求也比2021年增加了10900个（扩展定义）。但即使就这一情况进行预估，青少年对公司内部培训的兴趣也是起到决定性作用的。

PROSIMA预测，2022年有替代方案和无替代方案的未安置申请人的数量将分别下降至36700和22500。然而，未安置的申请者的估计值，就像空缺的培训职位估计值一

样，与不确定性息息相关，因为它们在很大程度上取决于青少年和公司的报告行为，所以已经超出了各自经济计量学确定的置信区间限度。这种报告行为在2020和2021年的疫情爆发年度急剧减少。我们可以假设，在没有BA参与的情况下，通过“机遇结构”聚集在一起的申请者和培训名额与BA在9月30日统计的未安置的申请者和空缺的培训名额之间存在着结构性（但鲜为人知）的差异。一般而言，BA的参与是积极的，因为宣布申请数据可以增加选择的可能性和匹配机会。然而，BA更高的参与度也伴随着一个事实，即匹配的问题在总体上也变得更加明显。

（托拜厄斯·迈尔Tobias Maier）

A 3 被《职业培训法》 （BBiG）/《手工业法》 （HwO）所认可的培 训职业

A3

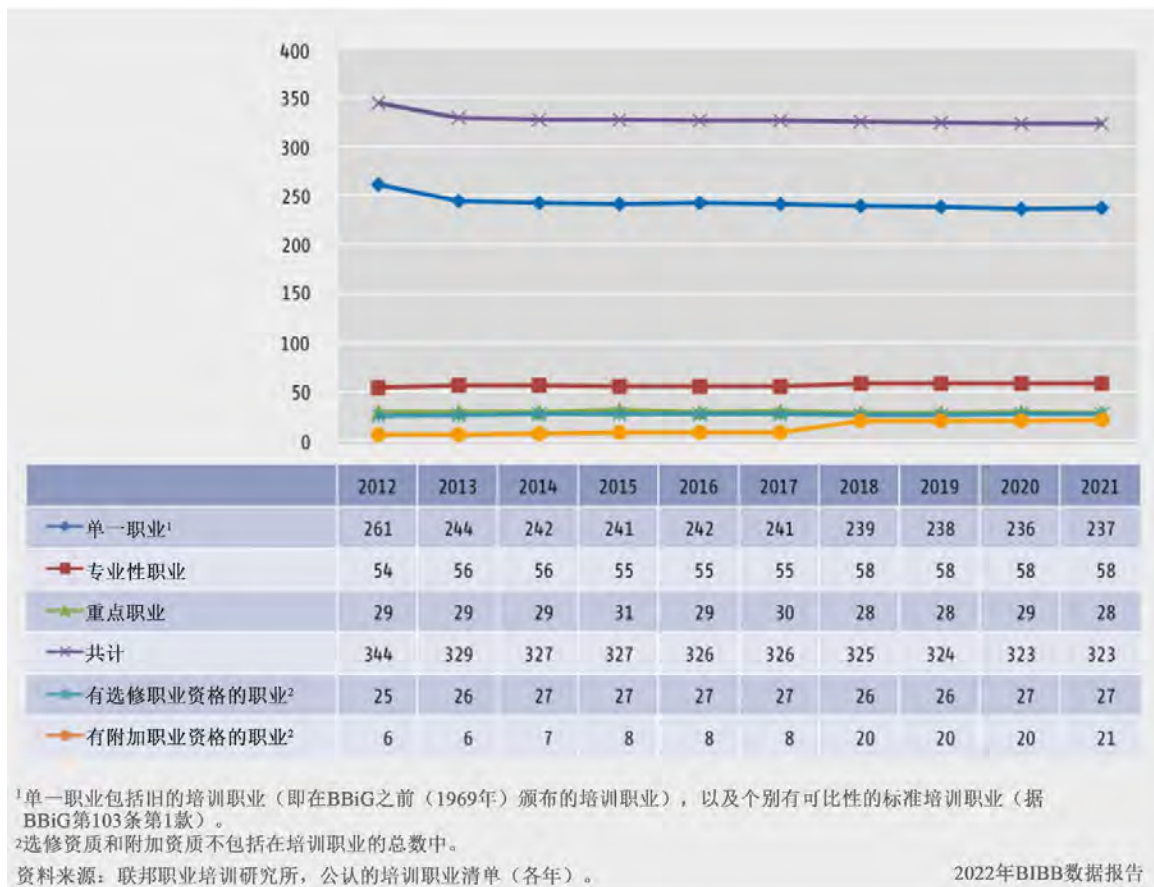
A 3.1 被BBiG/HwO认可的培训 职业的数量和结构

以下描述和定义指的是根据BBiG和HwO被国家承认或被视为国家承认的培训职业。根据BBiG第103（1）条，1969年9月1日之前被认可的受训职业和短训职业或以类似方式培训的培训职业，其工作简介、职业培训计划、考试要求和考试条例在根据BBiG第4条发布培训条例之前都适用于此说明，同时它们也应被视为BBiG第4条意义上的国家认可的培训职业。⁴¹

根据BBiG和HwO的数据，2021年认证的培训职业数量与前一年相比保持不变，为323个，但在各个领域内则出现了一些变化。五年来首次出现了一个全新职业：建筑系统集成电子技术员培训职业。但在对油漆工和清漆工职业的培训条例进行现代化的过程中，涂装工职业的培训条例被暂停，因此总人数没有变化。自2012年以来，公认的培训职业的数量从344个下降到323个，参见图A3.1-1。

⁴¹ 在BBiG（第3章第2段第3条）的适用范围之外，也有一个类似的公司内的船舶机械师培训计划。后续介绍不包含此培训计划。

图A3.1-1: 2012至2021年认可的培训职业的结构



A3

与前一年相比，培训职业的结构模型E的分布几乎没有变化；过去15年的发展仍在继续：

- ▶ 自2012年以来，单一职业的数量从261个减少到了237个。
- ▶ 具有差异化（专业或重点）的培训职业数量从2012年（83个培训职业）到2021年（86个培训职业）都略有增加。这类职业在所有培训职业中的比例上升到了27%。
- ▶ 自2000年以来就开始颁布具有选修职业资格的培训职业。当时有5个公认的培训职业是由选修职业资格的；到2021年，选修职业资格培训职业的总数已上升到27个。
- ▶ 自2005年以来，颁布了具有附加资格的培训职业。它们的总数从2005年到2017年缓慢而稳定地上升到8个，然后在2018年又增加了12个职业，这些职

业通过额外的资格证书来反映日益数字化所产生的培训需求。20个的职业总数在随后几年保持不变。2021年，将增加另一个具有附加资格的培训职业，即车辆内饰技工培训职业，其总数将达到21个。目前正在对以下职业进行附加资格的培训：

- ▶ 音乐零售商（2009/2015）；
- ▶ 书商（2011）；
- ▶ 媒体印刷技术员（2011）；
- ▶ 媒体丝网印刷技术员（2011）；
- ▶ 旅游顾问（转为私人商务出游服务）（2011），
- ▶ 手工业纺织品设计师（2011）；
- ▶ 办公室管理人员（2014）；
- ▶ 木材机械技师（2015）；
- ▶ 设备机械技师（2018）；

- ▶ 自动化技术电子工程师（2018）；
- ▶ 管理工程电子工程师（2018）；
- ▶ 建筑和基础设施系统电子工程师（2018）；
- ▶ 设备和系统电子工程师（2018）；
- ▶ 信息和系统技术电子工程师（2018）；
- ▶ 工业机械技师（2018）；
- ▶ 建筑机械技师（2018）；
- ▶ 机电一体化工人（2018）；
- ▶ 精密工具机械技师（2018年）；
- ▶ 工具机械技师（2018）；
- ▶ 机械加工技师（2018）
- ▶ 车辆内饰技工（2021年）。



公认的培训职业的结构特点

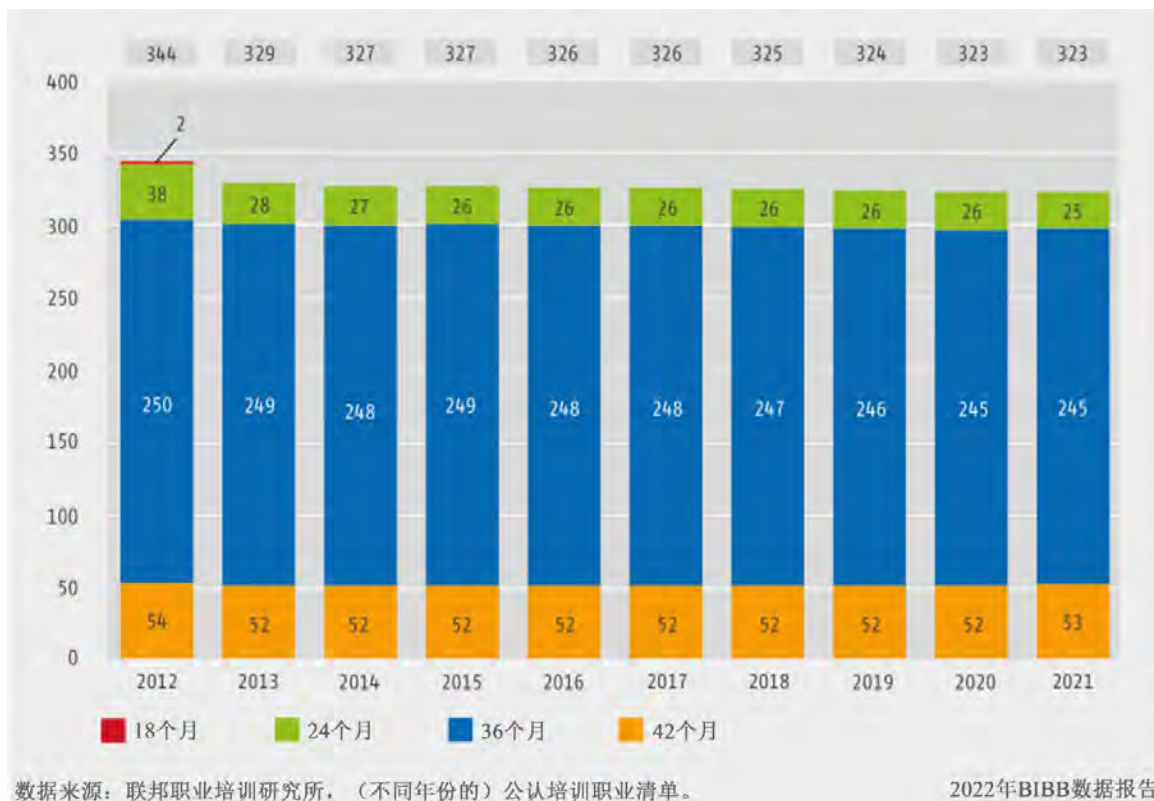
单一职业是有自成一体的培训课程的职业，其资格概况中没有显示任何形式上专业性。因此这类职业的培训内容对所有受训者都是一样的。

有区别的培训职业是针对个别责任领域或活动领域有特殊培训内容培训课程的职业。差异化主要是在重点职业培训和专业性职业培训中出现。按**重点**职业划分的差异化考虑到了其具体的业务特点。在培训的第二和第三年，专业课一般不超过总培训时间的6个月。如果有特定领域的特征，就会通过**专业化**进行更强的分化。第三年的培训是为了教授受训者该职业所必要的技能、知识和能力。与重点职业不同的是，每个专业性职业的考试要求都有规定。

选修职业资格的使用首先要考虑那些高度专业化的领域，在这些领域中，每个公司都在不同的范围内工作，需要超越专业的专业化。通过这种模式，不同的“资格捆绑”可以在培训的后半段单独组合成一个职业方针。在某些情况下，公司所提供和选择的选修职业资格单元的数量以及培训期间的时长一定程度上有着相当大的差异。

自2005年修订《职业培训法》以来，**附加职业资格**（参见第A3.5章）可以被列入培训规定，作为补充或扩展职业能力的行为。通常情况下，没有入选的选修职业资格可以作为附加职业资格来完成，并被考察，然后记录在证书中。

图A3.1-2：2012至2021年按培训时长划分的培训职业的数量



A3

E **可以计入学分的培训职业**

培训条例（即AO）对不同培训期限的独立培训职业进行了规定。根据《职业培训法》的规定，完成了18至24个月的职业培训的受训者可以在培训条例中所规定的培训职业中继续进行学习（《职业培训法》第5条第2段第4款）。这些可以获得学分的专业其培训时间为36至42个月。

它还对可以被计入学分的培训职业和可以获得计入学分的培训职业之间进行了区分。能够转换学分的培训职业并不是《职业培训法》第5条第2款第1项意义上的分级培训职业。

随着2020年《职业培训法》修正案的出台，

现有的两年制和三年制职业培训之间存在的学分计入和相互联系的可能性得到了扩大：如果在两年制职业培训的基础上，三年制或三年半制职业培训的期末考试没有通过，只要在第一部分至少达到足够的考试成绩，就可以获得两年制培训职业的从业资格。相应地，已经成功完成两年培训职业的受训者可免考期末考试的第一部分，或在此基础上的三年或三年半培训职业的中期考试（参见BBiG第5条第2款第2a和2b项）。这一新的监管方案目前尚未颁布。

可以计入学分的培训职业

可以记入进一步职业培训的培训职业数量 **E**，从2012年（24个培训职业）到2021年（20个培训职业）一直在减少。

表A3.1-1：在2012至2021年可以计入学分的培训职业数量^{1,2}

年份	可以被计入学分的培训职业	可以获得计入学分的培训职业	培训职业总数
2012	24	65	344
2013	24	65	329

2014	25	59 ⁴	327 ³
2015	21	61 ⁴	327 ³
2016	21	61 ⁴	326 ³
2017	21	61 ⁴	326 ³
2018	21	64 ⁴	325 ³
2019	21	62 ⁴	324 ³
2020	21	62 ⁴	323 ³
2021	20	59	323 ³

1 这涉及到根据《职业培训法》第5条第2段第4句所规定的允许计入学分的培训职业。

2 《职业培训法》2020年的修正案扩大了两年制和三年制培训职业之间现有的学分和相互联系可能性。因此从长远来看，未来几年的情况可能会产生变化。

3 不包括船舶机械师。

4 此处分类有所不同，导致与前一年的数字相比有所偏差。

数据来源：联邦职业培训研究所，公认培训职业清单(不同年份)。

2022年BIBB数据报告

在同一时期，其他培训职业的数量也从65个（2012年）下降到59个（2021年），参见表A3.1-1。

培训时长

原则上培训时长不得超过3年，也不得少于2年（参见BBiG第5条第1段第2句）。但也有不符合这一规定的情况，例如其中也规定了培训时长为三年半的培训职业。

2012年至2021年，培训时长为42个月的培训职业数量从54个下降到了53个。与前一年相比，培训时长为36个月的培训职业数量保持在245个。培训时间为24个月的培训职业的数量从2012年的38个减少到了2021年的25个，参见图A3.1-2。

（Petra Steiner）

A 3.2 新的和现代化的培训职业

在2012年至2021年，共有115个培训职业被重新分类为E类。其中包括111个现代化的培训职业和4个新的培训职业，参见表A3.2-1。8个现代化的培训职业于2021年8月1日开始生效。新设立了建筑系统集成电子技术员培训职业，参见表A3.2-2。

对于2021年重新分类的职业的上一次重新

分类是在13至23年前，所以必须对培训内容进行调整，以适应行业变化和目前有效的培训条例结构设计标准。为了完善相关内容，适用于所有职业的培训内容，即所谓的标准培训岗位，已经在数字化、可持续性、法律和安全领域进行了修订，并将在2021年8月1日开始生效的所有培训条例中予以定论。⁴²此外BIBB委员会还提议将新的标准职业职位适用于已经规定的培训职业。

与2020年对信息技术职业的修订类似，2021年对更多在内容上密切相关的职业与手工业电气职业进行了重新组。电气行业的最后一次重组发生在2004年。此后的智能家居、智能建筑、能源管理或建筑系统集成等新细分市场的变化导致了职业活动的深远变化，这培训职业的调整具有其必然性，这也反映在建筑系统集成电子技术员这一新职业的设立上。培训职业领域的一个创新之处在于，根据《职业培训法》将机器人和驱动技术的电子技师分为两个培训领域，而根据《手工业法》将机器人和驱动技术的电子技师分为两个培训领域。

与前五年一样，2021年也通过一项修正条例进行了现代化改造。对于美发师这一培

⁴² 有关标准职业概况位置的制定和修订背景，参见BIBB数据报告2021，第A3.4章。有关新标准职位的详细信息，参见www.bibb.de/vier-sind-die-zukunft。

训职业，纳入了上述标准职业培训岗位，并改变了相关的考试内容。

表A3.2-1: 2012至2021年新的和现代化的培训职业的数量

年份	新培训职业	现代化培训职业	共计
2012	0	5 ¹	5
2013	2	12 ²	14
2014	0	9	9
2015	0	17	17
2016	0	9	9
2017	0	12	12
2018	1	24	25
2019	0	4	4
2020	0	11	11
2021	1	8	9
共计	4	111	115

1 船商职业培训不属于现代化的培训职业（参见2011年6月9日对船员职业培训条例的第一条修订规定（《联邦法律公报》第28号, 第1075页））。

2 为了充分反映重组进程，可比的公司内培训项目“船舶机械师”的现代化（不属于《职业培训法》的范围（见第3条第2款第3项））也被计算在内。

数据来源：联邦职业培训研究所，公认培训职业清单（不同年份）。

2022年BIBB数据报告

这些内容的变化非常重大，以至于该职业已经被列为现代化职业当中。

最后还有一个职业的名称变化：从2003年开始，培训职业车辆内饰装配工现在被称为“车辆内饰技工”。



培训职业的重组

根据BBiG第4条第1款和HwO第25条第1款，在二元制中重组培训职业的出发点是经济中对这些培训资格的相应需求。如果要对培训职业的内容进行现代化改造或开设新的培训职业，其倡议通常来自于行业协会、雇主的行业领先组织、工会或BIBB（参见联邦职业教育研究机构2017年数据报告）。

根据新的和现代化的培训职业的分类适用于自1996年增强重组过程以来的重组职业。

新分类的培训职业

“重组”这一术语指的是发布了相应的培训条例的事实。这是一个通用术语，既可用于新的和现代化的培训职业，也可用于仅是转入了继续法的职业。新的和现代化的这些特征不适用于残疾人职业（BBiG第66条和HwO第42r条）。

新的培训职业

根据BBiG/HwO，如果一个培训职业的培训条例没有废除先前的职业，则此职业将被视为新的培训职业。

现代化培训职业

培训条例废除了对前身培训职业的更改的现代化属性。对培训条例的更正不被视为现代化（例如更改拼写或编号错误）。根据BBiG/HwO的规定，前身职业应为国家认可的培训职业或被认为是认可的培训职业（见认可的培训职业列表）。如果培训条例不再适用，或不再适用关于先前确定的职业概况、职业培训课程和考试要求的相应条例，则应废除前身职业。

修订条例

修正条例通常是对培训条例进行修改，而不是更正。如果只是更改了个别措辞或段落，则并不将该职业视为新的或现代化职业。然而在广泛的调整情况下，也可以在监管程序的框架内将其归类为“现代化职业”。

检测条例

试行法令是专门根据BBiG第6条或HwO第27条在有限的时间内发布实行的，其目的在于在发布最终法令之前测试某些情况。如果试行涉及到整个培训职业，则在统计中列为试行中的新培训职业。如果培训职业的部分内容（如考试条例）已

表A3.2-2 2021年现代化的培训职业

名称	培训时长	培训领域 ¹	结构特征				可信度		考试方式 ²
			单一职业	重点职业	专业性职业	具选修职业资格	可以被计入学分的培训职业	可以被计入学分的培训职业	
酿酒工和麦芽制造工	36	工商业, 手工业	是	无	无	无	无	无	GAP
电子技术员	42	Hw	无	无	是	无	无	无	GAP
建筑系统集成电子技术员	42	Hw	是	无	无	无	无	无	GAP
根据《职业培训法》的机械和驱动技术电子技术员	42	IH	是	无	无	无	无	无	GAP
根据《职业培训法》的机械和驱动技术电子技术员	42	Hw	是	无	无	无	无	无	GAP
车辆内饰技工	36	IH	是	无	无	无	无	无	GAP
美发师	36	Hw	是	无	无	是	无	无	GAP
信息电子技术员	42	Hw	是	无	无	无	无	无	GAP
油漆工和清漆工	36	Hw	无	无	是	无	无	是	GAP

1 培训部门：IH=工商业；Hw=手工业；ÖD=公共服务业；FB=自由职业，Hausw=家政业

2 考试方式：ZP/AP=期中考试和结业考试或满师考试；GAP=延期结业考试或满师考试

在本章中，前几年用于期中考试和结业考试或满师考试“传统”一词已被“ZP/AP”所取代，因为到目前为止，所使用的术语意味着另一种形式更新、更现代的考试。此外，2002年就首次规定了延长的结业考试或满师考试，因此这种考试结构现在也有了几十年的历史。

数据来源：

2021年6月4日颁布的《酿酒工和麦芽制造工职业培训条例》（BrauMäAusbV）（2021年6月9日《德国联邦法典》第29号，第1483页）。

2021年3月30日颁布的《电气技术职业培训重组条例》（2021年4月9日第15期《联邦法律公报》，第662页）。

根据《职业培训法》的机器和驱动技术的电子技术员的职业培训的执行条例（2021年3月30日颁布的《职业培训法下的机器和驱动技术电工职业培训条例》）（2021年4月9日第15期《联邦法律公报》，第714页）

根据《职业培训法》的机器和驱动技术的电子技术员培训条例。（2021年3月30日颁布的《手工业法规定的机械和驱动技术电工职业培训条例》（2021年4月9日第15期《联邦法律公报》，第662页）。

2021年3月30日《电子技术员职业培训执行条例》（电子技术员培训条例-ElekAusbV）（2021年4月9日第15期《联邦法律公报》，第669页）。

2021年3月30日《建筑系统集成电子技术员职业培训条例》（GSIAusbV）（2021年4月9日第15期《联邦法律公报》，第687页）。

2020年10月13日《车辆内部机械师职业培训条例》(FintMechAusbV) (2020年10月19日第46期《联邦法律公报》, 第2166页)。

2008年5月21日《美发师职业培训条例》(2008年5月26日第19期《联邦法律公报》, 第856页)。

对2021年4月30日《美发师职业培训条例》进行修订的第一项法令(2021年5月7日第20期《联邦法律公报》, 第861页)。

2021年3月30日《信息电子技术员职业培训条例》(InfoElekAusbV) (2021年4月9日第15期《联邦法律公报》, 第674页)。

2021年6月29日《油漆工和清漆工职业培训的执行条例》(MalerLackAusbV g), (2021年7月8日第40期《联邦法律公报》, 第2300页) BIBB 2021年数据报告

在试行, 则将该职业视作国家承认的培训职业。根据BBiG第4条第1款或HwO第25条第1款, 当培训职业存在于培训条例中时, 试行的培训职业就成为国家承认的培训职业。

培训条例的时间限制

有时间限制的培训条例会在某一固定日期失效。审查后如有必要, 则也可重新改组其内容, 并通过修正条例取消时限。

关于2003年之前的分类以及生效和颁布日期的信息, 见BIBB2011年数据报告中的E部分, A4.1.2章。

- ▶ 餐厅专员 (工作名称)
- ▶ 牙科助理
- ▶ 牙科技术员

餐饮专员、酒店管理专员和保险及金融专员的职业名称已不再使用接待专员、酒店专员和保险及金融销售旧名。对餐厅专员的二次重命名也正在进行中。此外还将就厨房专员创造一个新的两年期培训职业。

(Petra Steiner)

目前, 对14个培训职业的重组正在进行中, 预计将在2022年推出 (截至2022年1月17日)。⁴³

- ▶ 内河航行船员
- ▶ 内河航行船长
- ▶ 运营服务中的铁路工人 机车司机和运输人员
- ▶ 火车交通管制的铁路工人
- ▶ 餐饮专员
- ▶ 厨房专员
- ▶ 系统餐饮专员
- ▶ 酒店专员
- ▶ 酒店管理人员
- ▶ 保险金融投资商
- ▶ 厨师

⁴³ 正在进行重组或现代化培训职业的概况可在 https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/new_modernised_occupations_by_year/2021 上查询。

A 3.3 将残疾人纳入职业培训范围

尽管预算法和人权法案都没有使用“纳入”一词，但两部法律都建立了一个法律框架，要求将残疾人纳入合格二元制职业培训的一般体系。在国家承认的培训职业中优先培训(BBiG第64条/HwO第42p条)，在培训的实施和考试中适用劣势补偿(BBiG第65条/HwO第42q条)，如果根据BBiG第5条，该残疾人无法或不能直接参与培训，则应专门为不同特定类型和不同严重程度的残疾人提供培训课程(BBiG第65条/HwO第42q条)，这两部对德国二元制职业培训具有决定性的法律都通过这一规定旨在实现其包容性。

关于主管机构(通常是工商会、手工业会和农业会)根据其管理权限发布的残疾人培训条例，法律规定，这些条例符合BIBB委员会的建议，其培训内容应在考虑到一般劳动力市场的情况和变化的前提下从公认的培训职业的内容中制定。BIBB委员会于2009年通过的框架条例是一项基本建议⁴⁴，旨在确保整个德国的统一培训质量标准，例如在发布专业受训职业的区域性培训条例时，对培训人员重点、公司内阶段、支持计划和康复教学方面的附加资格进行的规定。在这一框架条例的基础上，通过了针对具体职业的示范条例，特别是针对销售方面的技术受训者、金属结构方面的技术受训者、家政业方面的技术受训者以及印刷加工、书籍装订和印刷媒体技术方面的技术受训者。根据HA的一项决议，BIBB目前正在进行一个项目流程，为“办公室管理培训专员”和“油漆工和清漆工”制定了示范条例，在残疾人事务委员会(AFbM)⁴⁵和BIBB董事会批准了这些专家程序中制定的草案后，这些草案被采纳为HA的建议。这些就是目前包容方面的相关方法，通过这些方法可以统一专业受训者的培训和新的职业概况内容。对于信息技术职业领域，BIBB委员会也同意举行一次研讨会，以便在职业教育和培训实践经

验的帮助下，对合适的具体参考职业问题进行答复，并在此基础上启动一个用于制定相应的特定职业示范条例的程序。

BIBB及其AFbM奉行的方针是，通过对各种不利条件补偿方案的信息和专业交流，促进其在实践中的实施，从而使更多的残疾人能够接受正规的双元制职业培训并获得相应的职业资格。同时通过将专业实践培训与国家认可的参考职业的职业培训相衔接，以努力保证专业的渗透性和连通性。

考虑到与职教政策和职教实践相关的“连通性”和“渗透性”类别，BIBB还支持旨在使残疾人工作室的职业培训更接近于二元制职业培训的那些倡议和活动，并为其提供建议。这包括参加由BMBF资助并由联邦残疾人工作室协会(BAG WfbM)支持的项目咨询委员会，它与维尔茨堡Julius-Maximilians大学的评估残疾人工作室职业培训的统一教育框架-EvaBi⁴⁶进行合作，为后续项目提供专业意见并参与专业咨询。

专业人士的资格和专业化是在所有学习和就业场所为残疾人提供高质量、面向包容的职业培训的决定性因素。相应的法规，例如以能力为导向的进修考试条例“工作和职业促进专员”的成功是因为于其在实践中的实施。资格提供者、主管考试机构、其考试委员会和受过培训的专家在各自的具体活动领域会遇到不同的问题。BIBB将定向提供关于考试内容和考试要求、资格课程设计和方法的广泛信息、建议和提示的援助，这些内容的援助需求很大。⁴⁷在此基础上，BIBB项目“就业和职业促进专员”资质特征则是：对实践中出现和发生的某些问题进行调查，并旨在为这一异质领域提供科学的结论，从而为进一步调查奠定基础。该项目的重点一方面是与主管考试机构的代表和参与工作的机构的管理层举行探索研讨会，另一方面则是对考试毕业生进行书面调查。

所谓数字化的过程 and 变化也影响到了职业教育和残疾人对工作的参与。对他们来说，

⁴⁴ 见<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf>

⁴⁵ 参见：<https://www.bibb.de/de/38.php>

⁴⁶ 参见：https://www.bagwfbm.de/page/bildung_evabi

⁴⁷ 参见：<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10161>

数字化的过程 and 变化同时有着各种机会和 risk。目前 BIBB 的研究项目“技术变革给残疾人职业参与带来的机遇和 risk”正在研究相应的问题。BIBB 还为这方面的倡议和方法提供了支持和建议。除此以外，BIBB 也参与了在 BMBWF 促进准则“职业教育中数字化媒体的包容”框架内资助的“ivÜFA-包容性虚拟培训企业”⁴⁸ 项目的咨询委员会，以及由 BMAS 资助的“KI.ASSIST-为康复中的严重残疾人提供援助服务和人工智能职业”⁴⁹ 项目的咨询委员会。

通俗易懂的语言是公认的、有效的包容性工具。长期以来，BIBB 一直在为相应的方法和项目提供建议和支持。因此，除了在 BMAS 资助的多年期“轻松语言人士”项目中开展咨询委员会活动外，它还为汉诺威莱布尼茨大学特殊需求教育研究所的相应评估项目“轻松的语言办公室从业人员——新出现的职业概况的模型评估及其实施标准的制定”提供了相关的专业支持。

在残疾人的职业培训方面，从数据上来看根本是十分困难的。由于“残疾”没有作为特征被记录在职业培训的统计中，因此只有在残疾人专用的技术职业中接受培训的残疾人人数数据（据 BBiG 第 66 条/HwO 第 42r 条）。关于 BBiG 第 66 条/HwO 第 42r 条规定的培训合同数据，参见 A1.2、A5.2、A5.4 和 A5.5.1 章。尽管关于残疾人参与职业培训的不同数据都是合乎情理的，但根据今天的理解，特别是根据联合国《残疾人权利公约》形成的理解而言，残疾并不是一个个人特征，而是在与环境和社会的互动中产生的（参见 BIBB 2013 年数据报告，A4.10 章）。

(Kirsten Vollmer)

⁴⁸ 参见：<https://www.wida.wiwi.unidue.de/forschung/laufende-forschungsprojekte/ivuefa-2/>

⁴⁹ 参见：<https://www.bagbbw.de/innovationen/kiassist/>

A 3.4 据 BBiG/HwO 所认可的培训职业重组的未来发展

法律规定的额外培训的重要性

培训职业是职业教育和培训的结构化课程，对劳动力市场的结构化、基于劳动分工的公司流程以及继续教育和培训的起点都影响深远。重组培训职业的一个重要标准是确定全国范围内的最低标准，即建立在尽可能广泛的活动概况之上。因而应该让尽可能多的公司需求并培训这一职业的从业人员。职业的数量应该是可控的和透明的。在重组过程中，必须考虑到不同企业的不同的资质需求，以免职业环境变得过于分散，难以管理。所以过去曾提出过不同的结构概念（参见 Schwarz/Bretschnei 2015）。但对最低标准的定义表明，创新的公司可以超越这个标准，而且公司的具体培训也可以高于这个标准。这对于在实践中实施技术创新尤其如此。不过过去在一些职业中仍出现了这样的问题，即是否要对额外培训学到的技能也进行认证。为此，我们测试了附加资格（ZQ）工具，该工具最初由商会和职业学校提供，以满足区域资格要求，并使培训更能吸引受训者和公司参与其中。自2005年以来，作为培训职业重组的一部分，还可以在全国范围内颁发法律认可的附加资格证书。下文将对法律认可的附加资格工具（kZQ）进行说明，并介绍2018年颁布的金属和电气职业（M+E职业）评估的部分结果。

将附加资格作为培训职业的一个结构性要素编入法典

随着2005年《职业培训法》的修订，立法者创造了法律基础（BBiG第49条），以便将补充或扩大职业能力的附加资格固定在培训条例中。这些所谓的kZQ是自成一体的技能、知识和能力集合，可以作为职业培训的一部分，而在培训职业概况之外，它们也可以加入到教学和测试当中（参见 Kaufmann/Zinke/Winkler 2021，第6页）。

有两个方案可供选择：在第一种方案中，可以从各自培训条例中包含的选修资格中选择必修框架之外的附加资格，并作为

kZQ完成；在第二种方案中，按主题划分的资格被作为附加资格固定于培训条例中，包括培训框架计划和考试条例。两种方案的单独考试与结业考试或满师考试的（第二部分）同时进行。对于通过考试的学生，由商会单独颁发证书；如果是选修资格，则在证书上单独注明（参见联邦职业教育研究所 2021年，第62页）。应该提到的是，学校方面的参与被正式排除在kZQ之外，这一情况下，主要由公司本身负责教授技能、知识和培训能力；但部分学校也提供了相关支持。

目前，有20个培训职业使用了kZQ（参见联邦职业教育研究所 2021，第62页）。有六种职业⁵⁰选择了方案一（选修资格为kZQ），14种职业选择了方案二。2018年对M+E职业的修订对此做出了重大贡献，有11个职业通过这一修订，使用了kZQ。2021年公认的培训职业清单中提供了职业及其kZQ的概述（参见联邦职业教育研究所 2021，第124页）。kZQ的适用范围是多方面的：它们的范围包括选择额外的选修资格（如音乐零售商、办公室管理助理），纳入“未来”或尚未广泛建立的相关主题（如在M+E职业中共有7个kZQ或“附加资格CAD和数控技术木材”、木材机械师或木工技师），以及保留已经变得罕见的工作（例如，在附加资格“锻造刀具”、精密工具机械师或“paramentics”、手工业纺织品设计师）。

在M+E职业领域的评估结果

BIBB正在评估对工业M+E职业和机电一体化技术员职业的修正（BIBB项目2.2.322）。工业金属职业包括设备机械师、工业机械师、建筑机械师、工具机械师和切割机操作员。工业电气职业包括建筑和基础设施系统的电子工程师、操作技术的电子工程师、自动化技术的电子工程师、设备和系统的电子工程师、信息和系统技术的电子工程师以及机电一体化工人等职业。截至2018年8月1日，通过修订条例（参见表 A3.4-1），在这些职业中增加了7个kZQ

⁵⁰ 音乐零售商、书商、媒体印刷技术员、媒体丝网印刷技术员、旅游业务员（私人或商务旅行）和办公室管理职员。

（系统集成⁵²、工艺集成⁵¹、信息技术支持的工厂改造⁵²、增材制造工艺^{52,53}、数字网络^{53,54}、编程^{53,54}和信息技术安全^{52,53}）。通过在培训企业独立开展的实践任务以及随后与案例相关的技术讨论，对附加资格进行考察。技术讨论是在需要提交的实践任务文件（带附录的报告）的基础上与相应的IHK考试委员会进行的。

A3

⁵¹ 工业金属专业

⁵² 机电一体化工人

⁵³ 工业电气职业

表A3.4-1: 工业金属加工和电气职业以及机电一体化技术员职业的立法附加资格(kZQ)的分配情况

工业金属专业	机电一体化工人	工业电气职业
流程整合	编程	编程
系统集成	IT安全	IT安全
由信息技术支持的工厂改造	数字化网络	数字化网络
增材制造工艺	增材制造工艺	

注: 相应的表格也可以在职业的实施辅助工具中找到, 见<https://www.bibb.de/de/84066.php>。

资料来源: BIBB项目2.2.322: 对工业金属加工和电气职业以及机电一体化技术员职业的附加资格和新的综合职业定位的评估

2022年BIBB数据报告

BIBB项目2.2.322的中期结果显示, kZQs的内容受到普遍认可, 并且为受训者所接受。但接受并不就意味着它们已经被充分应用和实施。这些内容的全面实施, 包括在IHK考试委员会进行考试, 与相关职业的年度结业考试数量(约30000人, 2020/2021年冬季考试)相比, 都只是极少数的(133人, 2020/2021年冬季考试)。同样也只有少数迹象表明培训方面的变化。根据这一结果, 未来尚未出现基本趋势逆转的迹象。

如果我们单独分析kZQ的数据, 并按职业进行区分, 那么在需求、实施、可理解性和适应的准确性方面就会有更大的差异。对于已经进行的考试进行分析则可以发现, 从被调查的CCI的角度来看, 关于编程和增材制造的CZQ被选择的频率最高。

由于kZQ是可选的, 而且有许多证据表明迄今为止的企业内部现代化进程不同, 因此在许多地方, 并未对新规定立即进行法律阐述和培训调整。

有一些证据表明, 中小企业比大公司面临更大的挑战(参见Kaufmann/Zinke/Winkler 2021, 第7页)。

以M+E职业为例, 未来的行动选择

对于工业金属和电气职业, 2018年向职业培训实习发出了一个重要信号, 即把kZQ纳入相关培训条例。负责培训的人应根据不断变化的资格要求, 定期对公司内的培训进行测试, 必要时通过参考或利用附加资格来调整培训。

有了kZQ作为在职业群体内(即在各个职业之间)区分培训的结构要素, 一方面加强了差异化的可能性, 另一方面也促进了培训的模块化。但除了上述的信号效应外, 附加资格的约束性仍然很低。如果要加强约束性, 并保持差异化和模块化的可能性, 今后就应该使用选修资格作为重要辅助。

M+E职业的附加资格的具体培训内容的意义日益重要, 迟早会成为这些职业培训的必修内容。在准备和实施这些职业的下一次重组时, 必须审查这一点在是否能够适用于个别职业的情况。

数字化正在加速推进, 对于今天的M+E职业即将进行的中期和根本性重组, 应事先与社会伙伴的专家进行广泛对话, 并回答以下问题:

- ▶ 未来将职业进一步区分为传统职业和4.0职业是否必要? 是否有利?
- ▶ 未来这些职业将组合到哪些职业群体中?
- ▶ 哪些共同的培训内容应该放在培训的开始部分(核心能力/基础培训)?
- ▶ 哪些个人职业档案是必要的? 如何定制这些档案, 又该如何区分?
- ▶ 哪些差异化的结构要素, 如专业、附加资格或附加资格是必要且恰当的?

监管工作的ZQ工具

法律认可的附加资格由BBiG作为培训条例中的结构性和差异性因素进行管理。它们

所教授的额外职业技能、知识和能力超出了所描述的培训职业概况，补充或扩大了职业行为能力 (BBiG 2020, 第五章, 第二段, 第五句) 应对kZQ的获取进行单独审查和认证 (BBiG 2020, 第49章)。附加资格应主要由培训企业进行培训和教育, 职业学校不应直接参与附加资格的培训。

法律认可的附加资格适用对培训职业和为有关职业的培训增加可选的培训内容进行区分。这里的可选性是指培训企业可以在培训过程中或在培训计划中已经决定,

- ▶ 这是否与KZQ有什么联系?
- ▶ 要培养哪些专业的人才, 以及

▶ 雇用哪些受训者? 雇用多少人?

其他结构性和差异性要素, 如专业、重点和选修资格, 意味着公司必须从各种可能性中至少选择一种。由于这个原因, 这些结构性因素 (专门化) 最终会比额外资格证书更具约束力, 因为它们出现并影响着培训框架计划的整个培训期。附加资格培训的建议时间比标准培训时间长, 而且必须通过适应性培训组织获得附加资格认证。

为便于比较, 表A3.4-2显示了目前在公认的培训职业中存在结构性因素 (专门化) 的比例 (截至2021年12月31日)。

表A3.4-2: 专门化和未专门化的培训职业数量

结构性因素 (专门化)	培训职业的数量
重点	29
专业	58
选修资格	27
附加资质	20
未专门化的培训职业	228

来源: 2021年受承认的的培训职业目录。
联邦职业教育研究所的阐述

2022年BIBB数据报告

因为kZQ是可选的, 所以它们是培训中的一种选项, 在公司培训需求的背景应该对其进行定期检查。在使用kZQ的地方, 它们是通往进一步培训的桥梁, 是未来技术工人专业化的第一步。公司也可以在任何时候选择在培训中使用其他kZQ, 或无需在主管机构的提前检查下使用kZQ。通过这种方式, 未来的劳动力能够获得重要的资格。而要使这些资格在灵活的劳动力市场上得到证明和认可, 就需要更多地将考试作为其评判标准。为了促进这一点, 对组织的框架条件要求应尽可能地低门槛, 使得更多组织可以参与其中。

(Monika Hackel, Axel Kaufmann, Florian Winkler, Gert Zinke)


A 3.5 2021年职业学校的附加资

格

附加资格 (ZQ) 为职业教育和培训的更大差异化和以实践为导向的灵活性提供了可能, 并在此层面上更有助于拉近初始和继续教育与培训的相互联系。

通过学科内容的专业性、灵活性和实际相关性, 增加了双元制职业培训对各类群体的吸引力。

ZQ一词涵盖了在双元职业教育和培训之外提供的所有措施, 即用培训内容之外的专业内容对其进行补充, 并使受训者获得额外的专业能力。

AusbildungPlus  门户网站记录了符合以下特点的附加资格。它们

- ▶ 针对的是根据BBiG或HwO的双元制中的从事国家认可的培训职业的受训者,

- ▶ 除了职业培训规定的内容外，还补充了更多的培训内容，
- ▶ 在职业培训期间或之后立即进行，或在职业培训后不超过6个月内完成。
- ▶ 至少有40个小时的教学时间。
- ▶ 在完成提供证明文件（参加证明、认证、考试证书等）。

ZQ的结构在时间、内容和程度方面可能存在极大不同。例如其时间的长短可以从40小时到500小时不等。相应地，其教学内容所传授的知识的数量和质量方面也存在很大差异。这类ZQ的例子包括计算机课程（ECDL/ICDL）、额外学历水平，如应用科学大学的入学资格、在外国逗留以提高外语技能、欧洲销售人员资格（IHK）或手工业的公司助理。成功参加的人员会获得各类资格证书以作为证明，如参加证明、认证或单独的推荐信。在与商会合作进行资格认证的情况下，毕业生在成功完成ZQ后会收到一份考试证书。



TrainingPlus门户网站

培训+则提供了德国最全面的关于“双元学习计划”和“附加资格”两个领域所提供课程的数据库。这些数据都是由大学、公司、职业学校、商会自愿提供，如果是由地区伞式组织提供的双元制学习课程，则由各州自愿提供。因而开发出了一种独特工具，专门用来确定变化和当前趋势。该数据库由负责的BIBB部门定期进行评估，并在此基础上对新的趋势进行分析和公布。此外培训+还根据要求为研究和政策提供科学服务，这些服务以质询形式提交给BIBB，其中包括：

在早期阶段就与紧密与公司联合起来。

通过ZQ，受训者可以获得一份证书，证明他们已经提高或扩大了他们的专业能力，或者已经为进一步的学历进修做好了准备。最后但同样重要的是，ZQ也提供给了他们进一步的职业机遇。

职业学校的ZQ评价 2021年

2018年，在BIBB数据库“培训+”中对各商会的ZQ进行了更新和评估（参见联邦职业培训研究所2019年）。2021年继续更新，并将全国的职业学校数据纳入其中。截至2021年11月30日，数据库中共有702所职业学校的1463份ZQ被评估。

为系统化起见，数据库中记录的ZQ被纳入以下类别：[参见表A3.5-1](#)。

附加资格的优势

ZQs对公司和受训者都有好处。例如额外资格证书可以作为一种手段，有针对性地提升和留住公司的初级员工。另一方面，在内容方面的专业化使受训者在完成培训后能在公司中更灵活、更广泛地开展工作。通过这种方式，特别优秀的受训者也可以

表A3.5-1: 职业学校的附加资格按类别分布情况

类别	职业学校的附加资格数
国际资格/外国语言	623
应用技术大学入学资格	212
商业资格	199
信息技术	184
技术	105
跨学科资格	48
旅游和餐饮	36
其他	23
建筑和装修	16
个人护理和健康	7
媒体和电信	7
园艺、农业和林业、动物护理	2
社会工作	1
共计	1,463

资料来源: 培训+ 2021年11月

2022年BIBB数据报告

重点“国际资格/外国语言”(623个ZQ)是其中最强的代表。除了国际商务领域的ZQ之外,还包括外语和海外实习/国际经验。第二大的则是由专注于商业部门(199)和信息技术(184)的ZQ组成。在职业学校中,除了双元制培训外,职业学校的一个特殊且经常利用的课程能够使学生在同时获得应用科学大学的入学资格——212人的数量清楚地表明了这一点。

表A3.5-2提供了各联邦州ZQ的分布概况。巴登-符腾堡州(307个ZQ)和北莱茵-威斯特法伦州(463个ZQ)的数量最多。

表A3.5-2: 职业学校附加资格的地区分布

联邦州	职业学校的附加资格数
巴登-符腾堡	307
巴伐利亚	91
柏林	52
勃兰登堡	17

不来梅	11
汉堡	37
黑森	99
梅克伦堡-西波美拉尼亚	15
下萨克森	183
北莱茵-威斯特法伦	463
莱茵兰-普法尔茨	36
萨尔	17
萨克森	31
萨克森-安哈尔特	9
石勒苏益格-荷尔斯泰因	49
图林根	46
共计	1,463

资料来源: 培训+ 2021年11月

2022年BIBB数据报告

关于这一主题的介绍,请参见单独出版物《培训+——数据中的附加资格证书:2021年职业学校评价》。

(Silvia Hofmann)

A 4 教育和培训部门概览

本章概述了德国的教育和培训情况。特别是根据BBiG和HwO，体现了双元制职业培训与其他教培前景相比数量上的重要性。这种定量意义是根据综合培训报告系统（iABE）E的各种标准指标来描述的，重点是回答以下更重要的问题：

- ▶ 根据BBiG/HwO和其他教育部门的信息，与同龄的居民人口相比有多少15至24岁的青少年正在接受双元制职业培训？（基本数据）
- ▶ 与其他教育部门相比，有多少青少年开始接受双元制职业培训？（初级数据）
- ▶ 双元制职业培训的新生们与其他教育部门和新生的性别、国籍和以前的学校教育等特征方面有什么不同？（初级数据）

本报告主要依据的iABE是一个将各种官方统计数据（普通教育和职业学校的统计数据、高等教育统计数据、资金统计数据、雇员人数统计数据）结合起来的报告系统，它将这些数据整合为一个关于所谓的职业教育和培训的整体视图。除了BBiG/HwO提供的双元制职业培训的数据外，还有BBiG/HwO之外的其他完全合格的职业培训项目新生的数据（例如卫生、教育和社会专业的学校职业教育培训[GES]）以及关于“过渡区”、能够“获得高等教育入学资格（Sek II）”的教育计划和“大学学习”的数据（参见联邦和各州统计部门2011；联邦统计局2021k，2022f））。

E

综合培训报告的基础知识（iABE）

由于教育系统是因联邦州而异的，所以在德国的16个联邦州中，仅职业学校就有大约820种不同的教育计划。这些和其他教育计划在iABE中根据其首要的教育目标进行了系统化组织。

在最高级别，iABE区分出了四个教育领域：

- ▶ **职业培训**：此领域包括所有完全符合资格的职业培训方案。除了根据BBiG/HwO进行的双元制职业培训外，还包括学校的职业培训和中级公务员的公务员培训。
- ▶ **融入职业培训（过渡区）**：此领域包括部分合格的培训课程及可获得普通初中学历的培训方案。这些方案的共同目标是使受训者能够为职业培训做好准备或融入其中。
- ▶ **获得高校入学资格（Sek II）**：这一领域指的是通过职业和普通教育学校的所有教育课程并能够获得高校入学资格（大学入学资格，普通高考/高中毕业考）的课程都记录在此。
- ▶ **大学学习**：无论是应用科学大学还是在职业学院提供的学习课程都属于大学学习领域。

教育领域由所谓的账户组成。例如“职业培训”领域就由六个账户组成，其中包括“根据BBiG/HwO的双元制职业培训”和“基于学校的卫生、教育和社会专业的职业培训”账户（参见：<https://www.bibb.de/iabe>）。

iABE将初中后的教育过程进行了系统化，分为四个上级（教育）部门和下级（教育项目）E。然而这只关注了离开普通教育后向青少年开放的（教育）阶段。例如它就没有报告就业或失业的青少年的情况（参见A10.1.3章）。

为了能够尽可能完整地记录和分类某一年龄组的就业阶段，除了iABE的数据外，微观普查的数据也将包括在以下研究中。应该注意的是，不同的数据来源与不同的截止日期相结合可能会导致统计上的不精确。因此群组所表示的只是真实数量级的近似值，参见图A4-1。

目前仅在官方数据的基础上是不可能对个人实际的教育进程进行准确描述的。⁵⁴

下文将BBiG/HwO的双元制职业培训与其

⁵⁴ 为此官方统计必须协调其调查特征。也就是说，不同的特征定义，如移民背景的特征，必须相互适应。此外还必须在全国范围内收集个人数据，这些数据必须包括个人识别号码。在黑森州，个人数据收集与学校统计框架内的匿名个人号码相连接，因此黑森州的iABE已经可以追踪很大一部分青少年的教育进程。

他（培训）教育截断进行了比较。目的在于将双元制职业培训置于整个（培训）教育系统的背景下，以确定其与其他教育领域相比的重要性。为此我们特别使用了iABE的数据，因为这些数据尤其适合于这种分析 **E**。

E

根据BBiG/HwO规定对双元制职业培训的统计和调查

根据BBiG/HwO的规定，可以从各种数据来源获得有关双元制职业培训的数据。除iABE外，核心数据来源是截至9月30日的BIBB调查和职业培训统计数据，[参见表A4-1](#)。

iABE不是真正意义上的统计数据，而是一个报告系统，它将各种官方统计数字结合起来，即整合为一个职业（培训）教育的整体视图。除了根据BBiG/HwO提供的双元制职业教育和培训的数据外，它还包含了除BBiG/HwO所提供数据之外的其他完全合格的职业培训课程的新生的数据，例如基于学校的职业教育和卫生、教育和社会专业的培训，或者关于过渡区、能够获得高等教育入学资格的教育课程或大学学习的数据（[参见A4章](#)）。

截至9月30日的BIBB调查是对截至报告日9月30日的双元制所有新签订的培训合同的年度总调查。然后将新签订的培训合同的数据与联邦就业局（BA）商业统计的数据（也是截至9月30日的数据）结合起来，对培训年开始时的培训名额的供需情况进行分析（[参见A1章](#)）。

职业培训统计也是一项年度总调查。除了受训者的特征、培训历史、培训职业和培训地点外，这里还记录了截至12月31日报告日的双元制新签订的培训合同（[参见A5章](#)）。

因此上述三个数据的来源是由不同的统计、

调查或报告系统，在不同的截止日期所收集的不同数据，它们都相应地揭示了双元制职业培训的不同条件和过程。

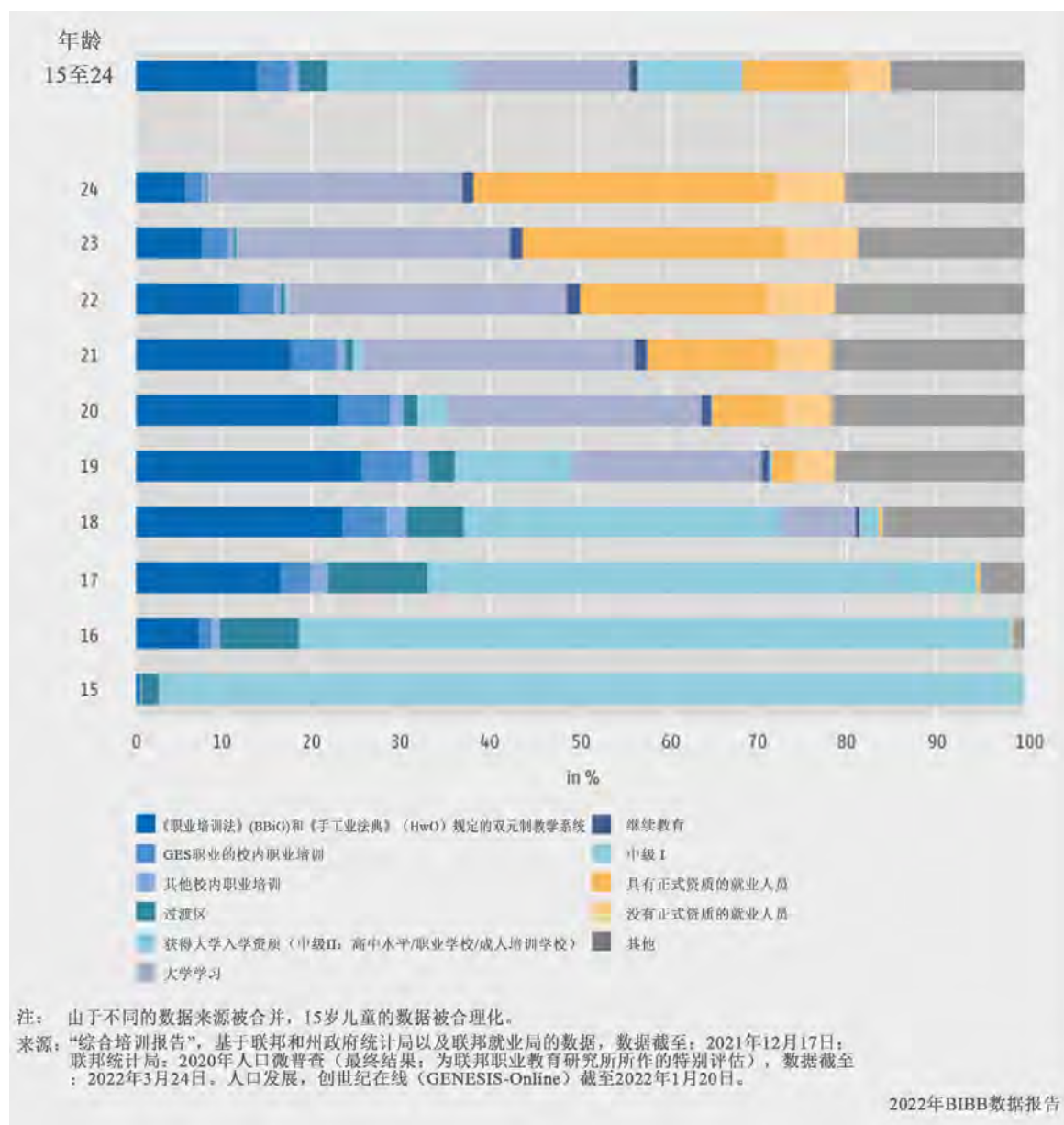
- ▶ 当涉及到将双元制职业培训置于整个教育和培训系统的背景下时，iABE就特别合适于这一情况分析；例如需要将职业培训的新生人数与高等教育、学校职业教育或过渡区的新生人数进行比较时。
- ▶ **截至9月30日的BIBB调查数据**应特别与BA截至9月30日的培训市场统计数据结合使用。由于数据的时效性，可以及时计算出双元制系统的供应和需求情况。
- ▶ **职业培训统计**的优势尤其在于通过它，我们能够进行详细的观察研究，包括在个人数据的基础上，根据广泛的特征目录对职业结构的发展进行研究。

A4

15至24岁的青少年（库存数据）

对于某个年龄段的青少年处于哪个教育领域这一问题，把某个年龄段的青少年（库存数据）与相应年龄段的常住人口（例如根据BBiG/HwO 15至24岁的常住人口和接受双元制职业教育和培训的15至24岁的青少年）联系起来的做法是会很有效的。这一比例因考虑哪个年龄组而会有很大不同。此处选择的是15至24岁的年龄组（参照联邦统计局2021k）。

图A4-1：2020年各年龄段青少年在教育部门和账户中的比例（以百分比表示）（库存数据）



在接下来的研究中，必须考虑到青少年在各类教育和就业领域的时间长短不同这一情况。虽然根据BBiG/HwO的规定，双元制职业培训通常持续三年，但实际上一个学习课程可以持续五年以上。一些“过渡区”的措施只持续了不到一年的时间。这意味着，在“职业培训”领域，参加双元制培训的青少年通常在连续三个调查年度都会被纳入统计数据，而参加“过渡区”措施的人通常只会计入一年的统计数据。

在图A4-1可见2020年15至24岁青少年的教育和就业阶段概况。来自iABE的数据、联邦统计局的人口记录和微观人口普查的数

据都被纳入到这个年龄组的分析中。从左到右它描述的是根据综合培训报告系统（iABE）提供的培训情况（参照联邦统计局2021k、2022b、2022c）。它总结了青少年在离开普通学校（初中学历）后可以接受的所有培训方案。由于所使用的数据来源是基于不同的截止日期和数据收集程序等途径，此处的数值均为估值。所显示的百分比被四舍五入为整数，以明确其为估计值。

为了尽可能完整地记录一个年龄组的（培训）教育之外的阶段情况，此处也给出了其他教育阶段的情况：

- ▶ 正在接受普通初中阶段教育的青少年
- ▶ 以及已经完成全部合格的职业培训课程并正在职业学校参加进修课程的青少年。

在下文中，接受（继续）教育的青少年和接受初中教育或继续教育的青少年共同构成了接受正规教育的青少年群体。在图A4-1中，还显示了未受教育但已登记为就业状态的青少年。此外还对这些人群是否已经成功完成了正式的教育和培训资格进行了区分。在以前的报告中，还报告了有和没有正式资格的不活跃和失业人员。但由于在2020年微观普查的基础上没有这方面的可靠数据，而且微观普查的调查概念已经改变，本报告年度无法提供相关的有效信息。所以今年的“其他”类别的比例会更高。此外，在微观普查基础上提供的数据与前一年的数据也不存在。

首先研究的是在2020年接受正规教育的15-24岁年龄段的人群：

根据BBiG/HwO，双元制职业培训是该年龄段的重要资质证明，接受双元制的人数在所选年龄组的同龄常住人口中占14%。

此外还有4%的15-24岁的人在接受学校的职业培训。该年龄段有3%的人参加了卫生、教育和社会服务方面的培训，例如参加护理专员或教育人员的培训。此外也有1%的青少年参加了其他形式的学校职业培训，例如担任商业助理或技术设计助理，或参加中级公务员培训。A6.1章更详细地讨论了学校职业培训的职业结构变化。

3%的15至24岁的青少年在“过渡区”采用了部分合格措施。这些措施包括所有旨在让青少年做好准备或融入职业培训的措施，如BA的职业准备措施（BvB）或职业定向措施（参见A9.4章）。

共有35%的15至24岁的青少年希望获得更高的职业资格—无论是获得高等教育入学资格（15%）、学位（19%）还是进修（1%）。这些学生既包括在大学或应用科学大学“传统地”完成学业的青少年，也包括在大学和职业学院学习双元制课程的人（关于双元制课程的学习参见A6.3章）。

正规教育之外的青少年可以分为有正式资格和无正式资格的就业人员。根据国际劳工组织（ILO）的定义，就业者包括所有就业者、从事贸易或农业的自由职业者，或在亲属的企业中作为家庭工人工作的人。

由于这一群体还包括拥有小微工作（小工）、只是临时受雇的人或从事“一欧元工作”的人，这里也记录了非典型的就业形式——与正常的就业关系形成对比（参见A10.1.3章）。已经获得正式学历的就业青少年与同龄的常住人口相比，则是较大的子群体，约占12%。在15至24岁的青少年中，约有4%没有正式学历的人从事有报酬的工作。没有接受过职业培训的青少年群体的情况将在A11章⁵⁵中详细报告。

对于15%的其他的人群，则无法从统计学上确认其去向。这一人群要么没有相关（可靠）数据，要么无法在不重复的前提下将其数据纳入队列分析。除上述提到的失业者和非就业者之外，这一其他人群包括如正在实习的青少年、在德国或国外完成一年的职业和个人定位的青少年（“间隔年”）、根据SGB II规定有资格份额的工作机会的青少年、以及参加社会服务工作的青少年，如联邦志愿者服务或志愿兵服务。如果我们按照年龄阶段的顺序看一下各个年龄段的情况，我们会发现各教育部门之间的分布每年都有很大的不同。不同年龄段的人有着明显的资质特征：

- ▶ 在15岁的年龄组中，81%的青少年仍在接受初中教育。
- ▶ 在17岁的年龄组中，52%的青少年的目标是获得高等教育入学资格。这个年龄段的青少年在“过渡区”的比例也最高，达到了11%。
- ▶ 在19岁年龄组中，大多数青少年都在接受双元制或学校的职业培训（33%）。
- ▶ 在22岁年龄组中，大学生占了主导地位，达到了30%。

⁵⁵ 然而与概述不同的是，20-34岁的年龄组才是本报告的重点人群。

- ▶ 在不到24岁的人群中，已有34%是获得正式资格的年轻工人。此外在这个年龄段的青少年中，有8%的人在没有正式资格的情况下就业。

教育部门的新生

在下文中，我们将不对特定的年龄组进行分析，而是不分年龄地教育和培训中的所有首次受训者情况。

在比较不同教育部门的需求程度时，例如，为了规划培训能力或确定教育趋势时，这一分析数据很有参考价值。所以我们将所有某一领域的首次受训者与（培训）教育部门的所有首次受训者放在一起（例如“职业培训”部门的首次受训者÷（培训）教育部门的所有首次受训者）。以下对2021年教育和培训现状的介绍是基于2021年iABE快速报告的临时数据（参见联邦统计局2022f）。^E



关于2020年和2021年iABE快速报告的数据说明

由于引入了护理培训统计（PfleA），在一些州（下萨克森州、北莱茵-威斯特法伦州和萨克森-安哈尔特州），自2020报告年度起，不再记录新培训成为卫生保健学校护理专员的学生数据。此外，在石勒苏益格-荷尔斯泰因州，自2020报告年度以来，还没有任何关于卫生保健学校的数据。

对2020报告年度的影响

在上一份数据报告中，由于去年公布的快速报告数据只是部分可靠的，因此2020年报告年大部分采用了BIBB基于iABE快速报告的估计。导致其可靠性不足的一个原因是来自GES账户（I 05）的报告不足（见www.bibb.de/iABE）。

对2021报告年度的影响

在目前的2021年iABE快速报告中，下萨克森州、北莱茵-威斯特法伦州、萨克森-安哈尔特州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州的GES账户已经补充了PfleA（护理专员）的数据。这也适用于

2020年的数据补充也已经完成。

另外还必须考虑到黑森州的护理专员职业的分配问题。由于在iABE出版时，没有来自PfleA的2021报告年度的最新数据，所以快速报告中使用的是前一年的数据。还应注意的是，PfleA数据中没有提供国籍（外国/德国）和以前的学校教育等信息；所以对这些人特征的评价只参考了有完整数据的国家情况。

2021年，培训部门36.3%（677500人）的新生开始学习完全资质的职业培训课程。这意味着职业培训部门也是疫情流行的2021年最大的教育部门。根据BBiG/HwO的数据，在这一领域有几乎三分之二（64.6%）的青少年开始接受二元制培训，其余的人则开始接受学校的职业培训（35.4%）。其中大部分人接受的是卫生、教育和社会服务领域的以学校为基础提供的职教方案。因此在职业培训领域，新入学的学生正在缓慢倾向于参加更多的青少年参加的GES职业培训。228100名青少年（12.2%）进入“过渡区”。26.1%的青少年（487800人）的目标是获得高等教育入学资格（HZB）。同时，25.4%的人开始学习大学课程（475500人），参见图A4-2。

在新冠疫情的第二年，教育部门目前的变化也特别值得关注。因此，与前一年和2019年（新冠疫情前一年）相比，教育部门的变化情况如下：表A4-1。

总而言之，2021年进入教育和培训的青少年比前一年少了约21900人（下降1.2%）。与2019年相比，即新冠疫情的前一年，新接受教育和培训的人数减少了约10.1万（下降5.1%）。除其他因素外，这一变化可以归因于2019年至2021年期间普通教育学校的离校生人数的3.0%的下降（参见文化事务部长会议2021e）。⁵⁶此外还应该考虑到在同一时期，15至24岁的青少年的失业率也略有上升（从2019年的4.4%上升到

⁵⁶ 2021年的辍学人数同比增长了2.3%，部分原因是下萨克森州恢复了九年制高中而产生的统计效应。因此，2020年的高中毕业生人数明显减少，又在2021年大幅上涨。

2021年的4.9%）（参见联邦就业局2022年a）。

在新冠疫情和相关的限制措施之后，“职业培训”部门的特点是新进入者的数量急剧下降。在2019年至2021年期间，完全资格的职业教育和培训的入学人数减少了47100人（下降6.5%）。虽然根据BBiG/HwO的双元职业教育和培训在2019年至2021年期间录得约46000人（9.5%）的急剧下降，但同期卫生、教育和社会职业的人数几乎保持不变（上升0.2%）。与前一年相比，双元职业教育和培训的首次受训者人数在2021年有所回升（上升1.3%）。另一方面，GES账户中的首次受训者数量正在下降（下降1.5%）。我们应该考虑对GES职业的最新变化是否有所低估，因为护理专员这一职业的前一年的数据已经包括在2021年的iABE快速报告中。双元制职业培训的减少可以部分地解释为受新冠疫情的影响。由于提供的培训名额较少，青少年也可能转而选择其他（教育和）培训。例如，在2019年和2021年之间，“获得高等教育入学资格”部门的首次受训者数量增加（上升1.2%）。至少在2020年，第一个新冠疫情年，GES职业和德国大学入学者子群体都出现了增长。但这一数据在第二个新冠疫情年又再次下降。

与最近几年一样（自2016年起），“过渡区”的受训者人数正在减少。与前一年相比，

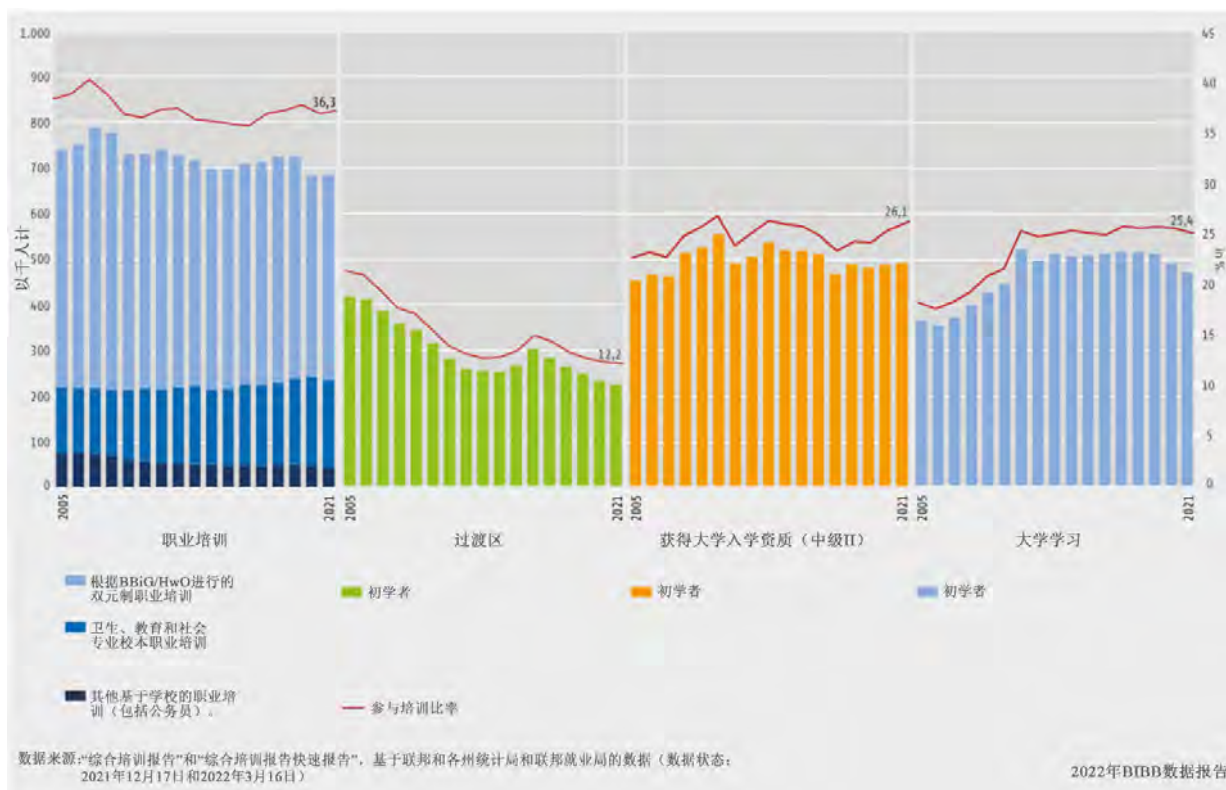
2021年的入学人数再次减少了6500人（下降2.8%）。与2019年相比，该部门录得21800人（下降8.7%）的下降。除了离校人数减少外，在新冠疫情期间，向职业指导/培训安置服务机构报到的青少年较少也促使了这一数据的下滑。通常的服务获取途径，例如通过学校的联系和个人咨询课程，都受到疫情的很大限制。数字服务也无法完全解决这一问题（参见联邦就业局2021g）。所以在过渡区安置的青少年数量可能会更少。另外也有证据表明，更多的青少年选择留在学校，继续进修。

2021年，“获得高等教育入学资格”领域的入学人数也相较前一年进一步增加（增加1900人，上升0.4%）。与2019年相比，它是唯一录得约5600名受训者增长的部门（上升1.2%）。因此，劳动力群体向往更高学历的趋势仍在继续。

与前一年相比，“大学学习”领域在2021年的首次受训者数目进一步下降（减少18600人，下降3.8%）。即使在新冠疫情的第一年，进入高等教育部门的人也明显减少，尽管德国和外国青少年的变化情况不同。与2019年相比，2020年的大学留学生入学人数也下降了约20%。

其中一个原因是新冠疫情的影响，使得在德国学习的外国留学生人数急剧下降。

图A4-2：2005年至2021年培训部门的发展情况—绝对值和相对值（100%=所有参加培训活动的新生）



根据联邦统计局的数据，外国留学生群体的人数已经从2019年的约11.1万人下降到2020年的8.6万人；相当于下降了约23%。另一方面，对于德国的大一学生而言，2020，第一个新冠疫情年与前一年相比出现了1.6%的小幅增长。2020年，青少年从中学到大学的入学率也达到了48%的高点，而2019年的这一数据仍在43%左右（参照联邦统计局2021o）。但在第二个新冠疫情年，德国高等教育的大一学生人数再次下降（2021年与2020年相比下降了8.5%）。根据iABE快速报告的数据，与2020年相比，2021年外国大一学生的数量再次增加（上升14.9%）。2021年的外国学生数据还尚未公布。

即使在长期的比较中，各部门和账户也有着不同的发展态势。如果观察一下2005年至2021年期间各个教育部门和账户的所有新生人数的变化，就会发现不同的发展趋势：据BBiG/HwO，虽然双元制职业培训在2007年之前都发展良好，但在2009年则

有明显下滑—部分原因是经济危机。⁵⁷与2007年的峰值水平相比，2021年明显下降了约23%。疫情的流行则再次明显加强了这种下降态势。

另一方面，在卫生、教育和社会服务业的校内职业培训中，新生人数自2005年以来几乎保持持续上升，并增长了约32%。其他校内职业培训课程新生人数⁵⁸则在同一时期有所下降（降低35%）。总体而言，在“职业教育和培训”部门记录中大约减少了约61700名新生（降低8.3%）。这种下降也是受到新冠疫情的巨大影响所致。

在2005年至2014年期间的“过渡区”，入学人数持续下降（约减少40%）。这种下降在很大程度上与人口结构的变化同步。但在2015年后，特别是在2016年，新进入者

⁵⁷ BIBB-数据报告2020也包括了2006年、2008年、2009年、2011年和2013年的数据，见表A4.1-1。

⁵⁸ 其他基于学校的职业培训包括iABE账户“据BBiG/HwO在职业学校进行的基于学校的职业培训”（I 02）、“在BBiG/HwO范围外据联邦地方法法在职业学校进行的基于学校的职业培训”（I 03）、“获得HZB（双重资格）的基于学校的职业培训”（I 04）和“据公法规定的培训关系进行的职业培训（中级公务员的公务员培训）”（I 06）。

的数量首次又大幅上升。

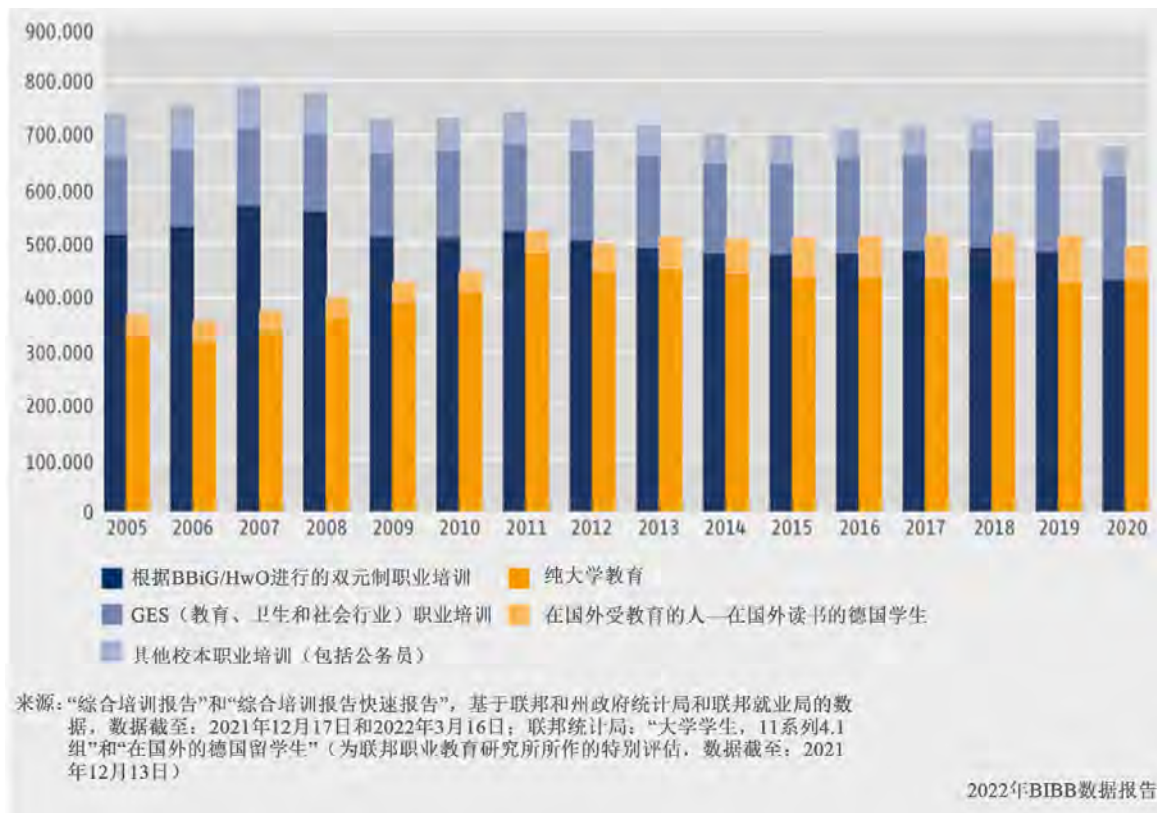
与2014年的低点相比，过渡区在2016年录得约20%的增长。

这一增长主要是由于进入“过渡区”的难民人数不断增加，特别是在学习德语的方案中的难民人数的激增（参见联邦统计局2017b）。2021年，与2016年相比，入境者人数将再次大幅下降约25%，这也与难民人数的下降同步发生。所以“过渡区”的人数已经连续第二年低于2014年的低点（252670），在此之前，由于越来越多的难民移民到德国，方案中的青少年数量大幅上升。导致这种情况的原因一方面是离校生人数的减少，另一方面则是由于新冠疫情，进入“过渡区”的青少年人数也较少。

自2005年以来，“获得高等教育入学资格”部门（上升7.3%）和“大学学习”部门（上升29.8%）的新生人数不断增加，这表明人们更趋于获得更高学历。然而必须考虑到近年来向八年制中学（G8）的转变在各

个联邦州存在时间差，导致初中或高中毕业后存在着双倍的毕业生群体。在培训部门，进入“获得高等教育入学资格（Sek II）”（缩短初中）和“大学学习”（双毕业生群体）部门的学生人数在相应年份则有所增加。例如再2010年，人口最多的联邦州—北莱茵-威斯特法伦州在“获得高等教育入学资格（Sek II）”部门波动最大，三年后则在“大学学习”部门波动最大。与此同时所有联邦州都开始改用八年中学制，因此这两个部门的新生人数也相应稳定下来。同时也有许多州已经放弃了八年中学制，重新采用九年中学制（参见文化部长会议2021e）。据统计，2017年重新采用九年中学制的效果在下萨克森州首次体现：由于初中学制的延长，一年级的新生（综合学校和职业学校的新生除外）实际上已经在“获得高中毕业证书（Sek II）”部门“辍学”。三年后，即2020年，这也将影响到下萨克森州的离校生人数：这一年高中毕业生这一年级组几乎消失了。

图A4-3：2005年至2020年职业培训和高等教育中的新生比较



“大学学习”部门显示出了最大的活力。除

了八年制中学的影响外，新生的人数也受

到了留学生人数的影响。这些是在国外获得高等教育入学资格并在德国学习的留学生。2020年联邦统计局记录了约86000名外国学生，而2005年约为55600名，尽管其数量直到2019年（111000名）一直在上升，但受到新冠疫情影响，这一数字在2020年首次下降（参见联邦统计局2022h）。

如果我们将双元制职业培训的首次受训者人数与高等教育的首次受训者人数进行比较，考虑到外国学生来自国外，但同时德国青少年⁵⁹也在国外学习（参见Dionisius/Illiger 2015，第43页），我们可以发现，2020年双元制职业培训和高等教育的首次受训者人数将是相近的，所以2020年双元制职业教育培训的入学人数与高等教育的入学人数处于相近水平，参见图A4-3。这主要是由于在新冠疫情之后，双元制职业教育培训的入学人数急剧下降。但总体而言，更多的青少年继续进入“职业教育培训”部门，其中包括根据BBiG/HwO规定的双元职业教育培训以及基于学校的职业教育培训，而没有选择进入高等教育体系。

总之iABE的数据显示，近年来人们追求高学历的趋势得到了巩固，参见表A4-1。

⁵⁹ 2020年德国留学生的数据尚未公布，因此此处使用了前一年的数据。应该指出的是，这并没有完全考虑到新冠疫情的影响。

表A4-1: 2005年至2021年综合培训报告 (iABE) 的部门和账户的新生的联邦概况 (第一部分)

部门 iABE账户	首次受训者 (暂时)	2021*			2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2010	2007	2005
		截至2020 年的变化 (以百分比 记)	截至2019 年的变化 (以百分比 记)	截至2005 年的变化 (以百分比 记)											
I	677,495	0.2	-6.5	-8.3	676,185	724,610	723,890	712,415	707,625	698,420	698,115	716,040	729,575	788,955	739,170
I01	437,761	1.3	-9.5	-15.4	432,261	483,714	492,669	486,428	481,423	479,545	481,136	491,380	509,900	569,460	517,342
	71	-22.8	-82.2	-99.8	92	399	240	302	19,891	19,397	19,589	19,844	20,860	33,504	35,488
I02	3,920	-10.2	-17.9	-65.8	4,365	4,776	3,861	4,018	4,243	4,160	4,735	4,792	6,118	9,813	11,472
I03	12,452	6.2	-1.0	-61.7	11,722	12,573	12,801	13,453	14,373	14,639	14,746	15,437	20,677	29,683	32,514
I04	17,201	-8.7	-8.8	-41.0	18,840	18,852	20,178	21,115	21,891	22,697	24,145	24,292	25,718	32,189	29,177
I05	188,311	-1.5	0.2	32.0	191,138	187,932	178,983	175,011	174,453	167,328	164,007	171,081	159,850	143,144	142,710
I06	17,855	0.00	6.5	199.8	17,855	16,765	15,405	12,390	11,245	10,050	9,345	9,060	7,315	4,665	5,955
II	228,140	-2.8	-8.7	-45.4	234,620	249,980	263,930	283,140	302,880	266,190	252,670	255,400	316,490	386,864	417,649
II 01	18,594	-12.3	-7.0	-72.7	21,207	20,001	20,142	20,108	25,919	22,552	45,069	49,394	54,180	63,976	68,095

II 02a	职业学校的课程，提供基本的职业培训，可以获得学分。	48,994	-2.8	2.9	-16.5	50,405	47,610	47,586	47,889	47,017	47,355	35,581	36,119	47,479	55,548	58,706
II 02b	基础职业培训年（全日制/校内）	4,565	0.3	-19.0	-90.6	4,550	5,634	5,715	5,868	5,957	6,285	28,408	27,325	30,620	44,337	48,581
II 03a	提供基本职业培训的职业学校课程，不能转移学分	41,044	4.4	3.2	41.0	39,333	39,771	42,552	43,663	41,652	41,355	21,490	21,153	24,790	31,947	29,106
II 03b	含一年职业入门课程的职业准备年	65,702	2.1	-13.3	12.4	64,360	75,798	80,856	94,123	108,494	72,450	45,202	41,340	40,661	46,841	58,432
II 03c	职业学校为没有培训合同的就业/失业学生开设的课程	7,764	-17.7	-36.1	-71.3	9,435	12,147	12,447	12,800	13,781	17,370	14,393	15,331	19,186	25,789	27,035
II 03d	职业学校为没有培训合同的学生提供的课程，旨在让他们获得初中学历	314	-26.5	-38.4	-97.7	427	510	474	312	280	400	2,324	2,325	6,808	11,498	13,477
II 04	职业学校教师培训前的义务实习	2,991	-6.5	-9.9	-15.1	3,200	3,321	3,615	3,665	3,594	3,829	3,841	3,890	3,854	3,391	3,525
II 05	职业预备课程（联邦就业局）	32,680	-6.1	-10.3	-64.4	34,820	36,450	39,620	41,560	44,020	44,760	46,150	47,260	69,930	80,193	91,811
II 06	入门培训（联邦就业局）	5,480	-20.6	-37.2	-71.0	6,900	8,730	10,930	13,150	12,170	9,840	10,210	11,260	18,980	23,344	18,881

表A4-1: 2005年至2021年综合培训报告(iABE)的部门和账户的新生的联邦概况(第二部分)

部门 iABE账户	2021*			2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2010	2007	2005
	首次受训者(暂时)	截至2020年的变化(以百分比记)	截至2019年的变化(以百分比记)										
III 部门: 获得 HZB (高中教育)	487,783	0.4	1.2	482,154	487,695	465,230	508,968	516,679	517,200	534,678	554,704	463,464	454,423
III 01 专门的高中教育课程, 培养学生获得高等教育入学资格, 不进行事先职业培训	65,423	0.9	0.2	65,319	68,721	61,922	63,413	62,396	61,000	71,251	68,846	62,560	60,898
III 02 提供高等教育入学资格的教育(职业文理稿子)的学习课程	61,265	0.6	2.5	59,775	59,751	63,424	65,579	67,793	68,210	65,333	57,203	52,692	51,715
III 03 职业高校为了取得高等教育入学资格的教育课程	34,682	-0.9	-4.2	36,195	37,542	39,365	40,994	43,038	41,975	42,715	42,897	32,158	34,395
III 04 普通教育学校的高中课程	326,410	0.4	1.7	320,865	321,681	300,519	338,982	343,452	346,015	355,379	385,758	316,054	307,415
IV 部门: 大学学习⁶	475,494	-3.8	-7.3	513,082	516,192	516,036	512,646	509,821	508,135	511,843	447,890	373,510	366,242
(培训) 教育总计^{1, 2, 3}	1,868,910	-1.2	-5.1	1,969,820	1,991,710	1,976,820	2,032,120	1,991,110	1,976,120	2,017,960	2,048,660	2,012,795	1,977,480

注：出于数据保护的原因，一些数据（绝对值）被四舍五入了。因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。

*2021年IABE快速报告的初步结果

**由于数据的修订，可能会与以前的描述有所偏差（参见数据说明 [E](#)）。关于2005年至2020年的说明/元数据，见联邦统计局：《快速报告》，综合培训报告。按部门/账户和州分类的培
训新生，威斯巴登，各年；质量和结果报告—综合培训报告。联邦和各州统计局，威斯巴登2011。

1 对于巴登-符腾堡州、不来梅州、下萨克森州、北莱茵-威斯特法伦州、莱茵兰-普法尔茨州和萨尔州：部分是前一年的数据、估计数或无法核实的情况。在不来梅州，这只涉及卫生
保健领域的学校。在北莱茵-威斯特法伦州和莱茵兰-普法尔茨州，这涉及受洪水影响的地区。

2 对于不来梅州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州：由于新的拨款政策，与前一年相比，数据只有部分可比性。

3 对于不来梅：没有来自职业私立学校的数据。

4 卫生保健学校：在石勒苏益格-荷尔斯泰因州没有数据可供证据。在北莱茵-威斯特法伦州、下萨克森州和萨克森-安哈尔特州，没有证据表明有学生成为护理专员。在北莱茵-威斯特
法伦州、下萨克森州、萨克森-安哈尔特州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州，2020年PfleA统计中的数据计入到卫生保健学校名下。在下萨克森州，由于职业学校现有的护理人员，对重
复计数进行了调整。职业学校：没有证据表明萨克森-安哈尔特州有学生学习成为护理专员。

5 上年数据指的是为2021年的数据。

6 包括合作教育大学一年级的学生（去年2021年的数据）。

7 在巴伐利亚州，自2017/2018学年起，合作BGJ不再单独记录。

数据来源：“综合培训报告”和“综合培训报告快速报告”，基于联邦和各州统计局以及联邦就业局的数据（数据状态：2021年12月17日和2022年3月16日）

2022年BIBB数据报告

表A4-2：据选定的不同特征的教育部门的新生（单位：%）

据教育部门的划分的新生	2021 ¹		2020				
	女性人群比重 ³	非德国籍人群比重	无初中学历	有初中学历	具有中级学历 ⁴	有（专科）高等学校入学资格	无数据/其他人群比重
	比例：%	比例：%	比例：%	比例：%	比例：%	比例：%	比例：%
培训活动（总计） ²	49.4	18	4	13	45	37	2
职业培训 ²	48.2	14	2	21	52	21	3
▶ 根据BBiG/HwO进行的双元制职业培训	36.8	12.1	3.9	23.3	46.7	23.4	2.7
▶ GES职业的校内职业培训 ²	75.8	17	1	18	56	25	1
▶ 其他基于学校的职业培训（包括公务员培训）	44.6	9.9	0.4	6.1	85.5	7.7	0.3
融入职业培训（过渡区）	39.0	29.8	26.4	45.3	21.1	1.8	5.5
获得高等教育入学资格（Sek II）	53.1	7.4	0.1	1.4	97.7	0.2	0.5
大学学习	52.3	24.3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

1 这是2021年iABE快速报告的暂时数据。2021年尚未有关于校内预备教育情况的差异化数据。

2 由于GES账户的数据缺失，非德国人和以前的学校教育比例没有北莱茵·威斯特法伦州、下萨克森州、萨克森-安哈尔特州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州的数据（见数据说明E）。比例数值已四舍五入（用颜色标记）。

3 署名为“多样化”或“未指定”的个人将被随机分配到男性或女性人群中，或根据各国的评价选项分配到“男性”和“女性”类别下（无比例配额，预期值为0.5）。

4 包括获得进入高等专科学校学习资格的校内部分。

数据来源：“综合培训报告”和“综合培训报告快速报告”，基于联邦和各州统计局以及联邦就业局的数据（数据状态：2021年12月17日和2022年3月16日）

2022年BIBB数据报告

如果观察一下拥有高等教育入学资格的离校生的比例，会发现这一比例从2005年的约25%上升到2012年的约37%。然后这一比例趋于平稳，约为35%（2020年：33%）。与此同时，2005年以来的普通教育学校的离校生总数稳步下降（参见联邦统计局2021d）。这些同时进行的过程的结果是，自2010年以来，“获得高等教育入学资格（Sek II）”部门的首次受训者总数再次下降。但自冠状病毒流行以来，与2019年相比，“获得高中学历”部门的首次受训者人数略有增加。这对自2010年以来长期的、略微下降的变化起到了轻微的抵挡作用。在“大学学习”领域，仅考虑德国学生（不包括外国学生）的数据也表明，其首次受训者人数自2011年以来也略有下降（2020年的新冠疫情年除外）。

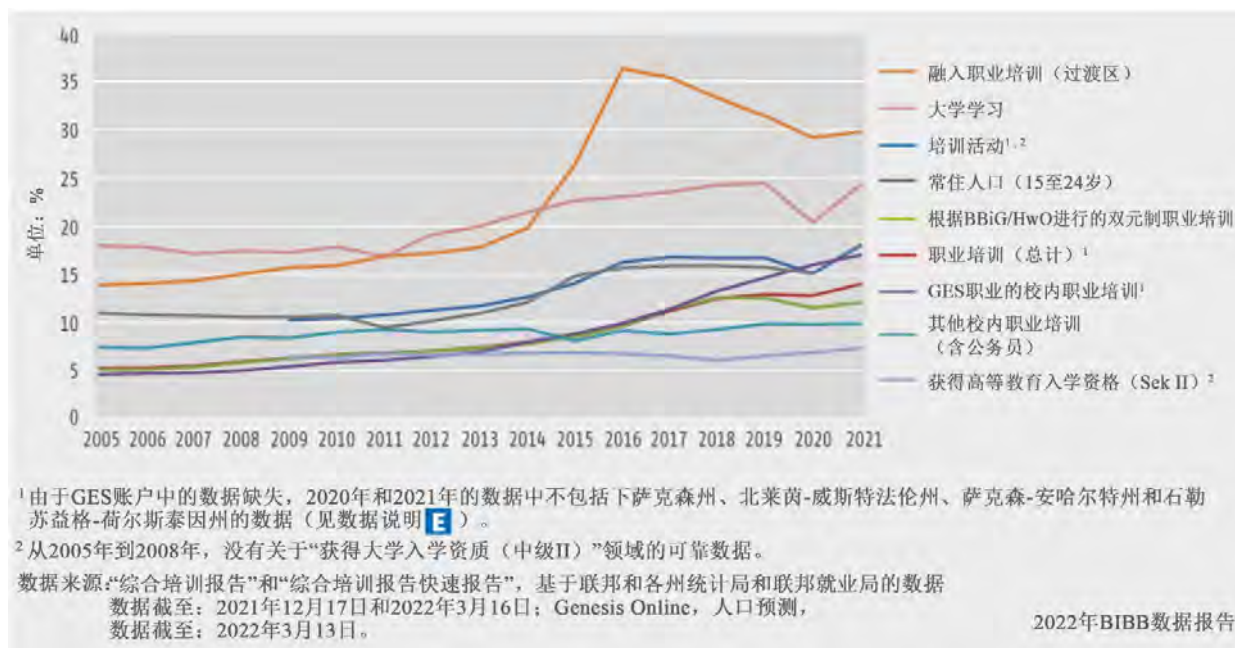
教育部门之间在性别、国籍和校内预备教育情况方面的差异

在下文中，性别、国籍和以前的学校教育都将被作为iABE特征参考到（培训）教育部门的数据当中：参见表A4-2。

（培训）教育的性别分布与人口平均水平几乎没有差异：如果将（培训）教育的部门和账户的性别比例与2021年的人口平均水平相比较，“职业培训”部门（48.2%）和“大学学习”部门（52.3%）的性别比例相对保持平衡。但“职业教育”部门的比例隐藏着重大差异。双元制职业教育倾向于以男性为主（36.8%为女性），而基于学校的职业教育则是明显由女性主导，特别是在GES职业中（75.8%为女性）。参加“获得高等教育入学资格（Sek II）”部门的年轻

女性较多，占总数的53.1%。

图A4-4：2005年至2021年教育部门外国人的比例变化（单位：%）。



另一方面，在“融入教育（过渡区）”部门，女性的比例低于平均水平（39.0%）。如果对2005年至2020年期间各部门女性比例的变化进行分析，则发现比例实际上只是轻微波动。

2021年，外国人在（培训）教育领域的比例约为18%。这比15至24岁常住人口中的外国人比例（2020年为15.1%）高出3个百分点（参见图A4-4）。对此可能是由于外国学生在“大学学习”领域所占的高比例。但单个部门和账户的分布仍存在很大差异。在“过渡区”中，非德国国籍的首次受训者比例最高，为29.8%。而“职业教育”部门（约14%）和“获得高等教育入学资格（Sek II）”部门（7.4%）中，这一群体的比例明显较低。在卫生、教育和社会服务业的校内职业教育中，留学生的比例（14.7%）略高于根据BBiG进行的双元制职业教育（12.6%）中的比例。在其他校内职业教育中，外国人的比例较低（9.9%），这是因为这一培训与公务员培训相结合，只有德国公民可以接受此类培训。

2021年，“大学学习”部门记录的外国学生

份额为24.3%。但应该注意到，2020年约85%的一年级留学生是所谓的外国学生；这些学生是在国外取得高等教育入学资格的外国学生。目前还没有2021年的外国学生数据。

与2005年相比，常住人口中的外国人比例上升了约4%。这一增长也反映在了教育部门的外国人比例变化上。与2005年相比，整个“职业教育”部门和符合BBiG/HwO的双元制职业培训都增长了约7%，达到约12%。同期，在卫生、教育和公共服务领域的校内职业培训中，外国人的比例上升了约12%，达到了17%。可以推测，这些人也是年轻难民。例如2018年和2020年的BA/BIBB移民研究的数据也显示，具有难民移民背景的申请者最终进入学校的职业培训的人数略有增加（参见BIBB-数据报告2021、A8.1章）。本报告所述期间，在其他校内职业培训计划中的外国人比例在有所波动。如上所述，由于与公务员培训相结合，其他校内职业培训计划的外国人比例远远低于GES职业。

外国人在“大学学习”领域的比例已经从

2005年的18%左右增加到2021年的24%。正如上文已经提及的那样，这一变化必须考虑到外国学生数量的普遍增加。

在“过渡区”的外国人比例有了明显的上升。这一部门的外国人比例从2005年的约14%上升到了2021年的30%。2014年以来这一比例急剧上升的一个重要因素是越来越多的难民进入“过渡区”。

由于数值缺失，“获得高等教育入学资格”部门的外国人比例，以及整个（培训）教育部门的外国人比例都只有自2009年起的报告年度才有记录。与2009年相比，外国人在“获得高等教育入学资格”部门的人数比例相对稳定。就整个（培训）教育部门而言，自2009年以来，外国人的比例已经上升了约8个百分点。

通过“校内预备教育”这一特征，iABE记录了数据中最高学历的情况。这些类别是：普通高等教育入学资格、高等学校、职业学校或同等资格学院入学资格、高中学历及无高中学历。与职业培训统计的方式不同，之前的职业培训情况（参见A5.5.1章）在这里未被记录。

由于各部门根据其教育目标不同，它们在“预备教育”这一特征方面也有所不同，参见表A4-2。以下数据指的是报告年度2020的数据。

- ▶ “职业培训”部门。青少年并不一定要持有正式的中学学历才能参加二元制职业培训，但在一些学校职业中情况有所不同。因而在根据BBiG/HwO进行的双元制职业培训中，没有中学学历（3.9%）和有初中学历（23.3%）的新生比例高于基于校内职业培训的新生比例。在其他校内职业培训课程，通常是所谓的助理职教课程的新生中，85.5%有中级学历，只有6.1%只有初中学历。没有初中学历的新生比例为0.4%。在卫生、教育和公共服务业的校内职业培训计划中，甚至有大约四分之一的新生有（职业）学校毕业证书。A5章和A6章对此有更详细的说明，其中还将职业结构的差异与新生的学校教育情况相联系起来。

- ▶ “过渡区”的大多数青少年（45.3%）离开学校时有初中学历，其中甚至有21.1%的新生有实科中学毕业证书或同等学历。26.4%的人不具有中学学历。
- ▶ “获得高等教育入学资格（Sek II）”部门 通常，实科中学毕业的青少年的努力目标是获得高等教育入学资格。但由于G8的改制推进，实科中学毕业证书只在十年级之后颁发，即一些州所谓的高级中学的入门阶段，因此青少年在初中毕业时只能获得初中学历。这也是为什么初中学历人数的比例仅为1.4%。
- ▶ “大学学习”部门 大学入学一般需要获得与学科相关的或普通高等教育的入学资格。大多数人拥有普通高等教育的入学资格（85.8%），而只有不到五分之一的学生（14.2%）在入学时有高等学校入学资格。

（Regina Dionisius, Amelie Illiger）

A 5 双元制培训体系中的培训—基于职业培训统计的分析

A 5.1 职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据）

联邦和各州统计局的职业教育统计数据（简称：职教数据）是根据BBiG和HwO对双元制职业教育数据进行年度总调查所得的。所涵盖的报告时期总按自然年计算，尽管其中有些数据（受训者人数，新合同数）也是按报告日期（12月31日）来进行计算的（或在2006年之前曾被报告过）。自1977年以来，这一总调查一直作为联邦统计开展；前驱调查则开展地更早（参见关于自1950年代以来调查的变化，Werner 2000和Uhly 2018）。职教数据收集了各部分的数据集（“记录类型”）。第A5章则主要基于记录类型1，其中包括受训者数据或（更准确的）培训合同数据（包括受训者的毕业考试情况）。第A5.9章则包含了基于职教数据中记录类型3（培训人员）和4（培训顾问）数据的分析。⁶⁰

职教数据只包括BBiG及HwO规定的双元制教育职业。这些职业包括BBiG第4条第1款及HwO第25条第1款所规定的国家承认的培训职业，BBiG第6条及HwO第27条规定的前双元制教育职业以及BBiG第66条及HwO第42m条规定的残疾人培训条例中的职业。（在所有情况下都适用自2020年1月1日起适用的版本）⁶¹。此外根据BBiG第6条⁶²和HwO第27条（均经修订，于2019年12月31日开始实行）试行的前双元制培训职业也被纳入双元制培训职业。尽管不符

合BBiG的要求，但直到2007报告年度“船舶机械师”这一培训职业也被包括在内（但它被认为是“可比的公司内部培训课程”）。自2008年以来，这一职业不再被计入给职业教育统计数据中。⁶³公务员培训和所谓的全日制学校职业培训以及其他不受BBiG/HwO监管的职业培训不包括在内。根据BBiG/HwO的规定，即使是在公司里进行的基于公司的再培训也不包括在内。

以下数据状态分析的法律依据是BBiG的第87和88条。根据BBiG第88条的规定，职业教育的统计数据由联邦和各州的统计局从主管机构收集，并递交给BIBB，用于编制职业教育报告（或数据报告）和进行职业教育研究。

根据2005年3月23日的职业培训改革法（BerBi-RefG）第2a条（参见2005年联邦法律公报第931页），以前的汇总数据资料在2007年被转换为与合同有关的个人数据资料，并附加了一份扩展的特征目录。应为主管机构保存的登记清单中记录的每份培训合同建立具有BBiG第88条规定特征的数据记录。由于这种数据收集是单独的，所以我们可以对所收集的特征进行自由组合分析，这也大大扩展了分析的可能性（参见Uhly 2018；Uhly 2015，第24页后；Uhly 2006）。⁶⁴

自2007报告年度以来，对职业教育统计数据的修订也有了深远的改进，如将首次受训者与其他类型的新合同区分开来（参见A5.3章），双元制职业教育进展的各个方面被更区分地考虑（参见A5.6和A5.7章），对受训者年龄和青少年参与培训的分析也被改进和扩展（参见A5.8章）。

⁶⁰ 此外，记录类型2“其他考试”（进修考试、外部考试和再培训考试）的数据也被收集在内。在B4.2章对进修考试进行了分析，在A5.7章对外部许可进行了研究，此外还对记录类型1的毕业考试进行了分析。

⁶¹ 2020年之前，HwO第42m条。

⁶² 自2014年以来，根据BMBF、BMW和BIBB之间的程序性协议，新的培训职业的测试已被免除。2019年12月12日的职业培训现代化法案也将这一规定写入了法律，参见自2020年1月1日起生效的对BBiG第6条的修正（参见联邦政府法案—现代化和加强职业培训法草案，德国联邦议院，2019年6月11日第19/10815号印刷件，第54页后）。

⁶³ 从事“船舶机械师”职业的受训者数量非常少。由于这是海运部门唯一的培训职业，自报告年度2008以来，职业培训统计中没有收集海运部门的培训数据。BIBB对截至9月30日新签订的培训合同的调查则继续记录了海运业的新合同。

⁶⁴ 除了上述的变量外，此清单还收集了合同约定的培训关系的结束情况。报告年度2007至2015没有报告“试用期”、“培训年”和“后续合同”等特征数据，而是由统计局根据职业信息和其他报告变量的数据来确定这些数据，或者按四个月的时长来估计一般试用期。自报告年度2016起，这些特征也由主管机构进行报告。培训企业的经济部门情况目前尚未被手工业部门报告。

下文主要根据新毕业人数来研究2007年引入的新特点⁶⁵（参见A5.3、A5.5.1和A5.5.2章）。对职业结构变化的分析也是根据职业教育统计中的新毕业人数来进行的（参见A5.4章）。对受训者人数的分析可见A5.2章。

由于临时法规（参见BBiG 2020年1月1日修订的第106条），2019年12月12日职业教育现代化法（BBiMoG）引入的新规定（自2020年1月1日起生效）在报告年度2021年之前无效；参见Uhly 2021。⁶⁶从2020年开始收集的培训合同的新特征是关于合同约定的每个培训年度的培训津贴的四个变量。由于报告仍存在不确定性，经联邦统计局同意，暂时不会对合同约定的培训津贴进行评估。

职业教育统计的数据为分析双元制职业教育的许多方面提供了非常好的数据基础（BBiG/HwO）。此外还可以在总调查的基础上进行详细的职业、地区和个体相关的区分研究。但也存在一些局限性。双元制职业教育中的完整培训历史不能根据职业教育的统计数字来描绘（参见Uhly2020b; Uhly2015, 第75页）。职教统计不是有历史数据的个人数据收集，而是与合同有关的个人数据收集（涉及记录类型1，即每个培训合同收集一个数据记录）。在整个教育过程中，受训者在双元制下签订了若干份合同，这些培训合同的数据无法相互联系。同样，同一培训合同的不同报告年度的数据报告也无法互相联系起来。由于这

个原因，如合同终止后的进一步培训过程无法追踪（合同终止或变更，公司和/或职业变更？）；在后续合同的情况下，也无法确定受训者之前是在哪个两年的培训职业中完成的培训。此外，由于无法将这些信息相联系起来，只能确定那些在双元制职业教育过程中只签订了一个培训合同的人的培训时长。还有些受训者从未参加过结业考试，或者没有参加所有的考试；如果这些受训者没有提前终止合同，那么就无法记录他们离开双元制的情况。包括历史数据的教育登记册（参见Uhly 2020, 第54页及以后）也可以帮助我们改善分析双元制内和双元制外培训进展的情况。联邦政府目前正在研究使登记册现代化的可能性。关于统计局的可行性研究，见Gawronski 2020。在以下章节中，如果历史数据缺失问题与相应问题特别相关，就会提到这一问题。

关于时间序列的分析，我们应该注意，由于修订职教统计后数据报告的最初实施问题，报告年度2007没有关于合同终止和考试的数据。就2007年新引入的职教统计的特点而言，在最初几年的解释中也需要更加谨慎。另外由于调查技术的广泛变化，不应随意地将2007年的数据与前几年的数据进行比较。⁶⁷

作为BIBB数据报告的补充，BIBB还在受训者在线数据系统（DAZUBI）⁶⁸中提供了职业教育统计中的受训者数据（记录类型1）。在那里可以检索到个别培训职业和联邦州的数据以计算和补充职业特征。

可通过不同的方式检索该系统中的数据；其中也以数据表的形式提供各种特征和年份的概览，或者也可以遵循完整的时间序列，从报告年度1993开始，针对每个案例中的职教统计的某一特征进行检索。还可以根据各种特征生成相应高比例的职业清单。DAZUBI还提供了关于调查、数据和计算、职业分组和个别报告年份的特殊功能的广泛说明。

⁶⁵ “非全日制职业培训”、“融资类型”（主要是公共融资与公司内部融资）、“受训者以前的职业培训”、“后续合同”和“培训合同的缩写”以及“培训相关事件的月份和年份”（开始、解约、考查、结束）等特征都包含在第A5.3章中。第A5.5.1章和第A5.5.2章的研究主题分别是——最高的普通学校学历、以前的基础教育和职业前培训。由于缺乏手工业的信息，目前还无法对2007报告年度起调查的培训机构经济部门进行分析。虽然记录了自2007年起的培训机构位置信息，但未出现在以下基于职业培训统计数据进行分析中。受联邦与各州统计局的权限划分限制，BIBB基于职业培训统计的描述性分析中未进行更详细的区域分析（但多变量模型仍保留了区域变量）。

⁶⁶ 自2020年报告年度起，不再收集第4类（培训顾问）和第5类（企业内职业培训准备）两种记录类型。此外，BBiMoG还对职业教育和培训统计数据进行了创新/修改，直到2021年报告年度才生效（新引入的变量如，“以前的课程”、“培训+双元制课程”，“受训者的居住地”；对现有变量也作了部分修改）。

⁶⁷ 其他报告年份的数据异常情况参见：https://www.bibb.de/documents/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf。

⁶⁸ 参见：<https://www.bibb.de/dazubi>

为了确保保护数据，BIBB仅以四舍五入的方式（四舍五入成3的倍数；因而每个数值的误差最多为1）公布职教统计的所有数据（绝对值）；详细说明见Uhly 2020。

（Stephan Kroll, Robyn Schmidt, Alexandra Uhly）

A 5.2 职教统计中的培训关系总数

下一章将根据职业教育培训统计资料（参见A5.1章）的数据，分析一段时间内受训者的整体数量，并根据个别责任领域和选定的特征（性别、国籍）对数据进行区分。存量数据是对所有培训年份（培训的第一、第二、第三和第四年）受训者的统计。这包括根据BBiG/HwO截至12月31日的所有签订了培训合同、有培训关系的人员。所以存量数据提供了关于公司和职业学校总培训业绩领域的信息。

2020年12月31日，全国有1288962人根据BBiG/HwO的规定登记为二元职业教育培训的受训者。与前一年相比，受训者的数量大幅下降了3.0%，参见表A5.2-1。其原因在于2020报告年度新签订的培训合同数量的急剧下降（参见Kroll 2021a）。即使这种下降部分原因是受人口结构变化的影响，但也已经大大高于新冠疫情影响下的预期（参见Oeynhausen等人2021年，第10页）。

区域比较显示，西德受训者数量的下降（下降3.3%）大于东德（下降1.5%）。但如果从长期变化数据来看，就会发现自1997年起，东德受训者数量最多的一年内，东德各州的受训者数量减少了一半以上（下降55.9%）。在西德，这种变化在2008年后才开始出现，有着明显的时间滞后性（2008年与2020年：减少15.0%）。受训者人数的地区变化计算表明，在报告的2020年，只有七分之一的青少年（14.4%）在东德接受培训。1997年，这一比例尚为四分之一左右（25.9%）。

截至2016年，青年人口数量的大幅下降是由于常住青年人口的急剧下降。近年来东德的情况尤其如此。自1992年以来，根据

各个联邦州的情况，受训者人数的长期发展概况可参见表A5.2-2互联网⁶⁹。关于报告年度2021培训场所市场的发展现状分析，参见A1章和Schuß等人，2021年。

⁶⁹ 根据新签订的培训合同及各联邦州的不同情况，对选定的特征所进行更详细的概述可见A5.3章。

表A5.2-1: 2010年至2020年12月31日按责任领域¹, 联邦领土及西德和东德划分的受训者人数²

年份	受训者总数	工业和商业	手工业	公共服务业	农业	自由职业	家政
德国西部							
2010	1,252,665	718,059	368,829	28,950	29,193	100,530	7,104
2011	1,233,819	713,091	356,610	29,655	28,563	99,195	6,705
2012	1,222,032	714,591	347,775	28,350	27,615	97,686	6,015
2013	1,197,897	707,184	332,883	27,753	26,895	97,671	5,511
2014	1,170,888	691,464	322,800	27,693	26,811	97,062	5,055
2015	1,152,258	679,161	314,955	28,755	26,757	97,884	4,746
2016	1,137,651	667,167	312,318	28,656	26,403	98,715	4,395
2017	1,139,178	662,433	315,075	30,354	26,388	100,611	4,320
2018	1,143,477	663,765	317,076	31,485	26,043	100,989	4,119
2019	1,140,600	660,249	316,644	32,304	25,788	101,637	3,981
2020	1,103,448	630,966	310,434	33,126	25,749	99,411	3,759
德国东部							
2010	255,663	155,340	66,078	8,637	9,474	13,152	2,979
2011	226,839	137,595	57,597	8,343	8,064	12,666	2,571
2012	207,945	126,471	52,359	7,617	7,149	12,168	2,181
2013	193,992	117,972	48,504	7,179	6,690	11,775	1,875
2014	187,662	113,934	46,701	7,023	6,630	11,757	1,620
2015	184,749	111,096	46,701	7,332	6,753	11,415	1,449
2016	183,543	108,930	47,445	7,773	6,504	11,541	1,350
2017	184,716	108,081	49,029	8,301	6,510	11,529	1,266
2018	187,287	109,128	50,058	8,610	6,453	11,814	1,227
2019	188,364	109,086	50,817	8,892	6,543	11,823	1,203
2020	185,514	106,056	50,856	8,835	6,717	11,892	1,155
联邦领土							
2010	1,508,328	873,402	434,907	37,587	38,667	113,682	10,086
2011	1,460,658	850,689	414,207	37,998	36,624	111,861	9,276
2012	1,429,977	841,062	400,131	35,967	34,764	109,854	8,196
2013	1,391,886	825,156	381,387	34,932	33,585	109,443	7,386
2014	1,358,550	805,398	369,501	34,713	33,441	108,822	6,675
2015	1,337,004	790,257	361,656	36,087	33,510	109,299	6,195
2016	1,321,197	776,097	359,763	36,432	32,904	110,256	5,745
2017	1,323,894	770,514	364,101	38,655	32,898	112,140	5,586
2018	1,330,764	772,890	367,134	40,095	32,493	112,806	5,346
2019	1,328,964	769,335	367,461	41,193	32,331	113,460	5,184
2020	1,288,962	737,022	361,290	41,961	32,469	111,303	4,914

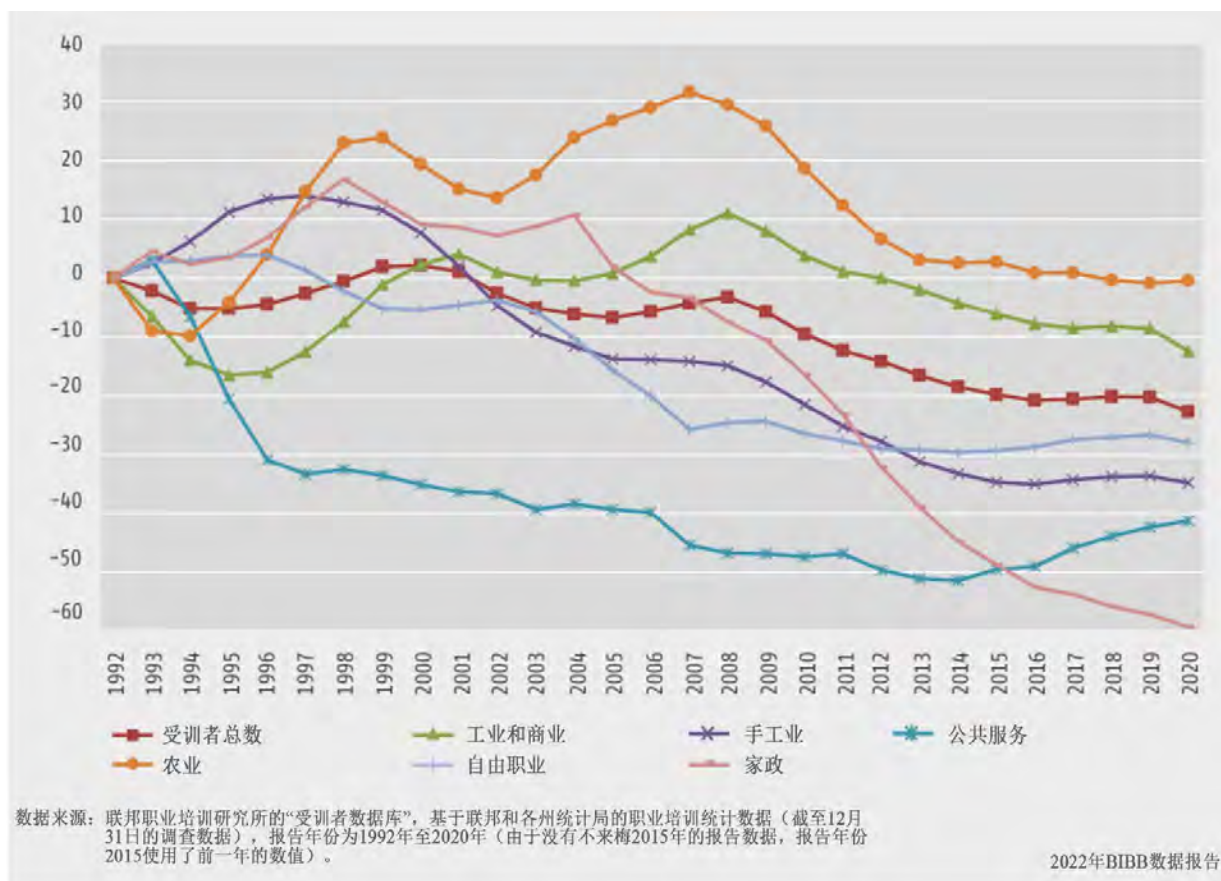
- 1 将某一受训者分配到哪个责任领域通常不由培训公司决定，而是由负责培训职业的机构决定（例外：手工业领域）（参见A1.2章¹）。正在接受商业领域职业培训的受训者，如公共服务业或自由职业受训者，可能会被分配到工商业或手工业的责任领域。就黑森州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州而言，工商业领域报告了家政职业的情况。自2008报告年度起，海事船运部门不再参与职业培训统计。
- 2 关于1992年以来的完整时间序列，见BIBB数据报告2021，A5.2章。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2010年至2020年（对于不来梅，由于2015年报告数据缺失，报告年份2015使用的是前一年的数值）。

出于数据保护原因，实际数字被四舍五入为3的倍数；因此，总数可能与单个数值加起来不完全吻合。

BIBB-2022年数据报告

图A5.2-1：1992年至2020年12月31日各责任领域的受训者人数变化情况（以1992年的人数为基数）



责任领域内的库存开发

将某一受训者分配到哪个责任领域通常不由培训企业决定，而是由负责培训职业的机构决定（例外：手工业领域）（参见A1.2章E）。正在接受商业领域职业教育的受训者，如公共服务业或自由职业的受训者，可能会被分配到工商业或手工业的责任领域。

与前一年相比，受训者人数的变化在各个责任领域有所不同。虽然工商业以及家政行业的受训者数量有所下降，甚至在某些情况下下降幅度很大，手工业和自由职业的受训者数量下降幅度较小，但公共服务和农业部门的受训者数量反而略有上升：参见图A5.2-1、表A5.2-1。

截至2020年12月31日，全国有737022名受训者（约占总数的57%）在工商业领域就业，从数量上看，这显然是最大的部门。然而，与前一年相比，这一领域的下降非常明显，为4.2%。这主要是由于2020年新

签订的培训合同出现了高于平均水平的下降，这尤其影响了工商业部门的情况（参见Kroll 2021a）。现有合同数量的下降既发生在西德（下降4.4%），也发生在东德（下降2.8%）。1995年，全国工商业领域的受训者数量最少，为702867人，2008年最高，为934221人。

第二大责任领域，即手工业，则并未出现上述的大幅下降。

与前一年相比，受训者的数量下降较为平缓，减少了1.7%，为361290人。下降的情况完全发生在西德各州（下降2.0%）。在东德，受训者的数量保持在前一年的水平（上升0.1%）。总而言之，东德各州的长期比较表明，在东德手工业贸易经济结构的变化过程中，经过90年代中期之前的高速变化，自1998年以来，该领域的受训者人数在全国范围内都呈持续下降的趋势，在2015年标志着自1992年以来的最低水平。关于1992年以来东德和西德按责任领域划

分的培训关系的长期变化，见BIBB数据报告2021，第A5.2章，表A5.2-1。2016年至2018年的大幅增长暂时中止了这一负面趋势，但过去几十年的情况表明，东德受训者人数总体下降幅度明显大于西德。1997年，东德有179223人在手工业部门接受培训，而2020年，这一数字仅为50856人，下降了约72%（西德：约下降31%；全联邦：约下降43%）。

2020年，公共服务责任领域的双元制教育职业受训者数量再次增加（上升1.9%）。这意味着自2014报告年度以来，这一领域增长了20.9%（2014年：34713；2020年：41961）。虽然1993年受训者人数为73512人，但多年来一直在下降，到2020报告年度仅为41961人（下降43.0%）。从1994年开始出现下降的原因除了人口结构变化之外，主要是由于邮政和铁路部门的私有化，以及取消了储蓄银行职员这一双元制教育职业，并将相应的培训职业转移到了工商业责任领域。2007年数量大幅下降在一定程度上可能是由于职业教育统计数据的变化和公共服务业培训行为的变化（参见BIBB 2010年数据报告第A5.2.1章）。⁷⁰

自修订职教统计以来，“培训机构对公共服务的隶属关系”这一特征已经被考虑到。这意味着在2020年，至少有19008名在公共服务领域接受过其他责任领域职业培训的受训者必须计入公共服务业的41961名注册受训者中（这些受训者的58.0%来自工商业，14.8%来自手工业，19.0%来自农业；还有5.4%和2.8%的受训者分别来自自由职业和家政业）。但这也要求我们必须假设“培训机构对公共服务的隶属关系”这一特征在统计局的职业培训统计框架中仍然没有获得充分的报告。基于职教统计的公共服务业双元制职业培训的详细分析，参见Uhly 2020。

从2019年到2020年，自由职业的受训者人数略有下降，为111303人（下降1.9%）。但这种下降只发生在西德（下降2.2%）。在东德各州，这一领域甚至略有增长（增加0.6%）。在全国范围内，1996年的受训者人数最多，为160593人。但此后，直到2014报告年度，一直相对持续的下降。从2015年到2019年，又出现了积极的变化。尽管如此，但长期比较显示，2019年自由职业的受训者比1990年代中期减少了近30%。

与公共部门一起，农业责任领域是2020年受训者人数与前一年相比有积极变化的唯一领域。2020年，该领域有32469名受训者，比一年前增加0.4%。与2019年一样，这种变化也存在着区域差异。西德联邦州有小幅下降（下降0.2%），而东德则有2.7%的增长。从长期来看，1993年至2007年期间，农业职业的受训者数量急剧增加（增加13209人，上升44.5%）。

⁷⁰ 根据联邦统计局的信息，2007年数据交付方式的改变导致结果的时间可比性受到限制，特别是在公务员的责任领域。但BIBB对2007年新签订的培训合同的调查也显示，公共服务业的职业数量急剧下降（见https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_2007_re_tab002_1land.pdf）。在这方面，目前还不清楚职教统计中公共服务业培训职业的减少在多大程度上是由于数据交付的变化所致，以及又在多大程度上是由于实际变化所致。

表A5.2-3：2010年至2020年联邦领土按责任领域¹划分的妇女在所有受训人员中的比例（单位：%）²

年份	受训者总数	工业和商业	手工业	公共服务业	农业	自由职业	家政
2010	39.8	39.6	23.8	65.3	22.7	94.7	92.5
2011	39.3	39.0	23.2	65.1	22.2	94.4	92.4
2012	39.0	38.6	22.7	65.2	21.9	94.0	91.8
2013	38.6	38.1	22.0	65.0	21.9	93.7	91.9
2014	38.3	37.6	21.6	65.3	22.0	93.4	91.7
2015	38.1	37.2	21.3	65.1	22.1	93.1	91.2
2016	37.8	36.7	21.1	64.6	22.3	92.8	90.3
2017	37.0	35.7	20.3	63.8	22.6	92.5	89.4
2018	36.1	34.7	19.2	63.4	22.7	92.0	88.6
2019	35.3	33.9	18.2	63.2	23.1	91.7	86.6
2020	34.8	33.5	17.3	62.9	23.5	91.3	85.7

1 将某一受训者分配到哪个责任领域通常不由培训公司决定，而是由负责培训职业的机构决定（例外：手工业领域）（参见A1.2章E）。正在接受商业领域职业培训的受训者，如公共服务业或自由职业受训者，可能会被分配到工商业或手工业的责任领域。就黑森州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州而言，工商业领域报告了家政职业的情况。自2008报告年度起，海事航运部门不再参与职业培训统计。

2 关于从1992年起按责任领域划分的女性比例的长期变化，见BIBB数据报告2021，第A5.2章，表A5.2-3。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2010年至2020年（对于不来梅，由于2015年报告数据缺失，报告年份2015使用的是前一年的数值）。

联邦职业培训研究所的估算。

BIBB-2022年数据报告

然而，自2008年以来，农业受训者的数量又再次大幅下降，2019年的人数几乎与1992年的人数持平。

与往年一样，家政业这一相对较小责任领域的受训者数量再次下降（全德国：下降5.2%；西德：下降5.6%；东德：下降4.0%）。2020年，只有4914人接受了家政业培训。自20世纪90年代末以来，家政业受训者人数下降的趋势就已十分明显。1998年家政业受训者数量达到峰值，为14,97人。这意味着，相比之下，2020年的受训者数量只有1998年高峰值的三分之一（下降65.1%）。在不同地区的比较中可以看到更明显的下降：在东德，仅在2004年至2019年，家政业的受训者数量就下降了约75%。

海上航运业的责任领域只包含船舶机械师

职业的报告，而且它本身范围也相应地很小。自2008年起，职业培训统计中不再报告船舶机械师职业的数据（2007年最后一次报告时的受训人数：963人）。⁷¹

妇女在双元制培训职业中所占的比例

与前一年相比，2020报告年度女性在双元制职业教育所有受训者中的比例与前一年相比再次出现下降，为仅34.8%（2019年：35.3%），参见表A5.2-3。这延续了前几年的下降趋势。2020年，女受训者的比例比

⁷¹ 由于船舶机械师这一培训职业不受BBiG及HwO的约束，而是代表了BBiG范围之外的类似监管职业，因此在2007年之前都是自愿报告的（职教统计的法律依据，特别是BBiG第88条，只涉及受BBiG/HwO监管的培训职业）。随着职业培训改革法（BerBiRefG）修订职教统计框架，使报告义务扩大范围，2008年停止了船舶机械师职业的数据报告。在海上航运的责任领域内继续签订船舶机械师职业的培训合同。

21世纪初（2002年：41.0%）下降了近6个百分点以上。关于1992年以来按责任领域划分的女性比例的长期变化，见BIBB数据报告2021，第A5.2章，表A5.2-3。在对新冠疫情条件下新签订的培训合同进行分析的框架内，没有显示任何性别受到了新冠疫情和培训框架内相关遏制措施的特别影响（参见Kroll 2021a）。女性比例持续下降的原因是多方面的，人口结构变化是原因之一。由于出生率低，近年来年轻女性和男性的数量显著下降。但就男性而言，由于男性移民的大量涌入，由此产生的二元制教育需求的差距已经缩小。就女性而言，不存在补偿效果，或者只存在有限范围内。此外，近年来学校教育的全面增长对男女两性产生了不同的影响。年轻女性越来越多地拒绝接受所谓“更简单”的服务行业的双元制教育，而是越来越多地接受卫生、护理和售后服务、公共服务和高等学府的培训。⁷²

而且性别比例的不平衡也主要是由于职业愿景的不同造成。女性主要对商业和服务业感兴趣，并过度地寻求学校的职业教育（参见Beicht/Walden 2014）。此外，由于第三产业化，即向服务型社会的转变，越来越多的男性也开始接受服务部门的培训，女性申请人在其偏好的职业中的竞争压力已经巨大，而男性间的竞争也日益加剧（参见Kroll 2015；Kroll 2021b）。但在二元制职业教育体系中仍然发挥着重要作用的商业技术职业则几乎没有为女性考虑的变化。这些差异在具体的职业分析和不同就业领域的女性比例比较中仍非常明显。

一方面，在一些责任领域，多年来几乎都能看到女性的身影。这方面的典型就是自由职业。尽管近年来这一领域的女性比例有所下降，但在2020年，女性比例为91.3%，大约10名自由职业受训者中仍有9名为女性。德国的科学部门也出现了类似的情况：女性工作人员的比例为85.7%。在公务员队伍中，女性的比例也高于平均水平，为62.9%。特别是在20世纪90年代，女性在这个公务员领域的比例急剧上升（1992年：

50.7%；2000年：64.4%）。但自21世纪10年代中期以来，这一领域的女性比例一直在稳步下降（参见表A5.2-3）。

另一方面，在数量上最为庞大的工商业及手工业责任领域，男性受训者则占据了主导。这在很大程度上也适用于手工业。在工商业领域，自1990年代中期以来，女性的比例下降了10个百分点，从43.5%（1996年）下降到了2020年的33.5%。在所有责任领域中，女性的比例最低的是手工业部门。女性在这里的代表人数传统上明显不足，近年来，这种情况进一步增加。2020年，与前一年相比，女性受训者在手工业部门的比例从18.2%下降到只有17.3%。而过去几年的变化也显示出近7个百分点的明显下降（2009年：24.0%为女性）。在农业方面，女性的比例仍然严重不足（23.5%），但农业领域是唯一一个近年来女性比例没有下降，而有持续小幅增长的领域。（2012年：21.9%）。

通过对二元制各培训职业的考察，可以发现明显的性别隔离，即大多数培训职业要么由女性主导，要么由男性主导（参见Richter/Jahn 2015）。自20世纪80年代中期以来，这些职业结构的差异几乎没有改变（参见Uhly 2007）。然而最近人们也发现，在某些限制下的典型的性别领域的界限正在缓慢而持续地消失，因为越来越多的女性可以进入了典型的男性职业领域，而也有越来越多的男性进入到了典型的女性职业领域（参见Kroll 2021b）。

多年来没有变化的是，两性都集中关注少数几个职业。但女性的关注度比男性要明显得多。例如，2019年，超过一半的双元制女性受训者（50.3%）仅分布在9个职业中；另一方面，男性受训者的范围更广，分布在15个职业中。在过去就已经观察到了年轻女性对少数职业更强烈的关注意愿（参见Kroll 2015）。可通过询问青少年和分析企业的招聘范围与招聘行为找到该现象的原因，其原因是多种多样的。

二元制培训职业中的外国人的比例

从20世纪90年代初到2006年，持有外国护

⁷² 关于年轻女性参与培训人数下降原因的更多详细信息，另见Dionisius/Kroll/Ulrich 2018。

照⁷³的受训者比例几乎减半（1994年：8.0%；2006年：4.2%）。

A5

⁷³ 在职业培训的统计数据中，记录了受训者的国籍，但无法确定其是否有移民背景。所有没有德国护照的受训人员都算作外国受训人员。同时拥有德国和非德国公民身份的青少年不被记入外国受训者人群。

表A5.2-4：2010年至2020年联邦领土按责任领域¹划分的外国人在所有受训人员中的比例（单位：%）²

年份	受训者总数	工业和商业	手工业	公共服务业	农业	自由职业	家政
2010	5.1	4.5	5.9	1.7	0.7	9.1	4.6
2011	5.3	4.7	6.1	1.7	0.8	9.4	5.3
2012	5.5	4.9	6.3	1.9	0.9	10.0	5.8
2013	5.7	5.1	6.7	2.0	0.9	9.8	6.1
2014	6.1	5.4	7.2	2.0	1.2	11.4	5.6
2015	6.5	5.7	7.7	2.1	1.4	11.5	6.1
2016	7.3	6.3	8.8	2.4	1.7	12.5	6.7
2017	8.6	7.3	10.9	3.0	2.5	13.4	8.2
2018	9.9	8.3	13.1	3.3	3.1	14.5	8.5
2019	10.7	8.9	14.4	3.4	3.3	15.7	8.2
2020	10.9	8.8	14.6	3.3	3.1	18.3	7.5

A5

- 1 将某一受训者分配到哪个责任领域通常不由培训公司决定，而是由负责培训职业的机构决定（例外：手工业领域）（参见A1.2章E）。正在接受商业领域职业培训的受训者，如公共服务业或自由职业受训者，可能会被分配到工商业或手工业的责任领域。就黑森州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州而言，工商业领域报告了家政职业的情况。自2008报告年度起，海事航运部门不再参与职业培训统计。
- 2 关于1992年以来按责任领域划分的外国人比例的长期变化，见BIBB2021数据报告，A5.2章，表A5.2-4。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2010年至2020年（对于不来梅，由于2015年报告数据缺失，报告年份2015使用的是前一年的数值）。联邦职业培训研究所的估算。

BIBB-2022年数据报告

从1992年起，按责任领域划分的外国人比例的长期变化，见BIBB数据报告2021，第A5.2章，表A5.2-4。这种暂时的下降部分是由于归化人口的增加，常住人口的比例也有所下降。此外过去培训名额市场的相当大的瓶颈可能也导致了对外国青少年而言更长和更困难的过渡阶段（参见Kroll/Granato 2013）。

近年来，这种下降的趋势已经得到了扭转。之后外国受训者的比例再次稳步上升，并在2020年达到了10.9%的峰值，见表A5.2-4。这种变化最主要的原因可能是难民数量的大幅增加；特别是有（非欧洲）庇护原籍国国籍的外国受训者⁷⁴，其人数近年来大

幅增加（2012年：2763人；2019年：48562人）⁷⁵。但应该注意的是，拥有庇护原籍国国籍的受训者群体并不能被明确划分为难民。这个群体同样可以包括那些在德国生活了很长时间的外国人，他们可能是通过其他移民途径（包括劳工移民、亲属移民）来到德国的。

受训者群体的外国人比例并不适合用于评估双元制职业教育融合度。为了进行这一评估，必须将受训者群体的外国人比例与相应年龄组的居民人口中的外国人比例联系起来，参见A5.8章中对年轻受训者入学率的分析。但外国人比例适合于责任领域的比较以及个别职业层面的分析。

⁷⁴ 这是广电总局联邦就业局的一种区分方式。BA对“来自寻求庇护者涌入最多的原籍国之一的国籍者”，或简称“庇护原籍国者”定义如下（自2016年6月起）：“这个总数包括近年来首次申请庇护数量最多的非欧洲国家，包括以下八个国家：阿富汗、厄立特里亚、伊拉克、伊朗、

尼日利亚、巴基斯坦、索马里和叙利亚。”（联邦就业局2017e）

⁷⁵ 对这一人群更区别化的分析可以在Kroll/Uhly 2018中找到。

与前一年相比，2020年外国人比例的变化在不同的责任领域有所不同。除自由职业外，手工业领域是2020年唯一记录外国人比例略有增加的部门，上升了0.2个百分点。所以2020年外国人在熟练工种中的比例为14.6%，比2006年（4.8%）高出近10个百分点（见表A5.2-4）。在熟练工种的受训者中，外国人比例高于平均水平的职业例子有：美发师（32.3%），地板镶嵌工人（28.1%），涂装工（24.4%）。

在最大的责任领域——工商业领域，2019年外国人比例再次高于前一年，为8.8%，也明显低于10.9%的总体平均水平。但从长期比较来看，自2000年代中期以来，外国人的比例已经增加了一倍多（2006年：3.7%）。个别选定的外国人比例过高的职业是：餐饮业专员（46.0%），系统餐饮业专员（29.4%），餐厅专员（28.6%）和家具、厨房和搬运服务专员（28.1%）。

相比之下，自由职业领域仍然是外国人比例最高的领域，而且这一比例从2019年（15.7%）到2020年再次大幅上升到现在的18.3%。⁷⁶导致外国受训者比例高的决定性因素是外国人在牙医助理（外国人比例：30.4%）和药剂师（外国人比例：25.5%）职业中的比例过高。此外，这两个职业的外国受训者群体几乎全部由女性组成（分别为95.2%和88.2%）。另外引人注目的是，在所有持有外国护照的女性受训者中，超过三分之一（36.8%）的受训者在2020年接受了职业教育，成为了牙科助理、医疗助理或药剂师。

在公共部门，与之前描述的变化情况相比，外国受训者的比例小幅下降了0.1个百分点，并保持在3.3%这一相当低的水平。农业领域的情况与之类似（2019年外国人比例：3.3%；2020年：3.1%）。在家政业领域，

⁷⁶ 但需要注意的是，在2020年报告年度中，北莱茵-威斯特伐利亚的一个商会错误地上报了大部分新签订的具有外国国籍的“医疗专业人员”职业培训合同。因此，北莱茵-威斯特伐利亚和德国自由职业领域外国受训者的发展（2019年至2020年）被高估了（另见受训者（DAZUBI）数据系统说明——关于个别报告年份的解释说明，网址：https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Dazubi_berichtjahr.pdf）。

2019年至2020年，外国受训者的比例从8.2%下降到7.5%，下降幅度相当大。

（Stephan Kroll）

A 5.3 职教统计中的新合同

联邦和各州统计局的职业教育统计数据在“新签订的培训合同” E 条目下记录了在该自然年开始的、在12月31日之前开始并且没有终止的培训关系。在下文中，根据从2007报告年度起引入的选定特征，对2019年新签订培训合同进行了概述（参见A5.1章），并将新签订培训合同与其他类型的新签订合同加以区分。目前尚无法对2020年开始的合同新引入的薪酬特征进行评估（参见A5.1章）。它们出现在职业教育和培训的统计中，所以新合同的数字应当按责任领域、各州以及与前一年的比较来概述。培训市场的现状则不是根据职业教育和培训的统计数据，而是根据A1.1章中BIBB调查的截至2021年9月30日的新毕业数字来进行说明。



新签订的培训合同（简称：新合同）

在职教统计框架内，新合同被定义为根据BBiG/HwO的在职教合同登记册中登记的、在相应自然年开始的、在12月31日仍然存在的（2006年前的定义）或在12月31日之前尚未终止的（2007年以来的定义）的职教合同；只记录那些已经实际开始的职教合同。

由于职业培训统计框架内的新合同和BIBB对截至9月30日新签订的培训合同的调查在概念上存在一定差异，因此这两个概念的定义是不一致的。两项调查中的术语不仅在时间参考方面有差异（关于两项调查的比较，见Uhly等人，2009）

表A5.3-1显示，在2020报告年度共有465672份新签订的培训合同⁷⁷，这些合同

⁷⁷ 出于数据保护的原因，职业培训的所有数据绝对值都被四舍五入成3的倍数。

在2019年12月31日前尚未到期。因此，新合同的数量与前一年（513309份）相比下降了9.3%。所有的州都有明显的下降，幅度在2.9%（勃兰登堡）和13.6%（汉堡）之间。总体而言，除柏林外，东德的下降幅度明显低于西德。即使应届毕业生人数的下降可能是受到人口结构变化影响，但在新冠疫情的影响下，下降的幅度明显高于预期（参见Oeynhau减少 sen等人2021年，第10页）。关于在新冠疫情的条件下，根据职教统计资料对新签订的培训合同的结构和变化的详细分析，见Kroll 2021。

表A5.3-2显示了2020年按责任领域和各州分类的有选定特征的新签订培训合同的数量和份额。

主要是由政府资助的职业培训关系

主要由政府资助的职业教育关系为处于市场劣势的青少年（他们可能仍未获得培训名额，尽管他们已经准备好接受培训）、处于社会劣势、有学习困难和残疾的青少年提供服务。在联邦和各州统计局的职业教育统计数据以及BIBB对新签订的培训合同的调查框架内（参见A1章），财政资金占培训第一年总费用50%以上的教育关系被认为是以财政资金为主的。⁷⁸主要由政府资助的职业教育可以在公司外部和公司内部进行。在2019报告年度的所有新签订培训合同中，有2.9%在职教统计框架内被报告为主要由政府资助。自2010年以来，这一比例在全国范围内稳步下降（2009年：8.4%）。在2020年，这一份额首次再次小幅上升（2019年：2.9%）。财政资助的双元制职业教育比例仍然因联邦州而异，尽管东德和西德之间的差异较小。在东德各州（2009年：23.7%），2020报告年度的财政资助职业教育比例在6.3%至8.5%之间；在几乎所有西德各州（2009年：5.1%），较低比例的新培训合同主要由政府资助，仅在2.6%至5.4%之间。

⁷⁸ 总费用包括培训津贴，但也包括所有其他人员和材料费用，以及与培训有关的所有费用。参训人员工作产生的任何收入都不在考虑范围之内。关于职教统计框架内融资形式的特点，详见Uhly 2021。

表A5.3-1: 2019年和2020年按责任领域¹和州别划分的新签订培训合同

州	新合同总数		工业和商业		手工业		公共服务业		农业		自由职业		家政	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
巴登-符腾堡	72,915	66,684	44,244	38,742	18,600	18,138	2,130	2,052	1,464	1,539	6,150	5,892	327	321
巴伐利亚	91,455	83,361	53,136	46,941	25,521	24,042	2,022	1,971	2,028	2,130	8,499	8,073	249	204
柏林	15,633	13,746	8,724	7,461	3,888	3,471	879	717	234	237	1,866	1,815	42	42
勃兰登堡	10,302	10,008	5,940	5,631	2,754	2,751	504	510	486	489	558	576	60	54
不来梅	5,535	5,052	3,579	3,231	1,146	1,086	207	204	42	63	519	432	42	36
汉堡	12,783	11,049	8,619	7,308	2,541	2,214	156	150	150	180	1,296	1,182	24	18
黑森	36,969	32,571	22,107	19,176	9,930	8,751	1,167	1,143	654	693	3,108	2,808	-	0
梅克伦堡-西波美拉尼亚	7,863	7,407	4,605	4,230	2,034	1,938	294	300	429	444	444	450	54	48
下萨克森	53,580	48,480	28,911	25,476	16,176	14,904	1,632	1,473	1,983	1,986	4,620	4,401	261	243
北莱茵-威斯特法伦	115,671	103,188	69,330	60,036	29,880	27,456	3,012	3,015	2,430	2,412	10,602	9,918	414	351
莱茵兰-普法尔茨	25,224	23,205	14,262	12,654	7,548	7,119	681	699	600	699	2,016	1,917	120	117
萨尔	6,444	5,670	3,756	3,165	1,917	1,710	111	138	120	132	492	492	48	27
萨克森	19,071	18,138	11,421	10,740	5,205	5,088	705	612	753	759	882	831	102	105
萨克森-安哈尔特	10,311	9,786	6,297	5,799	2,637	2,568	411	462	408	429	483	450	75	78
石勒苏益格-荷尔斯泰因	19,389	17,805	10,047	9,048	6,288	5,817	552	540	768	777	1,734	1,623	-	0
图林根	10,170	9,522	6,231	5,607	2,637	2,652	336	324	384	423	480	423	102	93
联邦领土总数	513,309	465,672	301,206	265,248	138,705	129,705	14,799	14,313	12,933	13,386	43,749	41,283	1,920	1,737

1 将某一受训者分配到哪个责任领域通常不由培训公司决定，而是由负责培训职业的机构决定（例外：手工业领域）（参见A1.2章E）。正在接受商业领域职业培训的受训者，如公共服务业或自由职业受训者，可能会被分配到工商业或手工业的责任领域。就黑森州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州而言，工商业领域报告了家政职业的情况。

数据来源：联邦职业培训研究所的“学徒数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2019年和2020年。出于数据保护的原因，各种情况下的绝对值都被四舍五入为3的倍数；因此总值可能不等于单个值的总和。

BIBB-2022年数据报告

不来梅是唯一的例外。该地2020年主要由政府资助的培训合同（新合同）的份额有非常大的增长。2020年，主要由政府资助的新合同份额为9.0%，而2019年只有4.0%。

在家政业责任领域的培训职业中，在2020年报告年度，以财政资助为主的新培训合同占到了迄今为止最大的份额，占全国所有新签订合同的73.6%。在农业领域的职业中，则略低于9.8%，在手工业领域占4.6%，在工商业领域则占4.0%。在自由职业和公

共服务业责任领域的职业中，比例更低，分别仅为0.2%和0.4%。

非全日制职业培训

2005年，非全日制职业教育在BBiG中得到了认可。直到2019报告年度，非全日制培训关系不仅伴随着根据BBiG第8（1）句2条（在有效期至2019年12月31日的版本中）的每日或每周培训时间的缩短，而且在整体上也规定为缩短的培训（即以月为单位的培训时间不会自动延长）。随着《职

业培训现代化法》对《职业培训法》的修订，根据BBiG第7a条（自2020年1月1日起生效的版本）制定的兼职条例已经发生了重大变化。自2020年起，不一定要有合法利益，即原则上所有受训者都可以接受非全日制职业培训（如果合同双方同意），而且在同意非全日制职业培训时，日期安排上的培训时间会自动延长（也可以在双方同意的前提下缩短）。⁷⁹关于二元制非全日制职业教育的结构和发展，特别是关于培训合同和2020年起的新法定条例，见Uhly 2020和Baldus 2020。⁸⁰

到目前为止，只有极少数符合BBiG及HwO的二元制职业教育关系是非全日制的。在2020报告年度，非全日制受训者的比例也没有增加。在全国范围内，0.4%，即只有2016份新合同被报告为非全日制职业培训关系。在任何一个州，这一比例都没有超过0.9%。根据责任领域的不同，平均只有家政业领域的非全日制培训的比例略高，约为2%，自由职业和公共服务责任领域的比例约为1%。

培训时间至少减少了6个月的新合同

由于各种原因，常规培训时间（即培训条例规定的时间）和实际培训时间可能有所不同。通过“缩短培训期限”这一变量，职业培训统计记录了根据BBiG第7条及第8条所商定的培训期限的缩短。如果在“职业学校的教育课程或其他机构的职业培训，根据各州政府颁布的法定条例有资格获得学分，将全部或部分计入培训期”（BBiG第7章），或者如果“预计将在缩短的时间内实现培训目标”⁸¹（BBiG第8章），受训者和培训公司可以共同申请这种时长缩短。这不包括由于提前参加考试或所谓的后续合同而导致的较短的培训期，根据培训条例，

必须将两年的职业培训记入其中。

在职业培训统计的基础上，一方面可以直接从变量“缩短”中确定培训合同的缩短时间，另一方面也可以通过职业信息和关于培训合同约定的开始和结束的报告进行间接确定。表A5.3-2包含了基于直接报告的关于缩短培训时间的数值。但这一缩短只针对各自的培训合同，而不是针对整个培训时间。⁸²

在2020报告年度的职教统计框架内报告的所有新合同中，有19.2%的合同至少缩短了6个月的培训时间（不包括后续合同）。⁸³巴登-符腾堡州（27.1%）以及巴伐利亚州（23.1%）和汉堡（20.6%）报告的缩短培训合同的比例高于平均水平。萨克森-安哈尔特州和萨克森州的比例最低，不到10%。总体而言，这些缩短情况在农业责任领域的比例过高（31.8%），但在个别州的其他责任领域的比例也过高。在巴登-符腾堡州，缩短培训合同（新合同）的比例迄今在手工业部门最高（46.2%）。在汉堡公共部门的培训职业中，减少至少6个月的新合同的比例也过高（34%）。

有过职业培训的新合同

除了其他原因，如以前参加过基本职业培训或职业准备（参见A5.5.2章），以前的职业培训可能是缩短培训合同的一个原因。职业培训的统计数据区分了三种类型的预先职业培训。

⁷⁹ 另见“联邦职业教育研究所主委会2021年6月10日关于根据职业教育法第7a条/手工业法第27b条对非全日制职业培训的建议”，网址：<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA174.pdf>。

⁸⁰ 另见BIBB关于非全日制职业培训的主题页面，网址：<https://www.bibb.de/de/1304.php>。

⁸¹ 参见“联邦职业教育研究所主委会2021年6月10日关于缩短和延长职业教育、培训学分培训期限以及提前参加结业考试的建议”，网址：<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf>。

⁸² 这意味着培训合同也可以缩短，例如由于以前在同一职业的另一家公司的培训时间被计入，培训合同时长可以缩短。这样一来，该职业整个培训时间就不会短于培训条例中规定的时间。

⁸³ 此处并不包括后续合同，即使它们被（错误地）报告为缩短了。

表A5.3-2: 按职教统计的某些新特点、责任领域¹和各州分列的2020年签订的培训合同(绝对数和占新合同的百分比)²(第一部分)

州	特征区分的新合同总数		工业和商业	手工业	公共服务业	农业	自由职业 ³	家政
	绝对值	比例: %						
主要是政府资助的培训合同								
巴登-符腾堡	2,154	3.2	2.5	4.4	0.0	9.6	0.8	62.6
巴伐利亚	2,253	2.7	2.2	3.7	0.0	8.0	0.1	70.6
柏林	1,173	8.5	10.3	10.0	0.4	2.5	0.2	100.0
勃兰登堡	663	6.6	7.2	5.3	0.0	12.3	0.0	100.0
不来梅	453	9.0	8.9	11.9	0.0	19.0	0.7	58.3
汉堡	444	4.0	2.9	8.7	0.0	13.3	0.3	83.3
黑森	1,392	4.3	3.3	7.5	0.0	12.6	0.6	
梅克伦堡-西波美拉尼亚	468	6.3	8.3	2.9	0.0	2.0	1.3	93.8
下萨克森	1,707	3.5	3.8	2.8	0.0	7.4	0.5	60.5
北莱茵-威斯特法伦	4,086	4.0	4.1	4.1	0.5	9.2	0.2	70.9
莱茵兰-普法尔茨	894	3.9	3.3	4.4	0.4	9.0	0.2	71.8
萨尔	306	5.4	4.6	5.8	2.2	29.5	0.0	66.7
萨克森	1,386	7.6	8.2	5.1	1.0	18.2	0.7	88.6
萨克森-安哈尔特	747	7.6	5.3	10.2	0.0	21.0	3.3	100.0
石勒苏益格-荷尔斯泰因	468	2.6	2.6	3.2	0.0	5.4	0.7	
图林根	756	7.9	8.7	4.6	0.0	14.2	0.0	93.5
联邦领土总数	19,350	4.2	4.0	4.6	0.2	9.8	0.4	73.6
非全日制职业培训								
巴登-符腾堡	291	0.4	0.3	0.2	1.2	0.2	1.6	1.9
巴伐利亚	225	0.3	0.2	0.2	0.0	0.3	0.8	0.0
柏林	117	0.9	0.9	0.4	1.3	0.0	1.3	7.1
勃兰登堡	36	0.4	0.2	0.3	1.2	0.6	1.0	0.0
不来梅	36	0.7	0.5	0.3	4.4	0.0	1.4	0.0
汉堡	78	0.7	0.7	0.4	2.0	0.0	1.0	0.0
黑森	162	0.5	0.5	0.3	0.5	0.4	1.0	
梅克伦堡-西波美拉尼亚	33	0.4	0.6	0.2	1.0	0.0	0.7	0.0
下萨克森	270	0.6	0.6	0.2	1.2	0.3	1.3	3.7
北莱茵-威斯特法伦	435	0.4	0.4	0.2	1.1	0.2	0.8	2.6
莱茵兰-普法尔茨	72	0.3	0.3	0.3	0.4	0.0	0.6	2.6
萨尔	39	0.7	0.6	0.4	2.2	2.3	1.2	11.1
萨克森	57	0.3	0.4	0.1	1.0	0.0	0.0	0.0
萨克森-安哈尔特	21	0.2	0.2	0.1	1.3	0.0	0.7	0.0
石勒苏益格-荷尔斯泰因	123	0.7	0.7	0.4	0.0	0.8	2.0	
图林根	24	0.3	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2
联邦领土总数	2,016	0.4	0.4	0.3	0.9	0.3	1.0	2.2
至少缩短了6个月的新合同—无后续合同²								
巴登-符腾堡	18,078	27.1	21.0	46.2	8.8	39.0	13.2	6.5
巴伐利亚	19,257	23.1	21.5	27.7	6.2	49.7	16.1	16.2
柏林	2,199	16.0	17.2	17.1	3.3	17.7	13.4	21.4

A5

勃兰登堡	1,197	12.0	11.7	14.3	1.2	22.7	4.7	0.0
不来梅	741	14.7	17.2	14.6	1.5	4.8	4.2	8.3
汉堡	2,280	20.6	22.2	16.9	34.0	30.0	15.2	0.0
黑森	6,204	19.0	21.2	20.3	9.2	22.9	3.2	
梅克伦堡-西波美拉尼亚	792	10.7	10.4	10.1	0.0	29.7	4.7	0.0
下萨克森	9,195	19.0	15.7	25.8	0.8	45.8	8.7	14.8
北莱茵-威斯特法伦	17,526	17.0	19.2	15.9	11.4	20.8	8.3	0.9
莱茵兰-普法尔茨	4,272	18.4	19.1	21.4	3.0	28.3	5.5	10.3
萨尔	960	16.9	18.2	18.9	4.3	15.9	6.7	0.0
萨克森	1,785	9.8	9.9	11.6	1.0	12.6	3.2	0.0
萨克森-安哈尔特	837	8.6	7.3	11.2	1.9	16.8	8.7	7.7
石勒苏益格-荷尔斯泰因	2,913	16.4	16.6	18.6	0.0	30.9	5.4	
图林根	1,110	11.7	12.5	10.6	8.3	14.2	7.1	12.9
联邦领土总数	89,343	19.2	18.5	23.7	6.4	31.8	10.2	7.9

表A5.3-2：按职教统计的某些新特点、责任领域¹和各州分列的2020年签订的培训合同（绝对数和占新合同的百分比）²（第二部分）

州	特征区分的新合同总数		工业和商业	手工业	公共服务业	农业	自由职业 ³	家政
	绝对值	比例：%						
有过职业培训的新合同								
巴登-符腾堡	6,522	9.8	7.8	12.6	5.4	10.3	15.0	13.1
巴伐利亚	12,036	14.4	10.5	22.4	2.9	25.6	13.9	2.9
柏林	2,088	15.2	11.2	25.9	13.8	20.3	10.7	21.4
勃兰登堡	1,569	15.7	13.3	21.9	15.3	18.4	8.9	0.0
不来梅	285	5.6	0.5	20.7	17.6	0.0	2.1	8.3
汉堡	612	5.5	1.3	20.7	8.0	18.3	0.8	16.7
黑森	2,781	8.5	4.9	17.6	7.3	6.1	6.3	
梅克伦堡-西波美拉尼亚	1,083	14.6	12.0	17.6	22.0	20.9	16.0	12.5
下萨克森	6,333	13.1	10.3	16.2	13.6	15.0	17.3	8.6
北莱茵-威斯特法伦	10,533	10.2	8.4	16.6	9.5	9.6	3.8	4.3
莱茵兰-普法尔茨	2,697	11.6	5.7	25.0	5.6	16.3	1.4	12.8
萨尔州 ³	822	14.5	6.0	25.8	13.0	20.5	29.9	22.2
萨克森	2,787	15.4	15.9	16.8	2.5	16.2	8.3	14.3
萨克森-安哈尔特	1,350	13.8	9.0	22.5	15.6	23.8	11.3	30.8
石勒苏益格-荷尔斯泰因	1,953	11.0	4.4	19.5	4.4	14.7	17.0	
图林根	1,092	11.5	9.5	15.2	7.4	18.4	8.5	19.4
联邦领土总数	54,537	11.7	8.6	18.4	8.6	15.6	10.3	10.4
之前未成功完成双元制职业培训的新合同								
巴登-符腾堡	2,889	4.3	3.2	5.2	0.3	2.9	10.6	8.4
巴伐利亚	7,389	8.9	5.8	15.7	0.3	0.0	10.9	0.0
柏林	1,065	7.7	2.5	21.0	1.7	12.7	6.1	0.0
勃兰登堡	942	9.4	6.3	17.1	1.2	16.0	5.2	0.0
不来梅	186	3.7	0.3	15.2	2.9	0.0	0.7	8.3
汉堡	456	4.1	0.9	16.4	2.0	11.7	0.0	16.7

A5

黑森	1,596	4.9	2.1	12.6	1.3	1.3	2.7	
梅克伦堡-西波美拉尼亚	594	8.0	4.8	13.8	3.0	16.2	8.0	12.5
下萨克森	3,219	6.6	3.9	9.5	3.5	8.2	13.3	6.2
北莱茵-威斯特法伦	5,055	4.9	2.6	11.6	1.8	3.6	1.4	3.4
莱茵兰-普法尔茨	1,842	7.9	2.8	19.8	1.3	7.3	0.5	12.8
萨尔	576	10.2	4.5	22.5	0.0	11.4	5.5	11.1
萨克森	1,845	10.2	10.3	12.1	0.0	10.7	4.0	14.3
萨克森-安哈尔特	768	7.8	2.9	18.1	1.9	19.6	3.3	30.8
石勒苏益格-荷尔斯泰因	1,161	6.5	2.7	11.4	1.1	6.6	12.0	
图林根	315	3.3	2.1	4.0	0.0	14.9	3.5	16.1
联邦领土总数	29,898	6.4	3.7	12.4	1.4	6.4	6.7	7.9
之前已成功完成二元制职业培训的新合同								
巴登-符腾堡	3,819	5.7	5.4	7.3	5.3	7.0	2.9	3.7
巴伐利亚	4,860	5.8	6.2	6.4	2.3	11.3	1.8	2.9
柏林	930	6.8	8.8	3.6	10.9	5.1	2.8	21.4
勃兰登堡	726	7.3	9.1	4.5	12.9	1.8	2.6	0.0
不来梅	87	1.7	0.1	5.0	13.2	0.0	0.7	0.0
汉堡	135	1.2	0.4	3.7	6.0	6.7	0.5	0.0
黑森	975	3.0	2.6	4.2	3.7	4.8	1.6	
梅克伦堡-西波美拉尼亚	561	7.6	9.3	3.6	17.0	4.1	7.3	0.0
下萨克森	3,066	6.3	6.6	6.5	9.4	6.3	3.5	2.5
北莱茵-威斯特法伦	5,283	5.1	6.0	4.4	6.9	6.0	1.5	0.9
莱茵兰-普法尔茨	960	4.1	4.1	4.9	3.9	7.3	0.5	0.0
萨尔州3	396	7.0	5.8	3.3	10.9	6.8	26.8	0.0
萨克森	867	4.8	5.3	4.2	2.0	4.3	4.3	0.0
萨克森-安哈尔特	711	7.3	8.8	3.9	13.6	2.8	6.0	0.0
石勒苏益格-荷尔斯泰因	789	4.4	2.1	7.9	2.8	6.9	4.1	
图林根	768	8.1	7.5	10.9	6.5	2.8	5.0	3.2
联邦领土总数	24,933	5.4	5.5	5.6	6.5	6.5	2.6	2.2

表A5.3-2: 按职教统计的某些新特点、责任领域¹和各州分列的2020年签订的培训合同（绝对数和占新合同的百分比）²（第三部分）

州	特征区分的新合同总数		工业和商业	手工业	公共服务业	农业	自由职业 ³	家政
	绝对值	比例: %						
曾接受过学校职业培训的新合同								
巴登-符腾堡	303	0.5	0.3	0.4	0.1	0.4	2.1	0.9
巴伐利亚	762	0.9	0.4	0.5	0.2	14.4	1.7	0.0
柏林	102	0.7	0.0	1.2	1.3	3.8	2.1	0.0
勃兰登堡	84	0.8	0.9	0.7	1.8	0.6	1.0	0.0
不来梅	12	0.2	0.0	0.8	1.5	0.0	0.0	0.0
汉堡	27	0.2	0.1	0.8	0.0	0.0	0.3	0.0
黑森	366	1.1	1.0	1.0	2.4	0.0	2.5	

梅克伦堡-西波美拉尼亚	48	0.6	0.5	0.6	2.0	0.7	1.3	0.0
下萨克森	165	0.3	0.1	0.5	1.0	0.6	1.2	0.0
北莱茵-威斯特法伦	426	0.4	0.1	0.8	1.1	0.0	1.1	0.0
莱茵兰-普法尔茨	90	0.4	0.1	0.7	0.4	2.1	0.5	0.0
萨尔	30	0.5	0.4	0.5	0.0	0.0	1.8	0.0
萨克森	135	0.7	0.8	0.6	0.5	1.2	0.4	0.0
萨克森-安哈尔特	51	0.5	0.2	1.1	0.6	1.4	1.3	0.0
石勒苏益格-荷尔斯泰因	78	0.4	0.0	0.8	0.6	1.2	1.3	0.0
图林根	21	0.2	0.1	0.5	0.9	0.7	0.0	0.0
联邦领土总数	2,700	0.6	0.3	0.6	0.8	2.8	1.4	0.3

1 将某一受训者分配到哪个责任领域通常不由培训公司决定，而是由负责培训职业的机构决定（参见A1.2章E）。正在接受商业领域职业培训的受训者，如公共服务业或自由职业受训者，可能会被分配到工商业或手工业的责任领域。就黑森州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州而言，工商业领域报告了家政职业的情况。

2 由于后续合同不构成BbiG第7和第8章意义上的时长缩短，故不考虑后续合同的情况。特别是在工商业领域，“职业培训统计”和“BIBB截至9月30日新签订的培训合同调查”两项调查中关于时长缩短的报告有很大差异。可以认为，截至9月30日的BIBB的调查报告是有所欠缺的。

3 对于牙科助理这一职业，在报告年度2019，所有已接受过先前成功完成的双元制职业培训计划的培训合同都被错误地报告了（141份新合同）。这意味着对于整个萨尔州的自由职业来说，受过这种事先培训的受训者的比例也被明显高估了。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和有偏差。联邦职业培训研究所估算。

BIBB-2022年数据报告

- ▶ 以前的双元制职业培训（BBiG/HwO）已经成功完成，
- ▶ 以前的双元制职业培训（BBiG/HwO）未成功完成，
- ▶ 以及已成功完成的校内职业培训。⁸⁴

总体而言，有11.2%的新合同报告了至少一种预备教育（可能存在多种）。其中大部分是预备双元制职业培训，包括未成功完成的（6.4%，29898人）和之前成功完成双元制职业培训的（5.4%，24933人）。对于相对较少的新合同受训者（0.6%，2700人）报告了以前完成的校内职业教育。⁸⁵

以前接受过职业培训的（新合同）受训者比例在各州间有所不同，从5.5%（汉堡）到15.7%（勃兰登堡）。这一比例在不同的责任领域也有所不同（工商业以及公共服务：8.6%，手工业：18.4%）。在许多州的手工业中，以前没有完成过双元职业教育培训的人的比例高于平均水平。在公共

服务领域的几个州，在毕业前已经成功完成双元职业教育和培训的受训者比例高于平均水平（梅克伦堡-西波美拉尼亚：17%，萨克森-安哈尔特：13.6%，不来梅：13.2%，勃兰登堡：12.9%，柏林：10.9%）。只有在巴伐利亚州的农业领域的以前完成过学校职业培训的受训者比例惊人地高。

变量“以前的职业培训”、“培训合同的缩短”和对培训合同约定期限的调查数据被纳入职业培训的统计中，除其他因素外，为了区分首次接受双元制职业培训的人的合同（缩写为：首次受训者）

和其他类型的新合同。由于必须假定以前的职业培训记录有所欠缺（参见Uhly/Kroll 2021）。为了区分初学者合同和其他类型的新合同，仅仅考虑以前的职业培训是不够的；还必须利用包括关于合同约定的培训期限的额外信息。⁸⁶

首次受训者合同和其他类型的新合同

并非所有新的培训合同都是由新进入双元制培训的人签订的。因此新签订的培训合同数量与双元制的新受训者数量是不一样的

⁸⁴ 在双元制之外开始的以学校为基础的职业培训课程，如果没有完成，则不记入职业培训的统计中。

⁸⁵ 那些之前在学校接受过职业培训的人不包括“外部核准”（也称为“外部考察”；据BBiG第43章第2段及第45章第2和3段）。因为不与受训者数据一起收集这些数据，而是将其作为其他考察的一个分组。

⁸⁶ 对于缩短，下面不使用所报告的时长缩短，而使用根据合同约定的开始和结束的报告而计算出的时长缩短。

的(据BBiG/HwO)。⁸⁷ E 新合同是一个与合同有关的特征,在以下情况下也存在

- a. 培训合同提前终止,并在另一个双元制培训职业(双元制体系内的职业变更)和/或与另一个培训公司(双元制体系内的培训公司变更)签订新的培训合同。⁸⁸
- b. 在“延续职业”(双元制内的后续合同)中继续之前两年的双元制职业培训(BBiG/HwO);
- c. 在成功完成双元制职业培训后,再次签订双元制职业的培训合同,但不构成后续合同(双元制内的多重培训)。

为这表明没有对其以前的双元制职业培训情况进行报告。

详见BIBB2013年数据报告A4.3章或2012年Uhly第6页。

A5

E

首次受训者

培训合同不仅与新加入双元制职业培训的人签订,而且在职业和/或公司发生变化时,在需要所谓的后续合同的情况下,以及在双元制系统内的多重培训的情况下,也需要签订培训合同。BIBB将双元制中的初学者人数既作为新合同的一个子组,又作为开始的培训合同总数来计算。这里使用了职业培训统计中关于以前的职业培训报告、合同约定的培训期限、受训者的出生年份和其他以前的培训数据(缩短培训期限的潜在原因)。

之前的双元制职业教育合同(已完成或未完成)一般不计入首次受训者数据;时长略有减少的合同是里外情况,即第一个培训合同时长可能在同一自然年内。

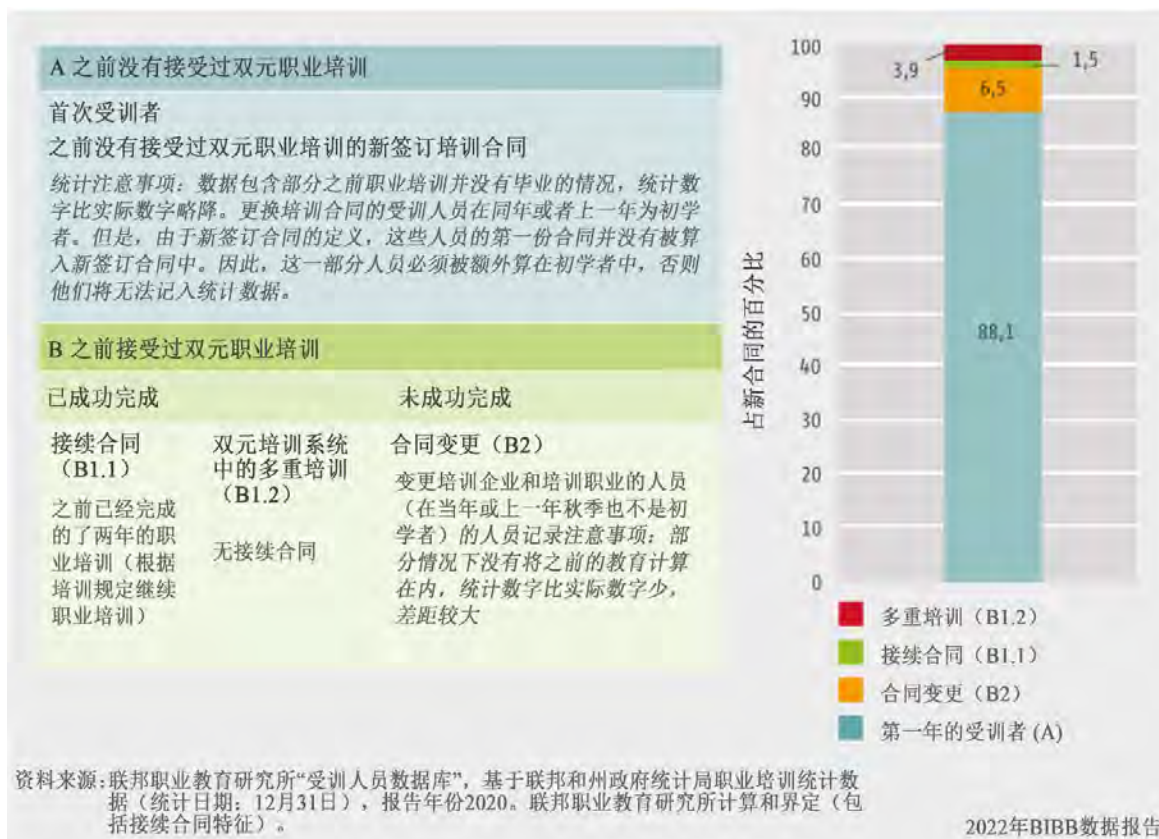
原则上,只有在之前已完成的预备双元制职业教育课程没有被报告的情况下,才会存在这种特殊分类。这只用于新合同方面的划定,否则按照新合同的定义,某些双元制受训者永远不会被算作首次受训者。

那些之前没有接受过双元制职业培训的人通常被认为是首次受训者。例外情况是,合同缩短幅度极大,但没有任何其他明显的缩短原因;因

⁸⁷ 这是一个众所周知的事实(参见Uhly 2006; Althoff 1984),但新合同数却一再被错误地用作计算首次受训者人数的指标。

⁸⁸ 根据职业培训的统计数据无法区分纯粹的职业变化与公司变化。

图A5.3-1：2020年的首次受训者和其他类型的新合同，联邦领土



A5

为了能够区分真正的首次受训者，可以尝试各种方法。对于双元制中的新人，通过为受训者提供一个全国范围内（跨能力和地区）不可更改的个人识别码的方式，也可以对此进行相应的分析。⁸⁹但目前并未引入这一方式。为此，在职教统计中选择了记录以前的职业培训和培训时间的方法，尽管在职教统计框架内收集的以前的职业培训数据也可能存在问题。⁹⁰

图A5.3-1概述了新合同在首次受训者和其他类型（非首次受训者）之间的划分情况。

若除使用以前的双元制职业教育的数据，还使用约定合同期限的数据来区分首次受训者B的话（参见表A5.3-3），其他12%的新合同可以分为已完成双元制职业教育的

（5%）和合同变更（7%）。后者是已签订了双元制职业教育合同的受训者，在合同终止后，在同一或另一培训职业中签订了新的培训合同（在双元制体系中转换培训职业或公司）。⁹¹

⁸⁹ 使用这些个人识别码就可以将同一个人的不同合同报告在数据分析中联系起来，而且不需要记录以前的双元制职业培训数据。除了简化双元制职业培训初学者的划分外，个人识别码还可以用于进行更广泛的进展分析。

⁹⁰ 青少年必须将这类情况告知培训公司（即使这些信息传递与其利益无关，甚至与他们的利益相悖），公司也必须向主管机构报告这些情况（即使这些信息对它无益）。

⁹¹ 也有可能少数受训者在结业考试不及格后签订了新的培训合同但没有终止合同；但这些受训者通常是之前在双元制下已经终止合同的受训者。

表A5.3-3: 按州或责任领域划分的首次受训者、后续合同、多重培训和合同变更¹; 作为新合同的分组和开始的培训合同的分组 (绝对值和占新合同和开始的合同的百分比) 2020年

州/辖区	首次受训者		后续合同 ²		双元制系统内的多重培训		合同变更		新合同总数	
	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
新合同分组3										
巴登-符腾堡	58,410	87.6	1,044	1.6	2,775	4.2	4,452	6.7	66,684	100.0
巴伐利亚	72,327	86.8	1,131	1.4	3,729	4.5	6,174	7.4	83,361	100.0
柏林	12,153	88.4	195	1.4	735	5.3	663	4.8	13,746	100.0
勃兰登堡	8,634	86.3	153	1.5	573	5.7	648	6.5	10,008	100.0
不来梅	4,629	91.6	24	0.5	63	1.2	336	6.7	5,052	100.0
汉堡	10,026	90.7	12	0.1	123	1.1	888	8.0	11,049	100.0
黑森	29,301	90.0	234	0.7	741	2.3	2,295	7.0	32,571	100.0
梅克伦堡-西波美拉尼亚	6,444	87.0	144	1.9	417	5.6	402	5.4	7,407	100.0
下萨克森	42,099	86.8	993	2.0	2,073	4.3	3,318	6.8	48,480	100.0
北莱茵-威斯特法伦	92,331	89.5	1,599	1.5	3,684	3.6	5,574	5.4	103,188	100.0
莱茵兰-普法尔茨	20,478	88.2	243	1.0	717	3.1	1,767	7.6	23,205	100.0
萨尔	4,869	85.9	117	2.1	279	4.9	405	7.1	5,670	100.0
萨克森	16,218	89.4	396	2.2	468	2.6	1,053	5.8	18,138	100.0
萨克森-安哈尔特	8,565	87.5	192	2.0	519	5.3	510	5.2	9,786	100.0
石勒苏益格-荷尔斯泰因	15,498	87.0	150	0.8	636	3.6	1,518	8.5	17,805	100.0
图林根	8,481	89.1	129	1.4	636	6.7	276	2.9	9,522	100.0
工业和商业	235,767	88.9	5,952	2.2	8,760	3.3	14,769	5.6	265,248	100.0
手工业	109,641	84.5	807	0.6	6,516	5.0	12,741	9.8	129,705	100.0
公共服务业	13,341	93.2	0	0.0	927	6.5	45	0.3	14,313	100.0
农业	11,721	87.6	0	0.0	870	6.5	795	5.9	13,386	100.0
自由职业	38,412	93.0	0	0.0	1,062	2.6	1,809	4.4	41,283	100.0
家政	1,575	90.7	0	0.0	39	2.2	123	7.1	1,737	100.0
联邦领土总数	410,460	88.1	6,759	1.5	18,174	3.9	30,279	6.5	465,672	100.0
州/辖区	首次受训者		后续合同 ²		双元制系统内的多重培训		合同变更		总计已开始的培训合同 ³	
	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
开始的培训合同分组3										
巴登-符腾堡	62,157	85.7	1,095	1.5	3,102	4.3	6,183	8.5	72,537	100.0
巴伐利亚	75,333	83.0	1,188	1.3	4,095	4.5	10,122	11.2	90,741	100.0
柏林	13,566	85.1	207	1.3	816	5.1	1,347	8.5	15,936	100.0
勃兰登堡	9,192	82.7	159	1.4	648	5.8	1,122	10.1	11,118	100.0
不来梅	5,055	90.2	24	0.4	69	1.2	459	8.2	5,607	100.0
汉堡	11,055	89.3	12	0.1	135	1.1	1,176	9.5	12,378	100.0
黑森	31,344	87.9	240	0.7	804	2.3	3,279	9.2	35,667	100.0
梅克伦堡-西波美拉尼亚	6,855	83.5	156	1.9	465	5.7	732	8.9	8,208	100.0
下萨克森	45,069	83.6	1,029	1.9	2,283	4.2	5,499	10.2	53,880	100.0
北莱茵-威斯特法伦	99,867	87.1	1,701	1.5	4,038	3.5	9,036	7.9	114,639	100.0
莱茵兰-普法尔茨	21,690	84.5	264	1.0	798	3.1	2,913	11.4	25,662	100.0

萨尔	5,220	82.0	117	1.8	300	4.7	732	11.5	6,369	100.0
萨克森	16,608	83.9	423	2.1	507	2.6	2,253	11.4	19,791	100.0
萨克森-安哈尔特	9,294	84.5	201	1.8	600	5.5	903	8.2	10,995	100.0
石勒苏益格-荷尔斯泰因	16,530	84.4	156	0.8	702	3.6	2,208	11.3	19,596	100.0
图林根	9,129	87.0	135	1.3	711	6.8	519	4.9	10,494	100.0
工业和商业	254,310	87.6	6,261	2.2	9,558	3.3	20,115	6.9	290,247	100.0
手工业	114,621	78.9	846	0.6	7,347	5.1	22,452	15.5	145,266	100.0
公共服务业	13,473	91.9	0	0.0	951	6.5	237	1.6	14,661	100.0
农业	12,318	85.0	0	0.0	939	6.5	1,245	8.6	14,499	100.0
自由职业	41,586	88.3	0	0.0	1,230	2.6	4,263	9.1	47,082	100.0
家政	1,653	88.7	0	0.0	42	2.3	171	9.2	1,863	100.0
联邦领土总数	437,964	85.3	7,107	1.4	20,067	3.9	48,480	9.4	513,618	100.0

1 将某一受训者分配到哪个责任领域通常不由培训公司决定，而是由负责培训职业的机构决定（参见A1.2章⁹¹）。正在接受商业领域职业培训的受训者，如公共服务业或自由职业受训者，可能会被分配到工商业或手工业的责任领域。就黑森州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州而言，工商业领域报告了家政职业的情况。

2 自2016报告年度起直接调查后续合同特征，而不再根据其他特征和职业信息的报告进行近似估算。和以前一样，只有那些培训条例明确规定了两年职业培训学分的继续培训才被算作后续合同（BBiG第5章第2段第4条）。到目前为止，只有在工商业领域以及手工业领域的职业中规定了这后续会让他。残疾人的职业不记录这一特征。

3 已开始的培训合同是⁹²报告的所有在报告年度开始的培训合同；新合同只包括在报告年度开始的且在该年度12月31日前没有提前终止的培训合同。对新合同的计算避免了对在该自然年内签订了几个培训合同的人的重复计算；但它并不包括所有已经开始的培训合同。

数据来源：联邦职业培训研究所的单一数据组，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据，报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和有偏差。联邦职业培训研究所估算。

BIBB-2022年数据报告

只有缩短时间较长的受训者可被算作合同变更者；其他人仍被算作首次受训者。以前的双元制职业教育新合同可被细分为：双元制多重培训合同和所谓的后续合同。



（后续职业中的）后续合同

后续合同是指那些代表着在（通常是三年或三年半）双元制职业教育培训职业中成功完成两年的双元制职业培训计划的延续的新合同（BBiG/HwO）。只有那些在培训条例中明确规定可计入两年职业培训学分的继续培训才能被算作后续合同（BBiG第5条第2款第4句）。到目前为止，只有在工业领域以及手工业的职业培训中认可这种后续合同。培训条例提及了职业培训的延续/继续，提及了建立在现有职业基础上的培训职业，提及了学分条例，在较早的培训条例中，也（仍然）提及了分步培训⁹²。根据培训条

例，完成两年的双元制职业培训课程可以获得学分的双元制培训职业在下文中被称为“后续职业”。

自2016年报告年度起，这一特征才作为职业培训统计的一部分被直接收集；此前（自2007年报告年度起）是根据职业信息以及关于培训合同期限和先前培训的报告来大致确定这一数据的（见BIBB-数据报告2017，第A5.3章）。

1.5%的新合同被报告为后续合同^E；这是之前双元制两年职业教育的延续。因此近3.9%的新合同是双元制多重培训合同。所述百分比为2020报告年度的数据；自2008年（可进行区分的第一年）以来，百分比基本保持稳定。⁹³

⁹² 在2005年3月23日修订BBiG后，“分步培训”一词的含义得到了解释。从那时起，这个词的使用情况就出现了偏差。目前还没有BBiG意义上的“真正的”分步培训。这是一种循序渐进的培训，在第一步之后并不能获得公

认的培训职业资格。在这种阶梯式培训中，培训合同总是在完成最后一步后才结束（BBiG第21章第1段）。

⁹³ 从报告年度2016开始，将直接统计“后续合同”这一特征数量，而不是从其他特征中进行近似计算。这导致后续合同的比例略有增加，而多重培训的比例略有下降。

如表A5.3-3所示，所有州的后续合同的份额都相对较低；在报告年度2020，它仅占新合同的0.1%至2.2%。到目前为止，只能在工商业和手工业这两个责任领域签订后续合同。虽然工商业职业的所有新合同份额相对较低，为2.2%，但明显高于手工业职业的份额（0.6%）。

在图林根州、勃兰登堡州、梅克伦堡-西波美拉尼亚州、萨克森-安哈尔特州和柏林，二元制下多重培训尤为普遍，占新合同的5.3%至6.7%。按责任领域划分，这种多重培训在农业和公共服务职业中所占比例过高（6.5%），在手工业中占了不小份额（5%）。

各个州的合同变化比例在2.9%至8.5%之间。手工业领域的9.8%明显高于其他部门。这一比例在公共服务业的培训职业中最低（0.3%）。

基于这种将首次受训者作为新合同的一个子群体的划分，可以精确二元制的其他指标数据；二元制首次受训者比率（参见A5.8章）。但对于各种问题，不仅要考虑新合同，还要考虑一个自然年内开已始的所有培训合同，这样才是有意义的。根据新合同的定义，只有在当年12月31日之前没有终止的合同才被计算在内。⁹⁴ 出于这个原因，表A5.3-3还展示了二元制首次受训者、后续合同、多重培训和合同变更与自然年内已开始的培训合同之间的区别。

(Alexandra Uhly)

A 5.4 二元制职业培训的职业结构发展

下一章根据BBiG和HwO，对二元制职业培训中某些职业结构发展进行了分析，这些分析是BIBB基于职业培训统计数据（截至12月31日的调查）的框架内所进行的（参见A5.1章）。这样的分析对二元制的发展

前景很有意义（参见Uhly/Troltsch 2009），并能评估不同群体的青少年的机遇。

以下职业分组是研究重点：生产和服务职业、MINT职业、IT职业、两年制培训职业和根据残疾人培训规定设定的职业。职教统计数据非常适合用研究察长期发展情况。此外，诸如受训者的一般学历等特征也被记录下来，这类特征可以与职业结构的数据联系起来。本章以新签订的培训合同（参见A5.3章E）为基础，而不是以存量数据为基础，因为这些职业的代表性与培训时长有关（两年培训期的职业一般代表性不足，三年半的职业则往往代表性过高）。此外，相比于存量数据，使用新合同数的另一个好处是，可以更清楚地追踪到当前的发展情况。

由于从报告年度2015开始，生产产业和初级和二级服务领域E的职业分配系统发生变化，自2017年职业培训报告数据报告开始，存在时间序列的中断。因此BIBB数据报告在2017年之前的版本中对生产和服务职业发展的概述与目前的概述没有可比性。

E

生产和服务职业

从2012年报告年度开始，职业培训统计中采用了根据BA2010年职业分类（KldB 2010）的（扩展）职业代码，取代了在此之前使用的KldB 1992；详见BIBB2016年数据报告A4.4章的说明框。

在接下来的分析中，我们按照生产和服务职业进行了分类研究，一方面是基于2010年的KldB，另一方面是基于2011年微观人口普查的重点信息；并根据Tiemann等人2008年的研究，将2010年的5位数KldB分配到各个职业领域（生产类职业/初级服务性职业/次级服务性职业）（也参考Hall2007）。在2011年微观普查的框架内，受访者被要求从20项活动的清单中说出对其日常工作最重要的一项。根据其在各自部门的隶属关系，对各项活动的份额进行了总和和计算。这一程序可以将各个职业分配到对应的职业领域。与Tiemann等人2008年的做法不同，此处根据上述活动，将个人培训职业直接归类到生产性、初级或二级服务职业。但这些职业最初并没有像Tiemann等人那样被归入职业领域或主要职业领

⁹⁴ 这样做的好处是在一个自然年内签订多个培训合同的人不会被重复计数。但这也可能导致有些签订了培训合同的人都未能被计入其中。

域（后期才被归入职业领域或上层职业领域）。因而，以下分析的分类与Tiemann等人的分类不同。

有关这一程序的详细信息，及生产和服务业的完整清单可在https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2020.xlsx查阅。

Klauder认为，区别于生产活动的初级服务，“主要是生产路径向前和向后的‘延伸’，维持宏观经济的‘生产流’，最后直接进入消费”（Klauder1990）。初级服务职业包括诸如以下主要活动领域的职业：贸易和办公活动以及一般服务，如餐饮、仓储、运输、清洁和安保。

二级服务职业是指“通常不是有形的，因此主要是提供精神上的无形商品”的活动。它们也被称为脑力劳动或知识劳动，其特点是通过增加对人的思想，即‘人力资本’的促进和使用，以提高工业生产质量”（参见 Klauder 1990 及 Hall 2007）。如下这些职业属于二级服务职业：测量、测试、研究、设计、法律应用、咨询、护理和治疗。

双元制职业培训的三级化

自20世纪80年代以来，德意志联邦共和国的服务业越来越多地在就业体系中占据主导地位（参见瓦尔登2007），这也反映在双元制职业教育中的服务职业^E的发展上。⁹⁵从1990年代中期开始，新签订的培训合同的份额几乎保持稳定上升，很少有例外，直到2010年（65.1%）。

⁹⁵ 关于双元制职业培训中职业结构的变化，另可见Uhly 2007。

表A5.4-1: 2010年至2020年联邦地区生产和服务业职业新签订的培训合同¹

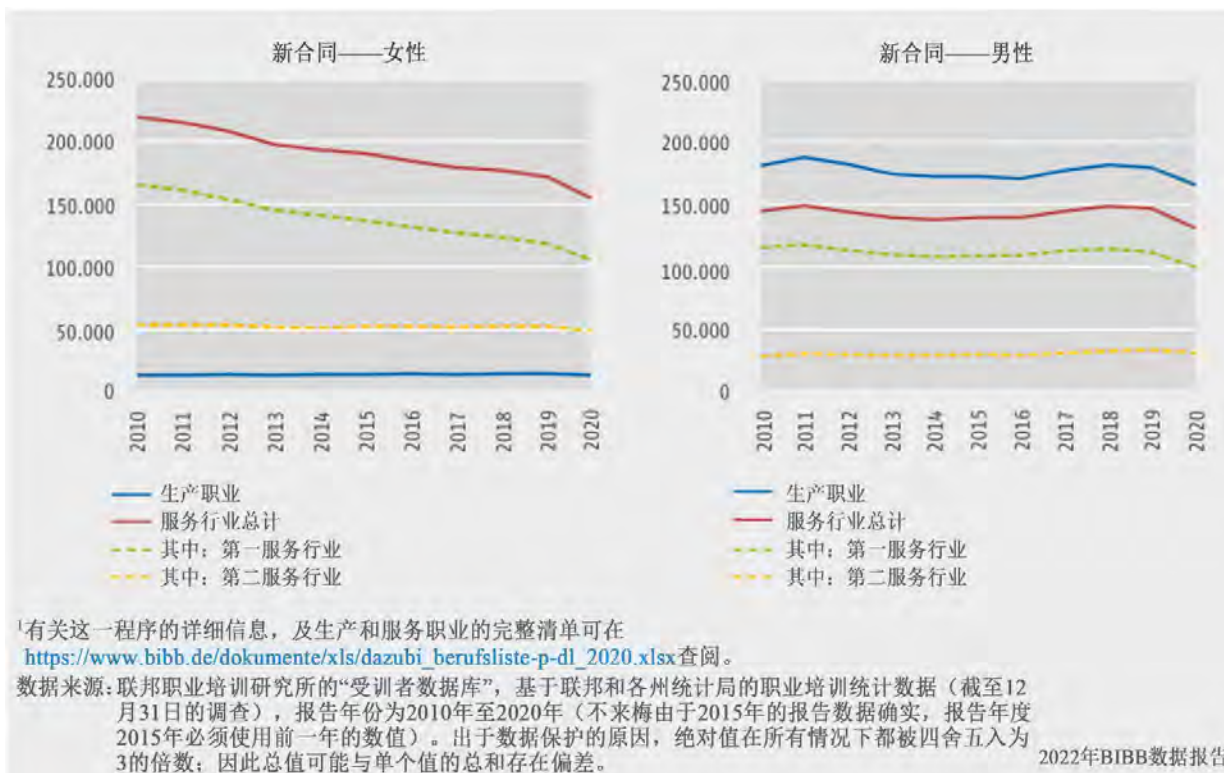
职业组	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
总数，绝对值											
生产职业	194,925	201,693	196,749	188,340	187,185	187,062	186,003	191,970	196,845	194,745	180,093
服务行业(DL)	364,107	364,131	352,257	337,557	331,209	329,577	323,994	323,709	325,059	318,564	285,582
其中：											
初级服务职业	281,367	279,096	267,543	255,027	249,249	246,351	241,356	240,309	238,899	231,057	205,134
二级服务职业	82,740	85,035	84,714	82,530	81,960	83,226	82,641	83,400	86,160	87,507	80,448
共计	559,032	565,824	549,003	525,897	518,394	516,639	509,997	515,679	521,901	513,309	465,672
男性，绝对值											
生产职业	180,777	187,458	182,052	174,132	172,386	172,113	170,622	177,039	181,461	179,268	165,708
服务职业	144,705	148,878	144,201	139,668	138,048	139,344	139,347	144,435	148,221	146,652	131,274
其中：											
初级服务职业	115,773	117,924	113,505	109,581	108,000	108,993	109,293	113,073	115,047	112,119	99,999
二级服务职业	28,935	30,954	30,696	30,090	30,048	30,351	30,054	31,362	33,171	34,533	31,272
共计	325,482	336,333	326,253	313,803	310,434	311,457	309,966	321,474	329,679	325,917	296,982
女性，绝对值											
生产职业	14,148	14,235	14,697	14,208	14,802	14,949	15,381	14,931	15,384	15,477	14,385
服务职业	219,402	215,253	208,056	197,889	193,161	190,230	184,650	179,274	176,838	171,912	154,308
其中：											
初级服务职业	165,594	161,175	154,035	145,446	141,249	137,358	132,063	127,236	123,849	118,938	105,135
二级服务职业	53,805	54,081	54,018	52,440	51,912	52,875	52,587	52,038	52,989	52,974	49,173
共计	233,550	229,488	222,753	212,094	207,960	205,182	200,031	194,205	192,222	187,392	168,693
总计，以所占新合同的百分比份额表示											
生产职业	34.9	35.6	35.8	35.8	36.1	36.2	36.5	37.2	37.7	37.9	38.7
服务职业	65.1	64.4	64.2	64.2	63.9	63.8	63.5	62.8	62.3	62.1	61.3
其中：											
初级服务职业	50.3	49.3	48.7	48.5	48.1	47.7	47.3	46.6	45.8	45.0	44.1
二级服务职业	14.8	15.0	15.4	15.7	15.8	16.1	16.2	16.2	16.5	17.0	17.3
共计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

1 有关这一程序的详细信息，及生产和服务业职业的完整清单可在https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2020.xlsx 查阅。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2010年至2020年（对于不来梅，由于没有2015年的报告数据，报告年份2015使用的是前一年的数值）。由于数据保护的原因，绝对值被四舍五入为3的倍数。

因此，总值可能与单个值的总和有偏差。联邦职业培训研究所估算。



图A5.4-1：2010年至2020年联邦领土按性别划分的生产和服务职业新签订的培训合同¹

此后，这一份额开始下降，在2020报告年度为61.3%，参见表A5.4-1。服务业领域内的变化趋势仍在继续，即初级服务职业的比例正在下降（2010年：50.3%与2020年：44.1%）。另一方面，二级服务职业过去十年的份额一直在稳步增长（2010年：14.8%；2020年：17.3%）。

如果对按受训者性别区分的发展情况进行分析，就会发现，新签订的女性培训合同的绝对值数量和女性在服务行业的比例都随着时间的推移而大幅下降，参见图A5.4-1、图A5.4-2。

因此，在2020报告年度中，持有新签订的培训合同的女性受训者在服务类职业中的比例将仅比男性略高（2010年女性比例：60.3%，2020年：54.0%）。在这期间，无论是初级还是二级服务职业，女性比例是下降趋势都尤为明显（参见迪奥尼修斯/克罗尔/乌尔里希 2018）。因而近年来，服务

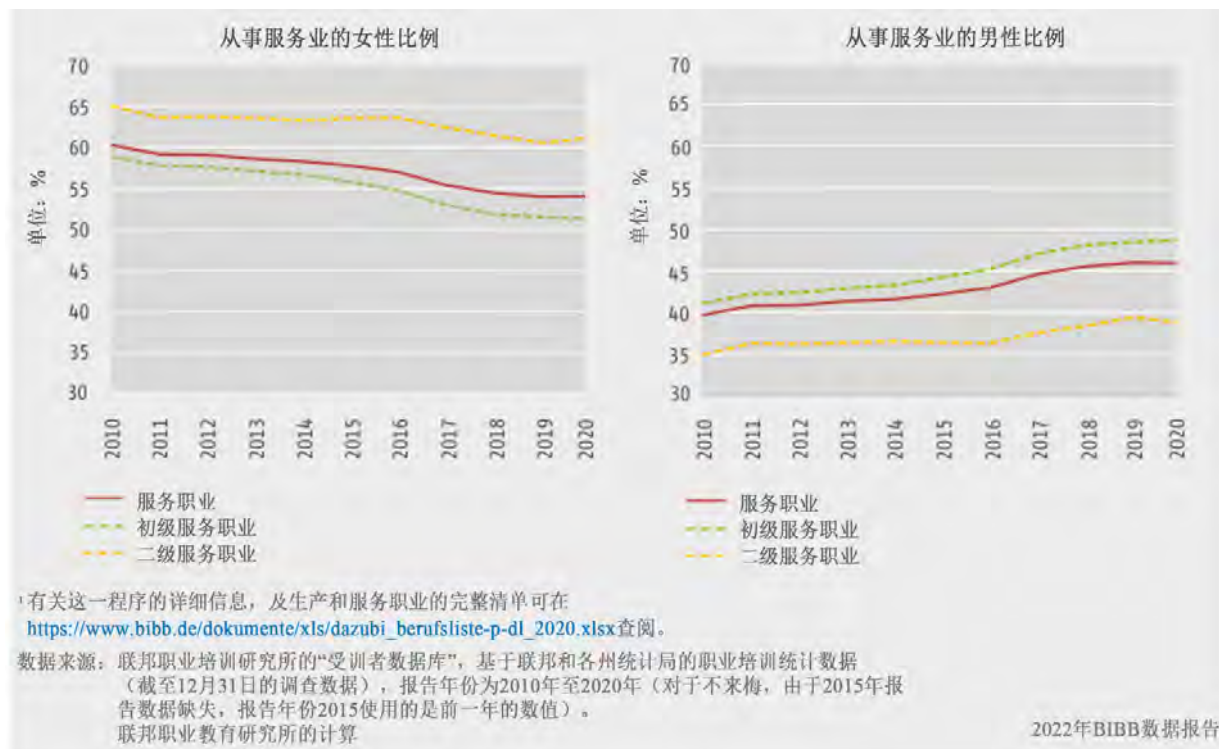
职业领域新签订的培训合同的男性比例明显偏多（参见图A5.4-2）。但近年来，该男性比例几乎没有变化（2010年男性比例：92.7%；2020年：92.0%）。

对新合同的绝对数量的变化情况进行研究表明，2020年，所有三个职业领域的新合同数量与前一年相比都有明显的下降。在生产性职业中，新签订的合同减少了7.5%（2020年：180093份新合同），在初级服务职业中减少了11.2%（2020年：205134份新合同），在二级服务职业中减少了8.1%（80448份新合同）。参见表A5.4-1。2020年新合同数量的这些大幅下降主要是由于新冠疫情和限制措施的影响（参见克罗尔 2021年a；奥伊恩豪森等人2021）。

MINT职业中的双元制职业培训

在双元制职业教育体系中，自2010报告年度以来，MINT职业^E的份额一直稳步上升。

图A5.4-2：2010年至2020年联邦领土服务性职业中的男女比例1（单位：%）



在2020报告年度，共有162114份新的培训合同在双元制MINT职业中达成。虽然2020年在MINT职业中签订的新培训合同的绝对数量明显低于上一年（2019年：180480；降低10.2%），但这主要是由于新冠疫情对整个培训市场的影响。MINT领域实际上没有受到与新冠疫情有关的遏制措施的特别影响（参见克罗尔 2021年a）。由于双元制的应届毕业生人数总体上也大幅下降（减少9.3%），2020年MINT职业的应届毕业生在所有应届毕业生中的比例仅略有下降，并保持在34.8%的高水平，参见表A5.4-2。

业的5级分类，也包括双元制培训职业（BBiG或HwO）。两种划定方式的范围（BIBB的技术职业和BA的MINT职业）在双元制培训职业中是基本吻合的。由于“MINT职业”的职业集合是由BA将所有社会职业汇总而成，而非专门为双元制培训职业（BBiG/HwO）所汇总成的集合，因而在双元制培训职业的某些地方也确实出现了分类问题。但由于统一基础的目标，这些问题都可以接受。这一转换的目的是为数据用户建立起统一的使用术语，并为培训和劳动力市场分析统一其使用的职业分组。

E

双元制中的MINT职业（BBiG/HwO）

作为职业结构发展分析框架的一部分，BIBB的职业分组“技术职业”⁹⁶已被取消。根据BA的划定，它被“MINT职业”这一职业组所取代（仍有追溯效力）。BA的划定是基于2010年职

⁹⁶ 关于截至2015年的技术培训职业中新签订的培训合同的时间序列，见BIBB数据报告2017，第A5.4章。

E

“MINT”职业集合

根据BA的定义，“MINT职业”的职业集合包括所有“需要从数学、信息技术、自然科学和/或技术领域获得大量知识和技能的职业。在这种情况下，技术系统和设备的构建和维护作为一种职业的核心组成部分，也被算作MINT职业，但不是单纯的机器操作。在MINT职业的定义中，职业内容起决定性作用，与职业形式无关，例如手工活所谓中等素质的MINT职业。这意味着，除

了专家和专业职业之外，技术职业也被考虑在内”（参见联邦就业局 2014，第71页）。

注：BA最初对“信息和电信系统职员”这一职业进行了错误的编码，第五位数字为3（43233）。在职教统计的框架内，职业代码在2013年7月得到了纠正（43232）。在BA方面，这是在2020年底对《2010年职业分类》（KldB 2010）进行的修订。作为《2010年职业分类》修订的一部分，BA的具体职业总量也进行了修订。在BA更新的MINT职业清单（5位数级别）中（BIBB的“MINT职业”总量也是基于此），5位数的43232现在也被包括在内。因此，所提到的职业现在也包括在BIBB MINT的职业列表中，而前几年错误地不是这样的。由于MINT职业的新毕业数据在表A5.4-2中也进行了追溯修正，所以与以前数据报告中的表格内容有所不同。

关于BA对MINT职业划定方法的解释和完整的MINT职业清单，参见
https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2020.xlsx。关于2010年KldB的改变的职业分类的说明，参见
https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufslis-te-berufsschluesel-kldb1992-und-kldb2010.xlsx。

表A5.4-2：2010年至2020年联邦领土二元制体系（BBiG/HwO）中新签订的MINT职业¹的培训合同

年份	绝对值	新合同份额，单位：%	其中：女性：	妇女在MINT职业中所占份额，单位：%
2010	162,771	29.1	16,914	10.4
2011	174,333	30.8	18,180	10.4
2012	172,824	31.5	18,642	10.8
2013	165,822	31.5	17,949	10.8
2014	165,369	31.9	18,402	11.1
2015	167,532	32.4	19,059	11.4
2016	167,796	32.9	19,425	11.6
2017	174,315	33.8	19,377	11.1
2018	180,969	34.7	20,316	11.2
2019	180,480	35.2	20,424	11.3
2020	162,114	34.8	18,339	11.3

1 关于双元制 (BBiG/HwO) 中MINT职业的划定, 参见 https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2020.xlsx。与以前的数据报告相比, 新合同人数出现偏差的原因见信息框。

数据来源: 联邦职业培训研究所的“受训者数据库”, 基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据 (截至12月31日的调查数据), 报告年份为2010年至2020年 (对于不来梅, 由于没有2015年的报告数据, 报告年份2015使用的是前一年的数值)。由于数据保护的原因, 绝对值被四舍五入为3的倍数。联邦职业培训研究所的估算。

BIBB-数据报告 2022


在过去十年中, 从事MINT职业的女性比例仅略微增加了0.9个百分点, 在2020报告年度为11.3% (2010年: 10.4%)。即使女性对特定的MINT职业持有确定偏好, 但绝大多数这类职业都是由男性主导的, 甚至经常几乎完全由男性占据 (参见 Kroll 2017a)。截至2016年, 虽然考虑到过去几年的各种支持措施, 女性比例的增加也被认为是相当薄弱的。如个人职业选择等个人原因以及公司在特定性别招聘行为方面的原因都可能对此有所影响 (参见 Beicht/Walden 2014a; Kroll 2021b)。

与往年一样, 在2020年MINT职业组中, 有约十分之九的新合同是在技术培训职业中签订的 (约86%)。这一职业教育领域的女性比例为10.6%。相对较小的公共健康领域是唯一一个由女性主导的MINT领域 (约60%)。这包括, 这包括了例如验光师、助听器声学师或牙科技师等职业。与此相反, 在生产技术这一高占有率领域, 只有9.0%的新培训合同是与女性签订的。在主要涉及实验室工作的数学和科学职业 (如生物实验室技术员、化学实验室技术员、化学技术员和药剂师) 中, 女性比例也高于平均水平 (35%)。因此, 年轻女性也在MINT领域的双元制培训职业中占据了性别典型的位置。在计算机科学领域, 女性在2020年的比例 (9.4%) 仍然低于MINT职业的整体水平。由于自1990年代中期以来, 这一领域的重要性不断增加, 下文将借助BIBB对职业领域的定义对其进行更详细的研究。

工业4.0中的IT职业

在未来几年, 经济、就业系统和教育系统的数字化将继续取得进展, 并变得越来越重要。而且这一进步与对IT职业的需求不

断增长是相辅相成的。分析表明, 这种额外需求的很大一部分将出现在制造部门, 但不完全是在信息和通信技术 (ICT) 部门本身。即使增加的主要是对高素质的技术工人的需求, 也不会以牺牲中等资格水平为代价 (参见Hall等人, 2016)。因而以下部分将仔细研究近年来在双元IT职业中新签订的培训合同的变化。



▶IT核心职业

为了实现与职业领域分析的可比性, 用BIBB职业领域定义中的职业领域38“IT核心职业” (参见Tiemann等人, 2008) 来划分IT职业。Hall等人的2016分析及表明, 这一职业领域的大多数人从事数据处理和软件开发工作, 在某些情况下还从事数据处理系统的咨询、组织和销售工作 (参见Hall等人, 2016)。

下列双元制培训职业被列入职业领域38“IT核心职业”:

- ▶IT专员 (不同方向),
- ▶信息技术员,
- ▶信息及电信系统专员,
- ▶数字化管理人员
- ▶ IT系统管理人员
- ▶数字技术软件开发人员和其前身职业:
- ▶ 数据处理专员 (1997年取消),
- ▶数字技术助理 (2007年取消)。

这一划分也使得其与2010年KldB的主要职业类别43“计算机科学、信息和通信技术职业”一

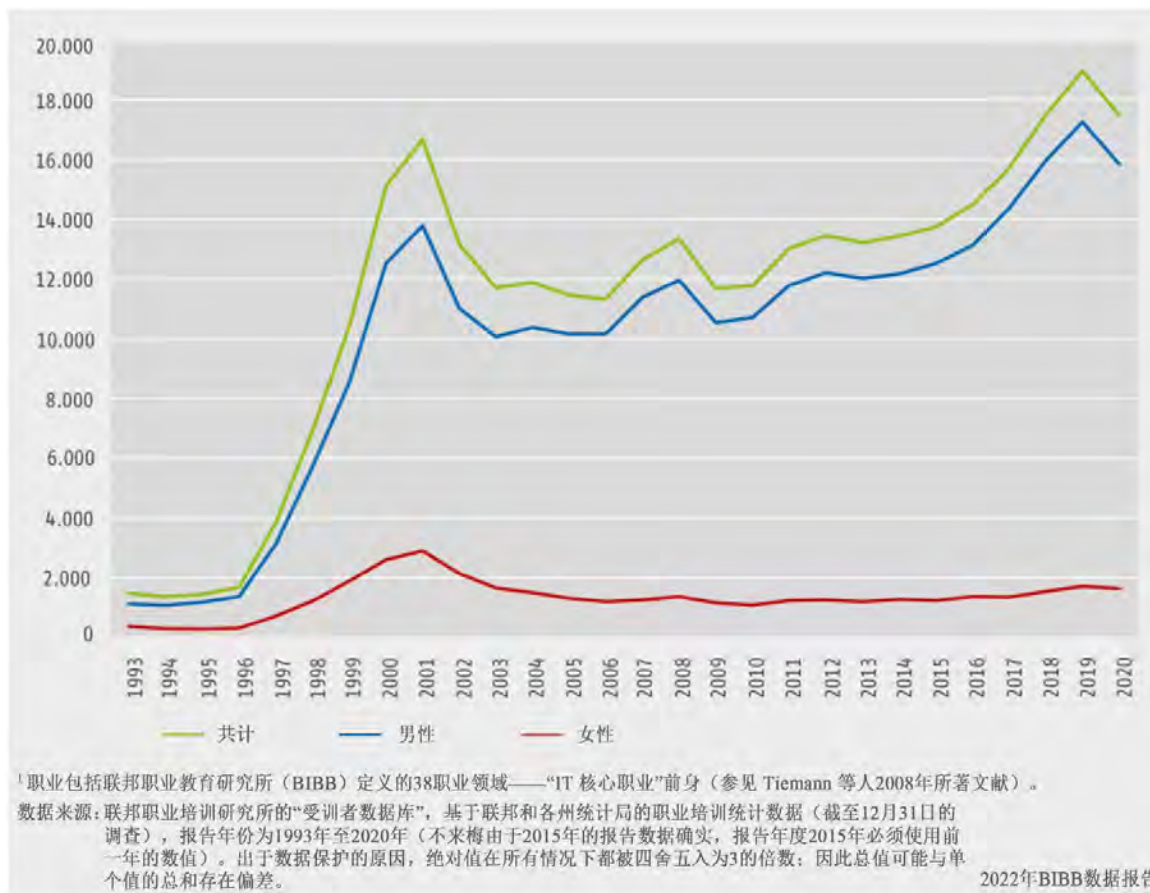
致。KldB 2010总结了在信息技术、IT系统分析和应用咨询、IT产品销售、协调、IT管理和IT组织以及软件开发和编程等方面的职业（参见联邦就业局2014）。

在使用这种分类法时，总是会出现一些模棱两可的案例。例如IT系统电子技术人员和信息与系统技术电子技术人员职业没有被算入IT核心职业，而是算入职业领域11“电气职业”。在2010年的KldB中，这些职业又属于职业类别26“机电一体化、能源和电气职业”。

从那时起，“信息技术核心职业”职业领域的新培训合同数量显著增加，主要是由于1997年引入了新的信息技术职业（参见图A5.4-3）。虽然1996年的新合同数量为1665份，但到2001报告年度已经增加了10倍，为16674份。但在2001年和2003年之间这一数字出现了一个明显的滑坡，这可能与所谓的网络泡沫有关。

股市崩盘和与之相关的许多“新经济”公司的破产导致了IT部门的大规模裁员。2003年的该职业领域的新合同数量（11706份）比两年前少了约30%。

图A5.4-3：1993年至2020年联邦领土按性别划分的双元制IT职业1新签订培训合同数量变化情况



在接下来的几年里，新合同的数量趋于稳定，并在2019年达到18954个，是20世纪90年代初以来的最高水平。由于新冠疫情和相关的限制措施，2020年信息技术职业中新签订的培训职业合同也比前一年下降了7.8%。但这一比例依旧比整个双元制培训职业的新合同下降比例更低。

与双元MINT职业类似，女性在双元IT职业中的人数也明显不足。在20世纪90年代中期，女性的比例仍略低于20%。随后这一比例又在2020年下降到仅为9.4%。总体而言，IT职业似乎再次发生了特定性别准入和劳动力市场细分的情况（参考Struwe2004）。而单单是女性在IT职业中

的低存在感，就可能是女性远离IT职业的社会化决定性因素（参见Solga/Pfahl2009b）。

两年制培训职业的发展

自20世纪50年代以来，通过废除、整合或转换为三年制职业，两年制培训职业的数量已经大大减少。但在21世纪初，人们重新尝试通过两年制⁹⁷培训职业创造更多的培训名额，以改善开端机会不佳的青少年的培训机会（参见Kath 2005；联邦教育及研究部2005）。然而在教育政策讨论中，对于这些职业是否能改善青少年机会的争议一直存在（参见Kroll 2017b；Uhly/Kroll/Krekel 2011，第5页后）。

⁹⁷ 在双元制体系中，三年制培训职业所占比例最大。除了两年制培训职业外，还有一些培训职业，特别是在金属加工和电气职业领域的培训职业，其培训条例规定的培训期为42个月（三年半培训职业）。BIBB还在各种统计和调查的基础上对三年半的培训职业进行了特别分析（参见Frank/Walden 2012）。

表A5.4-3：2010年至2020年联邦领土、西德和东德在两年制培训职业中新签订的培训合同¹，数量和占有所有新合同的比例²

西德 ³	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
两年制职业 ⁴	41,043	41,676	40,554	37,233	36,588	36,087	35,274	35,676	36,174	34,719	32,232
所有国家承认的职业 ⁴	461,646	474,801	463,278	445,464	438,579	437,541	431,778	436,842	442,152	434,442	391,605
占两年制职业中的份额，单位：%	8.9	8.8	8.8	8.4	8.3	8.2	8.2	8.2	8.2	8.0	8.2
东德 ⁵	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
两年制职业 ⁴	11,454	9,981	9,096	7,887	7,767	7,725	7,410	7,884	8,127	7,941	7,632
全德国认可的专业 ⁴	85,047	79,398	75,348	70,209	70,230	69,936	69,435	70,575	71,760	71,007	66,324
占两年制职业中的份额，单位：%	13.5	12.6	12.1	11.2	11.1	11.0	10.7	11.2	11.3	11.2	11.5
联邦领土	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
两年制职业 ⁴	52,497	51,660	49,650	45,120	44,355	43,809	42,684	43,560	44,304	42,660	39,864
全德国认可的专业 ⁴	546,693	554,196	538,623	515,673	508,809	507,480	501,216	507,420	513,912	505,449	457,929
占两年制职业中的份额，单位：%	9.6	9.3	9.2	8.7	8.7	8.6	8.5	8.6	8.6	8.4	8.7

1 培训期为24个月的职业；根据BBiG第66条或HwO第42r条的培训规定，不包括残疾人的职业。
 2 关于1993年至2008年的时间序列，见BIBB数据报告2010第A5.4章；2010年的数据报告不包括专业司机职业的新合同数据，该职业在2000年之前（包括2000年）是一个两年制培训职业，自1983年以来每年仅占新合同的约0.1%。
 3 西德不含柏林。
 4 不包括根据BBiG第66条及HwO第42m条规定的残疾人职业；包括根据BBiG第6条及HwO第27条规定的试行的前培训职业。
 5 东德含柏林。
 数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2010年至2020年（对于不来梅，由于没有2015年的报告数据，报告年份2015使用的是前一年的数值）。由于数据保护的原因，绝对值被四舍五入为3的倍数。
 因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

在2020报告年度，在国家认可的培训职业中共签订了39864份新的培训合同，培训期限为24个月。这意味着两年制培训新合同在所有职业中的份额自2010年以来首次再次增加（2019年：8.4%；2020年：8.7%），参见表A5.4-3。⁹⁸份额增加的主要原因是两年制职业的新合同数量与上一年相比下降了减少6.6%，所以产生了相对平缓的上涨（2019年：42660份新合同），这明显低于所有双元制培训职业的整体下降（下降9.3%）。这也主要由销售专业这一职业拉动：其新签订的培训合同数量几乎达到了

前一年的水平（2019年：21360份，2020年：21,279份），占两年培训期职业组所有新签订合同数量的一半以上（53.4%）。

所述份额的增长在东德（2019年：11.2%，2020年：11.5%）和西德各州（2019年：8.0%，2020年：8.2%）都很明显。在直到2019年长期比较中，两年制培训职业的比例明显下降，在东德更甚。2010年，这一比例仍为13.5%（西德：8.9%）。近年来，特别是东德，其数据明显下降的一个重要原因可能是，东德的两年制培训课程通常主要由政府资助（参见Uhly/Kroll/Kreke 2011），而近年来这些培训名额的供应不足（参见Kroll 2017b）。这种更强大的财政支持金额数目在过去不断增长，旨在为统一后东德的经济服务（参见

⁹⁸ 所有两年制培训职业的数目完全是根据国家承认的双元制培训职业和正在试行的前双元制培训职业数目所得；根据残疾人培训条例（据BBiG第66条及HwO第42m条）设定的职业则不包括在内。

Granato/Ulrich 2013)。自20世纪90年代初以来，针对“市场弱势”的青少年的公司外部培训名额计划一直是东德培训支持的核心内容（参见Berger等人2007）。

在数量上具有重要意义的两年制培训职业，除了已经提到的销售专员职业（占两年制培训职业组所有新合同的53.4%）之外，还包括仓管专员（13.3%）、机器和设备操作员（8.6%）、土木工程专家（4.6%）和餐饮专员（4.4%）。

在成功完成两年的职业培训后，毕业生就获得了国家承认的培训职业的职业资格。在大多数两年制职业中，完成对应的培训也可以接着从事（通常是三年或三年半）培训职业。在报告年度2020，几乎所有在两年培训职业中签订培训合同的青少年，其所培训的职业都是在培训条例中规定可以进行学分转换的职业。然而，职业培训的统计数据并没有记录在完成两年的职业培训计划后这些青少年是否真的继续进行了培训。⁹⁹

自2016报告年度起，“后续合同”这一特征由主管机构在职教统计框架内直接进行报告；在此之前，这一特征主要是估算的。如果把报告的后续合同数量与两年培训计划的毕业生数量联系起来，就可以得到继续参见两年培训计划的人在双元制培训职业中的近似比例。就报告年度2020的数据而言，继续培训的人数大约是两年期培训计划毕业生人数的五分之一。

两年制职业的受训者群体结构特征分析表明，这一群体主要是具有较低学历的受训者，他们也是主要目标群体。该群体往往是不容易过渡到三年或三年半的培训计划的青少年，他们有机会通过两年培训计划参加工作。虽然无法根据职业教育统计数据得出两年制培训职业为这些较低学历的青少年完成培训提供了多大的帮助，但可以确定的是，与其他双元制教育职业相比，两年制培训的成功率较低。关于两年制培训职业的全面数据可以在Uhly/Kroll/Krekel（2011）中找到。

残疾人培训职业的发展

在2020报告年度，在残疾人职业（BBiG第66条和HwO第42m条）^E中签订了7743份新培训合同，因此只比上一年略少（2019年：7860；降低1.5%）。但由于新合同的总体数量下降较多，残疾人职业的新合同在所有新合同中的比例上升到1.7%（2019年：1.5%）。与往年一样，2020年这一数据的东德比例明显高于西德。2020年，西德的份额为1.4%，东德为3.3%：参见表A5.4-4。

⁹⁹ 残疾人的双元制职业不包括在内。

表A5.4-4：2010年至2020年联邦领土、西德和东德残疾人职业中新签订的培训合同比例¹（占新合同的百分比）²

年份	联邦领土	德国西部	德国东部
2010	2.2	1.8	4.6
2011	2.1	1.7	4.4
2012	1.9	1.5	4.0
2013	1.9	1.6	4.0
2014	1.8	1.5	3.7
2015	1.8	1.5	3.6
2016	1.7	1.4	3.4
2017	1.6	1.3	3.2
2018	1.5	1.3	3.1
2019	1.5	1.3	3.2
2020	1.7	1.4	3.3

1 根据BBiG第66条及HwO第42r条（2005年4月前为BBiG第48b条及HwO第42b条，到2019年12月为HwO第42m条）为残疾人提供的职业；从1987年起才开始记录这些职业的新合同数。

2 关于1993年至2008年的时间序列，见BIBB-数据报告 2010，A5.4章。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2010年至2020年（对于不来梅，由于2015年报告数据缺失，报告年份2015使用的是前一年的数值）。

联邦职业培训研究所的估算。

BIBB-数据报告2022

表A5.4-5：按资金类型划分的国家承认的培训职业和残疾人主管机构的培训条例（BBiG第66条/ HwO第42m条），报告年度2020

新签订的合同数	共计	主要由公司内部出资	主要由政府出资	其中：			
				联邦政府的特别方案/国家（通常为市场上处于不利地位的青少年）。	根据SGB III ¹ 提供的资助（为社会弱势群体或有学习困难的人提供公司外培训）	根据SGB III ¹ 提供的资助（残疾人的公司外培训-恢复）。	仅适用于勃兰登堡州：以公司为基础的资助
国家承认培训职业中的合同	457,929	445,212	12,720	2,373	7,278	3,069	0
根据主管机构对残疾人的培训规定签订的职业合同（BBiG第66条/ HwO第42r条）	7,743	1,113	6,630	147	1,212	5,271	0
双元制体系总计	465,672	446,322	19,350	2,520	8,490	8,337	0

1 有关内容参见https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和有偏差。

2022年BIBB数据报告



残疾人的双元制培训职业

作为一项规定，“残疾人[.....]应在公认的培训职业中接受培训”(BBiG第64条)。只有在因残疾而无法选择公认的培训职业时，才应根据特殊规定对残疾人进行培训。这些培训职业是由主管机构特殊培训规定的职业（BBiG第66条或HwO第42r条，直到2005年4月适用BBiG第48b条或HwO第42b条，直到2019年12月适用HwO第42m条）（参见A3.3章）。

应该注意的是，关于职业培训统计的数据并没有收集与个人有关的残疾特征，这类数据中只记录了各自的培训合同报告是否涉及国家承认的培训职业（或正在试行的前双元制培训职业）或根据残疾人主管机构规定的培训课程。

但应该注意的是，不能根据职业教育的统计数据来描述残疾人在双元制系统中的实际培训情况。本调查不记录受训者现有残疾的任何个人特征。

这意味着只能进行与职业有关的观察。最多也只能评估是否在培训的第一年为受训者的培训关系提供了特殊支持。在估算培训中的残疾群体数目时，出现了以下问题：根据主管机构商会规定，残疾人签订的合同数据并不包括双元制系统中所有残疾人的合同。同样，在国家承认的培训职业中，也可以看到残疾人的身影，并且比例不低。BBiG甚至将此作为一项规则来规定（BBiG第64条）。在2020报告年度，“根据SGB III第100条第3款、第235a条和第236条（残疾人的公司外培训—恢复）”（表A5.4-5），国家承认的职业中的3069份培训关系得到了公司外部的资助。

此外，由于资助类型的统计信息不足以代

表整个残疾群体，在描述双元制下的残疾人培训情况时仍存在局限性。例如并非所有与残疾受训者签订的培训合同都是由政府资助的。在2020报告年度签订的7743份新的培训合同中，约有三分之一的合同（1113份）是根据授权机构的商会条例进行的，由公司资助的。目前只有通过单独的抽样调查才能获得关于双元制中残疾受训者情况的可靠数据（参见Gericke/Flemming 2013）。

（Stephan Kroll）

A 5.5 有新合同的受训者的预备教育

根据联邦和各州统计局关于新签订的培训合同的职业培训统计数据（参见第A5.1章），下文将对受训者以前的教育情况进行研究。在本报告年度2020年开始的培训合同，在12月31日之前开始并没有终止的，都算作新合同。对所有受训人员的三种预备教育情况都被记入在案：关于最高学历的信息（参见第A5.5.1章），关于以前参加职业准备和基本职业培训的信息（参见第A5.5.2章）以及关于以前职业培训的信息（参见第A5.3章）。

A 5.5.1 有新合同的受训者的最高学历

总的而言，与前一年相比，2020年在所有的学历水平上新签订的培训合同的绝对数量都有明显的下降。跌幅最大的是相对较弱的“无初中学历”（下降14.4%；2020年的新合同：15189份）和“在国外获得的无法分类的学历”（下降19.3%；2020年的新合同：8841份）。就初中（下降9.2%；2020

年的新合同：113385人）、高中（下降8.1%；2020年的新合同：192141人）和大学（下降9.6%；2020年的新合同：136119人）学历人群的新合同而言，这三类人群的新合同的下降幅度相当接近。新合同数量的急剧下降主要是由于新冠疫情和隔离措施的影响（参见Kroll 2021；Oeynhausen等人2021）。

近年来，在双元制受训者的整体学历^E方面，2020年也保持了近年来的高学历趋势，尽管有所放缓。虽然新签订的培训合同中并没有初中学历的受训者比例略有下降（2019年：3.5%对2020年：3.3%），有初中学历的受训者仍保持上一年的水平（2019年和2020年：24.3%），但有初中学历的受训者比例却相当显著地上升了0.6个百分点，达到41.3%。在过去几年中，拥有中学学历的受训者（职业教育和培训双元制中最大的离校生群体）的比例有所下降（2009年：42.2%；2019年：40.7%）。近年来，对于有高等教育入学资格的受训者而言，情况则有所不同。这一人群的比例从2007年的18.8%稳步增长到2019年的29.3%（增加10.5个百分点）。2020年，这一比例略微下降了减少0.1个百分点（2020年：29.2%）；但应该指出的是，下萨克森州的文法中学从八年制学制转换为九年制学制，意味着2020年该州所有公立学校都没有毕业班。因此与下萨克森州有学习资格的人新签订的培训合同数量的下降高于平均水平（下萨克森州：下降17.3%；全德国：减少9.6%），也影响了全国份额的变化。因此，上述拥有高等教育入学资格的学生比例的轻微下降也受到了下萨克森州特殊情况的影响。在下萨克森州“正常”变化的情况下，能够继续学习的人的总体比例至少会保持在2019年的水平上，而且能够继续学习的人的比例可能还会略有增加，参见图A5.5.1-1。

有资格进入大学学习的人的增加引发了培训市场的排挤过程，在过去这是无法得到证实的。相反，拥有高等教育入学资格的申请者之间往往为了争夺他们特别垂涎的职业中的稀缺的岗位也有更激烈的竞争（参见Beicht 2013；Milde/Kroll 2015）。

考虑到近年来的发展，未来的问题不再仅仅是可能的排挤，而更应该是是，是否有可能通过更有力地吸引具有高等教育入学资格的人接受双元制职业培训来弥补只有初中学历或更低学历的人数的下降，以便能够在未来也满足对专业人员的需求。BIBB在2016年对此进行了特别评估（参见Kroll/Lohmüller/Ulrich 2016）。其结果是拥有高等教育入学资格的人对双元制职业培训的兴趣有所增加，而不仅仅是具有高等教育入学资格者的典型职业能从中受益，见表A5.5.1-8。与2010年相比，在许多职业中，初中学历的工作者的比例也比拥有高等教育入学资格的工作者比例明显增多。特别是在要求熟练的职业，以及在有严重人手问题的职业中（例如屠夫、专业食品销售员、餐厅专员；参见A1.1章），更多有高等教育入学资格的人开始接受培训，但这些增长绝不足以弥补那些低学历，特别是初中及以下学历的劳动力的流失。

E

在职教统计中记录的最高学历情况

自2007年修订职教统计以来，受训者的学历作为一个独立的特征进行单独记录，这样就可以自由组合和评估不同的人群情况。这大大扩展了分析的可能性。学校类型，即获得学历的地方，并不重要。

可分为以下几类：

- ▶ 没有普通中学学历，
- ▶ 中学学历
- ▶ 实科中学毕业或同等学历，
- ▶ 高等教育入学资格
- ▶ 在国外获得的无法分类的学历。

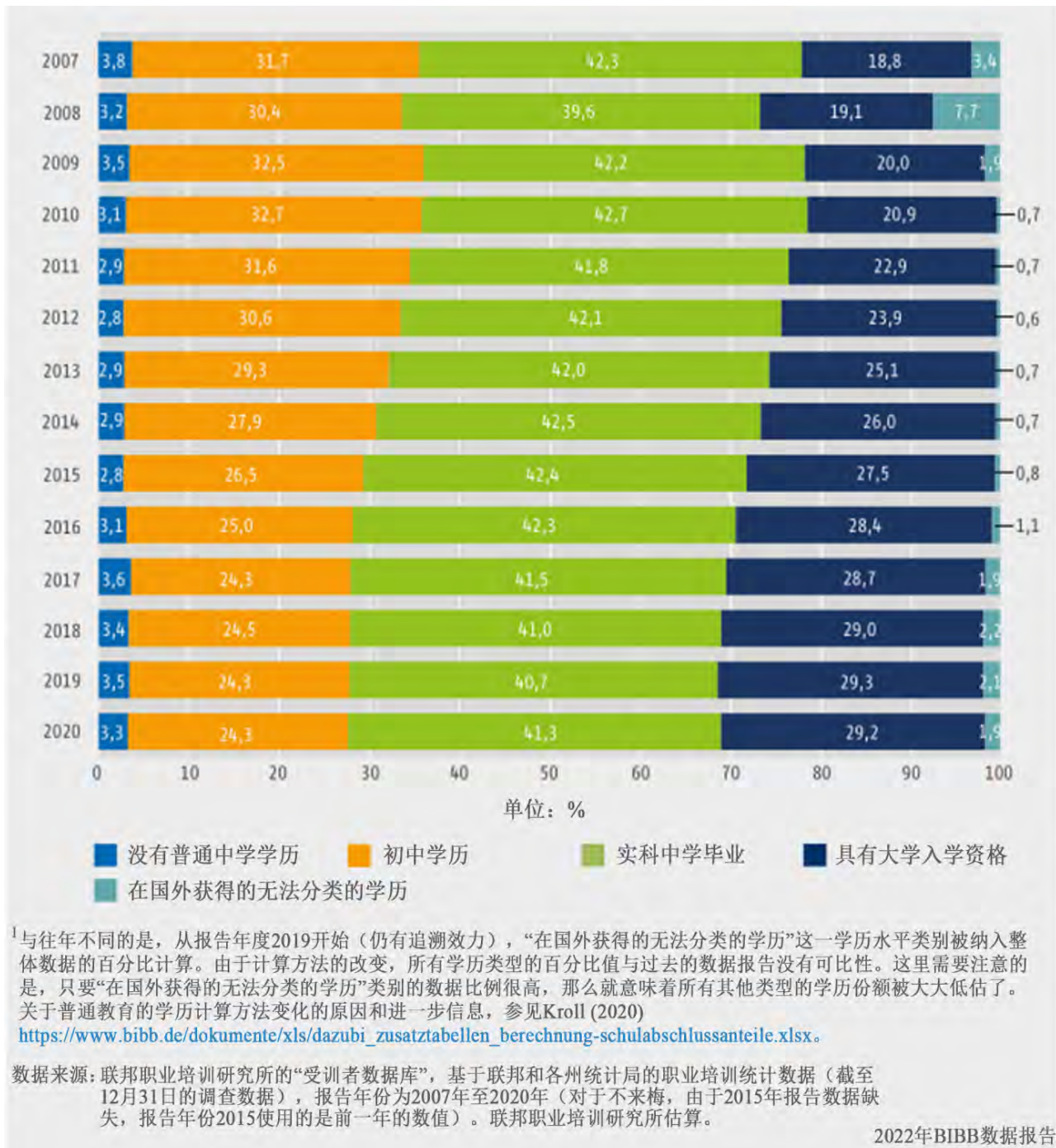
在修订职教统计的头几年，特别是在2007年和2008年的报告中，“在国外获得的无法分类的学历”这一类别被频繁报告，非常引人注目。可以猜测，其他缺失的学历信息也被报入了这一类别。出于这个原因，在计算2007年至2018年的学

学历水平份额时，没有将“在国外获得的无法分类的学历”作为单独类别。自报告年度2019起，这一类别再次被纳入百分比计算中（仍具有可追溯性）。因此下面描述的学历水平比例与2020年前的数据报告中的比例不同。在说明数据时，应该注意只要“在国外获得的、无法分类的学历”类别的数据份额较高，那么所有其他类型的学历数据就可能是被大大低估的。因此在考虑个别类型的学历水平时，还应该始终考虑到缺失的数据的大小范围。关于改变中学学历水平比例的计算方法的详细原因，见 Kroll (2020) https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx。

在各州的基础上进行的区域区分显示，在中学学历的分布上存在着区域性的重大差异。这些不同的分布不仅是由于各自地区的培训市场情况的不同，也是由于各州毕业生中学学历水平的不同。例如在巴伐利亚

州，约有五分之一的毕业生在2019年离开普通教育体系时获得了初中学历，而在图林根州或下萨克森州，这一比例仅约为七分之一。另一方面，例如在汉堡，拥有高等教育入学资格的毕业生比例非常高（超过50%），而在巴伐利亚或黑森州，这一比例明显低于30%左右（参见联邦统计局2020c）。以上只是几个例子，这说明在毕业生中，学历水平的分布存在着强烈的地区差异。这可能也会对新签订培训合同受训者的学历水平构成产生影响。

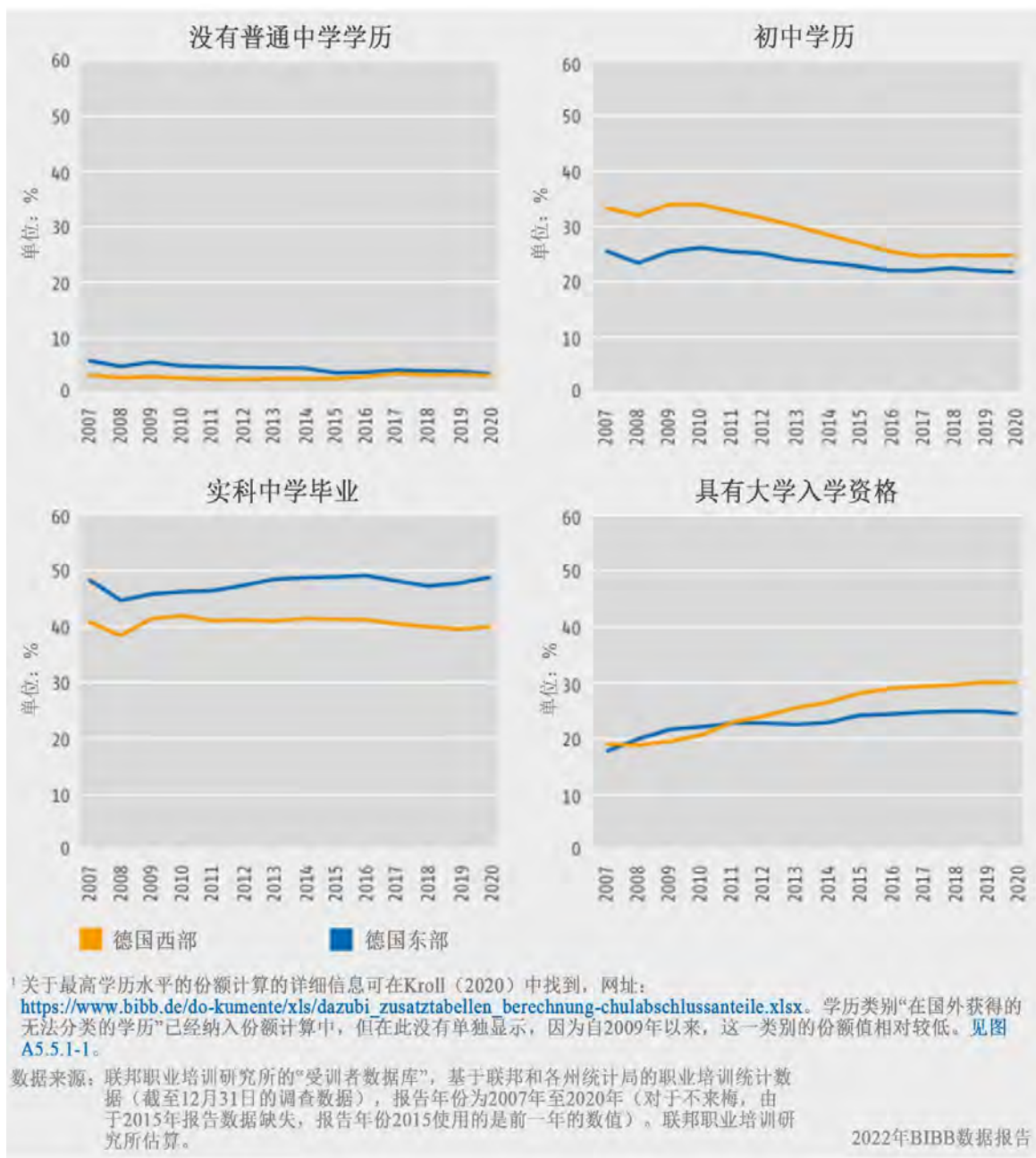
从东德和西德的粗略区域分化中已经可以发现首要差异。在东德，2019年有实科中学学历的青少年的新合同比例为48.8%，明显高于西德的比例（40.0%）。另一方面，西德拥有初中学历的受训者比例略高（西德：24.8%；东德：21.8%），而西德拥有高等教育入学资格的受训者比例则明显较东德更高（西德：30.0%；东德：24.5%）。

图A5.5.1-1: 2007年至2020年新签订培训合同的受训者校内预先教育情况 (单位: %) ¹。

由于上述下萨克森州的特殊情况,后者的数字甚至更高。一个关于东德和西德毕业生学历水平比例发展的长期系列显示了其常量和动态。例如在东德的新合同中,以实科中学毕业生为主的高比例已经持续了很长时间(2009年:45.9%): 参见图A5.5.1-2。

拥有高等教育入学资格的受训者的发展更为活跃。十年前,东德拥有高等教育入学资格的受训者(2009年:21.7%)比西德(2009年:19.6%)的比例要多。

图A5.5.1-2：2007年至2020年东德和西德按最高学历1分类的新签订培训合同的受训者（单位：%）



¹关于最高学历水平的份额计算的详细信息可在Kroll（2020）中找到，网址：https://www.bibb.de/do-kumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-chulabschlussanteile.xlsx。学历类别“在国外获得的无法分类的学历”已经纳入份额计算中，但在此没有单独显示，因为自2009年以来，这一类别的份额值相对较低。见图A5.5.1-1。

此后，西德拥有高等教育入学资格的受训者比例上升了10多个百分点（2019年：30.0%），现在已远超东德的比例（24.5%），后者在此期间仅平缓上升了不到3个百分点。

在个别州的层面上也可以发现这种学历差异，此外，在西德和东德各州内部也有部分明显差异。

表A5.5.1-1: 2020年按最高学历和联邦州分列的新签订培训合同的受训者

地区	新合同 总数	最高学历 ¹									
		无初中学历		初中学历		实科中学学历		有高等教育入学资格		在国外获得的无法分类的学历	
		绝对值	绝对值 比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
巴登-符腾堡	66,684	1,803	2.7	15,096	22.6	30,432	45.6	18,057	27.1	1,296	1.9
巴伐利亚	83,361	3,447	4.1	27,177	32.6	36,867	44.2	14,130	17.0	1,740	2.1
柏林	13,746	540	3.9	2,721	19.8	5,361	39.0	4,896	35.6	231	1.7
勃兰登堡	10,008	408	4.1	2,505	25.0	4,242	42.4	2,775	27.7	78	0.8
不来梅	5,052	126	2.5	1,005	19.9	1,965	38.9	1,887	37.4	69	1.4
汉堡	11,049	402	3.6	2,775	25.1	3,138	28.4	4,545	41.1	192	1.7
黑森	32,571	1,278	3.9	8,319	25.5	12,213	37.5	10,137	31.1	624	1.9
梅克伦堡-西波美拉尼亚	7,407	195	2.6	1,743	23.5	3,525	47.6	1,785	24.1	162	2.2
下萨克森	48,480	1,242	2.6	10,989	22.7	22,758	46.9	12,327	25.4	1,164	2.4
北莱茵-威斯特法伦	103,188	3,075	3.0	19,920	19.3	34,113	33.1	43,974	42.6	2,103	2.0
莱茵兰-普法尔茨	23,205	576	2.5	6,375	27.5	9,045	39.0	6,861	29.6	345	1.5
萨尔	5,670	297	5.2	1,773	31.3	1,647	29.0	1,917	33.8	36	0.6
萨克森	18,138	513	2.8	3,891	21.5	9,933	54.8	3,708	20.4	90	0.5
萨克森-安哈尔特	9,786	426	4.4	1,860	19.0	5,475	56.0	1,890	19.3	132	1.3
石勒苏益格-荷尔斯泰因	17,805	540	3.0	4,992	28.0	6,477	36.4	5,466	30.7	330	1.9
图林根	9,522	327	3.4	2,241	23.5	4,950	52.0	1,761	18.5	243	2.6
德国西部	397,062	12,780	3.2	98,421	24.8	158,655	40.0	119,301	30.0	7,905	2.0
德国东部	68,610	2,409	3.5	14,961	21.8	33,486	48.8	16,818	24.5	936	1.4
联邦领土	465,672	15,189	3.3	113,385	24.3	192,141	41.3	136,119	29.2	8,841	1.9

1 关于最高学历的份额计算的详细信息，参见Kroll（2020），

https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung_schulabschlussanteile.xlsx.

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020。

出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和略有偏差。联邦职业培训研究所估算。

表A5.5.1-2: 联邦地区2020年按最高学历、性别和国籍分列的新签订培训合同的受训者

人群	新合同总数	最高学历 ¹									
		无初中学历		普通中学学历		实科中学学历		大学入学资格		在国外获得的无法分类的学历	
		绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
男性	296,982	11,067	3.7	80,859	27.2	123,150	41.5	76,044	25.6	5,853	2.0
女性	168,693	4,113	2.4	32,526	19.3	68,991	40.9	60,075	35.6	2,988	1.8
德国人	413,559	11,571	2.8	95,166	23.0	177,984	43.0	126,588	30.6	2,250	0.5
外籍	52,113	3,615	6.9	18,219	35.0	14,157	27.2	9,531	18.3	6,591	12.6
共计	465,672	15,189	3.3	113,385	24.3	192,141	41.3	136,119	29.2	8,841	1.9

1 关于最高学历的份额计算的详细信息，参见 Kroll (2020)，https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztafel_n_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx。
 数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020。
 出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；
 因此，总值可能与单个值的总和有偏差。联邦职业培训研究所估算。
 2022年BIBB数据报告

(18.5%) 高一倍以上，参见表A5.5.1-1。

按人群分类的最高学历情况

在2020年，年轻女性在离开普通教育时，没有初中学历的情况较少，拥有实科中级学历的情况也较少，但是高于男性，有高校入学资格的比例也高于男性。这种情况在新签订的培训合同中也很明显。在2020年签订新合同的女性受训者中，35.6%拥有高等教育入学资格（男性：25.6%；差异：10.0个百分点），参见表A5.5.1-2。另一方面，27.2%的男性拥有初中学历，女性中只有19.3%。实科中学毕业生的比例在两性的中几乎相等（男性：41.5%；女性：40.9%）。

在2020年有新合同的外国受训者中，约42%的人最高只有中学学历（6.9%没有中学学历，35.0%有中学学历）。在德国人中，约有26%的人最高只有中学学历（2.8%没有中学学历，23.0%有中学学历）。相比之下，持有德国护照的受训者中，有30.6%的人拥有高等教育入学资格，18.3%的受训者拥有外国国籍。然而随着时间的推移，有高等教育入学资格的外国受训者比例明显增加。在下文中，我们将根据学历水平的不同来更详尽地研究这些变化。

例如在巴伐利亚州（32.6%）、萨尔州（31.3%）和石勒苏益格-荷尔斯泰因州（28.0%），初中学历的新合同比例远高于全国平均水平24.3%，而在萨克森-安哈尔特州（19.0%）、北莱茵-威斯特法伦州（19.3%）、柏林（19.8%）和不来梅（19.9%）则远低于这一比例。中等学历的差异变得更加明显。2020年，在萨克森-安哈尔特州（56.0%）、萨克森州（54.8%）和图林根州（52.0%），所有新签订的培训合同中，有一半以上是实科中学毕业生签订的，而在汉堡（28.4%）、萨尔州（29.0%）和北莱茵-威斯特法伦州（33.1%）的这一比例则较少，仅为总数的三分之一。在北威州（42.6%）和汉堡（41.1%），2020年新签订培训合同的受训者中，拥有高等教育入学资格的受训者比例明显比巴伐利亚州（17.0%）或图林根州的比例

表A5.5.1-3: 2010至2020年联邦领土按最高学历水平和责任领域划分的新签订培训合同的受训者(第一部分)¹

责任领域 ²	报告年度	新合同总数	最高学历 ³									
			无初中学历		普通中学学历		实科中学学历		大学入学资格		在国外获得的无法分类的学历	
			绝对值	绝对值 比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
工业和商业	2010	332,571	8,163	2.5	84,591	25.4	147,882	44.5	88,965	26.8	2,970	0.9
	2011	342,912	7,869	2.3	84,210	24.6	148,278	43.2	99,486	29.0	3,069	0.9
	2012	333,183	7,887	2.4	79,335	23.8	144,291	43.3	99,210	29.8	2,457	0.7
	2013	317,694	7,500	2.4	72,498	22.8	136,812	43.1	98,268	30.9	2,613	0.8
	2014	312,147	7,965	2.6	68,949	22.1	132,675	42.5	99,972	32.0	2,586	0.8
	2015	308,868	7,737	2.5	65,301	21.1	129,426	41.9	103,836	33.6	2,568	0.8
	2016	302,523	8,805	2.9	60,207	19.9	125,967	41.6	104,277	34.5	3,267	1.1
	2017	302,940	10,293	3.4	58,443	19.3	123,381	40.7	105,762	34.9	5,064	1.7
	2018	307,746	9,342	3.0	60,036	19.5	125,265	40.7	107,097	34.8	6,009	2.0
	2019	301,206	9,303	3.1	58,659	19.5	121,215	40.2	105,993	35.2	6,036	2.0
	2020	265,248	8,016	3.0	52,203	19.7	107,928	40.7	92,331	34.8	4,770	1.8
手工业	2010	154,839	6,474	4.2	82,710	53.4	54,681	35.3	10,743	6.9	231	0.1
	2011	152,838	5,877	3.8	79,278	51.9	55,050	36.0	12,279	8.0	354	0.2
	2012	146,592	5,463	3.7	73,671	50.3	53,769	36.7	13,311	9.1	381	0.3
	2013	139,320	5,337	3.8	68,229	49.0	51,318	36.8	13,926	10.0	510	0.4
	2014	137,304	4,953	3.6	63,063	45.9	53,526	39.0	15,036	11.0	726	0.5
	2015	137,049	4,878	3.6	59,091	43.1	55,059	40.2	17,055	12.4	963	0.7
	2016	136,467	5,115	3.7	55,470	40.6	56,025	41.1	17,961	13.2	1,896	1.4
	2017	140,295	6,444	4.6	54,438	38.8	56,565	40.3	19,296	13.8	3,549	2.5
	2018	140,571	6,582	4.7	54,168	38.5	55,554	39.5	20,253	14.4	4,014	2.9
	2019	138,705	6,324	4.6	52,194	37.6	55,935	40.3	20,634	14.9	3,618	2.6
	2020	129,705	5,310	4.1	47,583	36.7	53,646	41.4	20,424	15.7	2,742	2.1
公共服务业	2010	12,960	36	0.3	561	4.3	6,783	52.3	5,577	43.0	3	0.0
	2011	12,195	30	0.2	483	4.0	5,976	49.0	5,697	46.7	9	0.1
	2012	11,787	33	0.3	366	3.1	5,586	47.4	5,793	49.1	9	0.1
	2013	12,174	42	0.3	411	3.4	5,559	45.7	6,150	50.5	9	0.1
	2014	12,261	45	0.4	453	3.7	5,640	46.0	6,114	49.9	9	0.1
	2015	12,954	30	0.2	513	4.0	5,595	43.2	6,810	52.6	9	0.1
	2016	12,840	30	0.2	414	3.2	5,175	40.3	7,197	56.1	24	0.2
	2017	13,869	27	0.2	474	3.4	5,655	40.8	7,674	55.3	36	0.3
	2018	14,295	45	0.3	609	4.3	5,607	39.2	7,986	55.9	48	0.3
	2019	14,799	33	0.2	588	4.0	5,943	40.2	8,196	55.4	39	0.3
	2020	14,313	30	0.2	543	3.8	5,964	41.7	7,740	54.1	36	0.3

表A5.5.1-3：2010至2020年联邦领土按最高学历水平和责任领域划分的新签订培训合同的受训者（第二部分）

责任领域 ²	报告年度	新合同总数	最高学历 ³									
			无初中学历		普通中学学历		实科中学学历		大学入学资格		在国外获得的无法分类的学历	
			绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%
农业	2010	14,253	1,251	8.8	6,369	44.7	4,848	34.0	1,683	11.8	102	0.7
	2011	13,602	1,218	9.0	6,180	45.4	4,224	31.1	1,896	13.9	84	0.6
	2012	13,275	1,065	8.0	5,934	44.7	4,251	32.0	1,935	14.6	90	0.7
	2013	13,278	1,143	8.6	4,692	35.3	4,977	37.5	2,391	18.0	75	0.6
	2014	13,404	1,065	7.9	4,392	32.8	5,205	38.8	2,679	20.0	63	0.5
	2015	13,455	1,014	7.5	4,344	32.3	5,226	38.8	2,793	20.8	78	0.6
	2016	13,416	990	7.4	3,945	29.4	5,247	39.1	3,150	23.5	84	0.6
	2017	13,467	1,035	7.7	3,966	29.5	5,205	38.7	3,120	23.2	138	1.0
	2018	13,245	897	6.8	3,876	29.3	5,109	38.6	3,183	24.0	180	1.4
	2019	12,933	939	7.3	3,849	29.8	4,857	37.6	3,153	24.4	135	1.0
	2020	13,386	870	6.5	3,756	28.1	5,163	38.6	3,465	25.9	132	1.0
自由职业	2010	40,860	252	0.6	6,576	16.1	23,808	58.3	9,756	23.9	465	1.1
	2011	41,031	351	0.9	6,936	16.9	22,842	55.7	10,401	25.3	501	1.2
	2012	41,319	261	0.6	7,185	17.4	22,791	55.2	10,683	25.9	399	1.0
	2013	40,782	348	0.9	6,708	16.4	22,092	54.2	11,154	27.4	480	1.2
	2014	40,893	234	0.6	6,456	15.8	22,809	55.8	10,950	26.8	441	1.1
	2015	42,084	222	0.5	6,489	15.4	23,316	55.4	11,613	27.6	441	1.0
	2016	42,681	288	0.7	6,594	15.5	23,271	54.5	11,997	28.1	528	1.2
	2017	43,038	297	0.7	6,783	15.8	23,130	53.7	12,111	28.1	720	1.7
	2018	44,037	264	0.6	7,926	18.0	22,362	50.8	12,549	28.5	939	2.1
	2019	43,749	576	1.3	8,601	19.7	20,874	47.7	12,621	28.8	1,080	2.5
	2020	41,283	459	1.1	8,358	20.2	19,209	46.5	12,126	29.4	1,131	2.7
家政	2010	3,546	1,029	29.0	2,016	56.9	444	12.5	45	1.3	9	0.3
	2011	3,246	936	28.8	1,890	58.2	372	11.4	45	1.4	6	0.2
	2012	2,847	807	28.4	1,635	57.5	357	12.6	36	1.3	9	0.3
	2013	2,649	798	30.1	1,425	53.8	363	13.7	48	1.8	15	0.6
	2014	2,388	753	31.6	1,224	51.3	336	14.1	57	2.4	15	0.6
	2015	2,229	636	28.5	1,212	54.4	297	13.3	66	3.0	18	0.8
	2016	2,073	642	31.0	1,059	51.2	291	14.1	48	2.3	30	1.4
	2017	2,073	633	30.5	1,032	49.7	303	14.6	69	3.3	39	1.9
	2018	2,008	609	30.3	1,020	50.8	288	14.3	36	1.8	54	2.7
	2019	1,920	561	29.2	1,029	53.6	243	12.7	39	2.0	48	2.5
	2020	1,737	501	28.8	942	54.2	234	13.5	30	1.7	30	1.7

A5

表A5.5.1-3：2010至2020年联邦领土按最高学历水平和责任领域划分的新签订培训合同的受训者（第三部分）

责任领域 ²	报告年度	新合同总数	最高学历 ³									
			无初中学历		普通中学学历		实科中学学历		大学入学资格		在国外获得的无法分类的学历	
			绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%
共计	2010	559,032	17,208	3.1	182,823	32.7	238,449	42.7	116,769	20.9	3,783	0.7
	2011	565,824	16,281	2.9	178,980	31.6	236,739	41.8	129,804	22.9	4,020	0.7
	2012	549,003	15,516	2.8	168,126	30.6	231,048	42.1	130,968	23.9	3,345	0.6
	2013	525,897	15,171	2.9	153,966	29.3	221,121	42.0	131,934	25.1	3,702	0.7
	2014	518,394	15,015	2.9	144,537	27.9	220,191	42.5	134,808	26.0	3,843	0.7
	2015	516,639	14,517	2.8	136,950	26.5	218,919	42.4	142,176	27.5	4,077	0.8
	2016	509,997	15,876	3.1	127,686	25.0	215,976	42.3	144,630	28.4	5,829	1.1
	2017	515,679	18,729	3.6	125,136	24.3	214,236	41.5	148,029	28.7	9,546	1.9
	2018	521,901	17,736	3.4	127,635	24.5	214,179	41.0	151,107	29.0	11,244	2.2
	2019	513,309	17,736	3.5	124,920	24.3	209,067	40.7	150,633	29.3	10,956	2.1
	2020	465,672	15,189	3.3	113,385	24.3	192,141	41.3	136,119	29.2	8,841	1.9

1 关于从2007年起按责任领域划分的学历水平证书比例的长期变化，见BIBB数据报告2021，第A5.5.1章，表A5.5.1-3。

2 将某一受训者分配到哪个责任领域通常不由培训公司决定，而是由负责培训职业的机构决定（例外：手工业领域）（参见A1.2章E）。正在接受商业领域职业培训的受训者，如公共服务业或自由职业受训者，可能会被分配到工商业或手工业的责任领域。就黑森州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州而言，工商业领域报告了家政职业的情况。自2008年起，海事航运部门不再参与职业培训统计。

3 关于最高学历的份额计算的详细信息，参见 Kroll（2020），https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2010年至2020年（对于不来梅，由于没有2015年的报告数据，报告年份2015使用的是前一年的数值）。由于数据保护的原因，绝对值被四舍五入为3的倍数。

因此，总值可能与单个值的总和有偏差。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

没有初中学历的受训者

在2020报告年度，与没有初中学历的受训者签订了15189份新的培训合同，参见表A5.5.1-3。这意味着，与前一年相比，这一学历水平群体在二元制所有新合同中的比例从3.5%略微下降到3.3%。在国籍方面，外国受训者初中学历的比例的下降则相当明显（2019年：8.2%；2020年：6.9%），而德国受训者的初中学历比例则保持在上一年水平（2019年和2020年：2.8%）。没有初中学历的受训者的平均年龄相对较大，为20.4岁¹⁰⁰。在A5.5.2章提到，在没有

初中学历的青少年中，有超过平均数的人（约20%）在获得新合同之前完成了预备职业教育或基本职业教育，参见表A5.5.2-4。因而这一平均年龄高的现象可部分归因于离开学校后较长的过渡过程。

不再以+0.5计入计算。

但应该注意，职业培训的统计数据收集的是受训者的出生年份数据，因此其年龄只按年份记录。培训合同通常在8月或9月开始，或在12月31日的截止日期前确定新受训者的数量，一些受训者很快就到了更大的年龄（在下一个自然年开端）。因此实际的平均年龄会高于计算所得的评价年龄。但由于无法准确地确定平均年龄有多少个月的误差，所以放弃了+0.5的计算方法。

¹⁰⁰ 数值不同于2016年之前的数据报告，因为相关年龄组

表A5.5.1-4: 联邦领土2020年按最高学历水平和职业组分列的新签订培训合同的受训者

职业组 ¹	新合同总数	最高学历 ²									
		无初中学历		初中学历		实科中学学历		有高等教育入学资格		在国外获得的无法分类的学历	
		绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
生产职业	180,093	6,720	3.7	54,396	30.2	82,701	45.9	33,225	18.4	3,045	1.7
服务职业	285,582	8,466	3.0	58,986	20.7	109,440	38.3	102,894	36.0	5,796	2.0
初级服务职业	205,134	7,497	3.7	48,846	23.8	77,649	37.9	66,819	32.6	4,326	2.1
二级服务职业	80,448	972	1.2	10,143	12.6	31,791	39.5	36,075	44.8	1,470	1.8
两年制职业 ³	39,864	3,039	6.7	21,192	50.9	13,077	32.7	2,658	6.7	1,269	3.1
残疾人职业	7,743	2,721	35.1	4,524	58.4	354	4.6	36	0.5	108	1.4
培训职业总数	465,672	15,189	3.3	113,385	24.3	192,141	41.3	136,119	29.2	8,841	1.9

1 关于职业群体细分的说明请参见A5.4章。
 2 关于最高学历份额计算的详细信息，下见 Kroll (2020) https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xls。
 3 两年制职业培训不包括残疾人职业。
 数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020。
 出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

表A5.5.1-5: 2020年新签订培训合同且无初中学历的受训者最常从事的十个培训职业

培训职业 ¹ (学科和责任领域概述)	与没有初中学历的受训者签订新的合同	所有接受培训的新培训合同中没有初中学历的比例	所有新培训合同在该行业中的比例
	数量 ²	比例: %	比例: %
售货员	1,083	7.1	5.1
零售业务员	663	4.4	2.7
美发师	549	3.6	7.5
油漆工和清漆工	534	3.5	8.4
仓管专员	453	3.0	8.6
家政培训师	450	3.0	39.4
办公室管理专员	429	2.8	1.9
卫生、供暖和空调技术的工厂机械师	369	2.4	2.8
机动车机电一体化工程师	363	2.4	1.9
厨师	354	2.3	5.7

1 在现代化培训职业的情况下，包括适用的前身职业。
 2 此处数据不包括没有毕业学历信息的新合同。
 数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

没有初中学历的受训者人数在大多数责任领域的比例都很低，因为与其他学历水平

类型相比，他们数量上的意义不大，参见表A5.5.1-3。但在家政业责任领域存在例外，在2020年家政业新签订的培训合同中，只有不到30%是与没有初中学历的受训者签订的。

没有初中学历的青少年人数在残疾人职业组中的比例高于平均水平（为35.1%），参见表A5.5.1-4。对于特别针对有初中学历的青少年的两年制职业组，尽管不是那么明显，但结论也是如此。这一职业组的有初中学历的青少年比例为6.7%，明显高于这一学历水平群体的总体比例（3%）。

在没有初中学历的受训者中，2020报告年度的结果与往年一样，销售专员（7.1%）最受欢迎，参见表A5.5.1-5。其次是零售销售员（4.4%）、美发师（3.6%）和油漆工和清漆工（3.5%）。总体而言，没有初中学历的青少年从事的职业分布比较广泛。在与没有初中学历的青少年新签订的培训合同中，只有34.5%分布在这十个最受欢迎的职业中。拥有初中学历的青少年群体的相应的比例为45.7%。¹⁰¹

有初中学历的受训者

与前一年相比，2020年新签订的初中毕业生培训合同数量从124920份下降到2020年的113385份（减少11535份；下降9.2%）。尽管应届毕业生大幅减少，但拥有初中学历的受训者比例仍保持在上一年水平，即24.3%，因为其他毕业证书级别也出现了大规模的下降。但长期比较显示，初中学历的比例明显下降（2010年：32.7%）。与前一年相比，外国受训者的比例略有上升（2019年：34.2%；2020年：35.0%），德国受训者的比例则保持在前一年的水平（2019年和2020年：23.0%）。拥有初中学历的青少年的平均年龄为19.4岁，与前一年相同，因此这一群组的平均年龄仍然明显低于没有初中学历的青少年的平均年龄。

根据各个责任领域进行的区分显示，尽管自2010年以来这一比例显著下降，拥有初中学历的受训者在手工业（2020年：36.7%；2010年：53.4%）、家政业

（54.2%）和农业（28.1%）中的比例仍然高于平均水平，参见表A5.5.1-3。此外，与前一年相比，该群体在自由职业中的比例也有相当明显的增长（2017年：15.8%；2018年：18.0%；2019年：19.7%；2020年：20.2%）。在所有新签订的两年期职业的培训合同中，所有新签订的两年制职业的培训合同中，一半以上（50.9%）是与初中毕业生签订的，参见表A5.5.1-4。在残疾人职业中，这一数值甚至更高（58.4%）。

在2020报告年度，销售员这一两年期职业再次成为初中学历受训者最喜欢的职业，有10743份新合同（占初中学历受训者所有新合同的9.5%），参见表A5.5.1-6。这意味着，拥有初中学历的受训者占该职业所有新合同的一半以上（50.5%）。油漆工和清漆工（54.4%）和美发师（50.4%）这两个职业的初中学历受训者人数也明显高于平均水平。因此，在拥有初中学历的受训者中，集中于少数培训职业的情况特别明显。45.7%的新签订培训合同分布在十个最受欢迎的职业中。其中一个原因可能是，对认知能力越来越高的要求导致受教育程度较低的青少年的职业范围在一段时间内不断缩小，继而使不同的学历和所选择的教育途径之间产生强烈的联系，最终形成职业教育系统的大幅职业细分。其原因可能在于个别职业的不同认知要求和公司的选择策略不同（参见Gehards/Troltsch/Walden 2013）。

实科中学毕业的受训者

到目前为止，最大的初中学历群体由拥有实科中级学历的青少年组成，而且在过去几年中一直没有变化。2020年，新从实科中学毕业的毕业生有192141人。

¹⁰¹ 由于四舍五入的原因，文中所列的总数值可能与表中的单个数值之和不一致。

表A5.5.1-6: 2020年新签订培训合同并有初中学历的受训者最常从事的十个培训职业

培训职业 ¹ (学科和责任领域概述)	与有初中学历的受训者签订的新合同	在所有的新毕业生中拥有中学学历的受训者比例	所有新培训合同在该行业中的比例
	数量 ²	比例: %	比例: %
售货员	10,743	9.5	50.5
零售业务员	7,233	6.4	29.1
机动车机电一体化工程师	6,198	5.5	31.9
卫生、供暖和空调技术的工厂机械师	5,754	5.1	43.7
牙科助理	4,137	3.6	37.1
电子技术员	3,789	3.3	27.5
美发师	3,708	3.3	50.4
油漆工和清漆工	3,468	3.1	54.4
医疗助理	3,453	3.0	21.9
仓储物流专员	3,345	3.0	35.8

1 如果是现代化的培训职业，在适用的情况下则业包括其前身职业。

2 此处不包括没有学历信息的新合同。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

表A5.5.1-7:2020年新签订培训合同并实科中学毕业的受训者最常从事的十个培训职业

培训职业 ¹ (学科和责任领域概述)	与有实科中级学历的受训者签订的新合同	在所有的新毕业生中拥有实科中学学历的受训者比例	所有新培训合同在该行业中的比例
	数量 ²	比例: %	比例: %
零售业务员	11,679	6.1	46.9
办公室管理专员	10,764	5.6	46.9
机动车机电一体化工程师	9,924	5.2	51.1
医疗助理	8,619	4.5	54.7
售货员	7,551	3.9	35.5
电子技术员	7,374	3.8	53.5
工业机械师	6,753	3.5	63.2
卫生、供暖和空调技术的工厂机械师	5,442	2.8	41.3
牙科助理	4,962	2.6	44.5
IT专家	4,959	2.6	32.8

1 如果是现代化的培训职业，在适用的情况下则业包括其前身职业。

2 此处不包括没有学历信息的新合同。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

表A5.5.1-8：2020年新签订培训合同并有高等教育入学资格的受训者最常从事的十个培训职业

培训职业 ¹ (学科和责任领域概述)	与有高等教育入学 资格的受训者签订 的新合同	在所有的新毕业生 中拥有大学入学资 格的受训者比例	所有新培训合同在该 行业中的比例
	数量 ²	比例：%	比例：%
工业职员	10,011	7.4	69.6
办公室管理专员	9,213	6.8	40.2
IT专家	9,081	6.7	60.0
银行职员	5,739	4.2	68.5
批发和外贸人员	5,604	4.1	51.7
零售业务员	5,034	3.7	20.2
助理税务师	4,041	3.0	64.2
行政助理	3,768	2.8	55.8
保险金融管理专员	3,321	2.4	68.9
医疗助理	3,051	2.2	19.4

1 如果是现代化的培训职业，在适用的情况下则业包括其前身职业。

2 此处不包括没有学历信息的新合同。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

按百分比计算，与前一年相比，这一学历水平组的下降幅度很大，为8.1%（2019年：209067份新合同），但由于在前一年的比较中，其他毕业证书级别的下降幅度更大，因此实科中学毕业生的份额值已从40.7%（2019年）上升到2020年的41.3%。与前一年一样，拥有实科中级学历的受训者在接受培训时平均年龄为19岁。

在双元制中，实科中学毕业生在数量上的优势也反映在各个责任领域中。这里唯一的例外是家政业，实科中学毕业生人数仅占13.5%，参见表A5.5.1-3。像往常一样，自由职业者中，拥有实科中级学历的青少年比例依然高，占46.5%。但从长期比较来看，这一比例明显在发生下降（2007年：59.6%）。有关2007年以来按责任领域和学历划分的新签订的培训合同的长期变化，

参见BIBB数据报告2021，第A5.5.1章，表A5.5.1-3。在两个最大的责任领域，工商业的实科中学毕业生人数比例为40.7%，手工业为41.4%。

令人吃惊的是，在两年制职业中，32.7%的受训者有实科中级学历，管两年制职业是为了处境特别不利的青少年而设置的，以增加他们找到培训名额的机会。在持有实科中学证书的受训者中，零售销售员（6.1%）和办公室文员（5.6%）在2020年的代表性最强，参见表A5.5.1-7。在这些职业中，初中学历组约占新合同的47%。随后是机动车机电一体化技术员（5.2%）、医疗助理（4.5%）和销售员（3.9%）等两年期职业。总体而言，在所有拥有实科中级学历的受训者中，有40%的受训者分布在十大最受欢迎的职业中。

表A5.5.1-9：2020年新签订培训合同并在国外获得的无法分类的学历的受训者所从事的十大培训职业

培训职业 ¹ (学科和责任领域概述)	与在国外获得无法分配的学历的受训者签订的新合同	所有与受训者签订的新合同中，在国外获得无法分配的学历的受训者的合同比例	所有新培训合同在该行业中的比例
	数量	比例：%	比例：%
医疗助理	555	6.3	3.5
厨师	459	5.2	7.3
酒店专员	441	5.0	7.9
售货员	420	4.8	2.0
机动车机电一体化工程师	348	3.9	1.8
电子技术员	324	3.7	2.4
美发师	324	3.7	4.4
牙科助理	315	3.6	2.8
零售业务员	282	3.2	1.1
卫生、供暖和空调技术的工厂机械师	273	3.1	2.1

1 如果是现代化的培训职业，在适用的情况下则业包括其前身职业。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

有高等教育入学资格的受训者

与前一年相比，2020年具有高等教育入学资格的首次受训者的绝对数量也明显下降，为136119人（2019年：150633人）。所以这里的份额值略微下降了减少0.1个百分点至29.2%，参见表A5.5.1-3，但这也是由于上述下萨克森州的特殊情况。如果仅仅是由于普通学校教育时间更长的话，拥有高等教育入学资格的青少年的平均年龄是21.3岁，明显大于其他毕业生群体的平均年龄。

在各个责任领域拥有高等教育入学资格的受训者比例差别很大。与前一年相比，除公务员外，所有责任领域的拥有高等教育入学资格的受训者比例都有所提高。但在公共服务业领域，2019年所有新合同的一半以上（54.1%）是与拥有高等教育入学资格的受训者签订的。工商业（34.8%）也是拥有大量高等教育入学资格受训者的领域。另一方面，另一方面，只有15.7%的手工业受训者拥有高等教育入学资格。但近年来手工业受训者拥有高等教育入学资格产生

了明显的增长（2010年：6.9%）。在家政领域，拥有高等教育入学资格的受训者比例也明显低于平均水平（1.7%），参见表A5.5.1-3。在农业领域，这一比例仍然低于平均水平，为25.9%，但随着时间的推移，这一比例有了明显而稳定的增长（2010年：11.8%）。

拥有高等教育入学资格的受训者越来越多地出现在商业培训职业中。在拥有高等教育入学资格的受训者人数最多的十个培训职业中，有六个属于商业部门。受训者最多的职业是工业职员（占有所有拥有高等教育入学资格受训者总数的7.4%），参见表A5.5.1-8。该职业的所有受训者中有69.6%具有高等教育入学资格。银行职员（占该职业所有新合同的68.5%）以及保险和金融职员（68.9%）等职业也有类似的高比例。除了商业职业外，信息技术专家、税务员、行政助理和医疗助理等职业也是最受欢迎的十大职业之一。与往年一样，拥有高等教育入学资格受训者对某些职业的关注非常强烈，受训者最多的十个职业占有所有拥

有高等教育入学资格的受训者的43.2%。

在国外获得的无法分类的学历的受训者

正如开头所说明的那样，在2019报告年度中（仍具有可追溯性），无法分配外国学位的受训者被纳入报告E。在2020报告年度，在国外获得无法分配学位的受训者所签订的新合同比例占有所有新合同的1.9%，略低于前一年的比例（2019年：2.1%）。但从2012年到2018年一直在稳步上升，这也正是由于新毕业的难民人数增多（2012年：0.6%）。这个学历水平的平均年龄为25.2岁，明显高于总体平均水平。

在2020报告年度中，无法分配外国学位的受训者对医疗助理这一职业最感兴趣（6.3%），参见表A5.5.1-9。其次是厨师（5.2%）、餐饮专员（5.0%）、销售员（4.8%）和机动车机电一体化技术员（3.9%）等职业。这些职业。在这个学历水平组中，共有42.3%的受训者分布在十大最受欢迎的职业中。

（Stephan Kroll）

A 5.5.2 有新合同的受训者此前的职业准备和基本职业培训

不满足参加职业教育的必要前提或因其他原因无法获得培训名额的青少年，可以在过渡区提高自己参加职业教育或就业的个人能力（参见作者组教育报告2008；财团教育报告2006）。但是这些课程并不能让他们获得合格的职业资质。¹⁰²

以下关于预备职业准备和基本职业教育的结果是基于职教统计中新签订的培训合同数据（参见A5.1章）。自2007年起，联邦和各州统计局的职业教育统计数据记录了双元制的受训者是否接受过预备职业教育和/或基本职业教育E，以及相应措施的类型。

¹⁰² 在综合培训报告（iABE）的框架内记录了过渡区的长期发展情况（参见第A4.1章）。

曾经参加过职业准备和基本职业培训的受训者

在2020报告年度的总共465672份新签订的培训合同中，有35082份合同的受训者报告参加了过渡区的措施，参见表A5.5.2-1。这意味着在培训前完成职业准备措施和/或基本职业培训的青少年的比例下降到7.5%（2019年：7.7%）。从绝对值和相对值来看，这都是2008年以来的最低值。



职业培训统计：2007年以来的职前准备或基本职业培训记录

只有至少持续了6个月的职前准备和基本职业资格培训才会被记录为职前资格和基本职业培训。区别于：

- ▶ 公司内的资质措施（入门资质、入门资质年[EQJ]、资质模块、公司内实习），
- ▶ 职业准备措施¹⁰³
- ▶ 校内职业准备年（BVJ），
- ▶ 校内基本职业培训年（BGJ）（此处不是指合作形式的[非全日制]BGJ），
- ▶ 没有完全合格的职业资格的职业学校

结业

可能会存在多重答案。由于没有记录完成资格证书的各个时间点，因此没有显示进入培训岗位之前的过渡区的进展数据。

关于截至2006年的前特征“校内预备教育”的时间序列及其记录，见BIBB2009年数据报告的第A5.4章。

根据责任领域的不同而存在的差异

对不同责任领域的职前资格和基本职业培训的比例进行比较，可以看出明显的差异。

¹⁰³ 持续时间至少为6个月的职业准备措施不能被归入上述任何其他类别。

在数量最多的责任领域——工商业，以前在过渡区至少完成一项所述措施的人的比例从3.5%（2019年）下降到3.1%。第二大责任领域的手工业也出现了下降（2019年：16.9%；2020年：16.5%）。然而，在新签订的培训合同中，之前已经完成手工业的职业准备措施的青少年的比例明显高于平均值。农业责任领域的比例值也处于类似的高水平。与前一年相比，2020年这一比例略有增加（2019年：17.0 %对2020年：17.7 %）。在自由职业中，受训者在开始培训前接受职业准备措施的可能性明显较小。该比例为4.5%，与前一年的数字相同。在所有责任领域中，参加职前资格和基础职业培训的家政业领域的百分比明显高于平均水平。2020年，家政业中有超过一半的新合同的受训者都完成了职业准备措施（53.9%），参见表A5.5.2-1。这一多年来一直很高的比例部分是因为这个领域的非常多的受训者最多只有初中学历（参见A5.5.1章）。据报告，与往年一样，公共部门的受训者中，职业准备或基本职业培训的比例最低，仅为1.7%。

区域性差异

按各州的地区差异，以前参加过职前培训或基本职业培训的比例有明显的差异，参见表A5.5.2-2。汉堡（4.5%）、北威州（4.7%）、不来梅（4.8%）、黑森州（5.2%）和图林根州（5.9%）的这一群一比例在5%和6%之间，而萨克森州（11.5%）、巴登-符腾堡州（11.3%）和下萨克森州（10.1%）的比例几乎是前者的两倍之高。

上述的下降趋势在东德和西德都是相似的，参见表A5.5.2-3。在西德，这一比例与前一年相比下降到了7.3%（2019年：7.5%），在东德，则从2019年的8.8%降到了8.6%。然而如果从更长时间的情况来看，东德的整体下降趋势（2010年到2019年：下降4.5个百分点）比西德（下降3.2个百分点）更大。几年前，东德比例值则明显较高，这也与其他地区的融资环境有关。由于东德地区严重缺乏培训名额，曾在那里设置的公司外培训名额比西德更多。此外，大多数政府资助的职位都与某些资格要求有关

（参见Eberhard/Ulrich 2010），除其他外，如果受训者以前参加过至少6个月的职业前措施，就存在这种资格要求。¹⁰⁴

¹⁰⁴ 随着2012年4月1日对SGB III第242条的废除，基于参与至少6个月的职业准备措施的获得资助的资格也被取消了。自2012年4月1日起，针对社会弱势群体或有学习困难者的公司外培训遵循SGB III第74（1）（2）条、SGB III第76条和SGB III第78条规定。关于职业培训的资助类型的说明，见 https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_datn.pdf。

表 A5.5.2-1: 2020 年联邦领土按责任领域划分的以前参加过的职前准备或基本职业培训 1

责任领域 ¹	新合同总数	曾经参加过职前资格培训或基本职业培训（可以有多个答案）											
		总计 ²		其中：									
				公司内部的资质措施		职业准备措施		校内职业准备年		校内职业基本教育年		没有完全合格的职业资格的职业学校	
绝对值	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	
工业和商业	265,248	8,253	3.1	1,377	0.5	3,015	1.1	1,320	0.5	435	0.2	2,571	1.0
手工业	129,705	21,408	16.5	3,456	2.7	4,245	3.3	2,952	2.3	6,159	4.7	5,520	4.3
公共服务业	14,313	240	1.7	66	0.5	60	0.4	15	0.1	9	0.1	108	0.8
农业	13,386	2,373	17.7	198	1.5	564	4.2	336	2.5	1,089	8.1	231	1.7
自由职业	41,283	1,872	4.5	495	1.2	558	1.4	375	0.9	120	0.3	585	1.4
家政	1,737	936	53.9	27	1.6	603	34.7	243	14.0	30	1.7	90	5.2
共计	465,672	35,082	7.5	5,622	1.2	9,045	1.9	5,241	1.1	7,839	1.7	9,108	2.0

1 将某一受训者分配到哪个责任领域通常不由培训公司决定，而是由负责培训职业的机构决定（例外：手工业领域）（参见A1.2章¹⁰）。正在接受商业领域职业培训的受训者，如公共服务业或自由职业受训者，可能会被分配到工商业或手工业的责任领域。就黑森州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州而言，工商业领域报告了家政职业的情况。

2 由于有可能出现多个答案，总值可能会低于单个值的总和。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

因而高比例的政府资助职位与具有预备职业教育或基本职业教育的受训者登记比例也很高。2010年，东德各州政府资助的培训名额占新合同的19.4%，明显高于西德的5.2%。由于近年来对市场上处于劣势的青少年的培训名额资助不断减少（参见BIBB 2012数据报告第A4.2.2章），2019年新合同中政府资助的培训名额也相应下降，东德为6.4%，西德为2.4%。在2020年，即新冠疫情的第一年，这一比例又略有上升（西德：3.6%；东德：7.6%）。

由于最高学历水平而产生的差异

以下部分涉及以前参加职前资格或基本职业

培训的情况，根据最高的学历水平加以区分。虽然根据BBiG/HwO的规定，初中学历并不能代表职业教育的正式入学学历要求。但事实表明，拥有初中学历或没有初中学历的离校生，在离开中学后能够立即成功过渡到职业教育领域的可能性要小得多（参见Reißig/Gaupp/Lex 2008）。

在观察按普通学校毕业证书区分的职业准备资格和基本职业培训的比例时，也证实了这一点，参见表A5.5.2-4。例如在2020年新签订培训合同的没有初中学历的受训者中，有五分之一（20.1%）以前层完成过过渡区的措施。

表A5.5.2-2: 2020年各联邦州以前参加的职前资格或基本职业培训情况

A5

地区	新合同总数	曾经参加过职前资格培训或基本职业培训（可以有多个答案）											
		总计 ¹		其中:									
				公司内部的资质措施		职业准备措施		校内职业准备年		校内职业基本教育年		没有完全合格的职业资格的职业学校	
绝对值	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	
巴登-符腾堡	66,684	7,524	11.3	669	1.0	954	1.4	690	1.0	2,583	3.9	3,123	4.7
巴伐利亚	83,361	5,787	6.9	702	0.8	1,110	1.3	777	0.9	2,736	3.3	594	0.7
柏林	13,746	906	6.6	156	1.1	498	3.6	105	0.8	33	0.2	129	0.9
勃兰登堡	10,008	930	9.3	192	1.9	510	5.1	96	1.0	12	0.1	138	1.4
不来梅	5,052	240	4.8	63	1.2	99	2.0	42	0.8	12	0.2	30	0.6
汉堡	11,049	495	4.5	102	0.9	129	1.2	138	1.2	12	0.1	132	1.2
黑森	32,571	1,686	5.2	396	1.2	597	1.8	270	0.8	66	0.2	417	1.3
梅克伦堡-西波美拉尼亚	7,407	636	8.6	147	2.0	318	4.3	93	1.3	21	0.3	90	1.2
下萨克森	48,480	4,902	10.1	573	1.2	966	2.0	636	1.3	1,194	2.5	1,821	3.8
北莱茵-威斯特法伦	103,188	4,869	4.7	1,233	1.2	1,500	1.5	507	0.5	234	0.2	1,632	1.6
莱茵兰-普法尔茨州	23,205	1,761	7.6	408	1.8	333	1.4	381	1.6	246	1.1	480	2.1
萨尔	5,670	369	6.5	81	1.4	111	2.0	57	1.0	132	2.3	45	0.8
萨克森	18,138	2,079	11.5	270	1.5	798	4.4	816	4.5	255	1.4	114	0.6
萨克森-安哈特州	9,786	813	8.3	147	1.5	333	3.4	285	2.9	18	0.2	102	1.0
石勒苏益格-荷尔斯泰因	17,805	1,533	8.6	414	2.3	519	2.9	249	1.4	207	1.2	195	1.1
图林根	9,522	558	5.9	66	0.7	273	2.9	96	1.0	75	0.8	63	0.7
西德	397,062	29,160	7.3	4,641	1.2	6,315	1.6	3,750	0.9	7,425	1.9	8,472	2.1
东德	68,610	5,922	8.6	981	1.4	2,730	4.0	1,491	2.2	414	0.6	636	0.9
联邦领土	465,672	35,082	7.5	5,622	1.2	9,045	1.9	5,241	1.1	7,839	1.7	9,108	2.0

1 由于有可能出现多个答案，总值可能会低于单个值的总和。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此总值可能与各单项值之和不同。

单个值存在差异。联邦职业培训研究所估算。

表A5.5.2-3: 报告年度2010至2020的以前参加职前资格或基本职业培训的情况

地区	报告年度	新合同总数	其中:			
			曾经参加过职前资格培训或基本职业培训 (可以有多个答案)		主要是由政府资助的职位	
			绝对值	绝对值	比例: %	绝对值
西德	2010	469,869	49,500	10.5	24,564	5.2
	2011	482,787	52,884	11.0	21,099	4.4
	2012	470,541	50,139	10.7	19,035	4.0
	2013	452,733	41,814	9.2	16,362	3.6
	2014	445,443	38,232	8.6	15,156	3.4
	2015	444,072	41,409	9.3	14,217	3.2
	2016	438,132	39,543	9.0	13,422	3.1
	2017	442,755	39,918	9.0	11,469	2.6
	2018	447,822	36,816	8.2	10,833	2.4
	2019	439,962	32,802	7.5	10,380	2.4
	2020	397,062	29,160	7.3	14,154	3.6
东德	2010	89,163	11,703	13.1	17,301	19.4
	2011	83,037	9,495	11.4	11,430	13.8
	2012	78,465	8,304	10.6	8,940	11.4
	2013	73,164	6,834	9.3	7,371	10.1
	2014	72,951	6,435	8.8	6,777	9.3
	2015	72,567	6,369	8.8	5,910	8.1
	2016	71,865	6,045	8.4	5,106	7.1
	2017	72,924	6,351	8.7	4,983	6.8
	2018	74,079	6,585	8.9	4,608	6.2
	2019	73,347	6,489	8.8	4,701	6.4
	2020	68,610	5,922	8.6	5,196	7.6
联邦领土	2010	559,032	61,203	10.9	41,865	7.5
	2011	565,824	62,382	11.0	32,529	5.7
	2012	549,003	58,443	10.6	27,978	5.1
	2013	525,897	48,651	9.3	23,730	4.5
	2014	518,394	44,667	8.6	21,933	4.2
	2015	516,639	47,775	9.2	20,127	3.9
	2016	509,997	45,585	8.9	18,528	3.6
	2017	515,679	46,269	9.0	16,452	3.2
	2018	521,901	43,401	8.3	15,441	3.0
	2019	513,309	39,291	7.7	15,081	2.9
	2020	465,672	35,082	7.5	19,350	4.2

数据来源: 联邦职业培训研究所的“受训者数据库”, 基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据 (截至12月31日的调查数据), 报告年份为2009年至2019年 (对于不来梅, 由于2015年报告数据缺失, 报告年份2015使用的是前一年的数值)。出于数据保护的原因, 绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数; 因此, 总值可能与单个值的总和有偏差。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

对于拥有初中学历 (13.4%) 和实科中学毕业 (6.4%) 的受训者来说, 以前曾完成过过渡区的措施的人数百分比明显更低。与预想一致, 受训者学历越高, 这一比例就越低。因此, 拥有高等教育入学资格的受

训者比例最低 (2.6%)。对于在那些在国外获得无法分配的学历的青少年而言, 2020年以前参加过职业准备措施或基本职业培训的比例为9.0%。

表A5.5.2-4: 按最高学历水平划分, 报告年度2020有新合同和以前参加过职业准备资格或基本职业培训的受训者

A5

最高学历水平	曾经参加过职前资格培训或基本职业培训 (可以有多个答案)													
	新合同总数	其中:												
		总计 ¹		公司内部的资质措施		职业准备措施		校内职业准备年		校内职业基本教育年		没有完全合格的职业资格的职业学校		
				绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值
无初中学历	15,189	3,057	20.1	603	4.0	1,557	10.3	684	4.5	144	0.9	252	1.7	
初中学历	113,385	15,705	13.9	2,613	2.3	4,680	4.1	3,357	3.0	3,162	2.8	2,757	2.4	
实科中学毕业	192,141	12,000	6.2	1,512	0.8	2,100	1.1	978	0.5	3,633	1.9	4,284	2.2	
有高等教育入学资格	136,119	3,528	2.6	582	0.4	480	0.4	150	0.1	810	0.6	1,677	1.2	
在国外获得的无法分类的学历 ²	8,841	795	9.0	312	3.5	225	2.5	72	0.8	90	1.0	138	1.6	
共计	465,672	35,082	7.5	5,622	1.2	9,045	1.9	5,241	1.1	7,839	1.7	9,108	2.0	

1 由于有可能出现多个答案, 总值可能会低于单个值的总和。
 2 与往年不同的是, 这里还显示了2019报告年度“无法分配的外国学位”类别人数的百分比值。关于普通初中学历人数的百分比计算方法变化的原因和进一步信息, 见 Kroll (2020), https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung减少schulabschlussanteile.xlsx。

数据来源: 联邦职业培训研究所的“受训者数据库”, 基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据 (截至12月31日的调查数据), 报告年份2020年。出于数据保护的原因, 绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数; 因此, 总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

按个别类型的措施来区分的话, 没有初中学历的青少年在开始双元制教育之前最经常参加职业准备措施 (10.3%)。职业准备措施在初中毕业生中也排名第一 (4.1%)。实科中学毕业的青少年最常在完全没有资格的职业学校就读 (2.2%); 这也适用于拥有高等教育入学资格的受训者 (1.2%)。在国外获得无法分配学历的受训者则最经常参加公司内部的资格认证措施 (3.5%)。但这一比例比前一年有所下降 (2019年: 5.5%), 其原因应该也是受新冠疫情所带

来的一系列措施影响。

按性别和国籍分类的受训者

按性别和国籍区分受训者的话, 也可以看出预备职业教育和基本职业教育份额的不同特征, 参见表A5.5.2-5。与往年一样, 2020年男性在参加双元制职业培训之前参加职前措施的频率 (8.7%) 高于女性 (5.4%)。这一情况也适用于职教统计框架内记录的所有类型措施。

表A5.5.2-5: 2020年联邦领土各群体曾参加职前资格或基本职业培训的情况

人群组	新合同总数	曾经参加过职前资格培训或基本职业培训（可以有多个答案）											
		总计 ¹		其中:									
				公司内部的资质措施		职业准备措施		校内职业准备年		校内职业基本教育年		没有完全合格的职业资格的职业学校	
		绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
男性	296,982	25,902	8.7	4,074	1.4	6,018	2.0	3,741	1.3	6,672	2.2	6,588	2.2
女性	168,693	9,180	5.4	1,548	0.9	3,027	1.8	1,500	0.9	1,167	0.7	2,520	1.5
德国人	413,559	29,484	7.1	3,813	0.9	7,635	1.8	4,290	1.0	7,101	1.7	8,073	2.0
外国人 外国人	52,113	5,598	10.7	1,809	3.5	1,410	2.7	951	1.8	738	1.4	1,035	2.0
共计	465,672	35,082	7.5	5,622	1.2	9,045	1.9	5,241	1.1	7,839	1.7	9,108	2.0

1 由于有可能出现多个答案，总值可能会低于单个值的总和。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

2020年，与外国受训者新签订的培训合同中，曾参加过过渡区措施的比例为10.7%¹⁰⁵，高于德国受训者（7.1%），参见表A5.5.2-5。从比例上看，外国受训者最经常参加的是公司内的资格认证措施（3.5%；德国人：0.9%）。

（Stephan Kroll）

A 5.6 培训合同的提前终止

自20世纪80年代终止率急剧上升以来，二元制职业教育中过早终止合同的话题一直被人们讨论。在二元制职业教育中，特别是在担心技术工人短缺的背景下，如何减少合同解约的数量或避免辍学培训这一问题得到了强烈关注，并继续被列入教育政策议程。为这种情况特别制定了目标，以促进对初始条件困难的青少年的二元制职

¹⁰⁵ 在职业培训的统计数据中，记录了受训者的国籍，但无法确定其是否有移民背景。所有没有德国护照的受训人员都算作外国受训人员。同时拥有德国和非德国公民身份的青少年不被记入外国受训者人群。

业教育，并确保职业教育的质量（参见2019-2021年初始和继续职业教育联盟，延长至2022年12月31日）。

另外，由于新冠疫情造成的现状以及在此背景下所采取的相关措施，提前终止合同的情况也正在成为焦点。由于目前职业培训统计的报告年份是2020年，因此可以考虑新冠疫情条件下对培训过程的第一次影响；更多细节见Uhly 2021b。更长期的后果只有在未来的报告年份才会显现。关于2021年目前培训市场的平衡情况研究，参见A1章。

培训合同的提前终止（合同提前终止^E）和未能通过结业考试都会导致培训完全中止，即在未获得（二元制）职业资格的情况下结束培训关系。

本章涉及培训合同的提前终止，并以职业教育统计的数据为基础（参见A5.1章）。对考试通过率的分析参见A5.7章。2008年培训首次受训者群体的培训课程情况，见BIBB 2015年数据报告第A4.7章和Uhly2015。

关于“提前终止合同”和“中止培训”的概念

双元制职业教育的早期合同解约^E通常采取终止协议或终止通知的形式。提前终止合同是否意味着双元制职业教育的完全中断并不能根据职业教育的统计数据来进行判断，因为这些数据中没有提供任何与人有关的变化内容（参见A5.1章）。

关于合同解约后受训者的去向问题，有大量不同的研究，它们得出的结论基本一致。在所有提前终止合同中的人中，大约有一半的人在相对较短的时间内签订了双元制的新培训合同（参见Uhly 2015和2013）。因此这些案例属于双元制职业培训体系中的合同变更（有职业变更和无职业变更），而不是培训中止。

应根据合同提前终止后的后续事态发展，对受训者（和培训企业）的去向进行不同的评估；它们并不总是代表失败（参见Lettau2017¹⁰⁶和Stalder/ Schmid2016）。最近的一项研究基于萨尔州培训小组得出结论：“.....仅仅是中断培训的人与没有解除合同的受训者有几乎相同的收入机会。相比之下，没有完成培训的人表现得更差”（Patzina/ Wydra-Somaggio 2021，第1页）。

合同解约率不是辍学率，因此不能与辍学率相提并论。后者只记录了完全退出德国高等教育学习的情况，并不包括变更高等教育机构和专业以及失败的第二学位课程的情况（参见BIBB2015，A4.7章）。对于2018届毕业生，德国教育部计算出德国学生在学士学位课程中的辍学率为27%（大学：32%，应用科技大学：23%）；对于外国学生，学士学位课程的辍学率接近50%（外国公民和外国学生分别为48%和49%）（参见Heublein/Richter/Schmelzer 2020）。

E

过早终止的培训合同（简写：合同解约）

¹⁰⁶ 原则上，全国教育小组调查（NEPS）的纵向数据集也可以用来分析双元制的培训进程。但由于案例的数量问题，无法再进一步进行职业和地区的区分。此外还需要注意，被分析的NEPS起始队列中的六个“成年人”的培训时间是不一样的，因此这里将几年的培训时间合并起来计算分析。

过早终止的培训合同是指在职业培训合同规定的培训期结束前终止的培训合同。

过早终止职业培训关系的一种形式是终止培训合同。这在职业培训法（BIBB）第22条中有规定；根据这条规定，培训关系可以由任何一方在试用期（最长四个月）内的任何时候终止，而不需要遵守通知期要求。试用期结束后，受训者只能出于“接受其他职业培训”或“放弃职业培训”这两个原因才可以在四周的通知期内进行普通终止。如果培训公司想在试用期后终止合同，考虑到培训关系对职业发展的特殊重要性，它必须能够给出一个“重要的理由”。

过早终止合同的其他情况有：缔结终止协议；缔结以终止合同为目的的法庭和解；对培训合同提出异议，例如由于错误或由于欺骗，根据BGB第119条及以下内容；受训者的死亡（而不是培训者的死亡，因为在这种情况下，法定继承人通常成为培训者）；由于缺席培训或未能培训而实际终止。

由于职业培训统计只收集实际开始的合同或培训关系的数据，在培训开始前就发生的终止合同没有被记录。

合同解约后的去向没有记录。双元制系统内的逐月培训记录（含合同约定的开始和结束时间、合同解约、考试出勤率和结果）只记录各自培训合同的情况。一个人的各种培训合同的数据或各个报告年度的培训合同的数据不能联系在一起。这也意味着没有连续的过程数据可利用。

在双元制下，无法区分没有或完全停止培训合同的合同解约（参见A5.1章，Uhly 2015）。

终止合同的原因没有（或不再）在职业培训的统计框架内收集（参见Uhly 2015，第25页和BIBB2014年数据报告，A4.7章）。

合同解约≠辍学：并非每一个过早的合同解约都构成培训的终止，也并非每一个辍学都伴随着合同解约。这两个词有一个共同的交集，但它们本身的含义并不一致（参见Uhly 2015和2013）。

¹⁰⁷ 双元职业教育和培训合同的解除率已经低于辍学率，尽管解除率还包括与双元制

¹⁰⁷ 但是，如果继续在外国学习，也被称为辍学。

系统内合同变更有关的解决方案。根据对2018年毕业生群体的学习辍学率的计算（参见Uhly 2015，第37页），粗略计算二元制的辍学率¹⁰⁸，结果是二元制的培训辍学率为20.6%。这意味着，粗略比较首次毕业的学生和新入学的学生人数，可以计算出在二元制职业教育和培训（BBiG/HwO）的新入学学生中，约有21%没有在二元制中获得职业资格。¹⁰⁹因此，以这种方式计算的双元职业教育和培训的辍学率明显低于解约率（2018年：26.5%）。所以可以认为，二元制的辍学率明显低于高等教育的辍学率。

为了对解约率的数量级进行分类，也可以将其与其他职教部门的相应指标进行比较。但目前在学校的职业培训或公务员培训方面没有相应的比率数据。

¹⁰⁸ 这是一个粗略的计算，有较大的不确定性，因此不会美女都对此进行估算。从二元制职业培训体系的角度来看，开始接受二元制职业培训但（到了一定时间仍）没有取得符合BBiG/HwO规定的二元制职业资格的人数比例可以被视为辍学率。

¹⁰⁹ 在职业培训的统计框架内，也没有关于受训者是否获得了其他培训领域的另一个职业资格（如校内职业培训、公务员培训）或其他学位的信息。也没有考虑到在较长的时间内，人们可能重新进入二元制职业培训或所谓的外部录取等情况仍然可能发生等。

表A5.6-1：联邦领土2020年按责任领域¹和合同解约时间²划分的提前终止合同情况（绝对值和占有所有合同解约情况的百分比³）

责任领域	提前终止的合同总数		其中终止情况：									
			试用期内（最长4个月） ²		试用期结束后的12个月内		试用期结束后的13到24个月		试用期结束后的25到36个月		试用期结束后的36个月之后	
	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%
工业和商业	69,516	100.0	22,932	33.0	22,704	32.7	17,538	25.2	5,343	7.7	999	1.4
手工业	48,921	100.0	14,511	29.7	14,997	30.7	12,969	26.5	5,172	10.6	1,272	2.6
公共服务业	975	100.0	300	31.0	267	27.6	246	25.4	129	13.3	27	2.8
农业	3,411	100.0	945	27.7	1,179	34.6	873	25.6	351	10.3	63	1.8
自由职业	14,400	100.0	5,397	37.5	4,161	28.9	3,156	21.9	1,434	10.0	252	1.8
家政	564	100.0	114	20.2	174	30.9	180	31.9	75	13.3	21	3.7
共计	137,784	100.0	44,199	32.1	43,482	31.6	34,965	25.4	12,504	9.1	2,634	1.9

- 1 将受训者分配到哪一责任领域的决定权通常不在于培训公司（例外：手工业），而是由培训职业的主管机构决定（参见A1.2章E）。
- 2 合同开始与终止之间的期限（以月计）；自报告年度2016起，职业培训统计框架内的试用期一般不再按四个月计算，而是由主管机构根据培训合同中的协议进行报告。
- 3 （在各自责任领域的）所有合同解约的比例，其培训的开始时间都应在某个月之前；这不是解约率，也不是“真正的”进程数据！

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

下面介绍的调查结果均涉及整个二元制职业培训中过早的合同解约，而不涉及具体的培训中止。

2020年按照终止时间提前终止合同的情况

在2020报告年度，全国有137784份培训合同在培训合同规定的培训期结束前被终止，参见表A5.6-1。如果对培训合同开始和提前终止之间的时间进行分析，我们会发现和往年一样，几乎三分之二的终止培训合同发生在培训合同开始后的第一年。32.1%的合同终止发生在试用期内¹¹⁰，31.6%发生在试用期后，但仍在培训关系开始后的前12个月内。即使在合同开始后的第二年，

仍有很大比例（25.4%）的解约发生；仅在11%的解约中，合同开始的时间超过了24个月。从长期比较来看，在试用期内终止合同的比例有所增加；但自2016年以来，这一比例仅有小幅波动（另见2021年BIBB数据报告，第A5.6章，第141页）。

在自由职业责任领域的培训职业中，试用期内过早终止合同的情况更为常见，占有所有合同解约的37.5%。在家政业的培训职业中，只有20.2%的合同解约发生在试用期内，这些职业中17%的终止发生在培训合同开始后的两年之后。在公共服务业的培训职业中，合同解约的情况相对较少，16.1%发生在培训开始后的第三年及以后。然而除此之外，在责任领域的比较中，培训关系开始后的一段时间内的合同解约的总体分布情况类似。

¹¹⁰ 根据BBiG第20条，试用期必须至少为一个月，最长则可达四个月。在报告年度2007至2015，在职业培训统计框架内的试用期一般按4个月计算；从报告年度2016开始收集试用期数据。在报告年度2020开始的培训关系中，有72.2%报告的试用期为四个月；另有23.2%为三个月，只有0.6%为两个月，3.5%为一个月，0.4%为无试用期。无试用期只有在特殊的例外情况下才有可能存在。



合同解约率（简称：解约率）——“分层架构”，新的计算方法

根据分层架构的解约率是按照以下公式计算的：

$$LQ_{\text{新}} = \left(\frac{\text{第0年的解除方案, 其培训合同开始于第0年}}{\text{第0年开始的培训合同数量}} + \frac{\text{第0年的解除方案, 其培训合同开始于第-1年}}{\text{第-1年开始的培训合同数量}} + \frac{\text{第0年的解除方案, 其培训合同开始于第-2年}}{\text{第-2年开始的培训合同数量}} + \frac{\text{第0年的解除方案, 其培训合同开始于第-3年或更早}}{\text{第-3年开始的培训合同数量}} \right) \cdot 100$$

LQ: 解约率；第0年：本报告年度；第-1年：上一年度；第-2年：前年度；第-3年：大前年度

如何理解这一公式？

可以将其理解为在报告年度开始的培训合同（BJ）在培训过程中提前终止的比例的近似值。

如果首先分析第一部分的比例，这只包括2020年开始的和提前解除的一部分合同数。已解除的合同比例仍将增加，因为一些2020年开始的合同如果在2020年没有被解除，也将在2021年或以后得到解除。由于现在还不知道未来会有多少合同会得到解除，所以可以用过去的数值来替代。2019年或更早开始的合同在2020年的解除比例可以被视为2020年开始的合同在未来几年内的解除比例的替代值。出于实际原因，区分仅限于四个部分比例。

关于解约率计算的进一步细节，见<https://www.bibb.de/de/4705.php>和Uhly 2021a。

关于与其他变量和指标的区别（研究结果、基于职业培训统计的培训辍学率的粗略计算、欧盟统计局的培训辍学指标），见Uhly 2015。

合同解约率

二元制职业教育的合同解约率^E，可以理解为解除的培训合同与开始的培训合同的比例近似值，解约率与受训者无关。有（至少）一次合同解约的受训者比例低于解约率，因此无法根据职业教育的统计数据来确定德国目前的情况。¹¹¹

¹¹¹ 就瑞士而言，瑞士联邦统计局在2016年首次公布了关于徒工培训合同解约的国家数据（参见Schmid/Neumann/Kriesi 2016，第8页及后）。与合同有关的解约率（LVA率）与德国的解约率相当，但是是根据进展数据事后算出的。瑞士最初只公布了两年期培训职业的相关数据，同时还公布了整个入选队列的LVA率。在2015年至2020年入学的二元制职业培训的受训者人群中，这

在2020报告年度，总体解约率为25.1%（LQ_{neu}），即在2020年，大约四分之一开始的培训合同（在2020年和之前几年）被提前解约；在试用期内，解约率为8.6%，试用期后为16.5%，参见表A5.6-2。因此，2020年的解约率再次大幅下降，这是2015年以来的第一次下降（减少1.8 PP），尽管在新冠疫情的背景下，职业教育和培训的框架条件很难满足。关于新冠疫情条件下合同终止的分析，见Uhly 2021年b。关于解约率随时间的变化，见Uhly 2021年b，

一比例达到了26.2%（参见联邦统计局2021年）。在此期间，瑞士的个人LVA率仅为21.3%；与合同相关比率的差异是由于一些受训者可能有多次合同解约的经历。

BIBB数据报告2021，A5.6章，BIBB数据
报告2014，A4.7章，BIBB数据报告2018，
A5.6章和Uhly 2015，第39页及以后。

表A5.6-2：2010年至2020年联邦地区培训合同解约率¹， 占所有开始的培训合同的百分比

年份	解约率 联邦领土总数	解约率 德国西部	解约率 德国东部	联邦领土总数	
				试用期新解约率	试用期后新解约率
2010	23.0	22.0	27.6	7.5	15.5
2011	24.4	23.2	30.7	8.2	16.2
2012	24.4	23.2	30.6	8.4	16.0
2013	25.0	23.9	31.1	8.6	16.3
2014	24.6	23.6	30.9	8.5	16.1
2015	24.9	23.8	30.9	8.8	16.1
2016	25.8	24.8	31.9	8.6	17.2
2017	25.7	24.8	31.3	8.6	17.1
2018	26.5	25.6	31.9	8.9	17.7
2019	26.9	26.1	31.7	9.0	17.9
2020	25.1	24.4	29.0	8.6	16.5

1 新的计算方法（LQneu）以及试用期内和试用期后的解约率的区分，只可能从2009年（有三个部分比例）或2010年（有四个部分比例）的数据开始。直到2015年，在职业教育和培训的统计框架内，试用期一般以四个月计算。只有从2016报告年度开始，才由主管机构按照培训合同中的约定进行报告。调查中的这一变化导致试用期内的LQ略有下降，而试用期后的比率略有上升。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2010年至2020年（对于不来梅，由于2015年报告数据缺失，报告年份2015使用的是前一年的数值）。

联邦职业教育研究所的计算

2022年BIBB数据报告

按性别和国籍划分的受训者的解约率

在二元制的总体平均值中，报告年度2020女性（25.4%）和男性（24.8%）的解约率几乎相同，参见表A5.6-3。试用期内的女性解约率为9.5%，比男性的解约率高1.5个百分点。试用期结束后女性解约率为15.9%，比男性解约率低1.9个百分点以上。

在手工业、农业、家政业和公共部门培训职业的责任领域，男女的解约率有更明显的差异，参见表A5.6-3。令人吃惊的是，除了家政业之外，令人吃惊的是，在那些女性代表人数不足的责任领域（手工业、农业和工商业），女性的解约率更高。相反，在受训者中男性比例较低的责任领域（公共服务和自由职业），男性的解约率相对较高。关于女性在各个责任领域的比例，参见A5.2章。

具有德国和外国国籍的受训人员的合同解约率存在明显的差异。在所有责任领域，

外国受训者的解约率都高于德国受训者，参见表A5.6-3。在外国受训者的培训合同中，平均有33.2%被提前终止，在持有德国护照的受训者的培训合同中只有24.0%被提前终止。这一比例在试用期内和试用期后的解约中也很明显。在农业领域，外国受训人员的解约率非常高，达到45.1%。对于公共服务的培训职业，数据报告显示，在报告年度2020，外国受训者的解约率相对较低，为7.8%。在一定程度上，德国和外国受训者之间解约率的差异也可能是因为最高学历方面的差异。

按学历水平划分的解约率

根据以前的学历水平（参见A5.5.1章）对解约率的研究清楚地表明，受训者的学历越低，解约率就越高，参见表A5.6-3。没有和拥有初中学历的受训者的解约率（约35%到36%）明显高于拥有高等教育入学资格的受训者（15.6%）。有实科中级学历

的受训者中，有23.6%的人提前终止了合同。

表A5.6-3：2020年联邦地区的合同解约率¹，按个人特征和责任领域²划分（新解约率，单位：%）

个人特征	按解约时间点分类的新解约率			按责任领域分类的新解约率					
	共计	在实习期间内（最长4个月）	实习期后	工业和商业	手工业	公共服务业	农业	自由职业	家政业
性别									
男性	24.8	8.0	16.8	21.6	31.1	8.1	22.9	30.5	24.6
女性	25.4	9.5	15.9	22.7	35.4	5.7	26.7	29.4	28.3
国籍									
德国国籍	24.0	8.2	15.8	21.1	30.9	6.6	23.2	28.7	27.3
无德国国籍（外国人）	33.2	11.3	21.9	30.1	37.2	7.8	45.1	33.8	33.0
最高学历									
没有普通中学毕业证书	35.3	11.4	23.9	30.4	42.8	0.0	33.1	45.7	29.7
初中学历	35.7	12.2	23.5	33.4	38.4	13.1	31.7	39.0	28.9
实科中学毕业	23.6	8.0	15.6	21.6	27.9	7.4	20.3	29.0	18.7
有高等教育入学资格	15.6	5.6	10.0	14.2	21.3	5.5	16.1	22.9	27.9
共计	25.1	8.6	16.5	22.0	31.9	6.6	23.9	29.5	27.7

1 根据新的计算方法的联邦职业研究所机构的分层架构；以开始的培训合同的百分比计算。
 2 将受训者分配到哪一责任领域的决定权通常不在于培训公司（例外：手工业），而在于培训职业的主管机构（参见A1.2章E）。
 数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2017年至2020年；
 联邦职业教育研究所的计算

2022年BIBB数据报告

在所有责任领域的培训职业中，学历组的这种顺序都基本相似。然而，在手工业（21.3%）、家政行业（27.9%）和自由职业（22.9%）的培训职业中，拥有高等教育入学资格者的解约率相对较高。在公共服务业，没有没有初中学历的受训者解约。但此学历水平的受训者开始的培训合同数量非常少（2020年仅为30份培训合同），而且这部分受训者的解约率每年波动很大。在所有的学历水平中，试用期内和试用期

后的解约率比例相似，参见表A5.6-3。

与前一年相比，这里考虑的所有人群的解约率都有所下降（参见Uhly 2021年b）。

按国家、责任领域和培训职业划分的合同解约率

各州之间的解约率差异很大。平均值从巴登符腾堡州的22%到柏林的32.4%不等，参见表A5.6-4。总体而言，¹¹²东德的解约率

¹¹² 然而应该注意，在东德，政府资助的培训关系比例较

较高，但莱茵兰-普法尔茨州（27%）、萨尔州和下萨克森州（均为26.6%）的解约率也相对较高，萨克森州（24.7%）则相对较低。

同样地，各责任领域的解约率差异也很大，[参见表A5.6-4](#)。

高，当从这类培训名额转变为公司资助的职业培训关系时，也会发生合同解约的情况；这种合同变化应被认为成功。

表A5.6-4：2020年按责任领域²和各州分列的合同解约率，占已开始的培训合同的百分比（新解约率）¹

州	共计	工业和商业	手工业	公共服务业	农业	自由职业	家政业
巴登-符腾堡	22.0	18.3	27.7	4.8	19.9	35.8	19.3
巴伐利亚	22.7	19.9	28.7	3.5	15.6	27.1	20.2
柏林	32.4	30.9	36.7	11.4	25.1	39.4	31.5
勃兰登堡	29.1	28.1	35.8	4.2	22.2	31.4	34.4
不来梅	25.6	23.2	36.4	7.0	27.5	24.1	27.2
汉堡	26.4	22.3	34.4	6.5	43.8	36.7	43.7
黑森	22.9	20.5	29.5	7.8	22.9	24.3	-
梅克伦堡-西波美拉尼亚	29.7	27.8	36.8	4.3	32.6	29.8	37.3
下萨克森	26.6	23.4	32.3	6.8	24.8	32.4	28.1
北莱茵-威斯特法伦	25.4	21.7	34.2	7.0	26.6	28.2	27.5
莱茵兰-普法尔茨	27.0	22.4	36.2	12.7	25.7	27.0	40.3
萨尔	26.6	20.1	40.9	10.2	34.3	17.9	43.3
萨克森	24.7	24.0	29.2	8.4	24.4	18.7	30.1
萨克森-安哈尔特	31.1	30.0	37.2	5.7	34.6	29.6	25.6
石勒苏益格-荷尔斯泰因	25.7	24.0	30.7	6.6	22.3	24.6	-
图林根	29.0	26.9	36.8	5.9	30.2	28.4	35.5
德国东部	29.0	27.6	34.6	7.4	27.8	31.9	32.2
德国西部	24.4	21.0	31.4	6.4	22.9	29.3	26.4
联邦领土	25.1	22.0	31.9	6.6	23.9	29.5	27.7

- 1 联邦职业培训研究所根据新的计算方法建立的分层架构；以开始的培训合同的百分比计算；使用最近四个报告年度的数据来计算比例。
- 2 将某一受训者分配到哪个责任领域通常不由培训公司决定，而是由负责培训职业的机构决定（例外：手工业领域）（参见A1.2章E）。就黑森州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州而言，工商业领域报告了家政职业的情况。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2017年至2020年。

联邦职业教育研究所的计算

2022年BIBB数据报告

手工业的职业平均解约率最高，为31.9%，而自由职业的解约率也相对较高（29.5%）。只有在公共服务部门的职业的平均解约率非常低，仅为6.6%。工商业以及农业领域的解约率也低于平均水平，分别为22.0%和23.9%。在大多数责任领域中，2020年的解约率均有所下降。只有家政业（增加1.2个百分点）和较小程度的公共服务培训职业

（增加0.2个百分点）出现了增长（参见Uhly 2021年b）。

表A5.6-5显示，各个二元制培训职业之间的解约率差异更加明显。从每个案例中解约率最高和最低的20个职业¹¹³来看，解约

¹¹³ 包括那些在2020年至少有300份开始合同的国家承认的双元制培训职业。

率从5%以下到45%以上不等。这一结果与前几年的结果基本一致。与往年的差异仅是由于一些分类的变化。

表A5.6-5：联邦地区2020年合同解约率最高和最低的培训职业¹，单位：%²

解约率最高的培训职业	责任领域 ³	已开始的培训合同	解约率 (新解约率)	解约率最低的培训职业 ⁴	责任领域 ³	已开始的培训合同	解约率 (新解约率)
美发师	Hw	8,937	44.8	行政助理	ÖD/Hw	6,852	4.6
涂装工	Hw	612	44.1	生物实验室技术员	IH	468	6.6
保卫和安全专业人士	IH	1,449	43.6	林务员	Lw	711	7.2
专职司机	IH/HwEx	3,687	43.1	路面养护人员	IH/ÖD	732	7.3
食品销售专员	IH/HwEx	5,517	43.1	化学实验室技术员	IH/HwEx	1,527	7.4
系统餐饮专员	IH/HwEx	1,497	42.1	劳动力市场服务专员	ÖD	732	7.8
餐饮专员	IH/HwEx	2,412	42.0	化学技术员	IH/HwEx	2,244	7.8
化妆师	IH/HwEx	315	41.9	自动化技术电子技术员	IH/HwEx	2,325	7.8
地板镶嵌工人	Hw	303	41.4	社会保险专员	ÖD	2,421	7.9
厨师	IH/HwEx	7,446	41.3	司法专员	ÖD	774	8.3
清洁工	Hw	924	41.0	飞机机械师	IH/HwEx	678	8.6
脚手架工人	IH/Hw	480	40.0	机械生产师	IH/HwEx	726	9.2
屋面工	Hw	4,065	39.8	工业职员	IH/HwEx	14,862	9.4
家具、厨房和搬运服务专员	IH/HwEx	675	39.4	银行职员	IH/ÖD	8,691	9.6
体育健身职员	IH	1,443	39.3	数字和印刷媒体专员	IH/HwEx	495	9.9
油漆工和清漆工	Hw	7,455	39.0	泳池运营专员	IH/ÖD	615	10.1
马夫	Lw	906	38.4	工业机械师	IH/HwEx	10,995	10.6
牙科助理	FB	13,236	37.4	机电一体化工人	IH/HwEx	7,857	10.9
屠宰工人	IH/Hw	1,380	37.3	污水处理专员	IH/ÖD/HwEx	396	11.2
酒店专员	IH/HwEx	6,849	37.1	工具技术员	IH/HwEx	2,094	11.5

- 1 2020年至少有300个开始的培训合同的培训职业；不包括残疾人职业。如果适用的话，每个案例中的职业均包括其前身职业。
- 2 联邦职业培训研究所根据新的计算方法建立的分层架构；以开始的培训合同的百分比计算；使用最近四个报告年度的数据来计算比例。
- 3 FB=自由职业；IH=工业和商业；Hw=手工业；HwEx=受过手工业训练的IH职业；ÖD=公共服务；Lw=农业
- 4 由于图书馆专业的商会的报告错误，媒体和信息服务专家这一职业的合同终止数总体上被偏高了，因此该职业没有出现在终止率最低的职业名单中（参见Uhly/Kroll 2021）。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2017年至2020年。

由于数据保护的原因，所有数据的绝对值均被四舍五入为3的倍数。联邦职业培训研究所估算。

在运输、个人护理和清洁领域的服务性职业（如专职司机、家具、厨房和搬运服务专员、美发师、美容师、清洁工和保护与安全专员¹¹⁴）以及酒店和餐饮业的职业¹¹⁵（如系统餐饮专员和餐饮业专员、餐厅专员、厨师、酒店专员¹¹⁶）中，解约率都非常高。此外，一些建筑职业（涂装工、脚手架工、屋顶工、油漆工和清漆工）和手工业中的食品职业（食品行业的专业销售人员和屠夫）的解约率非常高。平均看来，熟练工种职业的解约率较高，但在熟练工种职业中也没有发现特别高的解约率；但几乎没有任何较大的熟练工种的解约率极低。另见Uhly 2015和BIBB2016数据报告，第A4.7章）。

除了公共服务部门的培训职业（如行政文员、劳动力市场服务专员、社会保险文员和司法文员）、商业服务职业（如工业文员和银行文员），还有技术生产职业和工业实验室职业（如生物实验室技术员、化学实验室技术员）的解约率尤其低，在某些情况下甚至低于12%。此外，还有技术生产职业和实验室职业（如生物实验室技术员、化学实验室技术员、化学技术员、自动化技术的电子技术员、飞机机械师、生产机械师、机电一体化技术员和工具制造商）的解约率也很低。。

与前一年相比，2020年的解约率在所有州、大多数责任领域和大多数培训职业中都有所下降（参见Uhly 2021年b）。

导致合同解约的原因和减少解约合同的措施

这里提出的描述性结果不应作为因果关系来解释。例如如果有初中学历或从事手工业的青少年的平均解约率非常高，这并不意味着中学学历或手工业本身就是解约风险较高的原因。合同解除的原因多种多样，也很复杂（参见Uhly 2015）。如拥有较低

的中学学历的青少年，更有可能是从事培训关系更不稳定的职业，更不可能从事他们期望的职业，这也导致了更高的解约风险。在手工业，具有较低学历水平的受训人员比例明显高于工业和商业；此外，这一领域的微小企业数也更多。这两个因素都会增加解约风险（参见Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015）。

根据对（前）受训者或培训企业的调查，¹¹⁷终止或考虑终止合同的原因往往是公司内的培训条件或青少年的培训表现。如果询问企业或培训人员，他们主要认为是青少年的责任，如职业定位或职业选择不足、缺乏表现意愿。

如果询问青少年或（前）受训者，他们则主要认为是公司的原因，如与培训人员和主管的沟通问题或冲突，培训质量差（以就业代替培训，培训内容教学不足）。他们也提到工作条件方面的原因，如无偿加班、不良工作时间和假期规定。与工作有关的原因主要由那些表示无法找到其理想职业或对职业有其他想法的受训者提出（参见Uhly 2015）。但应该注意的是，直接询问原因并是对原因的分析，而且正如研究结果所显示的那样，可能会出现后续的辩解和相互归咎（参见Uhly 2015）。

各种研究也显示培训津贴与合同终止风险之间存在关联，但这里也可以假设存在一定的关联性，但没有明确的因果关系（见2021BIBB数据报告，第A5.6章）。基于职业教育和培训统计中扩大的队列数据集的分析表明，除了受训者的学历水平外，公司和职业特征对合同终止的风险也有显著影响。研究结果指明了培训市场细分的重要性¹¹⁸，并说明了公司培训条件、培训模式和培训职业的吸引力对合同解约概率的

¹¹⁷ 有关根据国家教育小组（NEPS）对合同解约原因或流程的分析，参见BIBB数据报告2020，第A8.3章。

¹¹⁸ 遗憾的是，职业培训统计的数据几乎不包含公司的特征，所以无法直接研究其影响。在Rohrbach-Schmidt/Uhly（2015）的分析中，队列数据集通过将公司和职业特征，如公司规模或培训的净成本，作为培训职业的平均变量（根据BIBB2007年报告中公司内职业培训成本和收益调查确定）和培训市场状况的变量而得到扩展。

¹¹⁴ 体育健身职员和牙科助理的解约率虽然也很高，但它们属于二级服务职业（参见A5.4章），因为这些职业的解约率相较于其他行业还是略低。

¹¹⁵ 关于初级和二级服务职业与制造业职业的区别，见A5.4章。

¹¹⁶ 酒店职员的解约率也高于平均水平，为31.8%；但是，该职业的解约率排名仅在第54位。

系统性影响，这种影响与受训者的个人特征无关（参见 Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015）。基于对BIBB资格认证小组的公司内合同解约的多变量分析也表明了，在强烈投资导向的公司内职业教育中，合同解约的风险较低（参见 Rohrbach-Schmidt/Uhly 2016）。Ahrens等人2021年的研究表明，培训关系的稳定性也受到职业抱负和职业选择之间的权衡影响。根据Gottfredson的说法，他们区分了职业选择的三个层面（性别类型、声望和职业兴趣/工作领域）的影响。根据对NEPS第9批受训者的分析，Ahrens指出，对职业兴趣的妥协尤其会危及职业培训的顺利完成（参见Ahrens等人2021年，第28页）。

随着时间的推移，自20世纪90年代以来，解约率在全国范围内随培训市场的情况而波动。从寻找培训名额的人的角度来看，供需关系越有利，解约率就越高（参见Uhly 2015，第39页和BIBB2013数据报告，A4.7章）。这可能是由于，如果从受训者的角度来看，培训市场的情况是有利的，所以如果他们对所申请的培训职位不满意，那么他们就更有可能会转到一个更倾向的培训关系。在2020年的ANR与上一年相比不变的背景下，人们不会想到2020年的解约率会下降。但2020年的解约率却出现了显著下降。在所有人、所有联邦州和大多数责任领域和职业中都观察到了这种下降。那么这又该如何解释呢？ANR并不是培训市场状况的唯一指标，我们可以假设“在2020年，即使ANR保持不变，从那些已经获得培训名额的人的个人角度来看，更换到更喜欢的培训职位的可能性较小（难以联络，商业活动方面的限制，培训企业是否还在招聘的不确定性，对未来变化的总体较大不确定性）。在给定的不确定性下，即使有一些不满意或冲突，受训者也可能对维持现有培训关系有更大的兴趣。此外，尽管新冠疫情使得条件更加困难，但二元制培训的各方参与者（公司、商会、协会、政策等）也做出了相当大的努力，以维持培训关系”（Uhly 2021b，第17页）。

基于职教统计和现有研究的结果表明，稳定培训关系的成功措施还应该从培训的吸

引力、受训者和培训职位之间的契合度以及企业的培训质量，特别是冲突的处理开始（参见Uhly2015）。在从学校到职业教育的过渡期间，加强对青少年的职业指导和支持¹¹⁹，由职业指导部门或在职业学校采取预防措施¹²⁰，以及在培训期间提供援助，都是在职业资格道路上支持青少年的明智措施。然而在二元制职业教育中，仅靠关注受训者来减少合同终止数量的措施是远远不够的。辅助培训手段（自2020年5月29日起实施的SGB III第74条）展现了在二元制职业教育框架内为受训者和培训企业提供支持措施的优势。BIBB的专业部门“überaus”概述了联邦、州和欧盟层面的资助计划和倡议及联邦政府的监管手段。¹²¹

（Alexandra Uhly）

A 5.7 二元制职业培训的结业考试和通过率

在所有被国家认可的双元制（BBiG/HwO）的培训职业中，结业考试在培训期结束时进行（参见Stöhr 2017）。它们通过确定考试参与者是否获得了职业资格和是否学会了从事所学职业所需的技能、知识和能力，作为受训者的职业资格证明（BBiG第38条/HwO第32条）。如果结业考试没有通过，最多可以补考两次（BBiG第37条第1段/HwO第31条第1段）。以下关于受训者E的结业考试和所谓的外部录取的结果是基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据所得（简写：职业培训统计数据）。

E

¹¹⁹ 见联邦职业培训研究所的专题网页“向培训和工作的过渡”<https://www.bibb.de/de/44.php>。

¹²⁰ 参阅Praelab项目<http://www.praelab-hdba.de/> 或黑森州的QuABB项目<http://www.quabb-hessen.de/ausbildung> HYPERLINK "<http://www.quabb-hessen.de/ausbildungsabbrueche-vermeiden.html>" <http://www.quabb-hessen.de/ausbildungsabbrueche-vermeiden.html>（QuABB还为公司、教师和家长提供咨询服务）。另可见瑞士试点项目“Gemeinsam zum Erfolg”（Laupper 2017）。

¹²¹ 参见 www.ueberaus.de/programme 和 www.ueberaus.de/regelinstrumente

受训者的结业考试（职业培训统计数据）

职业培训统计（截至12月31日的调查）根据BBiG/HwO（记录类型1）使用二元制职业培训中受训者的部分数据集，每年记录所有培训合同的**结业考试**的月份和年份（手工业称其为“满师考试”）。

所参加的考试次数计入自然年内参加的所有结业考试。随着考生人数的增加（从2008年开始可以计算），报告年度内所有有考试的培训合同都被计算在内。例如，如果在一份培训合同中报告了一次结业考试和一次重考考试，这就是一名受训者的两次考试的参与。可以认为，同一个人一个报告年度内只在极少数情况下会根据两个不同的培训合同参加不同的结业考试，从而被错误记录。由于没有历史统计数据可以将同一个人的不同培训合同的数据联系起来，所以无法更准确地确定参考者的数量。

除了参加考试之外，职业培训统计还记录了考试通过率（按：通过、未通过、确定未通过来区分），对于第一次参加考试的人群，还记录了其录取类型（按：提前、按时[即按照培训合同]、延期后来区分）。关于在2006年以前的总体数据收集和2007年以后的个别数据收集对考试参与和考试通过率的记录差异，详见https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf。

受训者的结业考试和考试通过率的时间比

较

表A5.7-1显示了自2008年以来二元制职业教育受训者结业考试的参与率、考生人数以及考试通过率指标**E**的变化情况。应注意的是，只有当受训者报名或参与结业考试时，才会记录考试成功或失败。自2010年以来，参加考试的数量和参加考试的人数持续下降。2020年，共举行了424161次结业考试，411999名二元制受训者参加了结业考试。这意味着，与前一年相比，考生人数几乎没有变化，只减少了0.25%。参加考试数甚至略有增加（增加0.16%）。因此，即使在新冠疫情的困难条件下，二元制受训者参加结业考试的数量也没有下降。但在高等教育领域，2020年的毕业生人数比前一年下降了6%（参照联邦统计局2021年）。关于1977年以来结业考试的长期变化，以及对受训者参加结业考试的详细分析和在新冠疫情条件下的考试成功数据，见Uhly 2021年b。

表A5.7-1中，除考试次数和考生人数之外，还有两个合格率和重考率**E**。另外，在考试成功率方面，根据2020年职教统计的指标，没有发现新冠疫情条件下培训的负面影响。在所有参加考试的受训者中，有89.6%成功通过考试（EQ I），92.3%的考生通过考试（EQ II）。共有380184名毕业生通过结业考试。31812名考生没有通过最终考试。

表A5.7-1：2010年至2020年德国双元制职业培训的结业考试、参与情况、参与者和考试成绩

年份	结业考试（绝对值） ¹		其中：				
			重考		通过考试		
	考试次数	参与考试者	绝对值	占有所有考试参与的百分比	绝对值	占总考试次数的百分比（EQ I）	占有所有参与考试者的百分比（EQ II）
2010	535,791	523,461	32,850	6.1	479,031	89.4	91.5
2011	531,501	517,119	38,523	7.2	476,580	89.7	92.2
2012	495,213	482,064	34,731	7.0	445,443	89.9	92.4
2013	478,374	465,714	32,700	6.8	430,275	89.9	92.4
2014	470,868	458,778	32,769	7.0	424,029	90.1	92.4
2015	460,602	448,152	32,028	7.0	414,543	90.0	92.5
2016	444,207	431,667	31,008	7.0	399,798	90.0	92.6
2017	435,042	423,339	29,409	6.8	392,685	90.3	92.8
2018	429,039	418,119	27,198	6.3	387,408	90.3	92.7
2019	423,480	413,052	27,267	6.4	383,292	90.5	92.8
2020	424,161	411,999	28,947	6.8	380,184	89.6	92.3

1 参加考试的人数（只是结业考试，不包括阶段考试）包括所有参加结业考试的人数（有些人在报告年度在培训关系的框架内参加了不止一次期末考试）。参加考试的人数是指报告年度内至少有一次参加期末考试的培训合同数量。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2010年至2020年（对于不来梅，由于2015年报告数据缺失，报告年份2015使用的是前一年的数值）。

由于数据保护的原因，所有数据的绝对值均被四舍五入为3的倍数。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

其中绝大多数人与往年一样，还没有使用最后一次重考机会。在第二次补考中仍未通过考试的考试不能再补考；在2020报告年度，只有1962名，即0.5%的考生在最后一次考试中失败。在所有考试中，重考的比例为6.8%，相当于过去十年的通常值（6%至7%）。自2010年以来，通过率也几乎没有变化，2020年仅略低于过去几年的通过率。

以下是对2019报告年度双元制职业教育的结业考试不同结果的区分。首先简要介绍了首考和重考的参与情况和考试成绩。接下来是对（考试参加者）各种个人特征和根据联邦州、责任领域和培训职业区分的结果进行分析。关于新冠疫情条件下参与结业考试和考试成功率的区分分析，见Uhly 2021年b。

2019年考试参加率和通过率—初次考试和重考

完成正常或合同规定的培训期的受训者可以参加结业考试（“按时录取”；BBiG第43条第1段/HwO第36条第1段）。如果为了达成培训目标而延长了培训时间（BBiG第8条第2段/HwO第27b条第2段），参加结业考试的时间也会相应推迟。但如果受训者的表现特别好，也可以在正常培训期结束前被录取（“提前录取”；BBiG第45条第1款/HwO第37条第1款）。

在2020报告年度参加第一次结业考试的所有受训者中，88.4%的人表示按时参加了考试，见表A5.7-2。时间限制不是指培训条例中规定的培训期限，而是指培训合同中规定的期限。



考试成绩/成功率

根据职业培训的统计数据，可以计算出结业考试的**两种通过率**：每种通过率都与报告年份有关。

EQ I: 在报告年度参加的所有考试中，通过考试的比例：

$$EQ I = \frac{\text{通过的数量}}{\text{结业考试}} \cdot 100$$

$$\frac{\text{通过的数量}}{\text{所有参加考试的人数}}$$

EQ II: 在一个报告年度中，通过考试的受训者在所有**考试参与者**中的比例：

以下是EQ II的计算方法，只有从2008报告年度开始才有可能。

$$EQ II_{neu} = \frac{\text{通过的数量}}{\text{结业考试}} \cdot 100$$

$$\frac{\text{通过的数量}}{\text{所有参加考试的人数}}$$

合格率是根据四舍五入的数据计算的；如果样例数量过少，可能会导致结果存在偏差。

EQ II总是高于EQ I（可能有些人在第一次考试中没有通过，仍然参加了重考）。在下面的文章中，只对EQ II进行说明，EQ I只作为补充显示在表格中。除了合格率之外，下文还阐述并说明了重考在报告年度所有考试参与中所占的比例。

无过程统计数据（参见第 A5.1 章）：考试的通过率不能参照某一年开始的所有培训关系来评估，而只能针对各报告年度的考试参与者或考试出席者来估算。完全不参加考试或未注册的人不被记录在内。也未对没有通过考试的人是否在另一培训关系中成功完成了职业培训进行调查。

据报告，只有1.9%的考生选择延后参加考试；由于不确定这种记录特征的考试参与情况¹²²，下面只考虑提前考试录取的比例。根据BBiG第45条第1款规定，第一次结业考试的所有参与者中，9.7%首次参加结业考试的考生缩短了培训时间。这一比例因联邦州的不同而有很大差异（如柏林：16.7%，黑森州：16.3%，图林根州：4.4%；萨克森州和巴伐利亚州：5.2%），也因责任领域的不同而有差异（工商业：11.6%，

¹²² 由于“截止日期”指的是培训合同中规定的培训期限，而不是培训条例中规定的期限，因此不清楚变量“考试录取”（就初次考试尝试而言）包括“延期后”一词的原因，可能是计算了在延长培训合同期间参加的培训。然而，不能排除在某些情况下，录取类型参照的不是初次考试，而是报告年份内进行的重复考试，从而进行了错误的报告。从2021年报告年度起，将不再使用这类表述（随着职业培训现代化法的进一步创新）。

公共服务、自由职业和手工业在6%至9%之间，家政和农业：0.6%至1.6%）。

表A5.7-3中根据不同的考试尝试次数区分了2020年所有的考试参与情况及其考试通过率。很明显，（第一次和第二次重考的）每次考试的通过率都会下降。平均而言，2020年首次尝试考试的通过率（EQ II）为91.5%。对于所有之前在某个时间点失败并参加2020年第一次重考的人来说，通过率只有65.5%¹²³。在第三次考试尝试中，2020年的通过率只有56.2%。

在第一次考试尝试中成功通过的人数百分比在联邦各州有很大的不同（巴登-符腾堡州：94.7%，勃兰登堡州：86.0%），在不

¹²³ 关于第一次重考的考试结果，参见Ebbinghaus 2014。

同的责任领域也差异较大（公共服务：94.7%，技术工艺：87.1%）。

按性别和国籍划分的通过率情况

男女之间，德国和外国考生之间，以及不同学历人群之间，考试通过率有什么不同？¹²⁴

A5

¹²⁴ BIBB 2019年数据报告第A5.7章根据个人特征和责任领域区分了成功率。

表A5.7-2：2020年德国双元制受训者首次参加结业考试¹以及按联邦州和责任领域划分的考试录取类型²

州/责任领域 ²	2020首次考试 参加考生者	其中按录取类型:					
		按时录取		提前录取		延期录取	
		绝对值	单位：%（占所有首次考试比例）	绝对值	单位：%（占所有首次考试比例）	绝对值	单位：%（占所有首次考试比例）
巴登-符腾堡	59,670	53,514	89.7	5,121	8.6	1,035	1.7
巴伐利亚	72,954	68,034	93.3	3,765	5.2	1,152	1.6
柏林	10,794	7,974	73.9	1,806	16.7	1,017	9.4
勃兰登堡	7,284	6,462	88.7	540	7.4	285	3.9
不来梅	4,344	3,621	83.3	597	13.7	129	3.0
汉堡	9,801	8,577	87.5	1,200	12.2	24	0.2
黑森	27,405	22,785	83.2	4,473	16.3	144	0.5
梅克伦堡-西波美拉尼亚	5,265	4,824	91.6	288	5.5	153	2.9
下萨克森	41,772	34,326	82.2	6,744	16.1	699	1.7
北莱茵-威斯特法伦	89,100	78,843	88.5	8,577	9.6	1,680	1.9
莱茵兰-普法尔茨	19,197	17,391	90.6	1,386	7.2	420	2.2
萨尔	4,545	3,507	77.2	621	13.7	417	9.2
萨克森	14,550	13,752	94.5	756	5.2	42	0.3
萨克森-安哈尔特	7,422	6,678	90.0	393	5.3	351	4.7
石勒苏益格-荷尔斯泰因 ³	13,533	11,754	86.8	1,692	12.5	90	0.7
图林根	7,578	7,206	95.1	333	4.4	39	0.5
工业和商业	245,724	213,198	86.8	28,425	11.6	4,101	1.7
手工业	91,062	83,550	91.8	5,715	6.3	1,797	2.0
公共服务业	12,933	11,736	90.7	1,026	7.9	171	1.3
农业	10,479	10,179	97.1	168	1.6	132	1.3
自由职业	33,546	29,172	87.0	2,946	8.8	1,428	4.3
家政	1,470	1,413	96.1	9	0.6	48	3.3
德国/领域总和	395,214	349,251	88.4	38,289	9.7	7,677	1.9

1 2020年双元制受训者的第一次考试（结业考试，无重考）。
 2 将受训者分配到哪一责任领域的决定权通常不在于培训公司，而在于培训职业的主管机构（参见A1.2章¹⁰）。接受商业部门职业培训的受训者，如公共服务业的公司或自由职业者也可能被分配到工业和商业或手工业责任领域。
 3 由于石勒苏益格-荷尔斯泰因州的一个手工业商会在2020报告年度的报告错误，整个石勒苏益格-荷尔斯泰因州的结业考试数量被大大低估，手工业整体的考试数量也被略微低估，参见Uhly/Kroll 2021。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

表A5.7-4显示，在报告年度2020，男性的考试通过率（91.4%）（EQ II）仅比女性（93.7%）略低。但只有在重考的比例稍高的情况下男性比例才会略高于女性（重考率：男性：7.5%，女性：5.6%）。

持有和未持有德国护照的考生在考试通过率方面存在明显差异。在所有参加考试的

德国人中，93.5%的人通过了最终考试；在外国人中，只有81.5%的人通过了考试。外国受训者参加的考试中有13%是重考；而德国受训者的这一比例仅为6.1%。德国和外国考生的通过率不同，部分原因是他们的学历水平不同。

表A5.7-3：2020年双元制职业培训结业考试和按考试尝试次数以及联邦州和责任领域分类的考试通过率¹

州/责任领域 ¹	2020首次考试			2020第一次重考			2020第二次重考		
	参与者	其中：毕业生（考试合格者）		参与者	其中：毕业生（考试合格者）		参与者	其中：毕业生（考试合格者）	
		绝对值	占参与考生的百分比/		绝对值	占参与考生的百分比/		绝对值	占参与考生的百分比/
巴登-符腾堡	59,670	56,487	94.7	1,998	1,392	69.7	339	168	49.6
巴伐利亚	72,954	67,257	92.2	4,098	2,778	67.8	825	468	56.7
柏林	10,794	9,348	86.6	1,431	738	51.6	228	138	60.5
勃兰登堡	7,284	6,261	86.0	828	555	67.0	159	99	62.3
不来梅	4,344	3,831	88.2	279	189	67.7	51	33	64.7
汉堡	9,801	9,075	92.6	465	321	69.0	63	48	76.2
黑森	27,405	24,867	90.7	1,641	1,161	70.7	276	147	53.3
梅克伦堡-西波美拉尼亚	5,265	4,581	87.0	543	369	68.0	90	57	63.3
下萨克森	41,772	38,145	91.3	2,427	1,671	68.9	396	228	57.6
北莱茵-威斯特法伦	89,100	81,909	91.9	5,721	3,480	60.8	1,128	657	58.2
莱茵兰-普法尔茨	19,197	17,319	90.2	1,314	891	67.8	240	102	42.5
萨尔	4,545	3,957	87.1	399	237	59.4	78	15	19.2
萨克森	14,550	12,981	89.2	1,212	843	69.6	234	141	60.3
萨克森-安哈尔特	7,422	6,444	86.8	762	486	63.8	135	63	46.7
石勒苏益格-荷尔斯泰因州 ²	13,533	12,408	91.7	822	573	69.7	132	87	65.9
图林根	7,578	6,771	89.4	531	342	64.4	105	63	60.0
工业和商业	245,724	228,852	93.1	13,365	8,658	64.8	2,478	1,449	58.5
手工业	91,062	79,341	87.1	7,443	4,872	65.5	1,362	702	51.5
公共服务业	12,933	12,246	94.7	408	276	67.6	48	24	50.0
农业	10,479	9,354	89.3	1,035	744	71.9	165	108	65.5
自由职业	33,546	30,474	90.8	2,133	1,434	67.2	414	231	55.8
家政	1,470	1,371	93.3	84	39	46.4	12	3	*
德国/领域总和	395,214	361,641	91.5	24,468	16,026	65.5	4,479	2,517	56.2

* 由于样本数量少，未给出计算结果。

- 1 将受训者分配到哪一责任领域的决定权通常不在于培训公司，而在于培训职业的主管机构（参见A1.2章¹⁰）。接受商业部门职业培训的受训者，如公共服务业的公司或自由职业者也可能被分配到工业和商业或手工业责任领域。
- 2 由于石勒苏益格-荷尔斯泰因州的一个手工业商会在2020报告年度的报告错误，整个石勒苏益格-荷尔斯泰因州的结业考试数量被大大低估，手工业整体的考试数量也被略微低估，参见Uhly/Kroll 2021。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

按学历水平划分的通过率情况

根据参加考试者的最高学历水平来看，他们的通过率有很大不同：对于那些最高学

历是中学的人来说，2019年的通过率（EQ II）约为83%，对于那些实科中学毕业（或类似资格）的人来说，通过率为93.9%，对于拥有高等教育入学资格的人来说，97.6%

的人通过了毕业考试。在重考比例明显降低的情况下才有较高的通过率。

表A5.7-4：2020年德国双元制职业培训中按（受训者）个人特征划分的结业考试和考试通过率（绝对值和百分比）

	男性	女性	德国人	外籍	无初中学历	普通中学学历	实科中学毕业	有高等教育入学资格	未说明学历水平 ¹	共计
考试参与数	264,702	159,459	381,168	42,993	12,981	93,576	179,121	131,262	7,224	424,161
包括：重考	19,953	8,994	23,376	5,571	1,509	12,582	11,049	2,904	900	28,947
参与考试者	255,756	156,240	371,457	40,542	12,420	88,545	174,255	129,975	6,801	411,999
通过考试（毕业生）	233,808	146,376	347,133	33,051	10,290	73,875	163,602	126,906	5,511	380,184
考试通过占有所有参加的考试的百分比（EQ I） ²	88.3	91.8	91.1	76.9	79.3	78.9	91.3	96.7	76.3	89.6
重考比例（占有所有考试的百分比）。	7.5	5.6	6.1	13.0	11.6	13.4	6.2	2.2	12.5	6.8
考试通过占有所有参加的考试的百分比（EQ II） ³	91.4	93.7	93.5	81.5	82.9	83.4	93.9	97.6	81.0	92.3

1 只有在在国外获得了无法分类的学历的情况下，才可能缺少关于受训者最高学历的信息。在某些情况下，由于其他原因造成的数据缺失也会在此标题下报告。在此不能对这一类别进行有意义的说明；列入这一类别只是为了能够估计有多少参加考试的人或考生的学历信息被遗漏。

2 在所有参加的考试中，考试通过的比例（通过率I）；计算时以四舍五入的绝对值为基础。

3 在所有考生中通过考试的考生比例（通过率II）；计算时以四舍五入的绝对值为基础。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020。

由于数据保护的原因，绝对值被四舍五入为3的倍数；因而总值可能与单个值的总和不一致。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

按州别、责任领域和培训职业划分的成功率

从总体上看，2020年各州的通过率（EQ II）也有所不同，从巴登-符腾堡州的95.1%到勃兰登堡州的87.5%不等，参见表A5.7-5。在德东德的大多数州，尽管重考的比例较高，但通过率却较低。

在责任领域的比较中，培训职业的通过率（EQ II）在公共服务业的95.2%和手工业的89.0%之间变化。这里也可以看出，在重考比例较低的情况下才有较高的通过率。

如果根据个别双元制教育职业进行区分（这里只考虑2020年至少有300名参与考试者的职业），参见表A5.7-6，成功率（EQ II_{neu}）有很大的不同。该比例从涂装工职业的63.4%成功率到数字和印刷媒体专员职

业的几乎100%不等。

参加外部考试和因校内职业培训而被录取

除了在双元制下签订培训合同的双元制职业培训后的结业考试外，BBiG/HwO为主管机构的结业考试还提供了其他选择。一方面，可以根据工作经验（或其他获得专业能力的证明）给予录取；这也可以用来承认非正式获得的职业能力。另一方面，与公认的双元制培训职业相对应的校内职业培训的毕业生也可以参加商会考试。2005年修订的BBiG对这种录取方式进行了特别规定，以避免在培训名额不足的情况下对选择校内职业培训课程的青少年造成不利影响。¹²⁵这两种考试的录取情况都被

¹²⁵ 关于在培训名额不足的情况下以职业培训为基础的商会考试录取新规定，见Lehmpfuhl/Müller-Tamke 2012和联邦教育及研究部2016。

列入职业培训统计中的“外部考试”及“外部 录取”^E。

表A5.7-5：2020年按联邦州和责任领域划分的双元制职业培训结业考试和考试成绩¹

联邦州/责任领域 ¹	考试次数	参与考试者	其中:				
			重考		通过考试		
			绝对值	占总考试次数的百分比	绝对值	占总考试次数的百分比 (EQ I)	占所有参与考试者的百分比 (EQ II)
巴登-符腾堡	62,007	61,020	2,337	3.8	58,047	93.6	95.1
巴伐利亚	77,877	75,873	4,923	6.3	70,503	90.5	92.9
柏林	12,453	11,535	1,656	13.3	10,224	82.1	88.6
勃兰登堡	8,271	7,902	987	11.9	6,918	83.6	87.5
不来梅	4,677	4,551	330	7.1	4,056	86.7	89.1
汉堡	10,329	10,092	528	5.1	9,444	91.4	93.6
黑森	29,319	28,608	1,917	6.5	26,172	89.3	91.5
梅克伦堡-西波美拉尼亚	5,898	5,625	633	10.7	5,007	84.9	89.0
下萨克森	44,592	43,602	2,820	6.3	40,044	89.8	91.8
北莱茵-威斯特法伦	95,949	92,955	6,849	7.1	86,043	89.7	92.6
莱茵兰-普法尔茨	20,751	20,034	1,554	7.5	18,312	88.2	91.4
萨尔	5,022	4,773	477	9.5	4,209	83.8	88.2
萨克森	15,996	15,417	1,446	9.0	13,965	87.3	90.6
萨克森-安哈尔特	8,319	7,932	897	10.8	6,996	84.1	88.2
石勒苏益格-荷尔斯泰因 ²	14,487	14,115	954	6.6	13,068	90.2	92.6
图林根	8,214	7,962	636	7.7	7,176	87.4	90.1
工业和商业	261,567	255,627	15,843	6.1	238,959	91.4	93.5
手工业	99,870	95,358	8,805	8.8	84,915	85.0	89.0
公共服务业	13,389	13,173	456	3.4	12,546	93.7	95.2
农业	11,679	11,358	1,200	10.3	10,206	87.4	89.9
自由职业	36,090	34,968	2,547	7.1	32,142	89.1	91.9
家政	1,563	1,515	93	6.0	1,413	90.4	93.3
德国/领域总和	424,161	411,999	28,947	6.8	380,184	89.6	92.3

1 将受训者分配到哪一责任领域的决定权通常不在于培训公司，而在于培训职业的主管机构（参见A1.2章^E）。接受商业部门职业培训的受训者，如公共服务业的公司或自由职业者也可能被分配到工业和商业或手工业责任领域。

2 由于石勒苏益格-荷尔斯泰因州的一个手工业商会在2020报告年度的报告错误，整个石勒苏益格-荷尔斯泰因州的结业考试数量被大大低估，手工业整体的考试数量也被略微低估，参见Uhly/Kroll 2021。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

表A5.7-7显示，结业考试的两种外部录取形式发挥了不同的作用。与往年一样，绝大多数外部考试考生（86.5%）是根据法律规定的相关实际工作经验的最低期限录取的；在其余情况下（13.5%），考试考生完成了相当于公认培训职业的校内教育课程。但在个别责任领域，这两种形式的录取具

有不同意义。在农业、工商业以及公共事业的培训职业中，工作经验显然占主导地位，是录取的先决条件。在家政业、自由职业和手工业等责任领域的培训职业中，基于专业经验的外部录取也占主导地位，尽管其主导程度较低（在某些情况下明显超过40%）。

表A5.7-6：联邦地区2020年考生通过率最低和最高的双元制职业¹（EQ II_{neu}），单位：%²

通过率最低的培训职业	责任领域 ³	参与考试者 外国人	通过率 (EQ II _{neu}) 单 位：%	通过率最高的培训职业	责任领域 ³	参与考试者 外国人	通过率 (EQ II _{neu}) 单 位：%
涂装工	Hw	393	63.4	数字和印刷媒体专员	IH/HwEx	606	99.5
建筑工人	IH/Hw	858	69.6	工具技术员	IH/HwEx	2,832	99.5
土木工程工人	IH/Hw	1,458	70.6	化学实验室技术员	IH/HwEx	1,518	99.4
餐饮业的熟练工	IH/HwEx	1,761	73.6	生物实验室技术员	IH	456	99.3
熟练装修工	IH/Hw	474	75.3	视觉市场营销设计师	IH/HwEx	456	99.3
屋面工	Hw	1,830	76.2	书商	IH/HwEx	408	99.3
瓷砖、大板和马赛克铺设工	IH/Hw	744	76.6	工业机械师	IH/HwEx	11,265	99.2
泳池运营专员	IH/ÖD	540	77.8	司法专员	ÖD	696	99.1
系统餐饮专员	IH/HwEx	1,008	78.9	人事服务专员	IH/HwEx	657	99.1
工业电气师	IH/HwEx	576	79.7	自动化技术的电子工程师	IH/HwEx	1,905	99.1
保卫和安全专业人士	IH	735	80.0	技术产品设计师	IH/HwEx	2,217	99.1
玻璃切割工	Hw	312	80.8	化学技术员	IH/HwEx	1,899	99.1
厨师	IH/HwEx	5,631	80.9	设备机械师	IH/HwEx	873	99.0
面包师	IH/Hw	1,713	81.1	机电一体化工人	IH/HwEx	7,086	98.7
汽车油漆工	IH/Hw	1,512	81.7	操作技术的电子工程师	IH/HwEx	5,856	98.4
油漆工和清漆工	Hw	4,050	83.2	切削加工技术员	IH/HwEx	4,824	98.4
清洁工	Hw	378	83.3	营销传播专员	IH/HwEx	1,248	98.3
餐饮专员	IH/HwEx	1,644	83.4	设备和系统的电子工程师	IH/ÖD/HwEx	1,908	98.3
制冷机电一体化技术员	IH/Hw	1,053	83.5	活动专员	IH/HwEx	1,530	98.2
活动技术专员	IH/HwEx	1,041	83.9	卫生事业职员	IH/HwEx	1,755	98.1

1 2020年至少有300名考生的培训职业；不包括残疾人职业。如果适用，所有情况下所提的职业都包括其前身职业。

2 EQ II_{neu}：期末考试通过人群占有所有考试考生的百分比（根据四舍五入的数值计算）。

3 IH=工业和商业；Hw=手工业；HwEx=接受过手工艺行业培训的IH职业；ÖD=公共事业

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

表A5.7-7：德国2020年结业考试外部录取情况（考试参与度）¹和按责任领域分类的考试通过率

责任领域 ²	总参加人数	其中的录取种类:				通过的考试总数		其中的录取种类:			
		已完成校内培训		工作经验				已完成校内培训		工作经验	
	数量	数量	单位: % ³	数量	单位: % ³	数量	单位: %的EQ I ⁴	数量	单位: %的EQ I ⁴	数量	单位: %的EQ I ⁴
工业和商业	18,861	1,656	8.8	17,205	91.2	15,663	83.0	1,440	87.0	14,223	82.7
手工业	1,350	615	45.7	732	54.3	1,158	85.8	543	88.3	615	84.0
公共服务业	729	132	18.1	597	81.9	621	85.2	120	90.9	504	84.4
农业	1,191	39	3.3	1,149	96.7	1,071	89.9	39	100.0	1,032	89.8
自由职业	507	249	49.1	258	50.9	396	78.1	162	65.1	234	90.7
家政	1,209	525	43.3	687	56.7	1,059	87.6	477	90.9	582	84.7
所有地区	23,844	3,216	13.5	20,628	86.5	19,965	83.7	2,781	86.5	17,187	83.3

- 1 这里的“外部录取”一词既指因为专业经验（或其他获得专业能力的证明）参加主管机构的结业考试的录取，也指对公认的双元制职业培训的校内职业培训课程的毕业生的录取。
- 2 培训职业的相关机构对责任领域的分类起决定性作用（参见A1.2章E）。
- 3 占（各个责任领域）结业考试所有外部录取人数的百分比。
- 4 占（各个责任领域）考试参与率的百分比。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

E

“外部录取”或“外部考试”（包括以专业经验为基础的结业考试录取）。

职业培训统计还记录了在双元制培训职业中参加了结业考试的人，这些人不是因为完成了双元制职业培训而是因为其他原因被录取。这些所谓的外部考试或录取和基于工作经验的录取不与学徒制数据记录（记录类型1）一起收集，而是与其他考试的数据记录（职业培训统计记录类型2）一起收集。这里只计算了参加考试的情况。

多年来一直使用的“外部考试”一词在职业教育统计中被更改为更合适的“外部录取”一词。这是因为结业考试是通常的考试，只是录取对象的类型与双元制的受训者不同。

数据的记录是根据录取的类型来区分的。根据BBiG中规定的区别对其进行了区分。

a) 职业学校教育课程毕业生的录取 BBiG第43

(2) 条

b) 基于专业经验的录取 BBiG第45 (2) 和 (3) 条

注意：此处在职业培训统计的背景下，该术语的使用与其他通常的使用有所不同。通常情况下，只有基于工作经验的录取才被称为外部考试/外部录取。然而在职业培训统计中，这两种情况（a和b）在概念上没有区别，但被称为“外部录取”（以前为“外部考试”）。在下文中，出于简化的原因，将用“外部录取”一词形容这两种类型的录取。

2010年后，参加外部录取（包括重考）的人数有所下降（35949人次）。在2020报告年度，外部录取的人数首次略有增加¹²⁶，为23844人，参与人数接近前一年的数值

¹²⁶ 参见BIBB2019年数据报告第A5.7章和前几年的数据。

（增加了114个考试参与者，上升0.5%）。如果对两种类型的录取进行区分，只有在基于专业经验的录取中可以看到考试录取人数的增加（上升4.2%）。基于学校职业培训的录取率则明显下降（下降18.3%）。有关长期变化，参见BIBB2020数据报告，A5.7章。

2020年有19965名外部录取的考生通过了考试，并通过这种方式获得了双元制的合格职业资格。2020年外部录取的考试成功率为83.7%。基于学校职业培训的录取率（86.5%）比基于工作经验的录取率（83.3%）略高。与前一年相比，这二者都略有下降（分别下降了1.6%和1%）。

（Alexandra Uhly）

A 5.8 受训者的年龄和青少年参与与双元制培训的情况

下一章将探讨青少年在双元制下参与培训的问题。这方面的核心指标是培训开始率和完成率，表明有多大比例的青少年（在其人生的某个阶段）开始接受双元制职业培训或成功完成培训。为了计算这些指标，受训者和毕业生的数据根据年龄组别进行区分。为此，这里首先对新签订培训合同的受训者、新受训者和双元制毕业生的年龄进行了简要分析。受训者数据来自联邦和各州统计局的职业培训统计（简称：职业培训统计），人口数据来自联邦统计局的人口更新数据。

受训者的年龄

自1993报告年度以来，职业教育统计一直在记录双元制（BBiG和HwO）受训者^E的年龄和出生年份；然而，自报告年度2007以来，双元制的所有受训者和考试考生的出生年份才被记录。在下文中，各年龄组的比例与先前的年龄类别分类相类似，并提供了每一组的平均年龄。

如表A5.8-1所示，在2020报告年度，拥有新学位的受训者的平均年龄^E为19.9岁。这是自1993年以来第一次与前一年相比略有

下降（2019年：20.0岁¹²⁷）。关于1993年以来的长期变化，见BIBB2021数据报告第A5.8章。2007年至2019年期间平均年龄的增长，部分原因是双元制中拥有高等教育入学资格的受训者比例较高（部分原因也是由于双毕业年群组所致，见第A5.5.1章）。在同一时期，事先参加过职业准备或基本职业培训措施的登记者的比例一开始有所上升，然后自2012年起再次下降，个别年份除外（参见A5.5.2章）。而近期的平均年龄的增长基本上只出现在非德国籍的受训者中；自2012报告年度以来，德国受训者（新合同）的平均年龄为19.6岁。对于外国受训者，平均年龄几乎稳步上升，从20.3（2012年）到22.5（2020年）。

E

受训者的年龄——在职业培训统计框架内的记录

从报告年度2007起，职业培训数据收集改为与培训合同相关的个人数据收集，每份培训合同都要收集学员的出生年份（不仅是新合同）。从那时起，所有年龄段的人都可以被区分出来。年龄差异是由报告年份和出生年份之间的差异造成的。关于较早报告的作为总数据收集的一部分的按年龄划分的新合同，见BIBB数据报告2017第A5.8章中相应的解释框。

说明：

获得职业资格的老年人在受训者中的比例一般较低。虽然参加双元制职业培训没有一般的年龄限制，但老年人一般不接受双元制体系的培训，但可以在再培训（也可使公司内培训）、所谓的外部录取经验考试或进一步培训的框架内获得职业资格。因此他们不被计入职业培训统计的受训者数据（或培训合同数据）中。

总体而言，各州受训者（新合同）的平均年龄在柏林和汉堡的20.8岁和巴伐利亚的19.0岁之间，见表A5.8-2¹²⁸。除柏林外，东德各州的平均年龄也低于平均值。萨克

¹²⁷ 若存在多个小数点，则此处的差异仅为-0.008。

¹²⁸ 关于新签订培训合同的学员的长期年龄变化情况，见BIBB2013年数据报告，A4.5章。

森州（19.1）、图林根州（19.2）和萨克森-安哈尔特州（19.4）的情况尤其如此。这些差异的部分原因是受训者中学历水平的不同所致。在受训者平均年龄较低的州，拥有高等教育入学资格的人的比例明显低于平均水平。而在巴伐利亚州，拥有初中学历的比例远远高于平均水平，在新州，中级毕业证书传统上发挥着更大的作用（参见A5.5.1章）。

E

平均年龄—BIBB计算 算术平均值

平均年龄是以算术平均值计算的。自2007年报告年起，所有培训合同都记录了受训者的出生年份，所有年龄段的受训者（包括40岁以上）都可以单独纳入计算。因为年龄数据只记录了特定年份（报告年-出生年）的情况，计算出的平均年龄低于实际的平均年龄。

关于平均年龄的计算细节，见BIBB2019数据报告A5.8章中的解释框和Uhly 2021a。

说明：

通常情况下，老年人不接受双元制系统的培训，而是接受外部考试或再培训。因此，他们不被计入职业教育统计的受训者数据（或培训合同数据）中。

与以往大多数年份一样，报告年度2020新签订培训合同的女性平均年龄为20.1岁，略高于男性（19.8岁），见表A5.8-3。没有德国护照的受训者（新合同）的平均年龄为22.5岁，明显高于有德国护照的受训者（19.6）。

如果我们不看所有的新合同，而只看那些开始培训的人¹²⁹，那么平均年龄在每种情况下都略低。男女之间以德国籍和非德国籍的受训者之间的差异仍然存在。

¹²⁹ 并非所有新签订培训合同的青少年都是第一次受训。后续合同、第二次培训课程、第一次合同提前终止后的续约培训或从外部培训转为公司内部培训这些情况下也会签订培训合同（参见第A5.3章）。

表 A5.8-1: 2007 年至 2020 年联邦地区按年龄划分的新签订培训合同的受训者人数¹ (单位: %)。

年份	年龄组									平均年龄 ¹	新合同总数	其中四十岁及以上 ²	
	16岁及以下的	17-17岁	18-17岁	19-17岁	20-17岁	21-17岁	22-17岁	23-17岁	24岁及以上			绝对值	比例: %
	2007	11.7	20.2	17.6	15.6	12.5	8.2	5.0	3.2				
2008	11.4	17.9	18.1	15.5	13.1	8.6	5.4	3.4	6.5	19.2	607,566	729	0.1
2009	11.1	17.1	16.1	15.9	13.2	9.2	5.9	3.9	7.6	19.4	561,171	864	0.2
2010	10.4	16.7	15.7	14.8	13.9	9.4	6.4	4.3	8.5	19.5	559,032	969	0.2
2011	10.6	16.2	15.7	15.2	13.4	9.8	6.2	4.3	8.8	19.5	565,824	882	0.2
2012	11.1	16.1	15.2	15.2	12.9	9.0	6.5	4.4	9.7	19.6	549,003	1,086	0.2
2013	11.4	16.5	15.1	14.9	12.3	8.5	6.1	4.6	10.5	19.6	525,897	1,170	0.2
2014	11.0	16.5	15.7	14.5	11.8	8.5	6.0	4.4	11.5	19.7	518,394	1,248	0.2
2015	11.0	15.8	16.1	15.4	11.8	8.1	5.8	4.3	11.7	19.7	516,639	1,206	0.2
2016	11.2	15.6	15.8	15.9	12.1	7.9	5.5	4.1	11.9	19.8	509,997	1,347	0.3
2017	10.9	15.3	15.7	15.7	12.4	8.2	5.5	4.0	12.3	19.9	515,679	1,626	0.3
2018	10.8	14.7	15.8	15.7	12.3	8.5	5.7	4.0	12.6	19.9	521,901	1,785	0.3
2019	11.3	14.6	15.1	15.5	12.4	8.5	5.9	4.1	12.7	20.0	513,309	1,872	0.4
2020	11.6	14.8	14.8	15.0	12.5	8.5	5.9	4.3	12.6	19.9	465,672	1,860	0.4

1 这些数值与前几期的数据报告中的数值存在差异, 因为一方面, 每个年龄段不再按+0.5计算; 另一方面, 40岁及以上的人也包括了平均年龄的计算中。应该注意的是, 职业培训的统计数据收集的是学员的出生年份。因此, 年龄只记录到年份。培训合同通常在8月或9月开始, 或者是按12月31日的截止日期计算新受训者的数目, 所以有些学员很快就增长了年龄(在下一个自然年的年初)。因此实际的平均年龄要比计算出来的平均年龄要高。然而由于不能准确地确定平均年龄有多少个月的误差, 所以也追溯性地放弃了按+0.5计算的计算方法。

2 额外提供了40岁及以上人群的新合同数据, 但也包括在“24岁及以上”这一类别中。

数据来源: 联邦职业培训研究所的“受训者数据库”, 基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据(截至12月31日的调查数据), 报告年份为2007年至2020年(对于不来梅, 由于2015年报告数据缺失, 报告年份2015使用的是前一年的数值)。出于数据保护的原因, 绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数; 因此, 总值可能与单个值的总和有偏差。联邦职业培训研究所估算。BIBB2021年数据报告

2022年BIBB数据报告

2020年, 开始接受双元职业教育和培训的人的平均年龄为19.7岁, 参见表A5.8-3。

双元制职业培训中各群体的平均年龄的差异可能是由生活或教育过程中的不同因素造成的。关于根据最高普通教育学历、以前参加过基础职业培训或职业准备以及性别和国籍区分的培训学员的平均年龄情况, 见BIBB2019年数据报告A5.8章。

2020报告年度, 双元职业教育和培训的毕业生的平均年龄为22.6岁。男女之间没有差异, 参见表A5.8-3。外国毕业生的平均年龄为24.8岁, 比持有德国护照的人(22.4)几乎大两岁半。

青少年参与的双元制体系培训

在下文中, 我们将根据BBiG/HwO, 在不考虑年龄的前提下研究开始或成功完成双元制职业培训的青少年的比例。根据职业培训的统计数据和人口结构情况, 按照配额总和法^E, 确定计算出的比率。这些比率可以作为指示双元制职业培训中年轻人数量多少的指标。它们也可以被解释为双元制在数量上的重要性的指标和衡量不同人群的融合程度的指标。

如果这种比率是用配额总和法计算的, 那么只应记录那些在记录中只能出现一次的事件。

表A5.8-2：2020年按年龄和地区划分的新签订培训合同的受训者¹（单位：%）

州	年龄组										新合同总数	平均年龄	标准偏差
	16-16岁及以下的	17-17岁	18-17岁	19-17岁	20-17岁	21-17岁	22-17岁	23-17岁	24到39-17岁	40-岁及以上			
巴登-符腾堡	11.4	15.0	15.5	14.7	12.2	8.8	6.0	4.1	12.0	0.5	66,684	20.0	4.0
巴伐利亚	23.5	19.5	14.7	11.7	8.3	5.9	4.1	3.0	8.9	0.4	83,361	19.0	3.8
柏林	6.9	10.9	14.0	15.2	14.0	9.3	7.3	5.2	16.8	0.5	13,746	20.8	4.2
勃兰登堡	12.2	18.1	17.5	15.3	11.4	7.3	4.9	3.5	9.5	0.3	10,008	19.6	3.7
不来梅	4.9	8.9	12.7	17.4	16.0	10.3	7.8	5.9	15.7	0.4	5,052	20.7	3.8
汉堡	5.5	10.7	11.8	15.3	15.6	11.3	7.5	5.9	16.1	0.5	11,049	20.8	3.9
黑森	8.6	13.0	14.4	15.6	13.3	9.7	6.6	4.8	13.7	0.4	32,571	20.3	3.8
梅克伦堡-西波美拉尼亚	9.6	21.4	17.3	15.2	11.5	6.7	4.8	3.3	9.8	0.3	7,407	19.6	3.7
下萨克森	7.0	14.4	15.9	16.3	14.2	9.1	6.3	4.4	12.0	0.4	48,480	20.1	3.7
北莱茵-威斯特法伦	6.3	10.2	14.0	17.1	14.8	10.1	7.2	5.4	14.4	0.4	103,188	20.5	3.8
莱茵兰-普法尔茨州	12.8	13.2	12.9	15.2	13.5	9.4	5.8	4.5	12.2	0.4	23,205	20.0	3.9
萨尔	8.6	9.4	13.4	15.7	13.6	10.5	7.1	5.4	15.8	0.5	5,670	20.6	4.0
萨克森	15.3	24.3	16.1	13.0	9.6	6.2	4.2	3.1	8.1	0.2	18,138	19.1	3.5
萨克森-安哈特州	12.2	21.7	18.1	14.2	10.1	6.4	4.3	3.1	9.7	0.2	9,786	19.4	3.6
石勒苏益格-荷尔斯泰因	8.1	13.8	14.3	15.4	13.8	9.3	6.3	4.5	13.9	0.5	17,805	20.3	4.1
图林根	15.3	22.3	16.4	13.9	10.1	6.0	4.2	2.8	8.6	0.3	9,522	19.2	3.5
西德	11.5	14.0	14.5	15.1	12.7	8.8	6.1	4.4	12.4	0.4	397,062	20.0	3.9
东德	12.1	19.7	16.3	14.3	11.1	7.0	5.0	3.5	10.5	0.3	68,610	19.6	3.8
德国	11.6	14.8	14.8	15.0	12.5	8.5	5.9	4.3	12.2	0.4	465,672	19.9	3.9

1 注：有新签订培训合同的受训者并不都是新进入双元制的受训者；另见表A5.8-3和A5.3章。
 数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

由于这个原因，毕业率是根据首次毕业生计算的¹³⁰，而新人率是根据新人计算的¹³¹，而不是根据所有新签订的培训合同数据计算。与之前的青少年培训参与率相比，首

次受训者比率的计算方法在很大程度上避免了因重复签订新培训合同的受训者被多次计算而导致的过高偏差。¹³²

由于2011年人口数据存在修正，只考虑2011年以来的发展情况。关于2011年之前

¹³⁰ 首次毕业生是指“以前没有成功完成过双元制职业培训”登记的毕业生。

¹³¹ 在这里，我们选择了根据新合同的数量来划定初学者的范围，这样取得的数量会比根据开始的培训合同来划定初学者的数量要少，但它的好处是能够避免对同一人次的多次统计，因此不会高估初学者的比率。

¹³² 由于对初学者人数的计算只是一个近似值，可能尚有少数初学者没有被计算在内，所以不能完全排除高估的可能性。此外，在某些年份，由于新受训者的人数没有针对双学士学位年限进行调整（G8效应），所以还可能存在轻微高估。¹³²

青少年参与双元制职业教育的变化情况，见BIBB2013年数据报告第A4.5章。

表A5.8-3：联邦地区2020年新签订培训合同的受训者、新受训者和毕业生，按年龄分类

人群组	有新签订培训合同的受训者											新合同绝对值	平均年龄 ¹
	单位：%的年龄组												
	16岁及以下	17岁	18岁	19岁	20岁	21岁	22岁	23岁	24至39岁	40岁及以上			
共计	11.6	14.8	14.8	15.0	12.5	8.5	5.9	4.3	12.2	0.4	465,672	19.9	
男性	12.7	16.3	14.7	13.8	11.5	8.2	5.8	4.3	12.4	0.2	296,982	19.8	
女性	9.7	12.2	15.1	17.0	14.2	9.1	6.1	4.2	11.8	0.7	168,693	20.1	
德国人	12.5	15.8	15.4	15.5	12.7	8.2	5.6	4.0	10.0	0.3	413,559	19.6	
外国人	4.0	7.6	10.2	10.5	10.6	11.2	8.5	6.7	29.4	1.4	52,113	22.5	
人群组	作为有新合同的受训者的子群的新受训者 ²											新受训者绝对值	平均年龄 ¹
	单位：%的年龄组												
	16岁及以下	17岁	18岁	19岁	20岁	21岁	22岁	23岁	24至39岁	40岁及以上			
共计	13.0	16.3	15.4	15.0	12.1	7.8	5.4	3.9	10.8	0.3	410,460	19.7	
男性	14.3	17.9	15.2	13.8	11.1	7.4	5.3	3.9	10.9	0.2	261,417	19.5	
女性	10.8	13.3	15.8	17.3	14.0	8.5	5.5	3.8	10.5	0.6	149,043	19.9	
德国人	14.1	17.2	16.0	15.5	12.3	7.5	5.1	3.5	8.6	0.2	365,310	19.3	
外国人 外国人	4.5	8.4	11.0	10.9	10.6	10.5	8.0	6.4	28.4	1.2	45,150	22.3	
人群组	毕业生（通过结业考试的受训者）											毕业生绝对值	平均年龄 ¹
	单位：%的年龄组												
	19岁及以下	20岁	21岁	22岁	23岁	24岁	25岁	26岁	27至42岁	43岁及以上			
共计	10.2	15.7	18.1	16.7	12.6	7.9	5.0	3.5	10.1	0.2	380,184	22.6	
男性	9.8	16.6	19.0	15.8	11.7	7.6	5.0	3.7	10.7	0.1	233,808	22.6	
女性	10.9	14.3	16.8	18.1	13.9	8.2	4.9	3.3	9.2	0.4	146,376	22.6	
德国人	10.8	16.6	18.5	16.9	12.6	7.7	4.8	3.3	8.6	0.2	347,133	22.4	
外国人	3.7	6.9	14.4	14.5	12.2	9.1	7.2	5.5	25.6	0.8	33,051	24.8	

1 与以前的著述不同的是，新合同和新受训者各自的年龄组不再按+0.5进行计算。但应该注意，职业培训的统计数据收集的是受训者的出生年份，因此年龄只记录到年份。培训合同通常在8/9月开始，结业考试大多在6/7月进行。至少对于新合同和以12月31日为截止日期的初学者来说，实际平均年龄高于计算所得的平均年龄。但是由于不能准确地确定平均年龄有多少个月的偏差，所以放弃了追溯+0.5的计算方法。与以前的著述不同的是，在计算平均年龄时，所有年龄段的人都被单独包括在内。

2 关于界定，参见A5.3章。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

新受训者比率

首次受训者比率^E是衡量青少年开始接受

双元制职业教育的比例的一个指标。¹³³ 但

¹³³ 出于语言简化的考虑，我们在这里讨论的对象是青少

这里没有考虑到，这一情况发生时，当事人的年龄以及从普通学校教育向职业教育过渡的时间。这一比率也包括了那些在双元制职业教育之前或之后的某个时间点开始（或即将开始）或已经开始学位课程或其他类型培训（双重课程）的人。¹³⁴

在2020报告年度，计算出在记录过程中的某个时间点开始接受双元制职业教育的青少年（常住人口）的比例为49.8%，参见表A5.8-4。与前一年相比，大幅下降了4.6个百分点（2019年：54.4%），是过去十年中最大幅度的下降。经过2011年¹³⁵以来的下降，自2016年以来，首次受训者的数量每年都在上升或保持稳定。2020年受训者入学人数的大幅下降也是由于人口结构的变化，但特别是受到新冠疫情导致的困难框架条件的影响（参见Oeynhausen等人2021年，第10页；另见Kroll 2021年）。即使不考虑新冠疫情的影响，2020年培训市场的供应和需求的下降也大大超过了预期（参见Maier 2021）。

在2020报告年度，联邦统计局（2021年）计算出的大一首次受训者比率为常住人口的47.1%（德国和外国大学生，不包括外国受训者，也没有对G8的影响进行调整）¹³⁶。这比前一年（45.5%）略高。这意味着，在2020年，进入双元制的学生比例不再明显高于进入高等教育的比例。

年，尽管年轻的成年人和一些老年人也开始接受双元制职业培训。

¹³⁴ 这就是各教育部门的新受训者比率加起来超过100%的原因。

¹³⁵ 与2011年相比，到2016年，新受训者率总体下降了6.3个百分点。从长远来看，参加双元制培训的年轻人数量有所下降，而年轻人的学习倾向也有所增强。但近年来，新受训者率不再上升。

¹³⁶ 自2015年版的科目系列的4.3.1版本（非货币性高等教育统计指标）以来，没有公布按G8效应进行调整后的比率。根据获得高等教育入学资格（HZB）的地点，“德国人和外国人”的大一学生率（“国家指标”）“城市州和领土州合计”显示了没有外国培训生（在国外或在预科班获得HZB的外国学生）和没有HZB获得地信息的学生的比率，它包括了外国学生和没有HZB获得地信息的学生。2020年大一学生的比率为56.6%。



青少年的新受训者率 (AAQ)

A5

在计算AAQ时，只使用新受训者的培训合同数据（而不是新合同数量）。由于自2007年生效的职教统计修订以来，**新受训者只能被定义为新合同的一个子组**，并且由于最初在数据报告方面仍然存在实施问题，因此从报告年度2009才开始计算新受训者比率。

根据**配额总和法**（经合组织标准），从新受训者和常住人口中计算出每个年龄组的部分配额，然后加到新受训者的配额中（参见Gericke/Uhly 2012; Gericke/Uhly/Ulrich 2011）。AAQ反映了在常住人口中，首次以双元制培训合同开始培训的综合年龄组的算术份额。关于OECD标准的配额总和法，见Kazemzadeh 2000，第68页及以下。

$$AAQ = \sum_{i=16^+}^{24^+} \frac{\text{新受训者}_i}{\text{常住人口}_i} \cdot 100$$

i=年龄

出于简化原因，只构成有限数量的部分配额。年龄在“16岁及以下”的新受训者被归纳为低年龄组，年龄在“24岁及以上”的新受训者被归纳为高年龄组。对于常住人口，16至24岁的各个年龄组都被包括在每个部分配额中。

没有对**双学历**队列的影响进行修正。由于高等教育和高等专科的入学资格在职业教育的统计框架内没有区分，因此对G8效应的修正对双元制职业教育来说是存在问题的。但由于拥有高等教育入学资格的学生比例相对较低，其影响明显小于高等教育领域。由于缺乏校正，AAQ可能略有偏高。此外，配额**不限于外国学生**（如果没有“外国学生”，即不计入那些没有在德国获得中学学历的人）。但即便如此，也可以认为外国学生在双元制中发挥的作用比在高等教育中小得多。

除了略微高估的影响外，还存在略微低估新受训者人数的影响，因为新受训者人数（作为新合同的一个子组）不包括在同一报告年度终止合同且没有及时签订新培训合同的新受训者。

联邦统计局的人口**更新**数据基于2011年的人口普查数据。详情可参见表A5.8-4的脚注2和3以及BIBB2019年数据报告A5.8章的解释框。

对于持有德国护照的青少年而言，与所有青少年相比，新的职业培训入学率大幅下降（降低4.9个百分点）。在德国女性（减少4.6个百分点）和德国男性（减少5.2个百分点）群体中都可以发现这种下降。2020年，德国男性开始接受职业培训的比例（64.1%）也远远高于德国女性的比例（38.1%），**参见表A5.8-4**。女性明显更有可能参与所谓的“基于学校的全日制”职业教育课程中（**参见 A6.1 章** 以及 Dionisius/Kroll/Ulrich 2018）；此外，2020年德国女性开始上大学的比例比德国男性高出10.5个百分点（参见联邦统计局

2021）。

表A5.8-4：2011年至2020年按人员特征和地区¹划分的新受训者比率（单位：%）²

年份	新受训者比率								
	共计	其中的德国人：			其中的外国人 ³ ：			西德 ⁴	东德 ⁴
		共计	男性	女性	共计	男性	女性		
2011	58.0	60.3	70.5	49.6	35.4	38.8	31.8	58.4	56.1
2012	56.5	59.0	68.9	48.6	33.7	36.3	30.9	56.9	54.5
2013	54.3	56.9	66.5	46.8	31.7	35.1	28.1	54.8	51.3
2014	53.4	56.3	66.0	46.0	31.1	33.2	28.8	53.8	51.1
2015 ³	52.4	56.7	66.8	46.1	26.0	25.8	26.2	52.7	50.1
2016 ³	51.7	55.8	66.2	44.9	27.6	28.7	26.3	52.3	48.6
2017	52.9	55.7	67.1	43.6	34.2	39.3	26.9	53.7	48.4
2018	54.5	56.5	68.8	43.5	38.7	46.2	28.2	55.4	49.1
2019	54.4	56.3	69.3	42.7	38.4	45.1	29.4	55.6	48.2
2020	49.8	51.4	64.1	38.1	35.4	39.1	30.7	50.7	44.7

- 1 由于职业培训的统计数据没有记录学员的居住地，因此无法将通勤人员的流动纳入考虑范围。这可能会使个别地区的比率计算出现误差，因为在新受训者数目中，会在培训机构所在地记录通勤者，而在常住人口中他们被记录在主要居住地。
- 2 由于对基于2011年人口普查的2011年至2013年的人口更新数据进行了修正，也重新计算了2011年至2013年的新受训者比率；因此2011年至2013年的新受训者比率与2015年和2014年数据报告中公布的数值不同。
- 3 在这种配额计算中，首次受训者的数量是相对于常住人口设定的。应该考虑到在人口更新的背景下，没有德国公民身份的人也被算作常住人口的一部分，无论其居留身份如何。这方面也包括了那些不能指望（直接）进入二元制职业培训的人。如果常住人口因特殊情况而大幅上升（如难民数量急剧增加），会导致受影响人群的新受训者比率大幅下降。此外“由于方法上的变化、技术上的发展……由于方法上的变化、技术上的进一步发展，移民统计的结果以及因此而导致的截至2016报告年度的人口发展情况……只能在有限的范围内与前一年的数字进行比较”（见：<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Methoden/Erlauterungen/methodische-hinweise-2016.html>）。
- 4 由于数据库错误，不得不在2015年修正了东德和西德的新受训者比率，所以此数值与2017年数据报告中显示的比率不同。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2011年至2020年（对于不来梅，由于2015年报告数据缺失，报告年份2015使用的是前一年的数值）。以及联邦统计局的人口更新（截至12月31日的人口数据），报告年份为2011年至2020年。联邦职业培训研究所估算。

2022年BIBB数据报告

关于德国女性参与教育的下降，见 Dionisius/Kroll/Ulrich 2018。

在2017年和2018年特别是在外国男性中的首次受训者比率大幅上升后（2017年：上升10.6个百分点，2018年：上升6.9个百分点；见BIBB2020数据报告，A5.8章），2019年这一数值下降了1.1个百分点。在2020报告年度，外国男性的首次受训者比率再次下降了6.0个百分点。另一方面，只对没有德国国籍的女性这一子群体进行了研究，她们占二元制首次受训者的比例略有上升（上升1.3个百分点）。

总体而言，没有德国护照的青少年的首次受训者比率为35.4%，明显低于德国青少年的首次受训者比率（51.4%）。外国男性的首次受训者比率为39.1%，外国女性为30.7%，参见表A5.8-4。这一差距在拥有和没有德国国籍的青少年之间的差距更加明显，同时男性（25.0个百分点）比女性（7.4个百分点）更为明显。因此，在没有德国护照的青年中，融入二元职业教育的水平明显较低。这不能仅仅用较低的学历水平来解释。Beicht/Walden（2014；2019）

表明，对于有移民背景的青少年群体¹³⁷而言，即使他们有相同的预备教育、相同的社会背景、相同的搜索行为并面对相同的培训市场情况，他们进入职业教育的几率也较低；如果比较不同世代的移民情况，移民的世代地位越高，向职业教育过渡的成功率也越高（参见Beicht/Walden 2018）。¹³⁸

由于职业培训的统计数据没有记录受训者的居住地或通勤流动情况，因此没有提供更详细的新受训者人数的区域区分。在这里只对东德和西德情况进行了区分。在调查的所有年份中，东德的新受训者人数都低于西德的人数；近年来，这一差异有所扩大，2020年将达到6.0%，参见表A5.8-4。

培训毕业率

如果对所有人口在双元制中的培训参与情况进行分析，就会发现，问题就不仅仅是有多少百分比的人口开始参加培训了。成功完成双元制职业教育并取得相应职业资格的比例数值也值得关注。

¹³⁷ 这些分析并不区分青少年是否有德国护照，而是着眼于他们的移民背景。这些结果是否也适用于德国青少年与外国青少年的区别还不能确定。但我们可以假设，在有移民背景的德国籍群体中出现的这种影响也会在没有德国护照的群体中出现。

¹³⁸ “如果年轻的移民已经在德国出生（第二代移民），而自己不是移民（第一代移民），那么与没有移民背景的青少年相比，差异就会因此减少。如果只考虑那些试图在离开学校后直接开始职业培训的青少年，那么与没有移民背景的青少年相比，父母在德国出生的年轻移民（第三代移民）在过渡到完全合格的培训方面与他们没有明显的差异”（Beicht/Walden 2018，第18页）。



青少年培训毕业率(AbsQ)

A5

在双元制下，配额总和法也被用来计算毕业率。为了避免重复计算，并非所有双元制职业培训的毕业生都包括在计算范围内，而只包括首次毕业生，即所有以前没有成功完成过双元制职业培训的人。由于数据情况，毕业率也只能从报告年度2009年开始计算（另见关于新受训者比率的解释）。

AbsQ反映了根据BBiG或HwO的规定，成功完成双元制职业培训的居民人口中合成年龄组的计算所得的比率。该比率是根据联邦和各州统计局的职业培训统计数据和人口更新数据计算出来的，在任何情况下都以12月31日为收集数据的截止日期。已通过结业考试且之前未成功完成双元制职业培训的受训者（首次毕业）将被与相应年龄的常住人口进行比较（参见Gericke/Uhly 2012）。

$$AbsQ = \sum_{j=19^a}^{27^b} \frac{\text{首次毕业生}_i}{\text{常住人口}_i} \cdot 100$$

i=年龄

出于简化原因，只组成了有限数量的部分配额。“19岁及以下年龄”的首次毕业生被归入低年龄组，“27岁及以上年龄”的毕业生被归入高年龄组。对于常住人口，19至27岁的每个年龄组都被包括在每个部分配额中。

关于所使用的人口数据，请参见关于新受训者比率的说明。

表A5.8-5：2011年至2020年按个人特征和地区¹划分的培训毕业率（单位：%）²

年份	培训毕业率								
	共计	其中的德国人：			其中的外国人 ³ ：			西德 ⁴	东德 ⁴
		共计	男性	女性	共计	男性	女性		
2011	47.8	50.5	57.7	43.0	22.2	23.4	21.0	48.7	43.4
2012	45.4	48.5	55.7	40.9	19.8	20.6	18.8	46.4	40.0
2013	44.5	48.1	55.0	40.8	18.1	18.7	17.3	45.7	37.9
2014	43.8	48.1	55.4	40.4	16.3	16.4	16.2	45.1	35.9
2015 ³	41.9	47.9	55.6	39.7	12.9	12.0	14.1	43.2	34.1
2016 ³	40.4	48.6	56.6	40.3	12.0	11.2	13.3	43.2	34.3
2017	39.4	45.9	53.9	37.5	11.7	11.3	12.5	40.6	32.5
2018	39.1	45.4	53.6	36.9	12.4	11.8	13.3	40.3	32.1
2019	39.0	44.9	53.1	36.2	13.9	14.3	13.4	40.2	32.0
2020	39.5	44.3	53.1	35.0	16.9	18.5	14.9	40.8	32.6

1 由于职业培训的统计数据没有记录学员的居住地，因此无法将通勤人员的流动纳入考虑范围。这可能会使个别地区的比率计算出现误差，因为在新受训者数目中，会在培训机构所在地记录通勤者，而在常住人口中他们被记录在主要居住地。因此这里不做进一步的区域区分。即使在区分西德和东德数值的时候，也可能因为通勤人员的流动而出现数值误差。

2 自2007年修订职业培训统计并转为个人数据收集后，培训毕业生的年龄数据也可以在职业培训统计的基础上获得，而且还可以划分出首次毕业生的数据。由于对基于2011年人口普查的2011年至2013年的人口更新数据进行了修正，2011年至2013年的毕业率也被重新计算；因此它们与2015年和2014年数据报告中公布的数值存在偏差。

3 在这种配额计算中，首次受训者的数量是相对于常住人口设定的。应该考虑到在人口更新的背景下，没有德国公民身份的人也被算作常住人口的一部分，无论其居留身份如何。这方面也包括了那些无法（直接）进入双元制职业教育的受训者。如果常住人口因特殊情况而大幅上升（如难民数量急剧增加），会导致受影响群体的首次受训者比率大幅下降。此外“由于方法上的变化、技术上的发展……由于方法上的变化、技术上的进一步发展，移民统计的结果以及因此而导致的截至2016报告年度的人口发展情况……只能在有限的范围内与前一年的数字进行比较”（见<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Methoden/Erlautungen/methodische-hinweis-2016.html>）。

4 由于数据库错误，不得不在2015年修正了东德和西德的新受训者比率，所以此数值与2017年数据报告中显示的比率不同。

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份为2011年至2020年。

（由于没有不来梅2015年的报告数据，报告年份2015使用了前一年的数值）。以及联邦统计局的人口更新（截至12月31日的人口数据）

基于2011年人口普查的2011至2020报告年份。联邦职业培训研究所的计算。

2022年BIBB数据报告

在2020报告年度，有380184名双元制受训者通过了结业考试（参见A5.7章），对357444名受训者而言，这是他们在双元制中第一次成功获得职业资格。为了避免重复计算或高估毕业生在常住人口中的比例，根据配额总和和法E，只将首次毕业生的数据与相应年龄的常住人口进行对比设定。

因此，2020报告年度的受训毕业率（AbsQ）E为39.5%，参见表A5.8-5。双元制的毕业率与前一年相比略有提高（增加0.5个百分

点），这是自2011年以来的首次上升。这一提高完全得益于外国青少年的毕业率提高（上升3.0个百分点）。相比之下，拥有德国国籍的人群在2020年的毕业率与上一年相比略有下降（降低0.6个百分点）。总体而言，双元制毕业生的比例仍然明显高于大学毕业生的比例（2020年德国人和外国人共占30.0%，参照联邦统计局2021年）。对于德国女性而言，在其一生中的某个阶段成功获得双元制职业资格的居民人口的

比例在2020年为35.0%，而德国男性的这一比例为53.1%。在常住人口中的外国女性中，只有14.9%取得了双元职业资格，外国男性则为18.5%。尽管外国男性的毕业率与前一年相比再次大幅上升（上升4.2个百分点），但仍处于低于2011年以来的低水平（23.4%）。但自2015年以来，外国居民人口的特殊变化（特别是难民移民带来的外国男性的显著增长）也必须在2020报告年度的毕业率中予以考虑。¹³⁹如果由于这种特殊的变化，常住人口的毕业比例极度上升，即使成功率没有下降，这也将在今后几年内降低受影响人群的毕业率（直到他们到达培训职位并且也完成了培训）（参见BIBB2018数据报告，A5.8章）。2017年和2018年，外国男性的新合同数量上升得非常快。对于那些拥有庇护原籍国国籍的人而言，情况更是如此¹⁴⁰（参见Kroll/Uhly2018和Uhly 2021b）。各个人群组平均都需要三年的时间来完成培训。考虑到他们中的一些人已经成功完成了培训，所以有（非欧洲）庇护国国籍的外国受训者的数量在2020年也大幅增加（参见Uhly 2021年b），而且可以预计在未来几年内还会有进一步的生长。

（Alexandra Uhly, Robyn Schmidt）

A 5.9 公司内部培训师培训

法律条款规定，负责规划和实施双元制教育的培训人员必须能够证明其个人和职业适合。这涉及到职业知识、技能和能力，以及职业和劳动教育资格。相应的职业资格通常通过AEVO考试来证明^E。支持型专业培训人员不受这一规定约束。负责任型

¹³⁹ 此外，由于居民人口的特殊发展，对毕业率和新受训者率的比较，特别是对外国毕业生比率和新受训者率的比较，是没有意义的。

¹⁴⁰ 职教统计数据没有记录难民背景，只记录了他们的国籍。这里使用的国家划分是基于联邦就业局对庇护国和移民国的区分（“总数包括近年来庇护申请最多的非欧洲国家；它包括以下八个国家：阿富汗、厄立特里亚、伊拉克、伊朗、尼日利亚、巴基斯坦、索马里和叙利亚”，联邦就业局2017，第5页）。

培训人员已在主管部门注册。中小企业的培训人员往往在其他活动之外提供培训，而大公司往往雇用全职培训人员。考虑到工作世界的数字化进程，BIBB通过门户网站www.foraus.de提供了一个信息和交流平台，以支持日常的培训实践。



培训人员资格条例 (AEVO)

适用范围（第1条）¹⁴¹

对于BBiG规定的公认培训职业的培训，培训者应根据本条例提供获得职业和劳动教学技能、知识和能力的证据。不适用于自由职业领域的培训者。

职业和劳动教育资格（第2条）

职业和劳动教育资格包括在行动领域独立计划、实施和管理职业培训的能力：

1. 检查培训要求，制定培训计划，
2. 准备培训并协助招募受训者，
3. 开展培训，
4. 完成培训。

考试（第4条）

考试分为笔试和实践两部分。必须在180分钟内完成笔试部分所有行动领域的案例相关题目。实践部分也分为两部分，由培训情况介绍和专业对话组成，最长30分钟。对此，受试者可以选择典型的职业教育情况。

历史

AEVO于1972年发布，并于1999年首次修订。它在2003年8月1日至2009年7月31日期间被暂停实施，并在2009年第二次修订后恢复实施。

培训资格考试

2020年，共有83025人参加了工商业、手工业、农业、公共服务和家政等培训部门的培训资格考试，其中54828人为男性，28197人为女性。¹⁴²76446人通过了考试，

¹⁴¹ 参 见 http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsvordrord-nung.pdf

¹⁴² 除非另有说明，这些数字是基于联邦统计局的数据，

这意味着成功率为92.1%，[参见表A5.9-1](#)。女性通过考试的比例为34.5%。与前一年相比，新冠疫情第一年的AEVO考试数量大幅下降，减少了15453人，是过去十年间的最低值。

32028名注册培训人员免于参加AEVO考试，因此无需证明其专业资格。其中，绝大多数（27129人）来自工商业部门。

师傅认证考试

2020年有38118人参加了工商业、手工业、农业、公共服务和家政领域的师傅资格考试（男性占86.5%，女性占13.5%）。其中32394人通过了考试。因此通过率为85.0%，[见表A5.9-2](#)。在家政业领域，女性通过师傅资格考试的比例最高，为98.0%，其次是农业领域，为18.8%，手工业领域为17.9%。公共服务业为14.4%，工业和商业部门最低，为7.8%。与前一年相比，师傅资格考试的总人数减少了2349人（[参见第B4.2章](#)）。

在主管机构注册的培训师人数

2020年共有627897名培训人员在工商业、手工业、农业、公共部门、自由职业和家政行业注册。其中，47.7%从事工商业，31.7%从事手工业，13.5%从事自由职业。农业领域从业人员为3.8%，公共事业为2.9%，家政业为0.4%。与前一年相比，总人数减少了15126人，是过去十年中的最低水平，[参见表A5.9-3](#)。

表A5.9-1：2011年至2020年按培训领域划分的通过培训资格考试的情况

培训领域	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
工业和商业	57,516	60,780	61,161	63,636	63,699	67,398	67,122	64,932	68,388	54,294
手工业	21,111	22,779	22,623	21,396	20,388	21,405	22,035	21,408	21,222	20,409
农业	639	666	705	645	606	1,533	573	693	666	735
公共服务	963	996	1,011	948	885	1,008	897	1,083	1,017	963
家政	51	48	48	36	39	18	33	42	39	42
共计	80,280	85,269	85,548	86,661	85,617	91,362	90,660	88,158	91,335	76,446

数据来源：联邦统计局，科目系列11，序列3。由于数据保护的原因，绝对值都被四舍五入为3的倍数；因此总值可能与单个值的总和不一致。

联邦职业教育研究所的计算

2022年BIBB数据报告

表A5.9-2：2018年、2019年和2020年按培训部门和性别划分的师傅资格考试通过情况

培训领域	共计						性别											
	2018		2019		2020		2018				2019				2020			
							男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %
工业和商业	12,720	36.5	12,750	36.5	12,339	38.1	11,868	93.3	855	6.7	11,910	93.4	840	6.6	11,379	92.2	960	7.8
手工业	19,941	57.2	20,040	57.4	18,237	56.3	16,566	83.1	3,375	16.9	16,644	83.1	3,393	16.9	14,976	82.1	3,258	17.9
农业	1,749	5.0	1,707	4.9	1,374	4.2	1,446	82.7	303	17.3	1,407	82.4	300	17.6	1,116	81.2	258	18.8
公共服务	273	0.8	306	0.9	291	0.9	237	86.8	36	13.2	273	89.2	33	10.8	249	85.6	42	14.4
家政	171	0.5	96	0.3	153	0.5	3	1.8	168	98.2	3	3.1	93	96.9	3	2.0	150	98.0
共计	34,854	100.0	34,899	100.0	32,394	100.0	30,120	86.4	4,737	13.6	30,234	86.6	4,662	13.4	27,723	85.6	4,668	14.4

数据来源：联邦统计局，科目系列11，序列3。由于数据保护的原因，绝对值都被四舍五入为3的倍数；因此总值可能与单个值的总和不一致。联邦职业培训研究所估算。

性别：男性、女性、多样化和“出生登记中无性别记录”（由于联邦统计局2020报告年度的后两个分类的案例数量非常少，后两个特征被分配到“男性”类别中进行出版；BIBB也对此如此处理）。

2022年BIBB数据报告

表A5.9-3：2011年至2020年各培训领域的培训人员数量

培训领域	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
工业和商业	276,789	290,763	290,136	288,633	287,211	291,891	295,998	303,453	304,788	299,454
手工业	250,260	241,956	233,682	227,496	223,719	220,434	207,468	208,380	207,228	199,158
农业	22,344	23,226	23,337	23,541	23,709	23,667	23,853	24,036	24,348	24,045
公共服务业	19,029	20,709	20,349	19,077	19,176	19,503	19,776	19,287	19,008	18,087
自由职业	93,930	92,160	91,554	90,855	90,588	88,785	86,214	86,508	84,936	84,879
家政	3,153	3,168	3,090	3,012	2,919	2,868	2,769	2,772	2,715	2,274
共计	665,508	671,985	662,148	652,617	647,322	647,148	636,078	644,436	643,023	627,897
女性	158,136	162,447	162,123	160,983	162,534	164,205	163,281	166,608	166,650	163,179
男性	507,372	509,538	500,022	491,634	484,788	482,943	472,794	477,828	476,370	464,718

数据来源：联邦统计局，科目系列11，序列3。由于数据保护的原因，绝对值都被四舍五入为3的倍数；因此总值可能与单个值的总和不一致。联邦职业培训研究所估算。

性别：男性、女性、多样化和“出生登记中无性别记录”（由于联邦统计局2020报告年度的后两个分类的案例数量非常少，后两个特征被分配到“男性”类别中进行出版；BIBB也对此如此处理）。

2022年BIBB数据报告

表A5.9-4：2018年、2019年和2020年按性别分类的培训人员的年龄

年龄组	共计						性别											
	2018		2019		2020		2018				2019				2020			
							男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %	绝对值	比例： %
29岁及以下	34,638	5.4	34,564	5.4	32,618	5.2	18,567	3.9	16,071	9.6	18,734	3.9	15,830	9.5	17,861	3.8	14,757	9.0
30至39岁	124,316	19.3	126,708	19.7	126,307	20.1	82,710	17.3	41,606	25.0	84,753	17.8	41,955	25.2	84,985	18.3	41,322	25.3
40至49岁	167,497	26.0	160,218	24.9	152,637	24.3	123,313	25.8	44,184	26.5	117,469	24.7	42,749	25.7	111,023	23.9	41,614	25.5
50岁及以上	317,984	49.3	321,532	50.0	316,336	50.4	253,238	53.0	64,746	38.9	255,415	53.6	66,117	39.7	250,689	54.0	65,647	40.2
共计	644,435	100.0	643,022	100.0	627,898	100.0	477,828	100.0	166,607	100.0	476,371	100.0	166,651	100.0	464,558	100.0	163,340	100.0

数据来源：联邦职业培训研究所的“受训者数据库”，基于联邦和各州统计局的职业培训统计数据（截至12月31日的调查数据），报告年份2020年。出于数据保护的原因，绝对值在所有情况下都被四舍五入为3的倍数；因此，总值可能与单个值的总和存在偏差。联邦职业培训研究所估算。性别：男性、女性、多样化和“出生登记中无性别记录”（由于联邦统计局报告年度2020的后二分分类的案例数量非常少，后两个特征被分配到“男性”类别中进行出版；BIBB也对此如此处理）。

2022年BIBB数据报告

培训人员的年龄分布如下：最大的两个年龄组是50岁以上的人，占50.4%，40-49岁的人占24.3%，其次是30-39岁的人占20.1%。只有5.2%的人年龄在30岁以下。妇女的比例为26%，为163340名注册培训人员。在年轻的年龄组中，与男性培训师相比，女性培训师的比例更大。在50岁以上的人群中，男性培训师的比例明显更高，见表A5.9-4。

(Thomas Neuhaus, Michael Härtel)

A 6 职业学校系统、公共服务业和高等教育机构的培训

A 6.1 校内职业教育

A 6.1.1 前提

职业学校的职业培训，或简称为“校内职业培训”¹⁴³，涵盖了一个非常不同的领域。这种结构掩盖了各种形式的培训，这些培训的共同点是没有按照BBiG/HwO的规定进行二元制培训。大多数以学校为基础的职业培训课程都由各州的文化主管部门管辖，并相应地受到州法律的监管。对于受州法律限制的许多培训项目，适用于文化部长会议的全国性框架协议（参见文化部长会议2021c）。除了州法律监管的培训外，还有联邦法律（除BBiG/HwO）规定的卫生事业培训（参见文化部长会议2021a）。

基于联邦法律的职业目前正在经历重大变化。根据2020年1月1日生效的新护理职业法（PfIBG），以前独立的老年护士、保健护士和护理人员等职业已经合并为一个新的、统一的职业，称为护理专员。第一批学员于2020/2021学年开始培训。关于新的全科护理专业受训者的不同数据将从报告年度2020年开始记录在护理培训统计（PfleA）**E**中。助产士培训也在助产士改革法（HebRefGe）的框架内进行了改革，该法也于2020年1月1日生效。现在的培训是在二元制学习的框架内进行的，不再像以前那样在职业学校进行。在2022年底之前的过渡期内，根据旧法的助产培训可以在助产学习之外在职业学校进行。此外，首次为麻醉助理（ATA）和手术助理（OTA）的培训制定了全国性的统一规定。其规定的依据是麻醉技术和手术技术助理法（ATA-OTA-G），该法于2022年1月1日生效。此外还对实验室分析、放射学、无

线电诊断和兽医领域的四个医疗技术助理（MTA）培训项目进行了现代化改造。MTA改革法将于2023年1月1日正式生效。制药技术助理的资格培训也在PTA改革法的框架内得到了更新，该法也将于2023年1月1日生效。

许多受联邦和州法律监管的卫生、教育和社会专业（GES专业），既在公司（如医院）也在学校（如保健学校）授课。因此用“以学校为基础”来形容这些颇具二元制结构的课程采用的职业培训是误导性的，但也相当准确。除了联邦和州法律规定的以学校为基础的职业培训计划外，根据BBiG/HwO，有一些公认的培训职业可以通过豁免条例在职业学校进行培训。

以学校为基础的培训是在不同类型的学校进行的：职业学校、专业高等专科学校、专业文法学校、专科学校、卫生事业学校和非全日制职业学校。这种针对学校类型的分类在历史上不断发展，并被编入州法律中。¹⁴⁴

为了全面描述校内职业教育领域，必须参考三个数据来源：iABE、科目系列11，系列2“职业学校”和根据《护理专业培训资助条例》（PfleA）的统计。虽然iABE显示的是首次受训者的数据¹⁴⁵，但“职业学校”科目系列提供的则是第一年校内培训的学生数据以及其他方面的数据。PfleA提供了每个报告年度的培训条目和截至12月31日新签订的培训合同的数据。

因此，这些都是含义不同的统计单位，它们虽然都被纳入报告中，但不能直接相互比较。此外还为统计单位提供了不同的特征。（见**E**）。¹⁴⁶

¹⁴⁴ 关于不同类型学校的详细描述，可以在科目系列11，序列2，职业学校中找到解释（参见联邦统计局2021f）。

¹⁴⁵ iABE的新生：新生是指在报告年度首次在教育计划中接受教育的参与者。直接进入二年级的学员也被算作新生（参见联邦和各州统计局2011，第70页）。另一方面，“职业学校”科目系列使用的是学校一年级学生的定义。学年只用于表明具体班级的教育水平，PfleA记录了整个报告年度的培训入学情况。

¹⁴⁶ 在BIBB2015年数据报告的第A5.1.1章，表A5.1.1-1中，通过举例说明了如何利用新生的数据将这两个统计数据的账户和表格相互对应。比较结果表明，目前这两个来

¹⁴³ 文献中对这一教育部分的说法多种多样：“校内职业培训体系”、“全日制校内职业培训”、“校内培训”或“校内职业”。



关于校内职业培训的官方统计数据

从2005报告年度开始，**综合培训报告(iABE)**将结合(“整合”)来自各种官方统计(普通和职业学校统计、高等教育统计、雇员人数统计、资金统计)的青少年教育阶段的数据。这分为四个账户

“以下教育部门”被系统化：“职业教育和培训”、“融入职业教育和培训(过渡区)”、“获得高等教育入学资格(Sek II)”和“大学学习”(参见A4章)。对于“职业教育和培训”部门，在六个“教育账户”(参见表A4-1)中显示了关于学校培训和双元制培训以及公务员培训的数字。iABE根据各种特征提供关于首次受训者、学生(存量)和毕业生的数字。以首次受训者为例，可以按以下特征进行分类：联邦州、性别、国籍(德国/非德国)、年龄和以前的学校教育。按职业结构进行分类分析是不可行的(参见联邦统计局，各年c)。

在iABE框架内，关于护理专业培训的数据以前是在“职业学校”统计的基础上被纳入到“卫生、教育和社会服务部门的培训”(I 05账户)。随着PfleA的引入，一些州出于数据经济的考虑，不再为职业学校的统计提供数据。对于这些州而言，来自PfleA的关于培训项目的关键数据现在可以在iABE中找到(参见A4章的E)。

“职业学校”系列提供了从报告年度1992开始的职业学校的详细数据。除了关于包括一年级在内的学生以及各类学校的毕业生和离校生的数据之外，还有关于班级、新生、教师和教学时间的数据。例如按学校类型划分的学生有以下特征：学年、职业名称、性别和州别。对于职业分类(KldB)，从2012/2013学年开始使用“KldB 2010”分类标准，直到2013/2014学年一些职业才有了时间上可对比的数据。(参见联邦统计局，各年b)。

由于引入了PfleA，一些州出于数据经济的考虑，不再为职业学校的统计提供数据。因此，在关于职业学校的统计中，由于各州的数据缺失，时间序列出现了中断。iABE也受此影响。

根据《**护理专业培训资助条例**》(PfleA)进行的统计是由联邦法律规范的全面调查，并强制性要求报告。从2020调查年开始，它将提供关

于成为护理专员的培训数据。各州负责资助护理教育的机构有义务进行报告。相关机构应根据学校和实践培训机构提交给他们的数据，向州统计局提交报告，以实现即用即付融资的目的。PfleA会收集个人数据。每年在12月31日对相应的自然年进行该调查¹⁴⁷。它根据以下特征收集截至12月31日新签订的培训合同：联邦州、性别、年龄、培训性质(全职/兼职)、培训薪酬、考试结果和补贴类型(公共、私人、非营利)(参见联邦统计局2021年n)。

这三个数据来源都有不同的优势和劣势。

- ▶ iABE数据在“系统性”研究中具有特殊的附加价值。例如根据BBiG/HwO，iABE数据有助于在培训系统内对校内职业培训的重要性进行分类，并与双元制培训相比较。此外，从报告年度2005开始就有了这一来源的数据，所以现在可以进行长期观察研究。可以根据各种特征和特征组合(性别、国籍、以前的学校教育和年龄)来描述培训账户中的新生(参见A4章)。
- ▶ 科目系列的数据对于追踪“职业结构”的意义和发展尤为必要。科目系列的标准交付计划中没有按职业划分的第一年学生的时间序列。由于职业分类(KldB)和表格都随着时间的推移而发生变化，因此在不同时期进行比较特别困难。(另参见第A4章)¹⁴⁸。职业、学校类型和性别等特征可用于第一学年的学生。
- ▶ PfleA提供了关于护理专员职业的完整数据，填补了职业学校统计中的空白；其中还包含截至12月31日新签订的培训合同的数据。这一数据与基于截至12月31日的职业教育培训统计数据相比，存在很大的差距。但该数据并不包括职业教育和培

源的数据只能在有限的范围内相互比较。

¹⁴⁷ 学校和实践培训的提供者也是调查单位。但这里不对此进行讨论。

¹⁴⁸ 原则上，从1992年起提供学校统计数据。在进行时间序列比较时，必须注意2012/2013学年将1992年KldB改为了2010年KldB。直到2013/2014学年，一些职业才有可比数据。

训统计的所有特征：例如以前的学校教育情况或国籍都没有记录在内。

A 6.1.2 意义和发展—系统性观点

下文概述了校内职业教育的意义和发展，呈现方式根据教育账户进行区分，参见图A6.1.2-1。中级公务员的培训（账户I 06）¹⁴⁹没有被考虑在内。2021年，共有约221900名青少年开始了校内职业教育，这相当于所有完全合格的职业教育和培训课程的三分之一左右。在下文中，首先以时间对比的方式介绍了校内职业教育培训的变化。随后是以性别、国籍和以前的学校教育等特征来划分的分别描述。

与2019年和前一年相比的变化

卫生、教育和社会服务部门的培训课程（账户I 05）是迄今为止最重要的账户，2021年约有188300名首次受训者。在校内职业培训中，GES账户约占所有首次受训者的85%。虽然入学人数比前一年略有下降（降低1.5%），但与新冠疫情前一年的2019年相比，这一比率仍算稳定（上升0.2%）。根据BBiG/HwO的数据，双元制职业培训的下降幅度相对较大（与2019年相比，下降9.5%），因此新冠疫情对GES职业的影响显然较小。此外也应考虑到可能低估了GES职业最新变化的程度，因为护理专员这一职业的前一年数据被列入了2021年的iABE快速报告中。

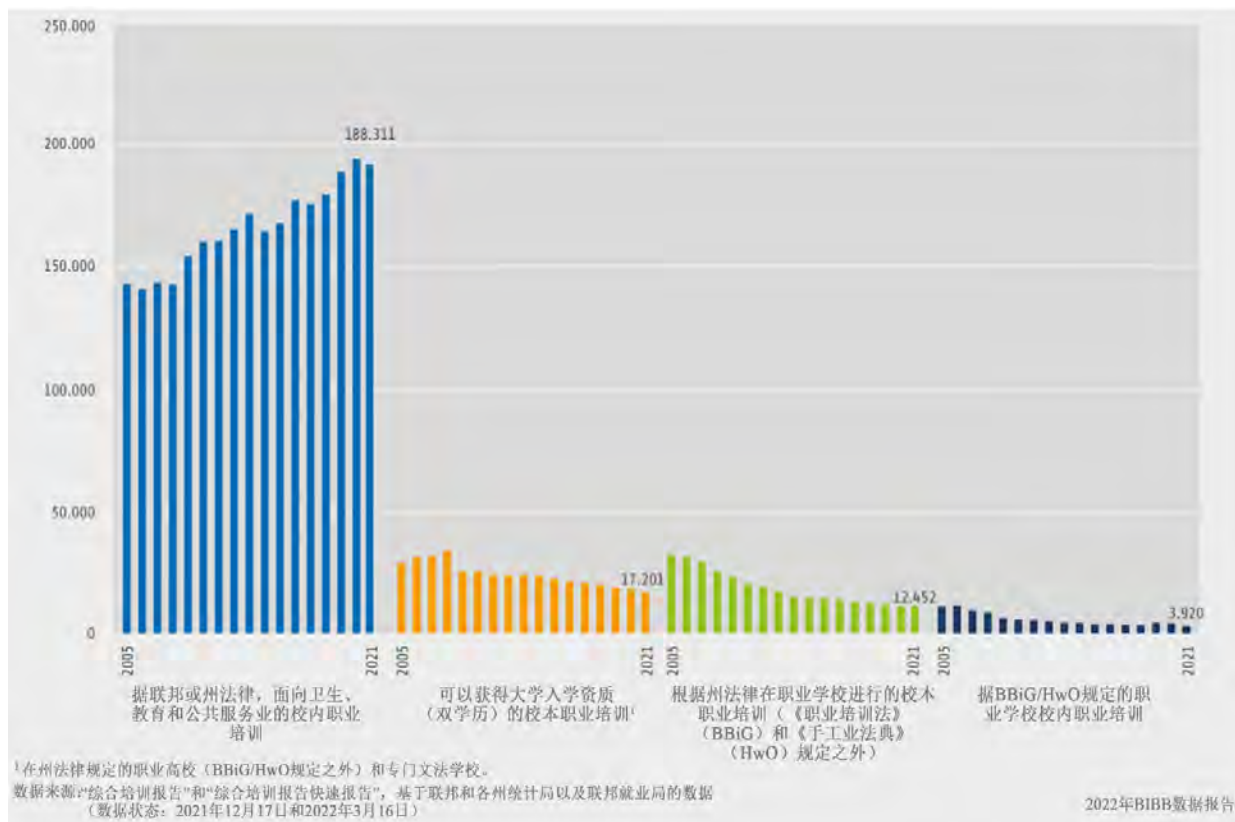
根据联邦州法律进行的校内职业教育（账户I 03）共有12500名首次受训者，约占校内职业教育和培训首次受训者的6%。与前一年相比，录得了6.2%的增长。与2019年相比，这一比率相对稳定（下降1.0%）。

根据BBiG/HwO（账户I 02）开设的校内职业教育培训受训者人数为3900人，仅占校内职业教育与培训课程所有首次受训者的2%左右，因此这类培训发挥的作用相对较小。与上一年（降低10.2%）和2019年（降低17.9%）相比，首次受训者的人数都显示出相对急剧的下降。这也适用于基于学校的职教双资格课程：在这些课程中，除了职业资格之外，还可以获得高等教育入学资

格（账户I 04）。这类课程有17200名首次受训者，约占校内职业教育培训方案首次受训者的8%。阿这一账户的首次受训者人数与前几年相比也有所下降：与2020年相比下降了8.7%，与2019年相比下降了8.8%。这些教育账户都保持了前几年的负面趋势。

¹⁴⁹ 公务员培训另见第A6.2章。

图 A6.1.2-1: 2005 年至 2021 年校内职业培训账户中的新受训者。



2005年以来的发展

自2005年以来，所有校内职业教育和培训计划的长期动态显示，首次受训者的数量总体上相对稳定，但个别教育账户的变化却较大。

卫生、教育和社会服务领域的校内职业培训是唯一记录了明显积极增长的主导领域（上升32.0%）。首次受训者人数的增加主要是由于护理专业领域的增加，但相关的教育工作者的人数也有显著增加。

在二元资格课程（I04账户）中，与2005年相比，首次受训者的人数下降了约40%。在二元资格课程的首次受训者人数下降趋势中，从2008年就开始的滑坡十分值得关注。

这一课程2008年约有34000名首次受训者，而一年后则仅为约26000人。这主要是由于巴登-符腾堡州对双重资格课程进行了重新分类。2008年，它们被计入“职业教育”部门（主要教育目标仍被表述为职业资格）；从2009年起，它们在“获得高等教育入学资

格（Sek II）”部门被报告为“帮助获得高等教育入学资格的职业高校教育课程”从此时起，HZB被确认为其首要目标）

根据州法律，在BBiG/HwO规定之外接受职业培训的新受训者人数（账户I03）在观察期间减少了一半以上（61.7%）。只能猜测“助理培训”减少的原因。可以认为这是由于它们的补偿性特点所造成的，特别是由于人口结构的变化，青少年的数量明显减少。一方面，根据BBiG/HwO，这提高了年轻人在二元制体系中找到培名额的机会，这也意味着需要更少的补偿性供应——无论是“助理培训”还是过渡区措施。另一个可能导致“助理培训”下降的原因是，通过“职业培训”部门的双元制资格课程和“获得HZB（Sek II）”部门的主要普通教育课程，出现了趋于获得普通高等教育入学资格的趋势。此外还必须考虑到，职业学校提供的“助理培训课程”也遵循这一制度逻辑。例如州政府可以提供培训名额或由于条件改变而减少培训名额，然后就会导致这些培训课程的入学人数相应减少。

根据BBiG/HwO，可以假设职业学校培训中的首次受训者数量（账户I 02）下降的原因也是类似的。自2005年以来，这一数值也大幅下降（下降65.8%）。引人注意的是，按照BBiG/HwO的规定，2019年新进入校内培训的人数急剧上升。但据联邦统计局称，这主要是由于莱茵兰-普法尔茨州的培训课程分类发生了变化。

在第A6.1.3章中，因为没有在科目系列中单独列出，I 03账户“根据州法律在BBiG/HwO规定以外的职业高校进行的校内职业培训”和I 04账户“获得HZB（双重资格）的校内职业培训”将被放在“根据州法律的培训（除BBiG/HwO以外）”的职业结构分析中一起研究。¹⁵⁰¹⁵¹

根据选定的特点分类的首次受训者

在表A6.1.2-1中，根据性别、国籍和以前的校内职业教育的特点对校内职业教育账户进行了研究。A4章详细讨论了校内职业教育与双元制及其他教育部门的比较情况。以下对性别和国籍特征的评估是基于2021年iABE快速报告的临时数据。2021年还没有关于首次受训者校内预备教育水平的差异化数据，所以这里的参考年份均为2020年。

与其他学校的职教账户相比，GES培训传统上就有很强的女性倾向；这一培训2021年的女性入学比例为75.8%。外国人的比例约为17%。在2020年的所有新受训者中，有一半人（56%）在培训开始时拥有中等学历，大约四分之一甚至拥有高等教育入学资格。所有新受训者中只有不到五分之一的人有中学学历（18%）。

¹⁵⁰ 在州法律规定的职业高校（BBiG/HwO规定之外）和专业的文法学校

¹⁵¹ 不包括卫生、教育和社会服务方面的培训

表A6.1.2-1: 按性别、国籍和以前的学校教育分类的校内职业培训的新受训者 (单位: %)

校本职业培训	2021		2020				
	女性人群比重 ³	非德国国籍人群比重	无初中学历的人群比例	有初中学历的人群比例	具有中级学历的比例 ⁴	有高等(专业)高校入学资格的人群比例	无数据/其他人群比重
	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %
▶ 在根据BBiG/HwO规定的职业高校中	60.0	17.2	2.1	32.2	53.2	12.0	0.6
▶ 在根据州法律规定但在BBiG/HwO规定范围内的职业高校中	52.1	15.6	0.8	14.6	60.9	22.6	1.1
▶ 已获得HZZB(双重资格) ¹	41.6	13.9	0.2	0.5	94.5	4.8	0.1
▶ 在联邦或州法律规定的卫生、教育和社会服务方面 ²	75.8	17	1	18	56	25	1

备注: 这是2021年iABE快速报告的暂时数据。2021年尚未有关于校内预备教育情况的差异化数据。

1 在州法律规定的职业高校(BBiG/HwO规定之外)和专业的文法学校。

2 由于数据不完整,没有北莱茵-威斯特法伦州、下萨克森州、萨克森-安哈尔特州和石勒苏益格-荷尔斯泰因州的非德国人和校内预备教育水平的比例数据(见A4章中关于数据情况的2)。比例数值已四舍五入(用颜色标记)。

3 署名为“多样化”或“未指定”的个人将被随机分配到男性或女性人群中,或根据各国的评价选项分配到“男性”和“女性”类别下(无比例配额,预期值为0.5)。

4 包括获得进入高等专科学校学习资格的校内部分。

数据来源:“综合培训报告”和“综合培训报告快速报告”,基于联邦和各州统计局以及联邦就业局的数据(数据状态:2021年12月17日和2022年3月16日)

2022年BIBB数据报告

与校内职业培训的其他账户相比,妇女在双重资格培训项目中的比例为41.6%,相当低。这一项目中的外国人比例最低,为13.9%。根据教育目标,94.5%的新受训者已经有了中级学历。4.8%的人甚至拥有高等教育入学资格。因此他们学习这些课程主要是为了获得职业资格。

根据州法律,在BBiG/HwO规定之外开设的校内职业教育和培训课程中,女性受训者所占的比例更高,为52.1%。在这些培训课程中,外国人的比例为15.6%。在校内预备教育水平方面,这一群体拥有初中学历的比例相对较低(14.6%)。60.9%的首次受训者有中级学历,22.6%有高等教育入学资格。

根据BBiG/HwO的数据,校内培训中女性所占比例为60.0%,女性占主导地位。在这些培训课程中,外国人的比例为17.2%。这

些青少年的校内预备教育水平相对较低。其中32.2%的首次受训者有初中学历,53.2%有中级学历。只有12.0%的首次受训者有高等教育入学资格。

A 6.1.3 意义和发展—职业结构研究

下面的介绍是基于“职业学校”科目系列的数据(参见联邦统计局2020f)和PfleA(参见联邦统计局2021n)的数据。为了便于按照前一章的规定进行分类,使用iABE系统进行职业结构划分分析。因此,在关于GES职业教育的章节中,只介绍了由联邦和州法律规定的培训的发展。根据BBiG/HwO,在双元制下培训的职位(如医疗助理)不被列入考虑范围之内。对于“助理培训课程”,无法像iABE那样根据科目系列来区分单一资格(账户I03:只有职业资格)和双重资格(账户I04:职业资格和高等教育入学资格)的培训课程。因此,

此处将它们一起列于“根据州法律进行的培训（BBiG/HwO之外）”的标题下。

下文的重点是，各种教育账户中的职业的意义和发展。首先对学校教育第一年中GES职业的学生进行了研究，他们是校内职业教育中最重要的群体。随后描述了2020/2021学年¹⁵²最受欢迎的职业及其自2013/2014学年以来的变化¹⁵³。由于这一群体在数量上的重要性较低，根据州法律和BBiG/HwO的规定，没有对职业高校培训一段时间内的结构发展进行研究。

根据联邦和州法律的GES职业的培训¹⁵⁴

GES职业的培训通常由卫生保健系统的学校提供¹⁵⁵，¹⁵⁶在一些州，也由非全日制职业高校、职业高校和专科学校提供。约有一半的学生接受约50种符合州法规的职业的培训。这一法律基础是由各州的学校法组成的。对于一些职业，文化部长会议有全国性的框架协议（参见例如文化部长会议2021c）。这些措施都是为了通过共同商定的标准和教育标准来确保职业资格的质量¹⁵⁷，从而为各州的相互资格承认创造前提条件。此外，还有一些基于联邦法规的职业由联邦各部委负责。例如，除老年护士外，所有受联邦法律监管的职业都由联邦卫生部（BMG）监管。BMFSFJ负责老

¹⁵² 2021/2022学年尚无科目系列11，序列2，职业学校的数据。

¹⁵³ 2013/2014学年被选为基准年，因为科目系列自此后由KldB 1992转变到了KldB 2010，并得出了可靠的数据。不同时期的职业比较，尤其是对于州法律规定的职业，只能在有限的范围内进行（参见Zöller 2015，第159页）。

¹⁵⁴ 根据BBiG/HwO规定，不包括卫生、教育和社会专业的培训（如医医学专员）。

¹⁵⁵ “GES职业”类目下的职业分类没有明确的定义。在本文中，GES职业是根据（除BBiG/HwO之外的）联邦和州法律，在科目系列11，序列2，职业学校的表2.9的基础上进行的分类。

¹⁵⁶ 对于受联邦法律监管的卫生专业，目前仍没有完整的数据库（参见Zöller 2015，第8页），“因为有些州没有保留任何统计数据，其他州则不递交数据或不完全递交数据”（联邦工作组2012，第44页）。

¹⁵⁷ 老年护士、营养师、职业治疗师、产科护士/助产士、卫生和儿科护士、卫生和护理护士、言语治疗师、按摩师和医疗浴室管理员、功能诊断的医疗技术助理、医疗技术实验室助理、医疗技术放射学助理、紧急救护人员、矫正师、护理专员、制药技术助理、理疗医师、足疗师、兽医医疗技术助理（参见：Kultusministerkonferenz 2021c）。

年护士职业。对护理专员的新全科医生培训由两个联邦部共同负责。联邦法律规定的大多数培训课程持续36个月，而州法律规定的培训课程在12个月和36个月之间不等（参见联邦职业教育研究所2021）。特别是在联邦监管的GES职业领域，目前具有许多特别活力和创新特点（参见A6.1.1章）。

表A6.1.3-1显示了200/2021学年根据联邦和州法律，GES职业中最重要的培训课程的绝对值数量（一年级学生）以及自2013/2014学年以来的变化。此外，该表还提供了关于GES组内各职业的相对重要性的信息。

培训课程的重点是护理和教育领域。到目前为止，2020学年最重要的培训课程是护理专员的培训课程，大约有57300名培训学生。新引入的全科培训取代了针对健康和护理人员、老年护士和健康及护理助理的三个单独培训计划。第一学年约有39900名学生，教育工作者的培训是GES职业中第二重要的培训课程。第一学年约有17800名学生，社会助理培训和社会教育助理/儿童护理助理培训也非常受欢迎，第一学年约有12900名学生。

如果从性别比例的角度来看，在GES中占有重要地位的职业几乎都是以女性为主。在2020/2021学年，女性受训者比例在理疗医师培训中的比例在58.3%和职业治疗师的87.5%之间变化。但急救人员培训则是例外，该培训的学生群体更多以男性为主，女性的比例只有39.6%。自2013/2014年以来，女性在所有高就业率职业中的比例都有所下降。

自2013/2014学年以来的长期比较显示，在所有学生人数较多的GES培训项目中，一年级学生/培训入学的绝对人数有了积极的增长。教育工作者培训的增长则特别强劲的。但必须考虑到，在2020/2021报告年度，巴登-符腾堡州才在其报告中报告了按职业名称划分的教育工作者的数据，在前几年的统计中该数据一直空缺。

表A6.1.3-1: 根据联邦和州法律, 卫生、教育和社会专业 (GES) 的高占位培训计划 第一学年的学生¹或历年的培训入学者

A6

KldB 2010	职位名称	2013/2014 ³		2014/ 2015 ⁴	2015/ 2016 ⁵	2016/ 2017 ⁶	2017/ 2018 ⁷	2018/ 2019 ⁸	2019/ 2020 ⁹	2020/2021 ¹⁰		2020/2021 年的变化 至 2013/2014 年 (以百分比 记)	GES培训的份额II (单位: %)		GES培训 份额的变 化(百分 比)	
		绝对值	女性份额 (单 位: %)	绝对值	绝对值	绝对值	绝对值	绝对值	绝对值	女性份额 (单 位: %)	2013/2014 (共 计 171081)		2020/2021 (共 计: 191138)	女性所占 份额的变 化(百分 比)		
根据联邦法律规定																
81302	护理专员 ²	24,060	77.6	23,313	23,612	24,130	24,310	24,846	27,309	57,294	75.7				30.0	
82102	老年护士	23,689	78.5	23,239	22,911	23,656	23,467	24,108	25,728							
81302	卫生和护理人员	2,603	94.2	2,606	2,510	2,643	2,717	2,922	3,081							
81302	医疗保健师和儿科护士	7,931	62.9	8,265	8,346	8,176	7,970	7,836	8,799	8,901	58.3	12.2	4.6	4.7	0.0	
81713	物理治疗师	3,744	88.2	3,670	3,610	3,720	3,645	3,537	4,122	4,362	87.5	16.5	2.2	2.3	0.1	
81723	职业治疗师	3,664	90.1	3,636	3,756	3,747	3,856	3,702	3,936	3,735	84.5	1.9	2.1	2.0	-0.2	
81822	制药技术助理			288	1,257	2,244	2,301	2,634	2,772	2,901	39.6				1.5	
81342	急救专员 ¹²															
根据州法律规定																
83112	教育工作者 ¹³	30,299	82.1	30,772	31,655	31,207	32,128	33,282	34,956	39,894	80.6	32	17.7	20.9	3	
83142	社会助理	17,075	79.0	17,093	17,055	17,320	17,397	17,988	18,582	17,799	75.7	4.2	10.0	9.3	-0.7	
83112	社会教育助理, 儿科护士	12,167	85.0	12,446	12,743	12,446	12,553	13,032	13,497	12,906	83.0	6.1	7.1	6.8	-0.4	
82101	老年护理助理 ¹⁴	7,577	79.4	7,849	7,728	8,010	8,130	8,484	9,147	7,611	68.5	0	4.4	4.0	-0.4	
83132	治疗教育护士	5,748	72.7	5,356	5,653	5,588	5,605	5,421	6,471	6,171	69.1	7.4	3.4	3.2	-0.1	

注：标为深绿色的数值意义有限（见各自脚注）。

1 这里只显示没有根据BBIG/HwO要求进行培训的学生。

2 报告年度的新参加培训者（包括提前终止合同）的数据都是基于2020PfleA的基础上所得。护理专员的全科培训取代了成为护士、老年护士和儿科护士的培训（见关于统计的D）。

女性比例基于截至12月31日新签订的培训合同的数据。

3 对于巴登-符腾堡州和萨尔斯州而言，职业名称或按职业分类的数据并不总是可用（卫生部门的学校除外）。在黑森州，按性别和学年对卫生部门的学校分类进行了估计。

4,5,6 在巴登-符腾堡州，职业名称并不总是如此（除了卫生部门的学校），不来梅的某些数据只有前一年的数据。

7,8,9 就巴登-符腾堡州而言，职业名称并不总是如此（卫生部门的学校除外）。

10 在石勒苏益格-荷尔斯泰因州，没有关于卫生部门的学校的数据。就巴登-符腾堡州而言，职业名称并不总是可用的（卫生部门的学校除外）。

11 来自2019年综合培训报告的总数（账户I 05）

12 急救专员的三年培训课程于2014年1月1日开始实行，它取代了救护人员的两年培训课程。因此其第一年的学生数据只能从2014/2015学年开始。

13 2020/2021年与前一年相比大幅增长，主要是由于巴登-符腾堡州2020/2021学年的学科队列中已经有了按职业名称划分的教育工作者数据。14 根据联邦统计局的数据，2020/2021年的数据与前一年相比有所下降，是因为石勒苏益格-荷尔斯泰因州的卫生部门的学校没有提供相应数据。

数据来源：联邦统计局，科目系列11，序列2，表2.9，2013/2014至2020/2021学年（特别评价，数据截至：2021年3月29日）。

根据《2020年护理专业培训资助条例》进行的统计（数据截至：2021年7月27日）；（快速报告）综合培训报告（数据截至：2021年12月17日和2022年3月16日）

2022年BIBB数据报告

如果不考虑巴登-符腾堡州的情况，那么整体数据与2013/2014年相比增幅较小，但仍有14%左右的大幅增长。在本报告所述期间，卫生和护理人员以及老年护士和护理专员的培训合同也显示出强劲的增长。由于数据基础的变化造成时间序列的中断，因此无法计算出确切的百分比变化，但与之前的职业（保健和护理助理+老年护士+保健和儿科护理助理）的总和相比，护理专员这个新职业的变化粗略估计为14%左右。例如，在制药技术助理（1.9%）或社会助理（+4.2%）的培训方面，记录的新合同增长则较低。

这些职业的相对重要性——即在所有GES职业中的份额——自2013/2014学年以来变化很小。教育工作者所占比例的增长最为强劲。但同时也必须考虑到关于巴登-符腾堡州教育工作者数据的时间队列的中断对其所造成的影响。

（BBiG/HwO规定之外）州法律规定的培训¹⁵⁸

在下文中，只考虑根据州法律获得资格的培训课程，这些课程不属于上述的GES专业。这些国家法律培训课程通常可以获得“国家审核通过的助理”（有时为“国家认可的”）的资格，因此通常被称为“助理培训课程”。通常情况下这些培训课程是针对拥有中级学历的毕业生的。该领域的特点是有大量不同的培训计划。实验技术、通信和设计技术以及秘书工作和外语领域是典型的供应领域（参见文化部长会议2021a）。

州法律规定的培训职业的确切数量无法明确，因为文化部长会议对州法律规定的职业资格的学位指定（参见文化部长会议2021a）并没有明确反映在联邦统计局的“职业学校”系列中（参见Zöller 2015，第8页）。如果州法律规定的“职业学校”系列的培训课程清单（见表2.11-BFS（I））根据职业学校的GES职业（见表2.9）进行调整的话，还剩下大约90个职业。

¹⁵⁸ 不包括卫生、教育和社会服务方面的培训

表 A6.1.3-2: 根据州法律 (LR) ¹, 2020/2021 年第一学年的学生的高占有率的校内培训项目

KldB 2010	职位名称	总计 ²	女性份额 (单位: %)	2020年LR职业的份额 (以百分比记) ³	州 (数目)
23212	技术设计助理	2,472	62.3	8.1	BE, BB, HB, HH, MV, NI, NW, ST, SH (9)
43102	信息学 (通用计算机科学) 助理	2,289	5.5	7.5	BY, BE, NI, NW, ST (5)
41212	生物技术助理	1,308	58.0	4.3	BY, BE, BB, HB, HH, HE, NI, NW, RP, TH (11)
41322	化学技术助理	1,266	42.7	4.1	BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, ST, TH (10)
43112	信息处理业务助理	1,245	37.1	4.1	NI, NW, ST (3)
71412	外语商务业务助理	1,146	65.4	3.7	BE, HB, HH, HE, NI, NW, ST, TH (8)
43122	信息学 (计算机科学) 助理	1,080	6.9	3.5	BY, BE, HB, HE, MV, RP, TH (7)
23222	图形设计师 (培训)	897	71.6	2.9	BW, BE, HB, SN (4)
82322	美容师 (校内培训)	786	99.2	2.6	BY, BE, HB, NW, SN (5)
71413	外语文员 (培训)	783	74.7	2.6	BY, HB (2)

1 不包括卫生、教育和社会服务方面的培训。

2 对于巴登-符腾堡州来说, 职位名称并不总是如此。石勒苏益格-荷尔斯泰因州的数据无法进行归纳。

3 2020年综合培训报告中根据州法律进行的校内培训总人数 (I 03账户与I 04之和) 为30562。

数据来源: 联邦统计局, 科目系列11, 序列2, 2020/2021学年, 表2.11-除BFS的 (1) 部分;

2020年综合培训报告 (数据截至: 2022年3月16日)。

2022年BIBB数据报告

表A6.1.3-3: 根据BBiG/HwO规定的2020/2021学年第一学年学生高占用的校内培训项目

KldB 2010	职位名称	共计	女性份额 (单位: %)	在2020年所有校内BBiG/HwO职业中的份额 (单位: %) ¹ 。	州 (数目)
82322	化妆师	1,098	98.9	16.4	BW, NI, NRW, SN, ST, TH (6)
71402	办公室管理专员	780	50.8	11.7	BY, BY, BE, NW (4)
72112	银行职员	747	57.8	11.2	BW (1)
71302	工业管理职员	273	56.0	4.1	BW, BE (2)
28222	定制裁缝	246	87.8	3.7	HE, NW, RP (3)
72132	保险和财务管理助理	210	57.1	3.1	BW (1)
83212	管家	165	90.9	2.5	BY, HH, HE, NW (4)
63302	酒店熟练	159	35.8	2.4	BE (1)
25212	乘用车机电一体化技术员	144	16.7	2.2	BW (1)
28222	纺织和时装裁缝	141	87.2	2.1	BY, BE (2)

1 2020所有以学校为基础的BBiG/HwO职业的总数为6675。

资料来源: 联邦统计局, 科目系列11, 系列2, 2019/2020年, 表2.11-按照BFS (I) 部分

2022年BIBB数据报告

职业教育往往是按某一州的典型方式设计的, 而且只在该州提供。但是也有一些培

训在几个州同时提供，如国家认证的生物技术助理培训（16个州中有11个州提供）（参见联邦统计局2021f）。

表A6.1.3-2显示了2020/2021年最受欢迎的十大职业。设计助理培训是州法律规定的培训中最重要的培训，第一学年约有2500名学生，占总人数的8.1%。随后是信息技术助理，约有2300名学生。生物技术助理、化学技术助理和信息处理商务助理等职业也非常受欢迎，每个职业都有约1300名学生。

在职业学校按照BBiG/HwO规定进行的培训

按照BBiG/HwO规定，公认的培训职业培训通常是在二元制下进行的，即在公司和非全日制职业学校进行。

此外，BBiG和HwO还规定了一些例外情况，允许在职业学校进行全日制校内培训。这些培训内容按照公认的培训框架计划实施。根据BBiG/HwO的规定，全日制校内培训可以在两种情况下进行：

- ▶ 考试证书的平等化（参见Bbi第50条第1款和HwO第40条第1款）：在职业学校获得的考试证书被视为等同于通过承认的培训职业的结业考试/工匠考试的证书。考试证书的等同性通过联邦经济和技术部或其他主管部门在与BIBB委员会协商后，与联邦研究部达成协议的法律条例实行而得到实现。先决条件是，职业教育和考试中要展示的职业技能、知识和能力是等同的。该授权的时间有限，目前授予黑森州、北莱茵-威斯特法伦州和莱茵兰-普法尔茨州的六所职业学校这一权力（参见联邦职业教育研究所2020b，第201-203页）（参见Zöller 2015，第14-15页）。
- ▶ 毕业考试许可（参见BBiG第43款第2段）：职业培训结束后，要在手工业/商业商会监督下进行外部结业考试。任何在职业学校接受过培训的人，如果该教育课程与公认的培训职业中的职业培训相一致，就可以参加还有考试。如果各自培训条例的内容、要求

和时间范围相当，并能保证系统的实施和适当比例的实际培训，就可以开展校内培训。

根据BBiG/HwO的规定，职业学校的职业教育对**表A6.1.3-3**所示的职业产生影响。所列职业的学生约占2020/2021年第一学年所有学生的60%。美容师在所有校内BBiG/HwO职业中占16.4%，是迄今为止最重要的职业。这种培训几乎全部由女性参见，16个州中有6个州提供这一培训。办公室管理助理（11.7%）和银行职员（11.2%）的培训占第二和第三大份额。其他职业在联邦一级发挥的作用相对不大。例如酒店专员的培训只有159名学生，而且仅在柏林的职业学校提供。在四个州都可以学习家政专员这一职业，但总共只有165名学生在学习。

（Amelie Illiger, Regina Dionisius）

A 6.2 公共服务培训

在公务员队伍中，不仅培训公务员这一特殊职业，而且还培训例如在工商会或手工业会注册的职业，以及卫生部门的职业。在联邦统计局的人事统计中，预备役公务员、候选人和受训者也被算作受训者。

根据这一扩展定义，在2020年6月30日这一截止日期时，大约有262600名受训者正在公共服务部门（联邦政府、各州、各市、各市协会、社会保险机构和联邦就业局以及公法规定的合法独立机构）接受培训。141200名受训者完成了公务员培训。23900名受训者在大学课程框架内签订了培训合同，或在此类课程结束后没有被录用为公务员（如法律培训生）。对于其他培训职业，登记的受训者为97500名。其中大部分是根据BBiG规定进行的培训，以及针对卫生专业和教育工作者的培训。在下面的解释中，只有后一类人从属于“受训者”这一概念^E。

E

公务员培训

公共部门的培训成绩与按责任领域报告的统计结果没有可比性（参见第A5.2章），因为公共部门在工业、商业或手工业的培训职业中签订的培训合同都归于这些责任领域。

关于其培训率必须考虑到，由于人事统计的调查日期为6月30日，所以公务员培训的数据是不完整的。

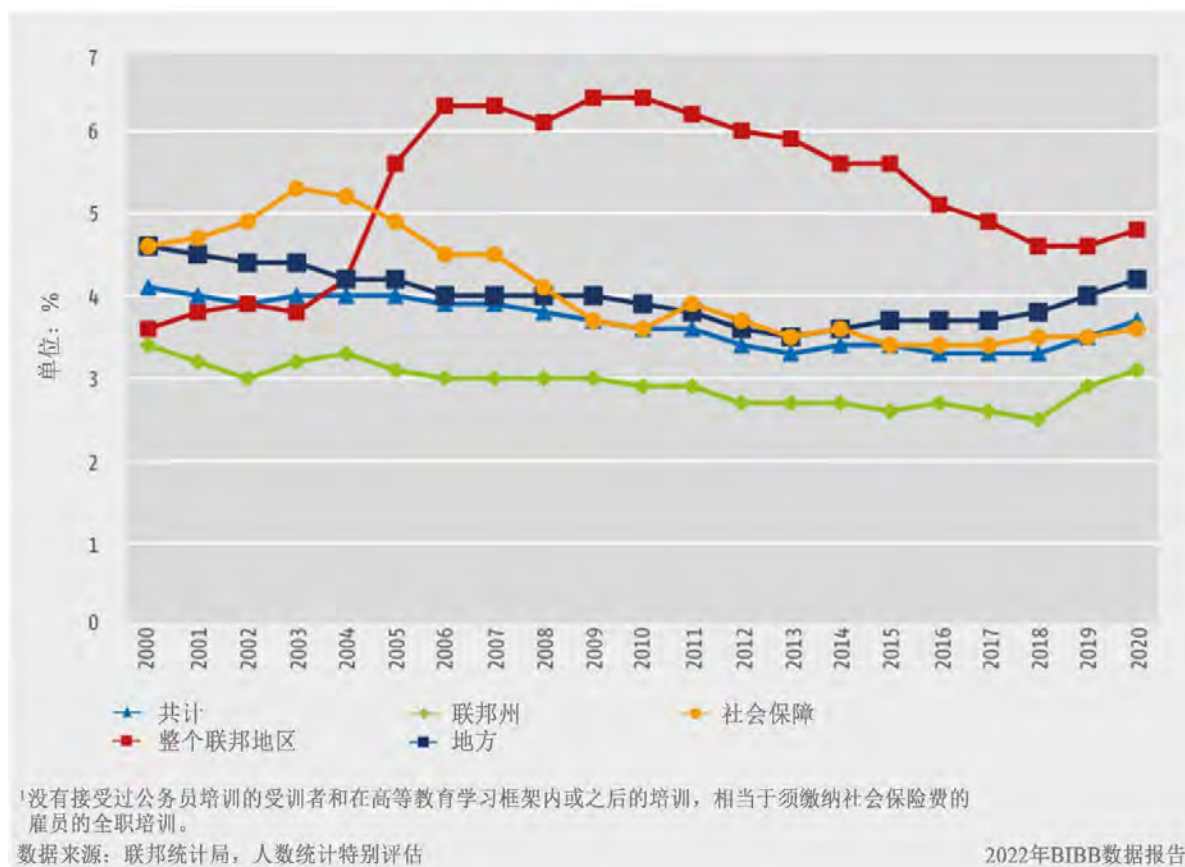
截至此截止日期，整个培训队列的学生可能已经完成了其培训，而新的培训队列则在今年晚些时候才开始培训。

如果将97500名受训者与公共部门需要缴纳社会保险费的全职雇员相比，就可以得出截至2020年6月30日的培训比例为3.7%。联邦部门的受训者人数相对较多，比例为4.8%。国家部门的比例为3.1%，市政部门的比例为4.2%，社会保障部门的比例为3.6%。

总体而言，自2000年以来，公共部门的培训率有所下降，参见图A6.2-1。但在最近两年到2020年中期，又有明显的上升。自2000年以来，各个职业领域的发展情况各不相同。虽然在各州和各市都有下降的记

录，但联邦政府的培训攻势致使培训率大幅提高。在截至2010年的十年中，培训率几乎翻了一番，然后再次下降，直到2019年。在社会保险部门，该比率在2004年至2010年间有所下降。这主要是由于健康和养老保险方面的受训者人数减少，以及联邦就业局的受训者人数增加。此后，在2011年短暂上升到3.9%之后，一直在3.4%和3.7%之间波动，直到2020年年中。市政部门的下降主要是由于市政医院被从公共服务中剥离出来，因为这些医院的受训者比例相对较高。在2020年年中，医院、疗养院和大学诊所有23900个培训名额。应该考虑到，根据私法经营的医院，例如作为有限责任公司经营的医院，并不是公共服务的一部分，即使它们是由公共部门完全拥有的。因此还有28700名受训者在私法规定的医院和疗养院学习，这些医院和疗养院大部分属于公共财产。近年来观察到的市政部门培训率的增加，可以解释为儿童日托机构和大学附属医院的培训增加所致。

公共服务业的女性受训者所占比例为63.7%，显然占大多数。自2007年以来，这一份额增加了2.8%。在此之前，有一个下降，这也部分由医院的分拆所致。2000年这一领域的妇女的比例仍为66.5%。

图A6.2-1：2000年至2020年公共部门培训率的发展¹（单位：%）

2020年年中，包括柏林在内的新州有17200个公务员培训名额；80300个名额在前联邦领土。这也意味着新州的培训安置率只有2.7%，明显低于旧州，后者的培训安置率为4.1%。

（Alexandros Altis，联邦统计局）

A 6.3 双元制学习课程

双元制学习课程将职业教育和高等教育结合在一起，在传授额外的科学理论知识的同时，也传授实际的职业能力，以实现学生或毕业生的特定资格概况。所以其进行方式要么是将规范的职业培训与学习计划相结合（所谓的培训一体化双学习计划），要么将更长的实践阶段纳入学习计划（所谓的实践一体化双学习计划）。在这个框架内，大学与实践伙伴（例如公司或护理

学校）合作，同时也借鉴参考培训系统的法规和经验。

最近一次报告是在BIBB2021年数据报告的基础上进行的，以AusbildungPlus记录的数据为参考，下一次报告时间是2023年。

A 7 企业内部培训的参与

A 7.1 企业内部培训的参与-联邦就业局的就业统计结果

在2020年报告年度，新签订的培训合同数量在新冠疫情之后崩溃了（参见Oeynhausen等人，2021）。因此整体看2020年的数据的话，商业企业部门对青年和年轻成年人的企业内培训的参与度也有所下降。在全国范围内，培训企业的数量和受训者的数量都大幅下降。但由于企业和雇员的数量也因新冠疫情而下降，所以作为企业内部培训参与度指标的培训企业和培训比率^E，与前几年相比则变化不大。在不同的企业规模等级、经济部门和联邦州之间，这一数据仍存在着明显的差异。这些情况都表明新冠疫情进一步加强了前几年的发展趋势（参见Eckelt等人，2020）。由此可以看出，微型企业培训参与下跌程度最高，而大型企业的培训活动在某些情况下甚至有所增长。

E

衡量企业内部培训参与情况的定义和指标

须参加**社会保险的雇员**包括所有雇员，包括受训人员。他们须根据就业促进法参保医疗、养老保险或长期护理保险和/或缴款，或由雇主为其缴款。

受训者包括所有接受培训的雇员，他们需要缴纳社会保险费，并按人员组代码102、121、122、141和144向联邦就业局报告。这些人通常是在BBiG或HwO规定下的培训关系的受训者，或者是在悬挂联邦国旗的商船上接受职业教育的受训者。由于分类标准相对宽泛，所以也包括卫生部门的受训者，虽然他们的培训不受BBiG/HwO监管。这意味着，基于就业统计的受训者人数通常高于联邦和各州统计局的职业数据统计数据（参见第A5.1章）。截至12月31日，受训者的数量包括根据BBiG或HwO的规定的具有培训合同的培训关系的所有受训者。

培训企业份额衡量的是有受训人员的企业在所有有雇员需要缴纳社会保险费的企业中的比

例，包括培训企业。在计算培训企业的比例时，对有培训授权和无培训授权的企业不作区分。

培训率是指受训人员在所有需要缴纳社会保险费的雇员中的比例，包括所有受训人员。

2014年8月28日，联邦就业局对**就业统计数据**做了一次修订，因此也将**就业统计数据**追溯到了1999年（参见联邦就业局2014）¹⁵⁹。这次修订是现代化数据处理的结果，修订后，统计数据结果更精确，内容也更多。除这些以外，这次修订内容还包括更全面地划定了需要缴纳社会保险费的雇员范围，以及改进对就业类型的分类。

德国的企业培训参与情况

根据联邦就业局（BA ^E）的就业统计数据，截至2020年12月31日，在德国近220万家至少有一名雇员需要缴纳社保的企业中，^E约有41.97万家企业参与了青少年和年轻成年人的职业教育。与往年相比，2020年参与培训的企业数量有所下降，与2019年相比减少了约6000家（下降1.4%）。企业总数方面的情况则有所不同。

¹⁵⁹ 关于就业统计数据的修订以及对企业内部培训参与度计算的影响，见BIBB2015年数据报告A4.10.1章。

表 A7.1-1: 2007、2019 和 2020 年德国按企业规模等级划分的企业、培训企业和培训企业比率

企业规模类别	企业				培训企业				培训公司比例			
	2007	2019	2020	2019-2020	2007	2019	2020	2019-2020	2007	2019	2020	2019-2020
	完全有资格	完全有资格	完全有资格	比例: %	完全有资格	完全有资格	完全有资格	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	以百分点计
1至4名雇员	1,287,579	1,279,921	1,273,878	-0.5	152,354	83,296	79,718	-4.3	11.8	6.5	6.3	-0.3
5至9名雇员	346,210	387,300	385,983	-0.3	122,903	99,685	97,497	-2.2	35.5	25.7	25.3	-0.5
微型企业	1,633,789	1,667,221	1,659,861	-0.4	275,257	182,981	177,215	-3.2	16.8	11.0	10.7	-0.3
10至19名雇员	189,054	233,875	233,348	-0.2	84,599	88,724	88,472	-0.3	44.7	37.9	37.9	0.0
20至49名雇员	123,463	159,237	159,650	0.3	66,680	78,202	78,504	0.4	54.0	49.1	49.2	0.1
小型企业	312,517	393,112	392,998	0.0	151,279	166,926	166,976	0.0	48.4	42.5	42.5	0.0
50至99名雇员	46,869	58,801	58,582	-0.4	30,575	36,698	36,525	-0.5	65.2	62.4	62.3	-0.1
100至249名雇员	28,605	35,312	35,169	-0.4	21,155	25,269	25,151	-0.5	74.0	71.6	71.5	0.0
中规模企业	75,474	94,113	93,751	-0.4	51,730	61,967	61,676	-0.5	68.5	65.8	65.8	-0.1
中小企业总数	2,021,780	2,154,446	2,146,610	-0.4	478,266	411,874	405,867	-1.5	23.7	19.1	18.9	-0.2
250至499名雇员	8,661	10,666	10,545	-1.1	7,146	8,486	8,369	-1.4	82.5	79.6	79.4	-0.2
500名及以上雇员	5,070	6,322	6,339	0.3	4,478	5,421	5,447	0.5	88.3	85.7	85.9	0.2
大型企业	13,731	16,988	16,884	-0.6	11,624	13,907	13,816	-0.7	84.7	81.9	81.8	0.0
共计	2,035,511	2,171,434	2,163,494	-0.4	489,890	425,781	419,683	-1.4	24.1	19.6	19.4	-0.2

资料来源: 联邦就业局修订的就业统计数据, 截止日期每年的12月31日;

联邦职业教育研究所的计算

2022年BIBB数据报告

与前几年参与培训的企业数量持续增加的情况相反, 在新冠疫情的第一年该数值出现了下降。与前一年相比, 2020年减少了约8000家企业(下降0.4%)。由于培训企业的数量和企业总数都有所下降, 培训企业份额^E与上年相比只略微下降了0.2个百分点, 至19.4%。虽然在新冠疫情第一年培训企业的数量大幅下降, 但培训企业的比率仅略有下降, 但还是保持在与疫情前相当的水平, 参见表A7.1-1。

与前一年相比, 即在新冠疫情开始之前, 培训率^E也保持在4.8%的水平。虽然全国受训者数量大幅下降了约1.8万人, 至约162万人(下降1.1%), 但与此同时, 需要缴纳社会保险费的雇员人数也下降了约4万人, 至3370万人, 相当于下降了0.1%, 参见表A7.1-2。

联邦地区和联邦州的企业培训参与情况

与往年一样, 在新冠疫情的第一年, 在西

德和单独各州, 企业参与职业教育的发展情况不同。在西德, 有些地方出现了明显的下降, 而在东德, 有些地方甚至出现了轻微的增长。在西德各州, 提供内部职业培训的企业数量减少了不到6200家, 约为35.8万家(下降1.7%); 所有企业的总数减少了不到3800家(下降0.2%)。因此, 西德的培训企业比率下降了0.3个百分点, 达到20.7%, 参见表A7.1-3互联网。

西德地区的培训率与前一年相比也略有下降, 为5.0%。西德地区的受训人员数量下降了1.5%, 低于140万。雇员总数下降了0.1%, 略低于2750万, 参见表A7.1-4互联网。

在东德各州, 关于企业参与培训的情况某种程度上有所不同。与西德地区的发展相比, 东德的培训企业数量略微上升了0.1%, 到2020年共有61900家培训企业, 而公司总数则下降了0.9%。

表A7.1-2：2007年、2019年和2020年德国按公司规模类别划分的雇员、受训者和培训率

企业规模类别	雇员				受训者				培训比例			
	2007	2019	2020	2019-2020	2007	2019	2020	2019-2020	2007	2019	2020	2019-2020
	完全有资格	完全有资格	完全有资格	比例：%	完全有资格	完全有资格	完全有资格	比例：%	比例：%	比例：%	比例：%	以百分点计
1至4名雇员	2,459,157	2,449,044	2,436,120	-0.5	180,883	96,773	92,351	-4.6	7.4	4.0	3.8	-0.2
5至9名雇员	2,256,110	2,544,605	2,534,755	-0.4	199,591	149,508	145,420	-2.7	8.8	5.9	5.7	-0.1
微型企业	4,715,267	4,993,649	4,970,875	-0.5	380,474	246,281	237,771	-3.5	8.1	4.9	4.8	-0.1
10至19名雇员	2,534,591	3,150,433	3,140,740	-0.3	196,531	182,990	180,709	-1.2	7.8	5.8	5.8	-0.1
20至49名雇员	3,748,393	4,831,904	4,835,658	0.1	248,470	254,628	252,272	-0.9	6.6	5.3	5.2	-0.1
小型企业	6,282,984	7,982,337	7,976,398	-0.1	445,001	437,618	432,981	-1.1	7.1	5.5	5.4	-0.1
50至99名雇员	3,241,608	4,076,344	4,061,003	-0.4	194,831	206,898	200,779	-3.0	6.0	5.1	4.9	-0.1
100至249名雇员	4,327,987	5,343,567	5,325,558	-0.3	255,781	249,831	243,156	-2.7	5.9	4.7	4.6	-0.1
中规模企业	7,569,595	9,419,911	9,386,561	-0.4	450,612	456,729	443,935	-2.8	6.0	4.8	4.7	-0.1
中小企业总数	18,567,846	22,395,897	22,333,834	-0.3	1,276,087	1,140,628	1,114,687	-2.3	6.9	5.1	5.0	-0.1
250至499名雇员	2,975,000	3,679,540	3,639,302	-1.1	183,254	159,867	157,540	-1.5	6.2	4.3	4.3	0.0
500名及以上雇员	5,922,466	7,664,687	7,727,148	0.8	314,993	334,213	344,098	3.0	5.3	4.4	4.5	0.1
大型企业	8,897,466	11,344,227	11,366,450	0.2	498,247	494,080	501,638	1.5	5.6	4.4	4.4	0.1
共计	27,465,312	33,740,124	33,700,284	-0.1	1,774,334	1,634,708	1,616,325	-1.1	6.5	4.8	4.8	0.0

资料来源：联邦就业局修订的就业统计数据，截止日期每年的12月31日；
联邦职业教育研究所的计算

2022年BIBB数据报告

因此东德的培训企业比率上升了约0.1个百分点，达到14.4%，见表A7.1-5互联网。因此西德和东德各州的公司内部培训参与度在2020年继续保持相反的发展趋势。但总体而言，东西德之间的培训参与水平仍有明显差异。西德各州每五家企业中就有一家还提供企业内职业教育，而在东德各州每七家企业中仅有一家提供。

在2020报告年度，东德地区的受训人员数量再次上升，增加了约2800人，总数达到234400人（上升1.2%），但低于前一年的水平。相比之下，需要缴纳社会保险费的雇员人数则略有下降（降低0.1%），基本保持在622万左右。东德地区的培训率总体上略有上升，达到3.8%，见表A7.1-6互联网。

对各州的培训企业比率的比较表明，在2020年报告年度，各州的公司培训参与情

况有很大的不同。在西德各州，2020年培训企业的比率略有下降，而在东德各州则略有上升，只有柏林除外。但总体而言，西德各州的培训公司总体平均比率比东德各州的平均比率高约7个百分点。

所有各州的公司数量都有所下降，其中东德各州的下降幅度高于西德各州（降低0.2%），平均降低0.9%。西德各州的培训企业数量也在下降。另一方面，在东德各州，只有柏林和萨克森-安哈尔特州的培训企业数量下降，而其他东德各州的企业数量均有增加，因而东德的培训公司比率平均上升了0.1个百分点，参见表A7.1-7互联网。

联邦各州之间在受训者的数量和受训者在劳动力中的比例方面也存在差异，参见表A7.1-8互联网。所有西德各州的受训人员数量明显下降（平均降低1.5%），而东德

各州则平均上升1.2%。雇员人数的发展相当不平衡，西德和东德各州都有上升和下降的情况。但总体而言，培训率保持相对不变。在西德各州，培训率平均略有下降，为-0.1%。在东德各州，培训率与前一年相比总体保持不变。

按公司规模类别的公司内培训参与发展情况

在2020年报告年度，培训企业数量的下降完全是由于微型企业数量的减少（降低3.2%），参见表A7.1-1。因此，新冠疫情更是增强了前几年已经变得明显的趋势，这表明培训参与的下落主要发生在微型企业。虽然微型企业的数量也同时下降了0.4%，但微型企业的企业培训率也下降了0.3个百分点。虽然在新冠疫情之前的几年里，所有其他企业规模类别的培训企业数量都有所增加，但在2020报告年度中，培训企业的数量既略微增加，又存在下降。由于这基本上是与公司整体数量的发展同步产生的，所以培训企业的比率没有大的变化。一个例外是拥有250至499名员工的大公司，其培训企业数量下降了1.4%，培训企业比率下降了0.2个百分点。

按企业规模分类的受训者人数和培训率的变化也能证明小企业部门的培训活动比其他企业规模类别的培训活动下降得更厉害。雇员不超过9人的微型企业的受训人员数量从246,000人下降到2020年的略低于238000人（降低3.5%）。2020年，中小型企业及雇员不超过499人的大企业培训的学员也比前一年少，尽管这一数据的下降不太明显。但在拥有500名及以上雇员的大型企业中，2020报告年度的受训人员数量增加了3.0%，参见表A7.1-2。与此同时，2020年所有企业规模等级的雇员数量都有所下降——但拥有20至49名雇员的企业和拥有500名及以上雇员的大型企业除外。由于微型和小型企业以及中型企业的就业和受训人员都有所下降，这里的培训率略有下降，而大型企业的培训率总体上略有上升。总体而言，这些发展反映了西德的情况。另一方面，在东德，受训人员的数量变化则有些不同。虽然微型企业的受训人数在此也有所下降，但所有其他企业规模级别的受训人数都有

增加，所以培训率总体上略有提高，参见表A7.1-3互联网到表A7.1-6互联网。

按经济部门分类的公司内部培训参与度发展情况

如果按经济领域（参见表A7.1-9互联网到表A7.1-14互联网）区分，2019年和2020年的培训企业数量和培训率的变化是相当不同的。在全国范围内，建筑业、教育和培训、护理服务和公共部门的培训企业数量和相应的培训企业比率都有所增加。相反，在新冠疫情之后，所有其他经济领域的培训企业数量都有所下降。培训企业的数量在酒店和餐饮业、研发业以及其他个人服务业下降得特别猛烈（在-5.1%和-7.7%之间）。

因此，这些经济部门的受训人员数量大幅下降（在-7.3%和-11.6%之间），而建筑业、教育和培训、护理和医疗服务以及公共部门的受训人员数量则有所增加。由于受训者人数的变化基本上与雇员人数的变化同步，所以培训率几乎没有变化。

总的来说，这些变化情况在东德和西德都是一样的，尽管也存在有地区差异。但值得注意的是，例如，东德参加培训的人数在农业/矿业和零售业部门有所增加，而在西德则有所下降。此外，东德护理和医疗服务部门的培训企业和受训人员数量的增长明显大于西德的相应领域增长。

（Sabine Mohr）

A 7.2 公司的培训授权和培训活动

自1995年以来，企业内培训行为一直是BIBB和IAB的合作重点，特别是在“企业与就业”的研究领域。这涉及到根据共同制定的指标来分析公司内的培训活动。¹⁶⁰IAB

¹⁶⁰ 参见BIBB数据报告2020，第A7.2章；BIBB数据报告2018，第A7.2章；BIBB数据报告2016，第A4.10.2章；BIBB数据报告2014，第A4.10.2章；2013年BIBB数据报告，第A4.11.2章；BIBB数据报告2012，第A4.10.2章；BIBB数据报告2011，第A4.10.1章；BIBB数据报告2010，第A5.10.3章

机构小组^E的数据可以用来说明德国有多少公司满足职业教育的法律要求，即有权提供培训，以及实际提供培训的公司的比例有多高，以及有多少培训毕业生被培训企业录用为员工（参见A10.1.1章）。这里介绍的结果的数据基础是IAB的一份专家报告，该报告讨论了这些指标和关于德国企业初始和继续培训行为的其他问题。¹⁶¹ 以下是按地区（西德/东德¹⁶²）和企业规模等级分别列出的结果；专家报告还提供了按经济部门分列的分析。

E

IAB 企业专题组

IAB机构小组是一项调查，其调查对象是BA的企业档案。它涵盖了德国境内所有至少有一名雇员需要缴纳社会保险费的企业。在此基础上，调查以企业为调查单位，即企业具体活动开展的地方单位。IAB机构小组的调查为年度调查（截止日期：6月30日），目前包括大约16000家企业；受访企业的回复率在63%至73%之间，各批次不同；其调查涵盖了多个主题。虽然每年都会收集关于培训的信息作为基本调查计划的一部分，但关于继续职业培训的信息从2007年才开始逐年收录。

以前这一主题调查为每两年进行一次；所有的数据都是基于样本数据的推断，所以实际数据可能与报告数据不一致，所以应谨慎解释说明较小的变化。此外表格中的一些单元格标有星号（*），这表明数据来源的受调查企业数量太少，无法证明数据本身的可靠性。关于数据基础的更多信息，可参见 Ellguth/Kohaut/Möller（2014）。

培训授权

如果一家企业打算从事职业培训，它必须满足这方面的法律要求。根据这一点，如果“[.....]培训设施的类型和设备都适合进行职业培训，并且受训人数与培训职位的

数量或雇用的技术工人的数量保持适当的比例[.....]”，企业就有权提供培训^E。此外，雇主（如签订培训合同）和培训师都必须在内容和结构上有资质或适合开展职业培训。企业可以自行或与其他企业联合获得培训授权，教育机构也可获得授权，以提供培训。¹⁶³

E

培训授权和培训活动

培训授权指标能够显示公司是否符合培训的法律要求。这一指标通过直接询问公司是否单独、与其他公司联合或不联合地满足职业培训的前提条件。

培训活动指标（如果有权进行培训的话）显示有权提供内职业培训的企业比例，根据不同情况的组合，该指标目前的倾向比较积极。实际比例则是在使用各种标准对公司进行调查后才进行确定的，如受训人员的数量、本培训年度新加入和离开的人数等等。（见IAB专业知识）

¹⁶¹ 您可以在<http://www.bibb.de/datareport>上查看专业知识。

¹⁶² 自2007起，柏林被完全计入东德各州，此前西柏林属于西德各州，东柏林属于东德各州。

¹⁶³ 参见BBiG第27和28条

表 A7.2-1: 2000 年至 2020 年西德、东德和联邦地区企业的培训授权 (以百分比计)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
德国西部																					
未获授权	39	44	42	39	42	40	40	40	39	40	39	40	41	43	43	44	45	45	44	44	46
联合授权	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
授权	59	54	55	58	56	57	57	57	58	58	58	57	57	55	55	55	53	52	54	54	51
Ostdeutschland																					
未获授权	49	51	49	47	51	49	50	51	48	49	48	48	47	48	48	51	50	53	51	52	53
联合授权	4	6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	6	4	4	5	5	5	6
授权	49	46	48	50	46	47	47	46	49	48	49	49	49	49	47	47	47	44	46	45	43
Bundesgebiet																					
未获授权	41	46	43	40	43	42	42	43	41	42	41	42	42	44	44	45	46	47	46	46	48
联合授权	2	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4
授权	57	52	54	56	54	55	55	55	56	56	56	56	55	54	53	53	52	51	52	52	50

培训授权: 获准提供内部职业培训的公司、获准联合提供内部职业培训的公司或未获准提供公司内部职业培训的公司在全所有公司中所占的比例。由于有多个选择, 所以此项数据之和可能超过100%。

资料来源: 2000年至2020年IAB机构小组所推断出的数据

2022年BIBB数据报告

2020年, 德国50%的企业满足了单独提供内部职业培训的法律要求, 4%的企业在培训协会中提供职业培训, 参见表A7.2-1。对一段时间的比较表明, 有权单独提供内部职业培训的企业比例略有下降。相比之下, 作为培训协会的一部分, 被授权联合提供内部职业培训的公司比例在一段时间内只有轻微的波动。不符合提供内部职业培训的法律要求的公司的比例则略有上升。培训基础, 即基本上可以提供内部职业培训的公司比例, 因此也随着时间的推移略有下降。在西德, 有权自行提供内部职业培训的公司明显多于东德(2020年: 51%: 43%)。另一方面, 在东德, 有权联合提供内部职业培训的公司比例又较高, 但完全无权提供内部职业培训的公司比例也较高。

大公司比小公司更有可能有权提供内部职业培训, 参见表A7.2-2。2020年, 所有雇员少于10人的微型公司中, 仅有41%有权自行提供内部职业培训, 但有93%的大型

公司可以做到。这种规模效应不仅体现在能够独立提供内部职业培训的公司, 也体现在联合提供培训的公司当中。对西德和东德的区分也表明, 在每个规模类别中, 西德有权提供内部职业培训的公司比例都高于东德, 参见表A7.2-3互联网。

培训活动(已授权)

这些关于培训授权的信息虽然可以证明培训基础的情况, 但无法体现企业实际参与培训的情况。为了更准确地分析和记录这类情况, 下面将引入另一个指标作为参考: 培训活动, 它反映了提供培训的公司有权提供培训的公司中的份额。为了分析培训活动^E, 我们选择了一个相当广泛的定义来做分析, 因为IAB成立小组的调查日期(6月30日)位于两个培训年份之间, 这样的选定标准能使分析更加准确。根据这一定义, 在2020年, 超过一半(56%)有权提供公司内部职业培训的企业实际上也确实提供了公司内部职业培训, 参见表A7.2-4。

随着时间的推移，可以看到近年来培训活 动略有增加。

A7

表A7.2-2: 全德国2000年至2020年按公司规模划分的培训授权情况（以百分比记）

联邦领土	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
1至9名雇员	未获授权	46	52	49	46	50	48	48	49	49	49	49	50	50	52	52	54	55	57	55	55	57
	联合授权	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
	授权	53	46	48	51	47	49	50	48	49	49	49	48	47	46	45	45	43	41	43	43	41
10至49名雇员	未获授权	30	30	29	27	27	28	29	28	25	28	26	26	26	27	28	29	30	29	29	31	31
	联合授权	4	5	0	6	5	6	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	6
	授权	68	66	67	68	69	68	68	69	71	70	71	71	70	70	69	68	68	67	68	66	65
50至499名雇员	未获授权	18	16	16	14	14	14	14	14	13	13	12	12	12	14	13	14	14	14	13	13	13
	联合授权	8	8	8	8	7	8	9	9	8	8	9	7	8	7	9	8	7	7	8	8	10
	授权	77	79	78	81	81	81	80	80	82	82	82	83	83	82	82	82	82	82	83	83	82
500+雇员	未获授权	6	4	5	4	3	3	3*	3*	4*	3	3	4*	3*	3*	4*	5*	3*	7	4*	5*	3*
	联合授权	12	11	11	10	10	11	13	11	11	9	11	8	8	9	10	10	12	9	8	9	10
	授权	88	91	88	90	91	92	91	93	92	93	91	93	94	93	92	92	92	90	92	91	93

*=少于30例（相关）

培训授权：获准提供内部职业培训的公司、获准联合提供内部职业培训的公司或未获准提供公司内部职业培训的公司在全所有公司中所占的比例。由于有多个选择，所以此项数据之和可能超过100%。

资料来源：2000年至2020年IAB机构小组所推断出的数据

表A7.2-4：2000年至2020年按公司规模划分的培训活动，西德、东德和全德国（以百分比记）。

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
德国西部																					
1至9名雇员	38	43	44	38	42	43	42	42	43	43	43	44	41	42	40	40	39	42	40	42	43
10至49名雇员	68	73	70	66	71	70	69	70	71	73	72	70	69	69	67	67	67	65	68	70	68
50至499名雇员	84	86	87	85	87	87	87	87	86	87	86	86	87	85	84	85	87	87	87	85	88
500名以上雇员	92	94	96	96	94	95	93	95	95	97	96	97	95	95	98	96	96	96	96	98	95
共计	49	54	54	49	53	54	53	54	55	55	55	56	54	55	53	53	54	55	55	56	57
德国东部																					
1至9名雇员	36	42	38	35	41	37	35	39	38	33	31	30	30	29	32	27	35	35	31	39	36
10至49名雇员	80	81	75	73	77	77	73	71	73	72	68	67	66	62	64	65	63	67	67	70	68
50至499名雇员	88	92	89	90	91	89	89	87	90	88	87	87	87	85	83	82	84	84	82	89	88
500名以上雇员	97	96	98	98	97	97	96	95	97	98	100	98	98	96	93	100	89	98	95	86	91
共计	51	55	50	47	53	50	49	51	51	48	46	44	44	43	45	43	48	49	48	54	51
联邦领土																					
1至9名雇员	38	43	43	38	42	42	41	41	42	41	41	42	38	40	38	37	38	40	39	41	42
10至49名雇员	70	74	70	67	72	71	70	70	71	72	71	69	68	68	67	67	66	65	68	70	68
50至499名雇员	84	87	87	86	88	87	87	87	87	87	86	87	87	85	84	85	87	86	86	86	88
500名以上雇员	93	94	96	96	95	95	94	95	96	97	96	97	96	95	97	97	95	96	96	96	95
共计	50	55	53	49	53	53	52	53	54	54	54	54	52	53	52	51	52	54	53	56	56

培训活动：提供培训的公司在所有有权提供培训的公司中所占的比例。

资料来源：2000年至2020年IAB机构小组所推断出的数据

在西德，在2020年有权提供公司内部职业培训的企业中，有57%的企业实际上比东德（51%）更积极地提供了公司内部职业培训。按规模分类显示，培训活动随着雇员人数的增加而增加：例如，在德国有权提供内部职业培训的雇员少于10人的微型公司中，42%在2020年提供了内部职业培训，但雇员在500人以上的大公司中有95%提供了培训。但也应该注意到，小公司没有每年提供培训也有其重要原因。

例如，在较小的公司里，公司对技术工人的需求——这是培训的一个主要原因——并非一直十分强烈，所以也不用一直提供培训。

如果除了公司的规模之外，还将地区作为一个标准来分析的话，西德和东德的差异首先体现在微型公司部分。在西德有权提供培训的微型公司中，有43%在2020年提供了培训，而在东德这一比例仅为36%。与2018年相比（40%：31%），西德和东德的企业在培训活动方面因此出现了轻微的趋同性。与2009/2010年相比，近年来，在西德和东德，在几乎所有规模等级的公司中有权提供内部职业培训的企业培训活动都出现了下降，但从2018年到2020年，培训活动也有过大幅增加，特别是对于那些拥有1至9名员工的东德企业（从31%到36%）。

（Ramona Jost，纽伦堡劳动力市场和职业研究机构）

A 7.3 公司内部培训参与—BIBB 资质认证小组成果

为了满足对合格基层员工的需求，公司内部培训对德国的公司和企业继续发挥着重要作用。然而，培训企业的数量多年来一直在下降。这种发展在新冠疫情期间继续依旧如此。到2020年底，在总共216万家有雇佣关系需要缴纳社会保险的公司中，只有41.97万家公司仍在培训青少年和年轻的成年人。这意味着，培训企业在所有公司中的比例仅为19.4%，与前一年相比再次略

有所下降（参见第A7.1章）。

本文以BIBB资质和技能发展企业小组E为基础，根据选定的指标考察2020年和2021年报告年度的公司内部培训参与情况，并根据公司结构特点进行区分。

为此，对2019/2020和2020/2021培训年选了以下指标进行分析：¹⁶⁴

- ▶ 根据BBiG/HwO要求的提供培训名额的公司比例，
- ▶ 根据BBiG/HwO要求的有新签订培训合同的公司比例，
- ▶ 根据BBiG/HwO要求的至少有一个空缺培训名额的公司比例。

E

BIBB资质和技能发展企业小组（BIBB 资质认证小组）

BIBB资质认证小组是一个年度性的重复调查小组，主要是收集德国公司内部资质认证活动的代表性纵向和横向数据。这些受调查的公司是不按比例分层的，是在从所有至少有一名雇员需要缴纳社会保险费的公司随机抽样中选出的。

公司信息是通过计算机辅助个人访谈（CAPI）和可选的互联网辅助访谈（CAWI）收集的。2020年，有超过4,000家企业参加了调查。由于新冠疫情造成的接触限制，访谈大多通过电话进行（电话CAPI）。有关BIBB资质认证小组及其计划的最新信息，请查看：www.qualifizierungspanel.de。

经济对熟练受训工人的需求

在2020/2021培训年度中，根据BBiG/HwO提供培训名额的企业比例平均为19%（参见表A7.3-1）。在2020/2021培训年度，在总共216万家企业中，只有不到五分之一的

¹⁶⁴ BIBB资质认证小组收集的指标包括各培训年度的培训名额供应、新雇员和尚空缺的培训名额数据。以培训年度2020/2021的培训名额为例，这些名额包括在2020年8月1日（或之后）被占用的培训名额。

企业为青少年提供培训名额。因此与前一年相比，这一比例没有发生变化。鉴于根据BIBB截至9月30日的调查和BA的培训市场统计数据（见BIBB2021数据报告，A1.1章）得出的关于培训市场情况的结论，表明2020年提供的企业内培训名额明显减少，但需要注意的是本文使用的指标并不表示提供的培训名额，而是表示在相应培训年度提供一个或多个培训名额的企业比例。按结构特征的区分显示，在拥有200名或以上雇员的大型企业中，提供培训名额的企业比例逐年下降（从80%降至76%），而在其他规模类别的企业中，相应的比例略有上升或保持不变。这意味着，通常提供一个以上培训名额的企业比例有所下降。

首先按经济部门E区分，可以看出制造业（28%）和建筑业（33%）的企业提供培训名额或对他们自己培训的青少年有需求的企业数量高于平均水平。在逐年的比较中，提供培训名额的公司数量的增加首先体现在建筑业、第一产业和与公司有关的服务提供者。相反，在2020/2021培训年度，制造业和贸易及维修业的相应比例都有所下降。

E

BIBB资质认证小组中的经济领域分类

- ▶ **第一产业**（农业、林业、采矿业、供能、供水、废物管理），
- ▶ **制造业**（化学和医药产品生产，电气生产，金属生产，机械生产，车辆生产，其他商品生产，如木材生产，纸生产，食品生产，纺织品生产），
- ▶ **建筑业**（建筑施工和土木工程，现场准备工作，现场安装），
- ▶ **贸易和维修业**（机动车贸易、批发和零售贸易、维修业），
- ▶ **商业相关服务业**（金融、法律和住房服务业、研究/开发业、建筑师、工程师、广告/市场研究、借工、旅行业、安保业），
- ▶ **个人服务业**（住宿、餐饮、信息、通讯、交

通、仓储、理发、其他个人服务），

- ▶ **医疗和护理服务业**（卫生、社会服务、医生诊所、家庭医生），
- ▶ **公共服务业**（公共管理、教育、教学、协会、利益代表、非营利组织）。

填补培训职位的成功经验和问题

尽管有提供培训的意愿，但培训市场上的成功率有很大差异。根据德国所有公司的总数，约有十分之一的公司为2020/2021培训年雇用了新雇员（10%），与上一年相当。只看提供培训名额的企业的话，每两个提供培训名额的企业中，只有略多于一个（52%）能够成功签订培训合同。与2019/2020培训年度相比，这一比例略有下降（54%）。同时，47%的提供培训名额的公司的培训名额未满足，这比前一年的数字（46%）略有增加。

表A7.3-1: 2020年和2021年按结构特征划分的企业内部培训参与指标 (单位: %)

企业规模分类	提供培训名额的企业 占所有企业总数的比例 (单 位: %)		有新雇员的企业 提供培训名额的企业比例 (单位: %)				有空缺培训名额的企业 提供培训名额的企业比例 (单位: %)			
	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021	2019/2020	2020/2021 ¹
	第1栏	第2栏	第3栏	第4栏	第5栏	第6栏	第7栏	第8栏	第9栏	第10栏
1至19名雇员	14	14	6	6	42	38	7	7	52	51
20至99名雇员	43	48	32	34	75	70	16	20	37	42
100至199名雇员	63	65	56	55	88	86	17	19	26	29
200名及以上雇员	80	76	74	69	92	91	18	19	23	26
经济领域										
第一产业	12	18	7	11	63	59	4	8	32	43
制造业	31	28	20	19	64	68	12	12	38	40
建筑业	31	33	15	16	48	49	18	15	58	46
贸易、维修业	22	19	12	9	54	51	10	10	47	52
商业相关的服务业	12	16	7	7	57	47	5	8	45	49
个人服务	12	13	6	6	50	47	6	6	48	49
医疗和护理服务业	21	20	10	16	48	51	10	6	47	40
公共服务业	13	14	10	9	77	62	2	5	18	34
区域单位										
西德	20	20	11	11	56	52	9	9	45	46
东德	15	16	7	8	47	52	7	8	50	47
供参考: 商会隶属关系										
工商业商会	16	17	10	9	64	55	7	9	42	51
手工业商会	28	28	12	14	44	49	16	13	55	48
工商业商会和手工业商会都是 ²	35		19		55		16		46	
其他商会总和	16	20	9	14	57	54	6	6	37	38
	19	19	10	10	54	52	8	9	46	47

共计

1 在提供培训职位的企业组内的评估中，“医疗和护理服务”领域的小型企业（1至19名员工）没有包括在内，因为相应分类下的样本数量太少。

2 由于从2021年调查批次开始，对商会会员资格的查询有了变化，不会再重复计算双重会员的比例。

数据来源：BIBB资质和技能发展企业小组，2020年和2021年调查波，截面加权和推算结果

在填补培训名额的成功率方面，各个企业组之间存在很大差异。企业规模越大，能够成功填补培训名额的企业比例就越大，而尤其是小企业的空缺培训名额比例较高。这些结论适用于2019/2020年和2020/2021年两个培训年度。然而，在新冠疫情之后，拥有20名或更多员工的企业填补培训名额的困难似乎有所增加，而拥有不超过19名员工的小企业的情况并没有恶化。

经济部门之间也有差异。根据提供培训名额的企业（第6栏和第10栏）的情况来看的确如此。制造业、第一产业和公共服务行业的公司在招聘新雇员方面比平均水平更成功。相比之下，贸易和维修业的未填补培训名额的企业比例高于平均水平（52%）。

这也适用于与工商会有关联的公司。在这些公司中，超过每两家提供培训名额的公司（51%）无法填补2020/2021培训年度提供的所有培训名额。与前一年相比，手工工业企业的相应比例略低（48%）。

总的来说，分析表明，培训职位市场的招聘困难仍然存在，并且在新冠疫情期间至少略有增加。受招聘困难影响的仍然主要是小公司，但问题似乎正在向其他公司集团蔓延。

（Sabine Mohr）

A 7.4 企业的数字化和培训 - BIBB资格认证小组的结果

近年来，技术变革导致了德国劳动力市场的深远变化（参见Weber 2017；Anbuhl 2019；Helmrich等人2016）。尽管德国的大部分公司已经将数字技术用于其工作和业务流程（参见BIBB2020数据报告，第A7.4章；Büchel等人2020；联邦统计局2022d），但数字化进程尚未完成，这一进程会导致德国劳动力市场的进一步变化和转变（参见Schneemann等人2021）。同时也可以认为，在过去的两年里，在某些领

域新冠疫情加速了数字化，而又抑制了其他领域的数字化（参见Engels 2020；Schneemann等人2021）。但要对目前尚未结束的疫情下定论为时尚早。与早先的假设相反（参见Frey/Osborne 2017），现在的技术变革不仅淘汰了一批落后的职业，而且同时又创造出了许多新的职业（参见Wolter等人2019；Schneemann等人2021）。这就要求员工适应变化，并通过继续教育等方式进一步提高素质（参见Anbuhl 2019；Weber 2017；Janssen/Leber 2020）。此外业应强调公司内部培训系统的重要性，这一系统必须不断调整，帮助毕业生为劳动力市场上不断变化的条件做好准备（参见Zinke 2019；Köhne-Finster等人2020）。

与非培训企业相比，了解培训企业目前的数字化水平和数字技术的使用情况^E，有助于评估技术变革的进一步后果。因此，在下文中，我们将仔细研究（1）培训企业和非培训企业在技术使用方面的差异，以及（2）数字化水平和公司内培训参与之间的关系。

自2016年起，BIBB资格认证小组E就设定了一个重点模块，专门询问公司对各种硬件和软件组件的使用情况。在2020年对该模块进行了彻底修订，使其符合最新技术和现状¹⁶⁵，并于2021年敲定。



BIBB 资格与技能发展小组 （BIBB资格认证小组）中衡量数字化的指标

自2011年以来，BIBB资格认证小组每年都会收集相关指标。对德国公司的重复调查收集了关于公司内部资质活动的代表性纵向数据（参见Gerhards/Mohr/Troltsch 2012；Troltsch/Mohr 2018；Troltsch/Gerhards 2018）。自2016年以来，工作世界的日益数字化已成为调查的额外重点。除此之外，还详细记录了数字技术的使用情况，以衡

¹⁶⁵ 这项修订得到了纽伦堡-埃兰根弗里德里希-亚历山大大学“社会学系，技术-工作-社会方向”Marco Blank和Sabine Pfeiffer教授的支持。

量公司的数字化水平。自2020年以来，这类问题的答案分为被问及该技术时，其是否“目前在公司使用”、“目前未在公司使用但计划购买”或“目前未在公司使用且未计划购买”。对以下技术进行了调查：

- ▶ 与为客户提供的服务具体相关的数字技术；
- ▶ 特别是与供应商和企业间联网有关的数字技术；
- ▶ 与人力资源管理有关的技术；
- ▶ 实现员工之间新形式的沟通和协作的技术；
- ▶ 支持基于项目和跨公司合作的技术；
- ▶ 与大量数据的统计、收集、存储和处理相关的数字技术；
- ▶ 用于IT安全的特殊软件和硬件；
- ▶ 数字技术，使以前单独的数字和/或自动化过程的新型网络化；
- ▶ 将人工智能和机器学习用于体力工作过程；
- ▶ 将人工智能和机器学习用于非体力工作过程；
- ▶ 新技术，使更多的个性化产品以更小的数量出现；
- ▶ 雇员身上的数字设备，即所谓的穿戴式设备；
- ▶ 自动运输的技术。

公司的技术使用状况

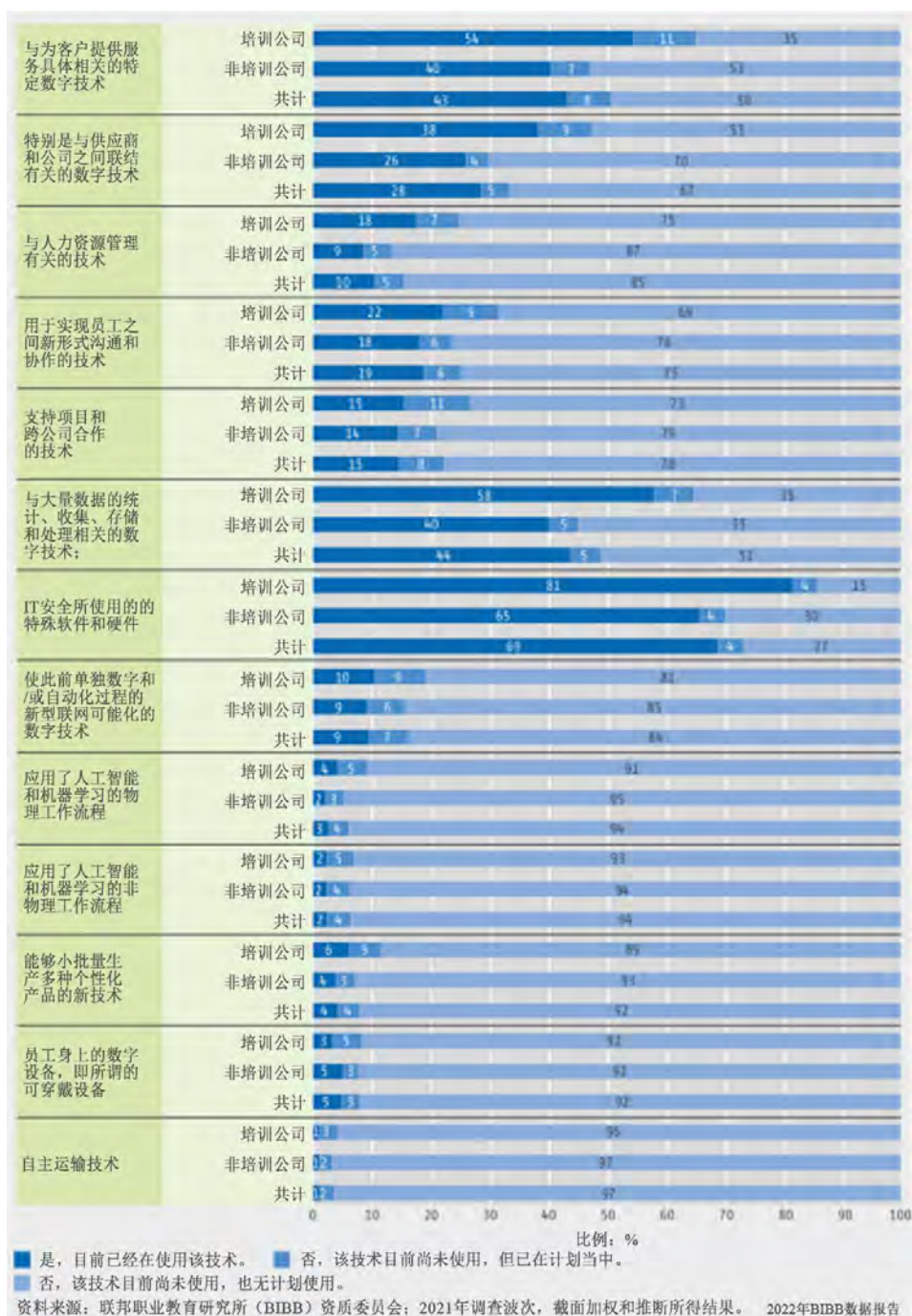
为了获得对培训企业和非培训企业数字化现状的初步数据，在调查中对公司中各种数字技术（软件和硬件）的使用、不使用

和计划使用情况进行了比较，[参见图A7.4-1](#)。该图清楚地显示，某些技术，如“用于IT安全的特殊软件和硬件”（69%）或“专门与为客户提供服务有关的数字技术”（43%）在所有公司中相对广泛被使用。而通常与当前数字化辩论相关的技术，如“人工智能和机器学习的使用”（2%和4%）或“员工身上的数字设备”（5%），则（尚）未如此广泛地普及。根据技术的不同，2%到8%的公司表示他们目前没有使用某种技术，但正计划引进这种技术。这表明这些技术有扩张的潜力。尽管如此，但对于大多数公司来说，这些技术不会在未来的规划中发挥作用。这可能是由于，例如，这些技术目前对公司来说并不经济，或者在各自公司的使用似乎没有意义。就大多数技术而言，很明显，培训企业比非培训企业更频繁地使用或计划使用它们。

在下文中，我们将看看技术在公司的使用情况，以及这在2020年和2021年之间的变化。正如前几年所显示的那样，2020年和2021年，数字技术的使用随着公司规模扩大而增加。例如，自动驾驶技术普及率的跃升是十分惊人的（在雇员超过200人的公司中占8%，在所有其他公司规模等级中占1%）。最大的跳跃——62个百分点——是在“与人力资源管理有关的技术”方面（员工超过200人的培训企业的71%：员工少于19人的公司的9%）。此外若是按公司规模等级划分，则培训企业比非培训企业更频繁地使用数字技术的现象依然存在，[参见表A7.4-1互联网](#)。

它表明，对大多数技术，如“专门与为客户提供服务有关的数字技术”、“专门与供应商和公司之间联网有关的数字技术”、“用于IT安全的特殊软件和硬件”以及“使公司之间能够进行新形式沟通和合作的技术”的需求量都微不足道。

图A7.4-1：2021年数字技术在培训企业和非培训企业的使用情况（以百分比记）



表A7.4-3：2021年按企业数字化程度和结构特征划分的企业内部培训参与指标（以百分比记）

	培训企业的比例（以百分比记）			培训率（以百分比记）		
	数字化程度低	媒介数字化	高度数字化	数字化程度低	媒介数字化	数字化程度高
1至19名雇员	12	17	14	4	5	5
20至99名雇员	43	59	51	4	7	7
100至199名雇员	61	70	77	4	6	6
200名及以上雇员	75	79	82	5	5	5
制造业，包括：	17	37	44	5	7	5
农业、林业、采矿业	5	27	52	0	5	6
制造业	21	43	64	4	7	5
建筑业	19	36	29	6	7	5
服务业，包括：	14	21	29	4	5	5
贸易和维修	17	26	46	4	5	8
商业相关的服务业	12	14	25	3	3	4
个人服务	8	18	18	3	7	3
医疗、护理服务业	25	31	28	7	7	11
公共服务、教育、教学	8	16	44	2	3	5
共计	15	24	32	4	5	5

实例：2021年，在数字化程度中等的企业中，培训企业占所有企业的比例为24%，受训人员占企业所有员工的比例为5%。

资料来源：联邦职业教育研究所（BIBB）资质委员会；2021年调查波次，截面加权和推断所得结果。

2022年BIBB数据报告

使用“新技术，使小批量的产品更加个性化”在制造部门更为普遍。此外，与人工智能、员工身上的数字设备或自动运输有关的技术并没有在所有部门都投入使用，参见表A7.4-2互联网。在一些部门，某些技术，如“员工身上的数字设备”或“使以前单独的数字和/或自动化流程实现新型联网的数字技术”，在非培训企业中使用得更多。但这些技术的使用并不广泛。

不同时期的比较表明，在2020年和2021年之间，一些技术的使用减少了，而其他技术的使用增加或保持不变。公司规模等级和部门之间的技术增加和减少的情况差别很大。这些结果可能部分是由于2020年和2021年小组调查批次中的不同结构组成（离开公司被下一年的新公司所取代）所导致。但也无法排除在整体经济中仍有某些技术的使用没有增加或甚至减少。未来的调查批次将对新出现的趋势提供更清晰的分析。

公司培训参与度和数字化程度

对技术和数字化水平的最新调查E再次表明，较高的数字化水平与较高的培训企业率有关（参见A7.1章的E）。在数字化水平较低的公司中，培训企业比率为15%，在数字化水平中等的公司中为24%，在数字化水平较高的公司中为32%，参见表A7.4-3。如果按行业或公司规模等级区分，培训企业比率与数字化水平之间的正相关关系也主要表现为：

E

2021年数字化现状

为了定量评估拥有新获得技术的公司的数字化状况，首先总结了2021年未使用的调查技术的答案选项。将这些技术进行总结，并根据部门进行分析。然后再将各个公司的价值与相应部门的平均值进行比较，并根据未加权分布进行分组。

技术使用数量最多的25%的公司被归类为“高度数字化”，而“低度数字化”类别是由行业比较中技术使用最少的25%的公司组成的。“中度数字化”类别包括所有介于两者之间的公司。

培训率（参见A7.1章的E）也遵循类似的模式。数字化水平低的公司受训人员在所有员工中的比例（4%）低于数字化水平中等和高的公司（5%）。按公司规模等级和部门进行的区分显示，数字化水平低的公司培训率总是低于数字化水平中等或高的公司。总体而言，数据显示，公司的培训参与度与其数字化水平或数字技术的使用之间存在正相关关系。

（Felix Lukowski, Myriam Baum）

A 8 青少年的教育行为

A 8.1 2021年BA/BIBB 申请人调查结果

为了获得比官方统计的培训职位申请人情况更可靠的数据，BIBB在2021年秋季与BA一起进行了BA/BIBB申请人调查^E。与2020年的特别调查一样，今年对所有BA/BIBB申请人调查中使用的问题方案进行了补充，增加了有关新冠疫情对职业选择和寻找培训职位的影响的问题。这样一来就能够对新冠疫情对这两年的申请人的职业选择和申请过程的影响进行比较分析。

166

与以前的BA/BIBB申请人调查一样，2021年的重点也将放在那些找不到培训职位和长期没有培训的风险较高的申请人群体。教育政策认为他们是重要的目标群体，在向培训过渡时需要有针对性的支持。除了具有移民和可能额外难民背景的培训名额申请者以及与联邦就业局无法获悉情况的申请者（未知的剩余申请者）之外，希望在比本培训年度更早的时间点开始培训的申请者（未安置的申请者）也属于这些在培训政策方面的重要群体。

以下是关于具有移民或难民背景的申请人（参见第A8.1.1章）、去向不明的申请人（参见第A8.1.2章）以及前几年的申请人（参见第A8.1.3章）的初步结果。参照前几年的结果，这一结果显示了所考虑的群体的发展情况。最后，第A8.1.4章介绍了一些关于申请人如何评估新冠疫情对其职业选择和求职的影响的结果。



2021年BA/BIBB 申请人调查

为了提高注册培训名额申请者的数据质量，BIBB自20世纪90年代以来一直与BA一起进行

BA/BIBB申请者调查。BA/BIBB申请人调查是一项书面的邮政采样调查，对象是那些在BA登记为培训名额申请人的年轻人。它揭示了BA的培训市场统计数据中没有反映的事实和情况（参见A1.1.3章），并提供了对教育政策很重要的目标群体的关键信息，如有移民背景的申请人的信息。

BA/BIBB的申请人调查由BIBB和BA根据BMBF的指示共同实施。从2002年到2018年，该调查每两年进行一次，但最近改为三年一次。但由于新冠疫情，为了获得新冠疫情时期的职业选择和申请过程的可靠信息，在2020年进行了一次不定期的特别调查。在常规调查的问卷中补充了关于该大传染病的问题。因此2021年的BA/BIBB申请人调查是一项常规调查，但其中的重点是再次关注新冠疫情对申请过程的影响。

抽样基于BA对安置年度2019/2020（2020年10月1日至2021年9月30日）的培训市场统计数据。只有居住在德国并在职业介绍所和与职业介绍所联合成立的就业中心（JCgE）登记的申请人被包括在内。来自地方政府管理的就业中心（JCzKT）责任辖区的申请人不被计算在内。

抽样是由就业研究所（IAB）进行的，从确定的414773名申请人中随机抽出50000人。为了能够采访到足够多的有难民背景的申请人，在抽样时略微过度考虑了这些目标群体，随机抽取了4750名难民。

被选中的50000人在2021年11月底收到了一份四页的邮寄问卷，要求他们参加调查。2021年BA/BIBB申请人调查的问卷包括每个BA/BIBB申请人调查中的标准问题（如关于当前职业情况或申请活动的问题），以及关于新冠疫情对选择职业和寻找培训地点的影响的问题。

截至2021年1月底，有7550名申请人参加了这项研究（调整后的回复率：16%）。然后根据性别、正式登记的去向、居住地区和难民背景对这些数据进行加权。没有任何加权特征的人不计入统计数据。总共有7204人的数据被纳入分析。

关于2021年BA/BIBB申请人调查的更多信息可参见<https://www.bibb.de/de/146080.php>。

A 8.1.1 有移民和难民背景的申请人 群体

¹⁶⁶ 2021年问题报告中的表述调整和补充导致某些地方的可比性有限。

由于难民融入职业培训的高度重要性，不仅是具有移民背景的培训名额申请者整体，而且那些具有难民背景的申请者的子群体也是核心教育政策的目标群体。出于这个原因，自2016年以来，BA一直在收集关于来自第三国的申请人是否有难民背景的数据（“有难民移民背景的人群”）作为其培训报告的一部分^E。



有移民背景（和难民背景）的申请人

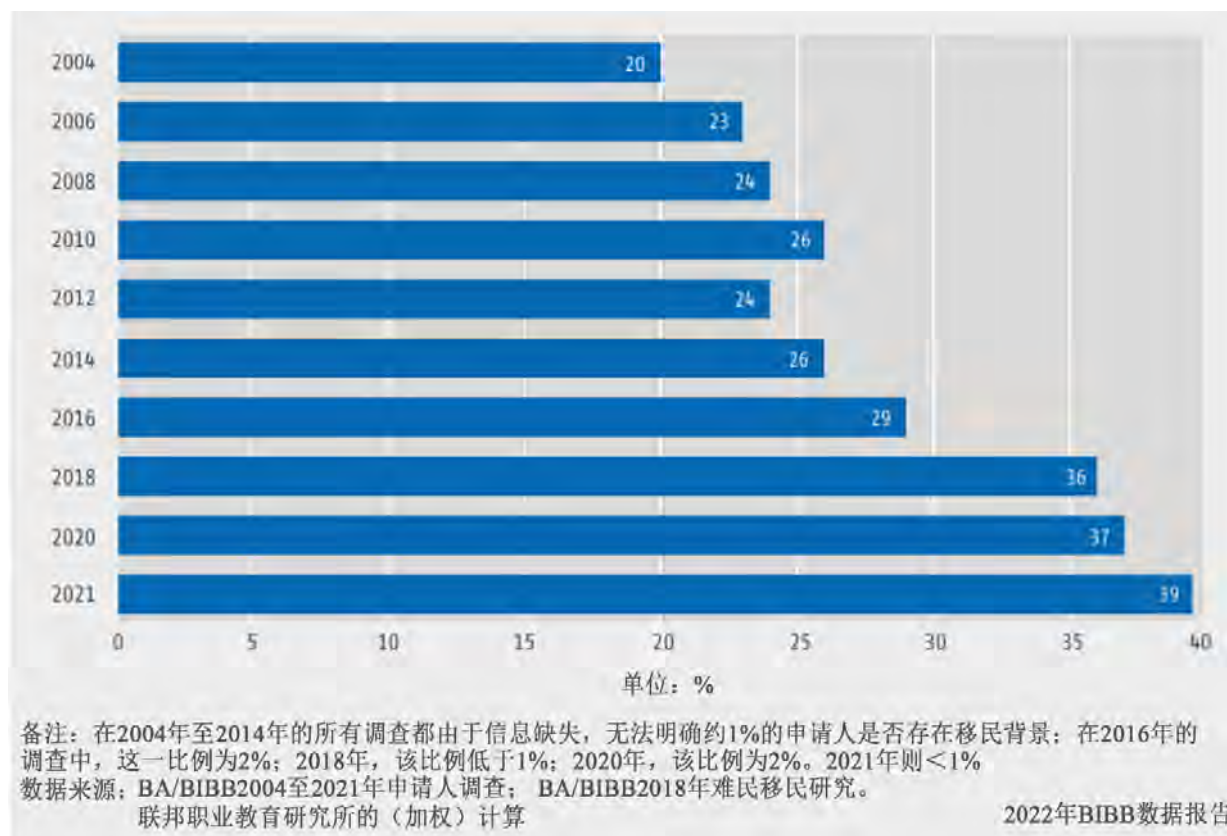
自2016年以来，BA一直在收集数据以了解来自第三国的申请人是否有难民背景，并将其作为其培训报告的一部分（有难民移民背景的人群）（见第A12.2.2章）。有**难民背景**的申请人是指在BA的培训市场统计中被赋予“有难民移民背景”这一特征的人。这一特征的决定性因素是申请人的国籍和居留身份。持有居留证（庇护法第55条）、难民居留证（居留法第22-26条）或容忍居留证（居留法第60a条）的第三国的外国

人均属于有难民移民背景的申请人。

虽然有难民背景的申请人已经可以根据培训市场的统计数据中被识别出来，但无法根据培训市场的统计数据识别没有难民背景的移民。

对于在2021年BA/BIBB申请人调查中接受采访的没有难民移民背景的人，其**移民背景**是被间接定义的。出生在德国，只有德国国籍，并且只学习了德语作为母语的申请人被认为**没有移民背景**。所有其他人都被认为有移民背景。但根据这一定义，一些申请人的移民背景都是不成立的。这一定义适用于在德国出生、拥有唯一德国公民身份和唯一德国母语、但其父母是移民的申请人。在这种情况下，需要提供年轻人的父母信息，以确定他们的移民背景。然而出于数据保护的原因，BA/BIBB申请人调查中可能不会收集申请人父母的信息。

然而，对于有移民背景但没有难民背景的申请人来说，情况则有所不同。虽然培训市场的统计数据显示了非德国

图A8.1.1-1：2004年至2021年有移民背景的申请人在所有申请人中的比例¹（单位：%）

国籍的申请人，但没有关于具有德国国籍和移民背景的申请人的信息。因此，在BA/BIBB申请人调查中，移民背景是根据受访者的自我报告记录的。¹⁶⁷为了将他们与有难民背景的申请人区分开来，下文将他们称为有移民背景但无难民背景的申请人。**E**如果同时涉及两个群体（有难民背景的申请人和有移民背景但没有难民背景的申请人），则使用“有移民背景的人”一词。

对2021年BA/BIBB申请人调查的评估显示，在2021年报告年度，大约三分之一（33%）的申请人有移民背景，但没有难民背景。还有7%是有难民背景的申请人。¹⁶⁸因此，约有39%的申请人总体上有移民背景。这

意味着，与2018年和2020年相比，具有移民背景的申请者比例仅略有增加，此前由于难民移民数量较多，该比例在2016年至2018年大幅上升，[参见图A8.1.1-1](#)。

在报告年份2021年，有移民背景但无难民背景的申请人中，女性比例（42%）略高于无移民背景的申请人（37%），[参见表A8.1.1-1](#)。由于难民的人口结构，这一群体的女性比例（27%）则要低得多。但与2018年（15%）¹⁶⁹和2020年（24%）相比，难民中的女性比例已经是二次上升了。

¹⁶⁷ 尽管自2012年以来，作为培训安置过程的一部分，已经收集了注册申请人的移民身份信息，但由于BA的收集问题，尚未将这一数据作为培训市场统计数据的一部分进行报告。

¹⁶⁸ 2021年BA/BIBB申请人调查中的难民比例为7%，与培训市场报告中相同（参见Schuß等人，2021，表A6）。

¹⁶⁹ 关于2018年申请人的信息，参见BIBB数据报告2019，第A8.1章。

表 A8.1.1-1: 报告年度 2021 按移民和难民背景分类的申请人特征 (单位: %)

特征	无移民背景的申请人	有移民背景 (不含难民背景) 的申请人	有难民背景的申请人
	比例: %	比例: %	比例: %
性别			
男性	63	58	73
女性	37	42	27
年龄			
16岁及以下	21	15	5
17岁	23	18	8
18岁	15	16	13
19至20岁	22	25	19
21岁及以上	20	25	55
缺少数据	<1	<1	1
旧申请人			
旧申请人	26	28	26
首次申请人	69	63	62
无法分类	5	9	13
最高的学校毕业证书			
(尚) 无学位	4	4	11
普通中学学历	26	32	41
中级学历	51	45	29
(技术) 大学入学资格	19	18	12
无法分类或缺少数据 ¹	<1	2	7
总计²	100	100	100

1 包括不清楚德国是否承认的外国学位, 以及不清楚是德国还是外国的学位。

2 由于四舍五入所导致的误差, 所有百分比的总和并不一定等于100%。

数据来源: 2021年BA/BIBB申请人调查; 联邦职业培训研究所(加权)计算

2022年BIBB数据报告

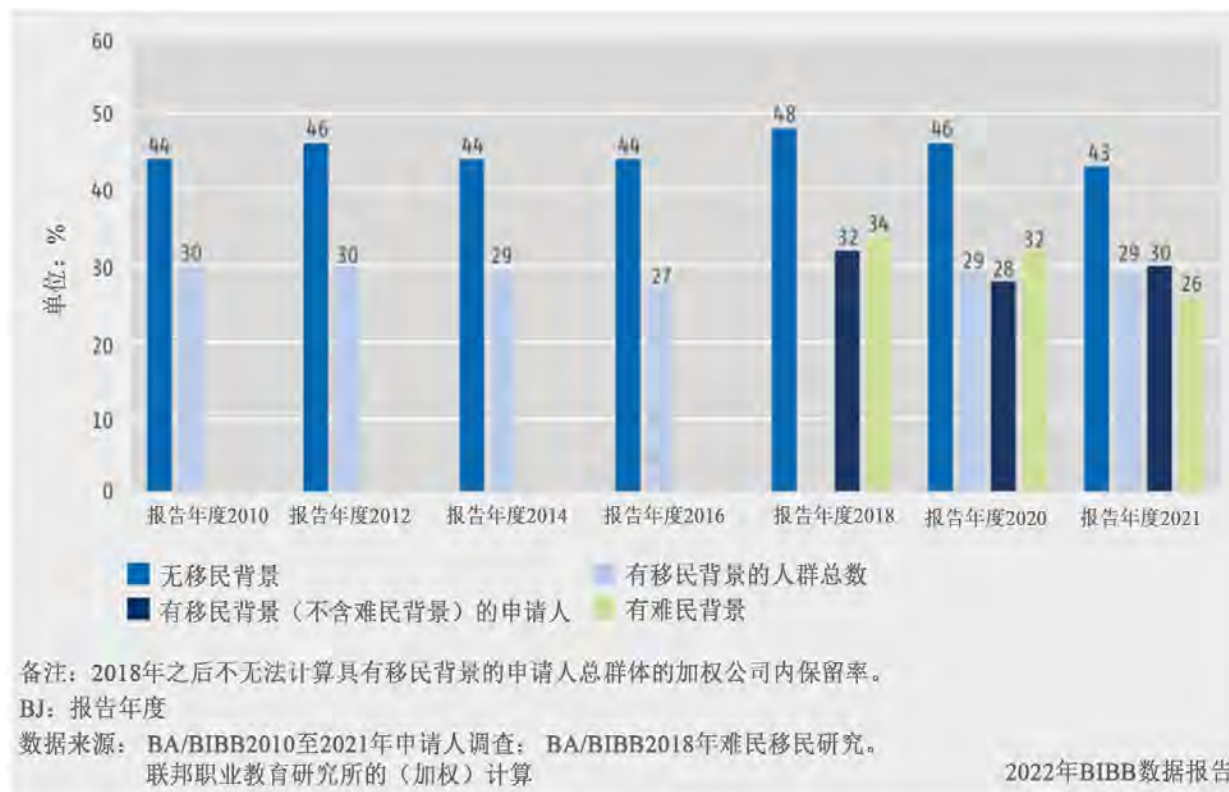
与2020年一样, 2021年三个群体在年龄结构方面也存在明显差异: 首先, 有难民背景的申请人人群中21岁及以上的人的比例(55%)大大高于两个对比群体(无移民背景的申请人: 20%, 有移民背景但无难民背景的申请人: 25%)。

关于前几年未安置的申请人的比例, 各组之间不再有任何相关的差异; 有移民背景但无难民背景的申请人的比例仅略高于平均水平(28%)。但在这一群体当中(9%), 特别是在有难民背景的申请人当中(13%), 无法进行分配的比例更高。就有移民背景(但没有难民背景)的人而

言, 与没有移民背景的申请人相比, 较大的年龄也就对应着较高的大龄申请人比例, 从而也证明了其相对更困难的过渡方案(参见Beicht 2015; Beicht/Walden 2019)。前几年未被安置的申请人比例很高, 这也表明难民更加难以获得培训(参见Eberhard/Schuß 2021)。虽然这一群体较大的年龄也是由于整个难民群体的人口结构所致。

就学历而言, 有难民背景的申请人比有移民背景但没有难民背景的申请人(4%)和没有移民背景的申请人(4%)更有可能没有任何学历(11%)。

图A8.1.1-2：报告年度2010至2021按移民和难民背景分类的公司内职业培训申请人的保留率（单位：%）。



但这一结果可能还需进一步予以确认，因为该学历仅指所缺失的德国学历，而难民的学历可能仍在认证过程中。

但总体上也发现，有难民背景的青少年（41%）比有移民背景的人（32%）和没有移民背景的人（26%）更少拥有中学学历。有难民背景的人比其他两个群体更不可能拥有（专业）中级学校毕业证书或高等教育入学资格。

在调查时，43%没有移民背景的申请人正在按照BBiG/HwO的规定接受公司内部职业培训。有移民背景的申请人的相应百分比比较低（有移民背景但无难民背景：30%；有难民背景：26%）。与2018年新冠疫情前的最后一次调查相比，这三个群体在公司的保留率都有所下降。在2020年和2021年之间，有移民背景但没有难民背景的申请人的比率再次从28%略微上升到30%。但对于有难民背景的人，这一比例从32%下降到26%，对于没有移民背景的人，则从46%略微下降到43%，参见图A8.1.1-2。

如果延长观察期，对于没有移民背景的申请人来说，他们在2020年的安置率至少和2010年至2016年一样高，甚至更高。但对于有移民背景的人来说，总体则不然。

对于那些仍在接受也能获得完全合格（职业）资格的培训形式的人来说，与2020年相比，2021年可以看到以下变化：

申请参加外部职业培训的比例在所有三个群体中都略有下降，而参加学校职业系统¹⁷⁰或BBiG/HwO以外的其他职业培训的比例在所有三个群体中都上升了约2个百分点，分别为6%和7%，参见表A8.1.1-2。

¹⁷⁰ 这指的是BBiG/HwO规定之外的职业培训，即其他联邦或州规定下的规定的职业培训。

表A8.1.1-2：报告年度2020和2021按移民和难民背景划分的申请人在调查时的去向（单位：%）

目前去向	2021			2020		
	无移民背景 的申请人	有移民背景 但没有难民 背景的申请人	有难民背景 的申请人	无移民背景 的申请人	有移民背景 但没有难民 背景的申请人	有难民背景 的申请人
	比例：%	比例：%	比例：%	比例：%	比例：%	比例：%
BBiG/HwO职业的公司内培训	43	30	26	46	28	32
公司外/学校的BBiG/HwO职业培训 ¹	4	3	3	5	4	5
学校职业培训，其他职业培训	7	6	6	5	4	4
大学学习	3	3	<1	4	3	1
普通教育学校	5	7	8	5	8	8
职业学校（部分资质）	8	10	7	7	11	7
校内的BVJ、BEJ、BOJ和BGJ ²	2	2	2	2	2	3
职业准备措施（BvB）	3	4	5	3	5	4
公司内入门培训（EQ）	<1	<1	1	1	1	1
实习生	1	1	2	1	1	1
非盈利、社会服务（如志愿服务、志愿兵役）	3	3	1	3	2	1
工作（超过450欧元需缴纳社会保险费）	5	7	10	3	7	10
打工	3	4	3	3	4	2
失业或寻找工作，未就业	10	13	12	9	16	14
其他（例如，出于家中的私人原因，为难民开设语言课程） ³	2	5	11	1	2	5
未说明	1	1	2	1	2	3
共计⁴	100	100	100	100	100	100

1包括无法明确辨认的培训形式的情况。

2BVJ：职业准备年；BEJ职业开端年；BOJ：职业定位年；BGJ：职业基本培训年

3其他安置比例在难民中较高，因为在调查时，他们中的许多人正在参加融合或语言课程。

4由于数据缺失和四舍五入的不准确性，各个百分比的总和并不总是正好是100%。

资料来源：2021年BA/BIBB申请人调查；2020年BA/BIBB申请人调查。

联邦职业教育研究所的（加权）计算

2022年BIBB数据报告

在没有移民背景的申请人中，共有约57%的人参加了可获得完全合格（职业）资格的培训形式（根据BBiG/HwO规定的公司内部或外部培训、BBiG/HwO以外的培训、大学学习）。在有移民背景但没有难民背景的受访者（42%）和有难民背景的受访者（36%）中，这些比例仍然明显较低。

公司内部培训中较低的保留率导致了这一情况。

另外值得注意的是，许多有难民背景的人仍然未包含在其中。这主要是由于“其他”选项也包括了参加语言课程，许多难民在调查时正在（仍然）参加语言课程。

与2020年相比，仍然没有完全职业资格的人数只有微小的变化。虽然2020年比2018年有更多的人失业或重新求职，但没有移民背景的人的比例只略有上升，有移民背景但没有难民背景的申请人的比例又略有下降，为13%（2020年：16%），其中难民的比例为12%（2020年：14%）

2018年，4%的有难民背景的受访者完成了入门培训（EQ），2020年和2021年，入门培训在这个群体中不再发挥特殊作用，这一比例下降到了仅为1%。这种下降可能对获得公司内部培训产生负面影响，因为EQ可以大大增加难民获得公司内部培训职位的机会（参见Eberhard/Schuß 2021）。

A 8.1.2 剩余官方未知情况的申请人 群体

在2021报告年度，在职业介绍所和就业中心登记的联合帮持下，有17%（2020年为18%）的培训职位申请人的安置工作被终止，因为他们没有进行报告，因此两方都放弃了对他们寻找培训职位的进一步支持（参见A1.1.3章）。根据BA的培训市场统计，他们因此在报告年度末被归类为未知的申请人。所以与2020年相比，未知申请人的比例只下降了一个百分点。在2018年（新冠疫情之前），这一比例也是17%。这可能表明，尽管在新冠疫情中存在种种限制，但青少年并没有比平时更多地与联邦就业局断绝联系。

截至2021年底，在2021年报告年度，约有8%的官方未知申请人正在接受符合BBiG/HwO规定的公司内职业培训，1%正在接受BBiG/HwO规定外的公司外或全日制学校职业培训，3%正在接受校内职业系统的培训或BBiG/HwO规定以外的其他形式的培训，3%正在大学学习，参见表A8.1.2-1。总的来说，只有15%的未知申请人参加了完全资格的课程。在调查时，

58%的已知申请人正在参加一个完全资格的培训计划。

在登记为未知的申请人中，有5%在调查时就读于普通学校。约12%的人正在接受部分合格的教育课程或部分合格的措施（部分合格的职业学校、专门的高中、校内职业准备年或类似的、职业准备措施、入门资格、实习）。已知去向的申请人在普通学校（6%）或部分资格学校就读的可能性略高（约15%）。

在官方未知的申请人中，12%的人从事有报酬的工作（超过450欧元，需缴纳社会保险费），另外8%的人有工作。32%的人失业，正在寻找工作或没有工作，10%的人有其他类型的安置，例如出于私人原因留在家里。所以这些相当不利的保留形式在他们中的比例大大高于已知保留的申请人。其中，5%的人有工作，还有2%的人打零工。只有7%的人是完全失业的，还有3%的人有其他类型的安置。

在正式的未知申请人中，难民的比例高于已知申请人群体（9%：6%），参见表A8.1.2-2。有移民背景但没有难民背景的申请人也比没有移民背景的人更容易成为未知人群（41%：31%）。这种趋势早在2020年和2018年已经非常明显：在仍然是官方未知的申请人中，前几年未被安排的申请人，即前几年已经申请过公司内职业培训的申请人所占比例相对较高，为38%，与2020年相比也再次增加（2020：36%）。特别是那些前几年未被安置的申请者，如果他们在两年多前已经寻求开始职业培训，则还是会仍然未知的申请者中占更大比例，为10%（仍然已知的申请者：5%）。这可能表明，当人们长时间寻找培训职位的话，向就业机构或就业中心汇报的意愿就会明显下降。在那些仍然官方未知的申请者中，大部分是初中或以下学历的青少年（34%）。但在具有高等教育入学资格的人中，这一比例几乎没有任何差异。

表A8.1.2-1: 报告年度2021和2020官方未知的剩余和已知的剩余申请人在调查时的去向(单位: %)。

目前去向	2021		2020	
	官方未知的剩余申请人	已知去向的申请人	官方未知的剩余申请人	已知去向的申请人
	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %
BBiG/HwO职业的公司内培训	8	44	9	46
公司外/学校的BBiG/HwO职业培训 ¹	1	4	1	5
学校职业的培训, 其他职业培训 ²	3	7	3	5
大学学习	3	3	4	4
普通教育学校	5	6	5	6
职业学校(部分资质)	5	9	7	9
校内的BVJ、BEJ、BOJ和BGJ3	2	2	1	3
职业准备措施(BvB)	4	3	5	3
公司内入门培训(EQ)	<1	<1	1	1
实习生	1	1	2	1
非盈利、社会服务(如志愿服务、志愿兵役)。	3	3	3	3
有工作(超过450欧元, 需缴纳社会保险)。	12	5	8	4
打工	8	2	7	3
失业, 求职, 没有工作	32	7	37	6
其他(例如, 出于家中的私人原因, 为难民开设语言课程) ³	10	3	6	1
未说明	2	<1	1	1
共计⁴	100	100	100	100

1 包括无法明确辨别的培训形式的情况。

2 包括无法明确确定培训形式(根据BBiG/HwO或BBiG/HwO规定以外)的情况。

3 BVJ: 职业准备年; BEJ: 职业开端年; BOJ: 职业定位年; BGJ: 职业基本培训年

4由于数据缺失和四舍五入导致的误差, 各项百分比的总和并不一定为100%。

资料来源: 2021年BA/BIBB申请人调查; 2020年BA/BIBB申请人调查。

联邦职业教育研究所的(加权)计算

2022年BIBB数据报告

A 8.1.3 老申请人组

根据BA的培训市场统计数据, 在报告年度2021, 较早离校的申请人在职业中介所和就业中心登记的所有申请人中的比例为46.9%(参见A1.1.3章)。但BA的统计数据并没有显示前几年离开学校, 因此而经常被称为“老申请人”的申请人之前是否真正申请了培训名额。相比之下, 通过BA/BIBB对申请人的调查数据则可以对比前

几年未被录取的申请人进行明确的划分。这里使用的是以下定义: 前几年的未安置申请人是指“所有表示自己曾申请过早于各自当前培训年开始的培训名额的人”(参见Ulrich/Krekel 2007; 参见A1.1.3章)。因此BA/BIBB对申请人的调查数据不仅记录了申请人过去是否已经申请过公司内部培训名额, 而且还记录了他们第一次开始寻求培训是在哪个培训年度。

表A8.1.2-2: 报告年份2021官方未知的剩余和已知的剩余申请人的特征 (单位: %)

特征	2021	
	官方未知的剩余申请人	已知去向的申请人
	比例: %	比例: %
性别		
男性	63	62
女性	37	38
旧申请人		
首次申请人	62	74
老申请人 ¹	38	26
其中:		
去年	18	15
前年	8	6
更早	10	5
不清楚具体年份的老申请人	1	<1
移民及难民背景		
无移民背景	50	63
有移民背景的人群总数	50	37
其中:		
有移民背景 (不含难民背景) 的申请人	41	31
有难民背景	9	6
不清楚是否有移民背景, 但没有难民背景	0	<1
最高的学校毕业证书		
(尚) 无学位	5	4
普通中学学历	34	28
中级学历	40	49
(技术) 大学入学资格	17	18
无法分类或缺少数据 ²	3	1
总计³	100	100

1 不包括那些无法确定是首次申请还是旧申请者的人。

2 包括不清楚德国是否承认的外国学位, 以及不清楚是德国还是外国的学位。

3 由于数据缺失和四舍五入导致的误差, 各项百分比的总和并不一定为100%。

数据来源: 2021年BA/BIBB申请人调查; 联邦职业培训研究所 (加权) 计算

2022年BIBB数据报告

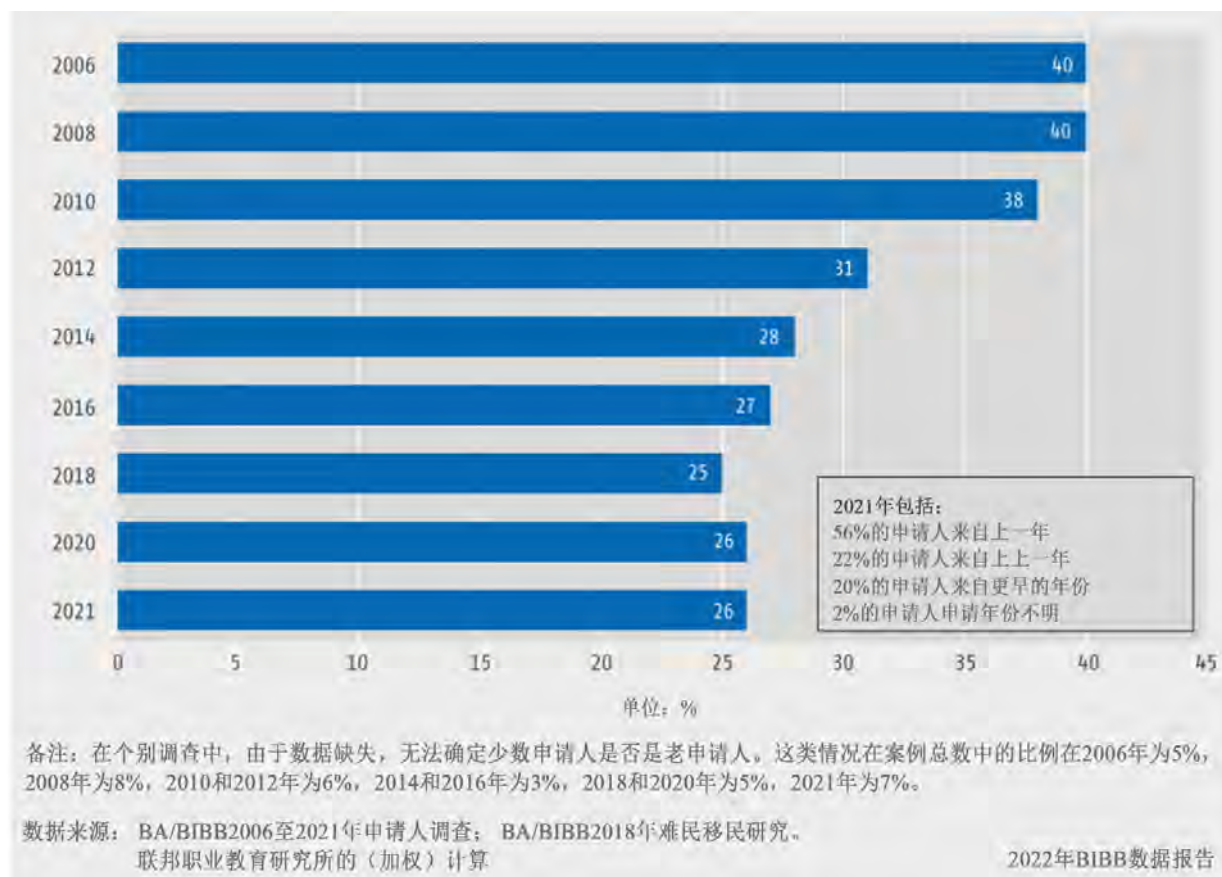
根据2021年BA/BIBB申请人调查的数据, 在2021年报告年度, 往年未被安排的申请人在所有培训名额申请人中的比例被确定为26%。¹⁷¹这意味着与2020年相比, 前几年的未安置申请人的比例保持不变, 因此

仍低于2006至2016年的未安置申请人的比例, 参见图A8.1.3-1。

在报告年度2021, 超过一半的往年的老申请人 (56%) 是在去年才首次申请公司内的职业培训, 22%的人打算在前年就开始培训, 另外20%的人则是在更早的年份首次申请了培训名额。¹⁷²

¹⁷¹ 对于接受调查的约7%的培训名额申请人, 由于缺乏数据, 无法确定他们是否是老申请人。因而可能稍微低估了往年的老申请人的实际占比。如同前几年的评估一样, 这些无法分类的案例不计入2021年对老申请人的进一步评估。

¹⁷² 对于1%的老申请人, 由于数据缺失, 无法确定他们是在哪一年第一次申请培训名额的。

图 A8.1.3-1：2006 年至2021年老申请人在所有申请人中的比例变化¹（单位：%）

在2021年报告年度，往年未安置的申请者群体中的男性比例（61%）与首次申请者群体中的男性比例（62%）相近，即在2021年首次申请培训的人，参见表A8.1.3-1。往年未安置的申请者群体的平均年龄自然高于首次申请的群体。有移民背景的青少年（参见A8.1.1章）在老申请者中的比例（41%）仅比首次申请者（39%）略高。两组申请者的学历水平有部分显著不同：与首次申请者相比，往年的申请者拥有中学学历的可能性较小（44%：48%），但拥有高等教育入学资格的可能性较大（24%：16%）。这可以解释为拥有中级学历的申请人在前几年未被录取的情况下，相对来说可能已经获得了更高的学历，例如通过在专业高级中学或高级商业学校就读。

在调查时，2021年报告年度前几年未被安置的申请人中，有36%正在按照BBiG/HwO的规定接受公司内部职业培训。首次申请者的这一比例为40%，参见表A8.1.3-2。2020年，留在公司职业培训中的首次申请者也多于前几年的未安置申请者（42%：34%）。尽管往年未被安置的申请者群体和首次申请者在公司职业培训中的保留率方面继续存在差异，但与2020年相比，往年未被安置的申请者中成功进入公司职业培训的比例更大（36%；2020年：34%），而首次申请者进入公司职业培训的比例则略有下降（40%对2020年的42%）。

表A8.1.3-1: 报告年度2021老申请人和首次申请人的特征 (单位: %)

特征	旧申请人				初次申请者 比例: %
	共计 比例: %	首次申请:			
		去年 比例: %	在上一年中 比例: %	更早 比例: %	
		比例: %	比例: %	比例: %	
性别					
男性	61	60	66	57	62
女性	39	40	34	43	38
年龄					
16岁及以下	3	4	<1	0	23
17岁	9	15	5	<1	24
18岁	14	20	10	3	15
19至20岁	31	32	40	21	20
21岁及以上	42	30	44	74	17
缺少数据	<1	0	<1	<1	<1
移民及难民背景					
无移民背景	59	57	58	65	61
有移民背景的人群总数	41	43	42	35	39
其中:					
有移民背景(不含难民背景)的申请人	35	37	32	31	32
有难民背景	6	5	10	4	7
不清楚是否有移民背景, 但没有难民背景	0	<1	0	<1	0
最高的学校毕业证书					
无(公认的)学位	2	2	2	1	5
普通中学学历	28	27	30	28	29
中级学历	44	45	41	47	48
(技术)大学入学资格	24	24	24	22	16
无法分类或缺少数据 ¹	2	2	3	2	1
总计²	100	100	100	100	100

1包括不清楚德国是否承认的外国学位, 以及不清楚是德国还是外国的学位。

2 由于四舍五入所导致的误差, 所有百分比的总和并不一定等于100%。

数据来源: 2021年BA/BIBB申请人调查; 联邦职业培训研究所(加权)计算

2022年BIBB数据报告

在调查时, 首次申请者比老申请者(2%和6%)更经常身处普通教育(7%)或(部分合格的)职业学校(10%)。另一方面, 在2021报告年度, 前几年未被安置的申请人比2021年首次尝试寻找培训名额的人(分别为9%、4%和3%)更经常失业、

找工作(17%)或从事有报酬的工作或兼职工作(分别为10%和5%)。在两年多以前首次申请工作的人中, 失业或寻求就业的比例特别高: 2021年, 他们中超过四分之一的人失业或寻求就业。在上一年, 这一数字是24%, 而在2018年只有14%。

表A8.1.3-2: 报告年度2021和2020的老申请人和首次申请人在调查时的去向(单位: %)

目前去向	2021					2020				
	旧申请人				首次申请人	旧申请人				首次申请人
	总数	其中:				总数	其中:			
		去年	前年	更早	去年		前年	更早		
比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	比例: %	
BBiG/HwO职业的公司内培训	36	41	36	26	40	34	39	29	28	42
公司外/校内BBiG/HwO职业培训 ¹	3	2	3	5	3	7	6	7	10	4
学校职业的培训, 其他职业培训 ²	6	8	6	4	7	4	4	5	3	5
大学学习	3	3	3	2	2	4	4	4	5	4
普通教育学校	2	3	<1	<1	7	2	2	1	1	7
职业学校(部分资质)	5	7	4	1	9	5	6	4	<1	10
校内BVJ、BEJ、BOJ以及BGJ ³	<1	<1	1	0	3	1	1	1	0	3
职业准备措施(BvB)	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3
公司内入门培训(EQ)	<1	<1	0	<1	<1	<1	1	<1	<1	1
实习生	1	1	1	<1	1	1	1	2	0	1
非盈利、社会服务(如志愿服务、志愿兵服务)。	2	2	2	2	3	2	3	1	1	3
有工作(超过450欧元, 需缴纳社会保险)	10	6	11	17	4	9	6	10	15	3
打工	5	5	5	6	3	6	6	7	4	2
失业, 没有工作	17	14	15	28	9	19	15	23	24	9
其他(例如, 出于家中的私人原因, 为难民开设语言课程) ³	4	3	7	4	3	2	1	2	5	1
未说明	<1	1	<1	<1	1	1	1	1	1	1
共计⁴	100	100	100	100	98	100	100	100	100	100

1 包括无法明确辨别的培训形式的情况。

2 包括无法明确确定培训形式(根据BBiG/HwO或BBiG/HwO规定以外)的情况。

3 BVJ: 职业准备年; BEJ: 职业开端年; BOJ: 职业定位年; BGJ: 职业基本培训年

4 由于数据缺失和四舍五入导致的误差, 各项百分比的总和并不一定为100%

资料来源: 2021年BA/BIBB申请人调查; 2020年BA/BIBB申请人调查;

联邦职业教育研究所的(加权)计算

2022年BIBB数据报告

A 8.1.4 新冠疫情对职业定位和寻找培训名额的影响

对2020年申请人调查的分析表明, 约有三分之一的受访申请人报告了由于新冠疫情导致的负面申请经历(例如无法实习)。这种负面的经历增加了青少年在寻找培训职位的过程中经历情绪压力的风险(参见Eberhard等人2021年a)。

因此作为2021年BA/BIBB申请人调查的一部分, 一些申请人被更明确地问到, 新冠疫情在多大程度上影响了他们的职业定位、职业选择和培训职位的寻找。在本章中, 我们对这组问题中的四个选定项目进行了评估, 这些项目涉及到感知的(情感)负

担。

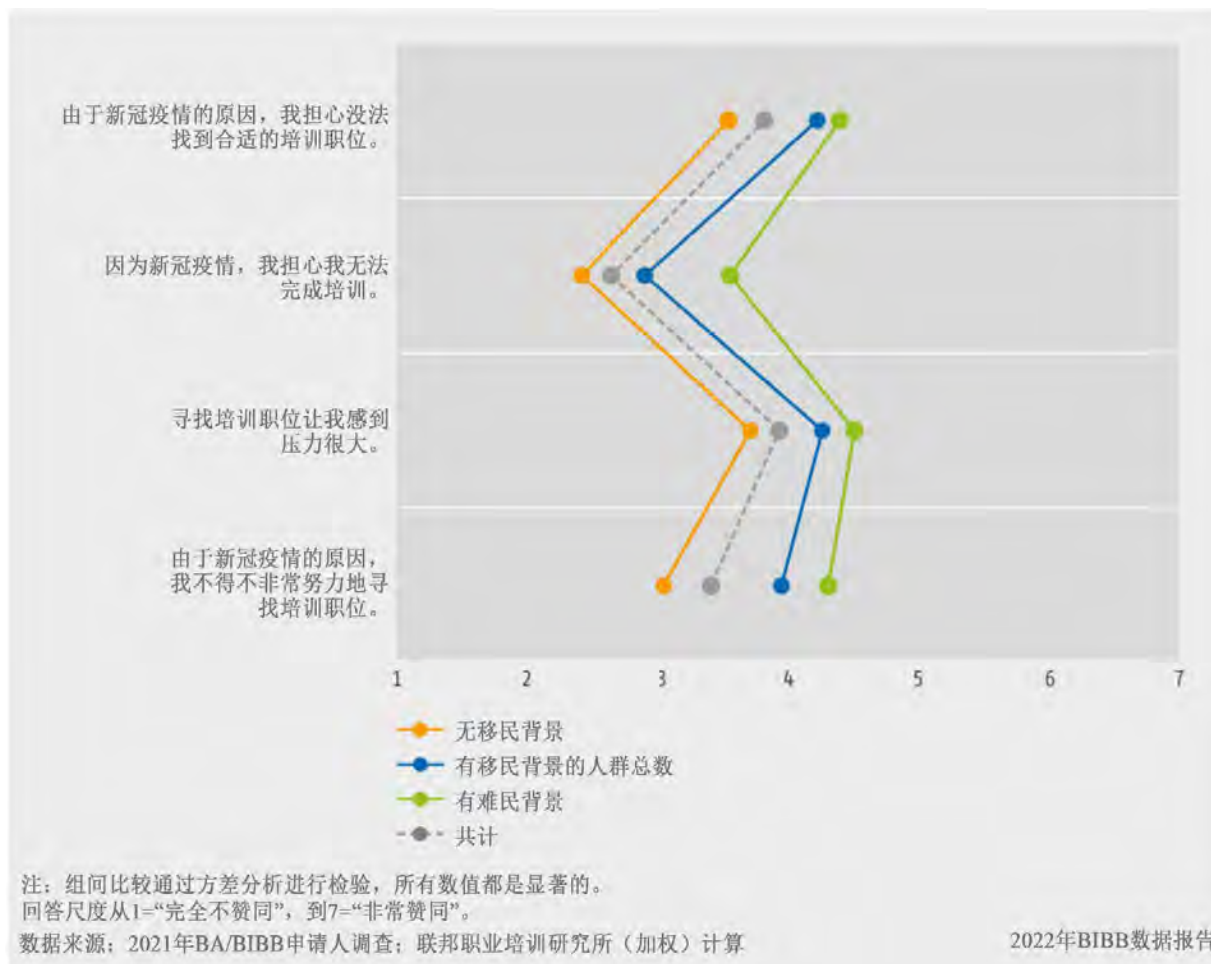
介绍性问题是：“在新冠疫情期间，你是如何进行你的职业选择和申请的？你在多大程度上同意以下说法？”量表的范围从1=“完全不同意”到7=“非常同意”。各个项目的小组平均数被用于第一次初步评估。

关于申请人是否害怕因为新冠疫情而找不到合适的工作的问题，参与调查者的回答

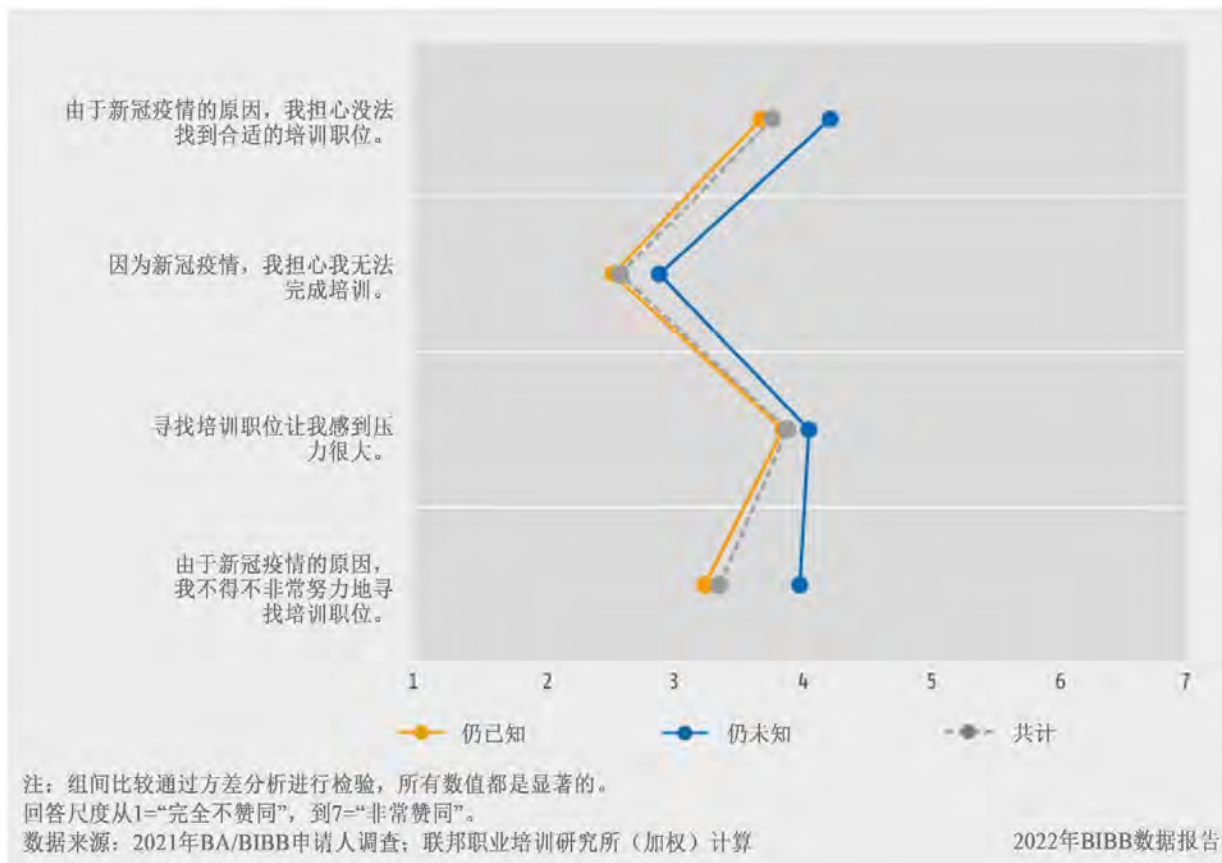
是3.8，相关比例约为43%的培训职位申请人对这一说法表示有点同意到非常同意。

另一方面，对于申请人是否担心他们会因为新冠疫情而无法完成培训的问题，平均同意率只有2.6，因此倾向于否定答案。52%的受访申请人“完全不同意”这一说法，只有10%“非常同意”。

图A8.1.4-1：有移民和难民背景的申请者群体：“在新冠疫情期间，你是如何进行你的职业选择和申请的？你在多大程度上同意以下说法？”（均值）



图A8.1.4-2：官方未知的剩余申请者群体：“在新冠疫情期间，你是如何进行你的职业选择和申请的？你在多大程度上同意以下说法？”（均值）



在寻找培训职位时，参与者是否感到压力（因为新冠疫情）这一问题的同意程度最高。平均吻合度为3.9，按上述尺度衡量，该值几乎正好处于完全不同意和非常同意之间。在这里，只有25%的人表示，找工作给他们带来了“完全没有”的压力，21%的人感到“非常”有压力。

关于是否因为新冠疫情而不得不为寻找培训岗位做出巨大努力的问题，从量表上看也不是很消极。这里的平均同意率为3.4，因此排在量表的中下段，这意味着同意程度不高。然而，18%的受访申请人完全同意这一说法。

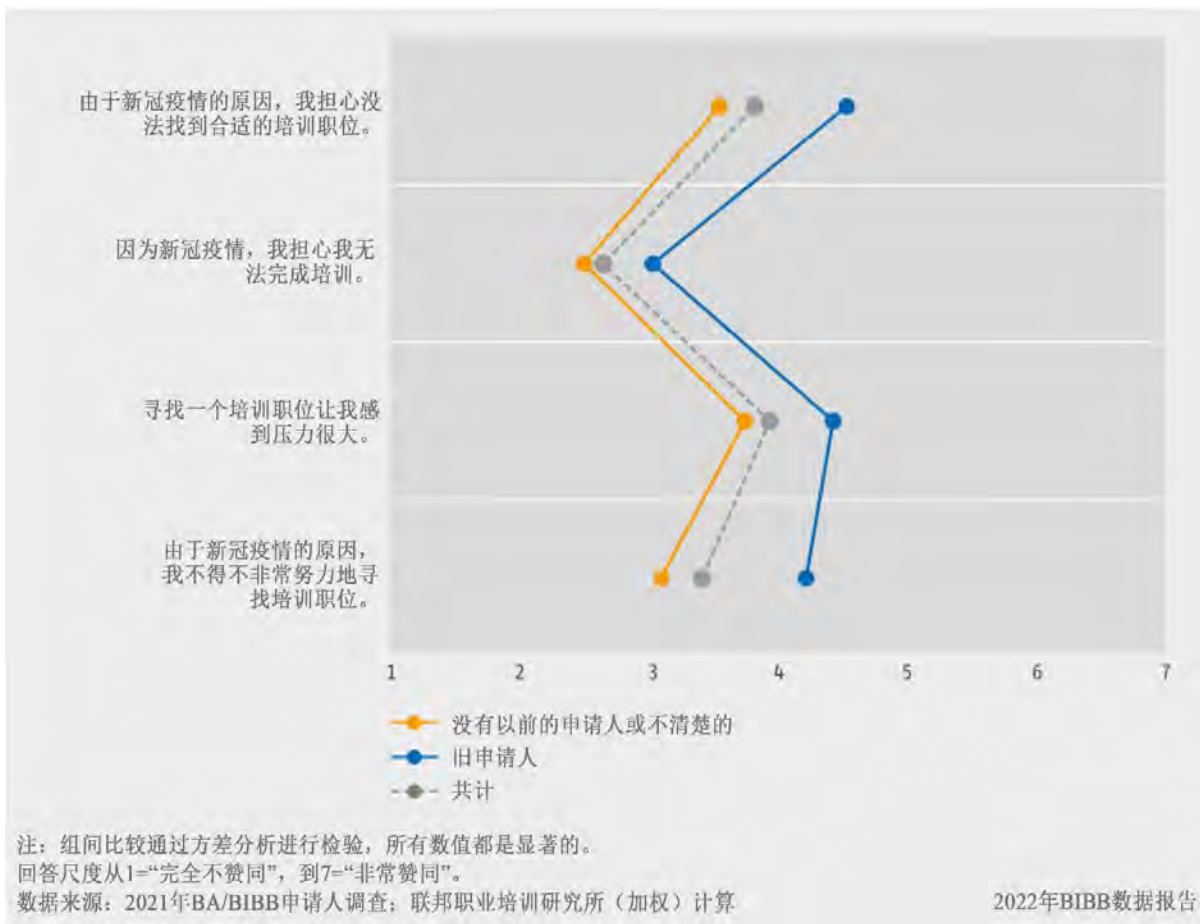
但当下一步根据选定的标准对受访者的平均同意度进行区分时，显著的、在某些情

况下甚至更强的差异就变得明显了。

图A8.1.4-1显示，有移民背景的申请人群体的平均值一直高于无移民背景的申请人群体。在难民移民的背景下，这些数值甚至更高，这意味着他们往往更同意这些说法，并认为新冠疫情对职业选择和申请过程的影响更加繁重。这证实了2020年调查中也以类似方式显示的趋势（参见Christ等人2021）。

如果我们现在看一下根据官方登记的行踪区分的群体，我们会发现，官方知道的群体和官方不知道的群体的申请人情况相对接近，参见图A8.1.4-2。

图A8.1.4-3：以前的申请者和首次申请者群体：“在新冠疫情期间，你是如何进行你的职业选择和申请的？你在多大程度上同意以下说法？”（均值）



在寻找培训职位是否有压力的问题上，两者的平均值几乎没有差别（4.1：3.9）¹⁷³。然而，在谈到害怕找到合适的培训职位时，官方未知的申请者的同意率最高（4.2）。

关于老申请者群体，可以看出，由于新冠疫情大流行，与2021年第一次寻找的人相比，这个群体评估他们的职业选择和申请过程的压力明显更大，参见图A8.1.4-3。这表现在调查时不是第一次寻找的人更可能同意要评估的陈述。

总的来说，在第一次评估的基础上可以看出，在新冠疫情的第二年，在教育政策方面特别值得关注的移民和有难民背景的群体，以及那些仍然不为官方所知的人和前几年未被安置的申请人，仍然具有重要的意义。调查所得的结果显示，在对寻找合

适工作的恐惧、对无法完成培训的恐惧、寻找工作造成的压力以及为寻找培训职位所做的努力等方面，这些群体在小组比较中对此有着更高的认同。

总结和结论

2021安置年与2020年一样，受到了新冠疫情的影响。对于这里显示的群体，向培训的过渡仍然是困难的。特别是，有移民背景（无论是否有难民背景）的人、前几年未安置的申请者 and 不知道培训职位的申请者不太可能找到公司内的职业培训。但同时，有移民背景但没有难民背景的培训名额申请者群体又是比较成功的，而有难民背景的青少年更不可能找到公司内的职业培训，尤其是这一群体明显更有可能保持其他状态。

但越来越明显的是，许多人正越来越多地利用已经比较困难的时间来进一步研修他

¹⁷³ 这两个群体都非常异质，包括已知/未知的申请人和已知/未知的未送达申请人。

们的语言资格。

与2020年相比，在与联邦就业局断绝联系的申请者群体中，失业者的比例有所下降（未知的剩余申请者）。然而，这一群体在公司内部培训或导致正式资格的培训中也保持较少的频率。他们更有可能从事需要缴纳社会保险的有酬工作，或者一直从事其他形式的工作。但这种情况仍非万无一失：如果这一群体由于与联邦就业局断绝联系而退出了培训系统，则他们也会在个人层面上走上不太有利的职业道路。

与2020年相比，往年未被安置的申请人的情况略有变化。在2021年之前已经申请过培训名额的人，最终在公司内培训或获得正式职业资格的培训的可能性较小，但与首次申请者群体的差异略有下降。两年多前已经申请公司内部职业培训的人，尤其很少能成功过渡到公司内部职业培训。越来越多的前几年未安置的申请人从事需要缴纳社会保险费的有酬工作，或者在调查时处于失业状态（或正在寻找工作）。与2020年相比，这一趋势一直在持续。

新冠疫情也被选为2021年BA/BIBB申请人调查的主要议题。

关于新冠疫情对寻找培训职位和申请阶段的压力程度的选定项目表明，青少年已经明显感受到新冠疫情的影响。许多培训职位的申请人表示，他们害怕因为新冠疫情而找不到合适的培训职位，或者因为新冠疫情而在寻找培训职位的过程中感到压力。这一主题和其他主题将在2022年的进一步选定的出版物中得到更深入的研究。

（ Alexander Christ, Julia Gei, Marcel Heinecke, Catie Keßler）

A 8.2 受训者的流动

A 8.2.1 受训者的流动性——就业统计的结果

青少年的流动可以对地区一级的培训市场状况产生持久的影响。一方面，它可以帮助减少培训市场上区域性供需不平衡的情

况。但另一方面，它也可能导致这样一种情况：从青少年的角度来看，那些提供有吸引力的培训名额的地区，来自该地区以外的培训名额申请人明显增多。如果当地的申请人没有表现出与对区域外申请人一样的流动意愿，培训市场的情况也会因为流动而恶化（详见Herzer/ Ulrich 2020）。

关于青少年在职业教育方面的流动性的官方信息，可以在联邦就业局的就业统计数据中找到。统计数据提供了关于受训者居住地和培训中心所在地的信息。在此基础上，截至2020年9月30日的区域流动情况追踪如下。在解释这一点时，在说明这一点时，必须要记住联邦就业局的就业统计数据只反映实际实现的流动性。换句话说，就是青少年在接受培训过程中没有改变其主要居住地的情况。BA/BIBB申请人调查的结果（参见A8.2.2章）也提供了对培训感兴趣的青少年愿意流动的线索。

尽管新冠疫情的负面影响也反映在2020年新签订的培训合同数量减少上（参见Oeynhausen等人2021年），但受训者的区域流动性仍然极为稳定。虽然在BA的就业统计中记录的受训者数量绝对值下降，但各州的流动受训者比例并没有明显变化。应该指出的是，这里的数字并没有提供任何关于受训者实际在哪里进行工作/培训的信息。因此无法判断是否有家庭办公或家庭教育。

事实上的跨州流动

在2020年9月30日这一截止日期时，截至这条被联邦就业局登记为学员的1665200名雇员中，约有112200人不住在其培训公司所在的州，参见表A8.2.1-1（第4和5栏），相当于总人数的6.7%。

特别是在市州，跨州流动导致那里的培训名额有较高比例不是被本州居民获得，见表A8.2.1-1（第7栏），例如不来梅（33.8%）、汉堡（31.2%）和柏林（20.4%）的非本州居民获得的培训名额的比例。

在各市州，提供的培训名额通常比对当地培训感兴趣的年轻人多得多。同时它们所提供的培训职业的种类比人口不密集的地

区也要多得多（参见Jost/Seibert/Wiethölter 2019）。也有相当数量的居住在城市州的年轻人在本州之外完成培训（不来梅15.5%，汉堡13.9%，柏林8.9%；见表A8.2.1-1（第8栏））。但这些比例仍明显低于迁居率（第9栏中列出的差异），因而迁居显然占主导地位。因此，由于通勤者的迁居，在迁居之前仍然有利或非常有利的城市培训市场，对当地年轻人来说则变成了竞争激烈的市场。职业介绍所对地区层面的评估也显示，大都市地区大多数中心的市场状况都因流动而发生了这种不良变化（参见Herzer/Ulrich 2020）。

从青少年的角度来看，地区培训市场因流动性而得到优化，特别是在勃兰登堡州、梅克伦堡-前波美拉尼亚州、下萨克森州、莱茵兰-普法尔茨州、萨克森-安哈尔特州、石勒苏益格-荷尔斯泰因州和图林根等州。这些州的前往其他州的出勤率明显高于退勤率（在所有情况下都超过三个百分点）。

相对重要的外部培训市场，[参见表A8.2.1-2](#)：

- ▶ 勃兰登堡州：柏林（20.2%居住在勃兰登堡州的受训者在柏林学习，后同）和萨克森州（1.6%），
- ▶ 梅克伦堡-前波美拉尼亚州：石勒苏益格-荷尔施泰因（2.5%），勃兰登堡（1.1%）、汉堡（1.1%）和柏林（1.0%），
- ▶ 下萨克森州：不来梅（3.1%）、汉堡（2.4%）以及北莱茵-威斯特法伦州（2.0%），

表A8.2.1-1: 受训者跨州流动的数目和指标 (截至2019年9月30日)

联邦州	居住在联邦州的受训者	在其他联邦州接受培训的受训者	在该联邦州居住并接受培训的受训者	不居住在联邦州但在该联邦州接受培训的受训者 (“出勤者”)	居住在联邦州但不在该联邦州接受培训的受训者	出勤者与出勤者的平衡	出勤者比率	退勤者比率	百分点差别: 出勤者比率退勤者比率	在家乡州接受培训的受训者的比例
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6 第4-5栏	Sp. 7 第四栏/第二栏	Sp. 8 第5-1栏	Sp. 9 第7-8栏	Sp. 10 第3栏/第1栏
巴登-符腾堡	249,200	252,100	239,200	13,000	10,100	+2,900	5.1%	4.0%	+1.1	96.0%
巴伐利亚	280,800	282,800	272,600	10,200	8,200	+2,000	3.6%	2.9%	+0.7	97.1%
柏林	44,300	50,800	40,400	10,400	3,900	+6,400	20.4%	8.9%	+11.6	91.1%
勃兰登堡	38,200	32,800	28,400	4,400	9,800	-5,400	13.4%	25.6%	-12.1	74.4%
不来梅	13,300	16,900	11,200	5,700	2,100	+3,700	33.8%	15.5%	+18.2	84.5%
汉堡	33,200	41,500	28,600	13,000	4,600	+8,400	31.2%	13.9%	+17.4	86.1%
黑森	119,300	120,200	110,300	9,800	9,000	+800	8.2%	7.5%	+0.7	92.5%
梅克伦堡-西波美拉尼亚	26,600	25,600	24,400	1,100	2,200	-1,100	4.5%	8.3%	-3.8	91.7%
下萨克森	174,900	170,400	158,900	11,400	16,000	-4,600	6.7%	9.1%	-2.4	90.9%
北莱茵-威斯特法伦	379,600	380,100	369,500	10,500	10,100	+400	2.8%	2.7%	+0.1	97.3%
莱茵兰-普法尔茨	85,900	81,800	74,400	7,400	11,500	-4,100	9.0%	13.4%	-4.4	86.6%
萨尔	20,100	20,700	18,900	1,900	1,300	+600	9.0%	6.4%	+2.6	93.6%
萨克森	66,200	65,700	62,500	3,300	3,800	-500	4.9%	5.7%	-0.7	94.3%
萨克森-安哈尔特	34,500	32,900	30,300	2,500	4,100	-1,600	7.7%	12.0%	-4.3	88.0%
石勒苏益格-荷尔斯泰因	62,400	58,600	53,600	5,000	8,800	-3,800	8.5%	14.1%	-5.6	85.9%
图林根	33,700	32,200	29,800	2,400	3,900	-1,500	7.5%	11.7%	-4.2	88.3%
国外, 未说明	2,800	100	0	100	2,800	-2,700	-	-	-	-
共计	1,665,200	1,665,200	1,553,000	112,200	112,200	-	-	-	-	-

数据来源: 联邦就业局的统计数据, 劳动力市场的数字。截至2020年9月30日, 按居住地和工作地点划分的应缴纳社会保障费的雇员 (这里指受训者); 联邦职业培训研究所的计算

- ▶ 莱茵兰-普法尔茨州：巴登-符腾堡州（4.4%）、黑森州（3.6%）、北莱茵-威斯特法伦州（3.0%）和萨尔州（1.7%），
- ▶ 萨克森-安哈尔特州：下萨克森州（3.3%）以及萨克森州（3.3%），
- ▶ 石勒苏益格-荷尔斯泰因州：汉堡（11.7%）以及
- ▶ 图林根州：巴伐利亚州（3.3%）、萨克森州（2.4%）、黑森州（2.1%）和下萨克森州（1.5%）。

大部分居住在当地的受训者也在当地接受培训的三个州是北莱茵-威斯特法伦州（97.3%）、巴伐利亚州（97.1%）和巴登-符腾堡州（96.0%），参见表A8.2.1-1（第10栏）。除其他外，这可能是由于这三个州的人口绝对值最高，提供的培训名额绝对值也最高。就巴伐利亚州而言，从年轻人的角度来看，培训市场规模高于平均水平这一情况也可能起到了一定的作用（参见A1.1.1章）。

勃兰登堡州的学员在本州学习的可能性最小（74.4%）。这可能是由于柏林州的培训市场非常有吸引力。

（Philip Herzer）

A 8.2.2 BA/BIBB 2021年申请人流动意愿调查结果

作为2021年BA/BIBB申请人调查的一部分（参见A8.1章），对培训感兴趣的青少年被问及他们是否也申请过离居住地100公里

以上的公司内职业培训职位。如果培训企业离家乡超过100公里，每天通勤几乎是不可行的，所以在大多数情况下都需要搬家。7%的受访者表示，他们实际上已经申请了离家100公里以上的培训地点的培训名额，参见表A8.2.2-1。2018年，这一数字为8.6%，2020年为7%（参见2019和2021BIBB数据报告，均A8.2.2章）。这表明，对培训感兴趣的青少年在迁居的意愿上并没有受到新冠疫情影响的明显影响。

正如先前的BA/BIBB申请人调查结果所显示的那样，2021年的调查也显示，年龄和学历水平与因教育原因而流动的意愿之间存在明显的关联。拥有初中学历的年轻申请人很少在距离其居住地100公里以上的范围内提交培训名额申请，而对于年龄较大的申请人和拥有大学入学资格的申请人来说，这种情况则常见得多。

在BA/BIBB对申请人的调查中，也询问了那些在调查时正在接受二元制职业教育的人，关于他们在接受培训方面的实际流动行为。7%的人表示，他们是为了开始培训而搬家的。年龄和学历水平似乎有类似于上文所述的超区域申请的影响。但正如以前的调查所发现的那样，这一数据在性别上没有明显的差异。但由于许多因素都影响着一个人是否参加公司内的职业培训，因此无法对受训者的流动行为得出一般性结论。

日常通勤比搬家要普遍得多，参见表A8.2.2-1。在双重职业教育和培训的所有受访者中，有五分之一（22%）的人表示，他们每天到培训企业的路程超过了20公里（单程）。这一研究中，学历水平和流动性之间也有明显的关联性。

表A8.2.2-1: 报告年度2020/2021登记的培训名额申请人的流动行为（不包括有难民移民背景的人员）： BA/BIBB2021年申请人调查的结果（单位：%）

	所有受访者:		
	向离家100公里以上的公司提出申请	其中: 正在接受双元制职业培训的受访者	
		为培训而搬家	每天到公司的通勤距离超过20公里(单程)
	比例: %	比例: %	比例: %
性别			
男性	6	6	22
女性	9	8	22
年龄			
16岁及以下	3	2	19
17岁	4	6	18
18岁	7	5	21
19岁	8	7	26
20岁	14	14	27
20年以上	12	13	26
中学学历			
初中学历 ¹	4	4	16
中级学历	6	6	22
有高等教育入学资格	17	12	30
共计	7	7	22
抽样(未加权)	6,469	3,330	3,330

¹ 没有(初中)毕业证书的人的结果没有显示, 因为样本数量太少。

注: 所有份额的计算都经过加权, 但不包括没有数据的案例。报告了不同申请群体中符合列中情况的相对比例。

示例: 有高等教育入学资格的申请人中, 有17%的人报告说曾向距离其居住地100公里以上的公司提交过申请。

数据来源: 2021年BA/BIBB申请人调查; 联邦职业培训研究所(加权)计算

2022年BIBB数据报告

(Philip Herzer)

A 8.3 来自国家教育小组的结果 (NEPS)

关于青少年教育行为的具体问题可以依靠国家教育小组 (NEPS) 进行研究。

国家教育小组收集了整个生命历程中在正规、非正规和非正式背景下获得教育、教育过程和能力发展的纵向数据。为此还抽取了从婴儿到退休年龄的成年人组成了六

个起始队列, 总人数超过60000人。

每年都会对这些队列中的人进行调查, 并对他们的能力进行测试。关于NEPS的更多信息可参见 <https://www.lifbi.de/> 和 Blossfeld/Roßbach/von Maurice (2011)。

到目前为止, BIBB数据报告已经涵盖了以下主题:

- ▶ 有初中学历的离校生向职业培训的过

渡（参见BIBB2016年数据报告第A3.3章；BIBB2017年数据报告第A8.3章；BIBB2018年数据报告第A8.3章；BIBB2019年数据报告第A8.4.1章）

- ▶ 没有高等教育入学资格的离校生向职业培训过渡的路径，按移民背景、性别和学历水平区分（参见BIBB2019年数据报告第A8.4.2章）
- ▶ 过早解除培训合同：原因和过程（参见BIBB2020年数据报告第A8.3章）

在本期数据报告中，对NEPS数据进行了补充分析，其重点是具有高等职业或学术资格的人（参见A10.4.1章和A10.4.2章）。

（马蒂亚斯·辛巴布Matthias Siembab）

A 8.4 拥有高等教育入学资格的学生毕业后的职业-DZHW高等教育入学资格小组的结果

在德国高等教育和科学研究中心（DZHW）的高等教育入学资格小组（SLC）¹⁷⁴中，有资格学习的离校生在获得高等教育入学资格的前六个月和后六个月接受采访，然后每两年接受一次采访，了解他们的活动以及他们对毕业后职业生涯的计划和动机。根据这些数据，可以分析职业、学习和培训计划的变化以及它们在一段时间内的实现情况。

SLC的前身研究“大学毕业生小组”的结果在2015年BIBB数据报告第A3.3章介绍了2012年的情况，在2018年BIBB数据报告第A8.4章介绍了2015年的情况，在2021年BIBB数据报告第A8.4章介绍了2018年的情况。预计2022年SLC研究的初步结果将在2025年的BIBB数据报告中公布。

（Hanna Spangenberg—德国高等教育和科学研究中心）

¹⁷⁴ 参见：<https://slc.dzhw.eu/>

A 9 职业培训的费用和财政支持

A 9.1 集体培训津贴的发展变化

双元制职业教育的受训者拥有向培训公司提出获得适当的补贴的法律权利。这种津贴应随着培训年限的增加而增加（参见BBiG第17条）。立法者赋予了培训薪酬三种功能：一方面，它可以为受训者在培训期间在公司从事的生产性工作提供报酬，另一方面，可以覆盖他们一部分生活费用。此外，它还能够确保企业培训能培训出足够数量的新的合格的熟练受训者。（参见Lakies/Malottke 2021年）。培训津贴对受训人员具有相当大的经济意义。同时，培训薪酬也是企业提供培训的最大成本因素。根据2017/2018培训年度第六次企业内职业教育成本效益调查的数据，受训者的人事费用（培训薪酬总额以及法定、规定和自愿的社会福利）共占企业内培训成本的61%（参见Wenzelmann/Schönfeld 2022年；BIBB数据报告2020、2021，A9.2章）。培训薪酬的份额占到总成本的45%。

有关培训津贴的集体协议

关于培训津贴数额的集体协议通常由固定领域的个别部门的集体谈判伙伴（雇主协会和工会）进行商定，有时也按照个别公司的集体协议。集体协议的适用范围被称为集体区。通常情况下，这一协议对受训者职业不作区分。在一个部门内，津贴水平并不取决于受训者学习的是哪种职业。但是津贴存在地区性差异，例如是在西德和东德之间或各联邦州之间。各部门之间集体商定的培训津贴水平也有很大差异。总的来说，就培训公司所属的部门和所在的地区而言，一个相同的职业的津贴数额可能区别极大，受集体协议约束的公司必须至少向受训人员支付其集体协议领域中商定数目的金额；不允许降低津贴，但可以在集体协议水平之上进行进一步的补贴。

根据BBiG第17条，培训公司有义务支付适当的培训薪酬。关于培训薪酬数额的集体协议对于确定培训薪酬的数额特别重要。通常认为这些集体协议是合理的，因为它

们由集体协议的各方谈判所达成的，因此可以认为双方的利益都得到了充分的考虑（参见Lakies/Malottke 2021年）¹⁷⁵。2020年，引入了最低培训津贴（参见BBiG第17条），规定了适当报酬的下限。按照法律规定，这一数额每年会上涨一次。但集体协议可以不受最低培训薪酬规定限制。如果集体协议规定的培训薪酬低于最低培训薪酬，协议所涵盖的公司可以只遵循该集体协议的规定。法律还规定了适用至今的20%规则，根据该规则，不受集体协议约束的公司最多可以将适用于其部门和地区的集体协议费率¹⁷⁶降低20%，但不得超过最低培训薪酬规定的限额由于不受集体协议约束的公司往往自愿以集体协议的数额为导向，集体协议的规定对培训薪酬的实际水平有很大影响。

BIBB对集体商定的培训津贴的评定

自1976年以来，BIBB一直在观察和分析集体商定的培训薪酬的发展变化。1976年以来就开始记录了西德各州的数据，自1992年以来开始记录东德各州的数据。BIBB依据目前德国大约500个重要的集体谈判领域的培训薪酬协议进行评定。每年10月1日，BMAS都会根据保存的集体谈判登记簿汇编关于培训薪酬率的最新信息，并将BIBB研究的尚未记入集体谈判登记簿但已经生效的协议内容作为补充依据。

这种集体协议数据被输入到职业教培训的统计中（参见第A5.1章）。利用培训企业的经济部门、培训职业和地区的统计中所包含的信息，职业教育培训统计中的每个培训关系或每个学员都被准确地分配到某一个理论可行的集体协议之下¹⁷⁷。对于2021年的评估，共有82%的受训者可以被

¹⁷⁵ 只有在个别情况下，集体协议才可能不太合适，特别是在工会组织程度较低的情况下，例如基督教工会。BIBB根据集体工资协议对培训津贴进行评估时，不会考虑这些因素，因为在若干案件中，他们被法院剥夺了与集体协议有关的资格。

¹⁷⁶ 如果该地区没有集体协议法规，则应以该行业的通常费率或主管商会的建议为基础（参见Lakies/Malottke 2021）。

¹⁷⁷ 例：一个受训者在黑森州的一家公司受雇于“化学产品制造”经济部门。因此，她/他被分配到黑森州化学工业的集体协议中，不管她/他在学习哪种职业。职教统计数据中不包括集体协议是否在培训公司实际有效的信息。

划分到集体协议和其中包含的培训薪酬中。对于其余情况，要么没有实际存在的集体协议¹⁷⁸，要么对应的集体协议不包括在BMAS清单和额外研究的集体协议中。

职业教育的统计数据不包含任何关于提供培训的公司的集体协议适用范围的信息。因此可能有过多的受训者被划分到同一个集体协议下。但由于并非所有的集体协议都在BMAS的清单内，有一些部门的受训者也可能在集体协议所涵盖的公司中接受培训，无法通过实践过程对此进行确定。为了缩小这些误差，集体商定的平均培训薪酬的计算包括根据IAB公司小组的集体协议所涵盖的公司的雇员比例数据。总体而言，2020年德国26%的公司签订了部门或公司集体协议¹⁷⁹；51%的雇员在这些公司工作。在西德，28%的机构受到集体协议的约束，在东德为18%。雇员的相应份额为53%（西德）和43%（东德）（参见Ellguth/Kohaut 2021年）。

在计算总体平均数时，所有根据BBiG或HwO规定的、在职业教育的双元制体系中进行培训的培训职业都包括在内，即在包括那些公司和职业学校中进行的培训，并且可以为这些培训分配集体协议。¹⁸⁰平均值可以根据职业、地区、培训年限或培训地区等各种特征来计算。但由于没有关于一个职业中究竟有多少受训者受到个别集体协议影响的数据，所以这些数值也仅为估值。在个别情况下，实际支付的培训薪酬可能与集体商定的有关职业的平均津贴数额存在很大偏差。（参见Wenzelmann/Schönfeld 2020，用于计算集体商定的培训津贴的方法概述）。

2021年集体商定的培训津贴

2021年，集体商定的培训薪酬平均为每月

987欧元¹⁸¹，见表A9.1-1。与前一年相比，这一数额平均上升了2.5%。在西德，平均薪酬为989欧元，在东德为965欧元。增幅几乎相同，东德为2.8%，西德为2.5%。因此在2021年，东德的薪酬水平达到了西德的98%（参考2021年成果，Schönfeld/Wenzelmann 2022）。

在过去的两年里，整个德国的集体商定的培训薪酬的增长已经明显减弱到2.5%（2021年）和2.6%（2020年）。此前除2017年（2.6%）外，2011年以来的增长率通常远高于3.0%，2012年至2014年甚至高于4.0%（参见BIBB数据报告2020，第A9.1章和2019年报告，概述按德国东德和西德区分的集体商定培训津贴的长期发展情况）。

¹⁷⁸ 所以在一些高就业率的培训职业（如法律专员、税务专员、牙科技术员）或服务部门（如广告业）也没有关于培训津贴的集体协议。

¹⁷⁹ 2021年的数据在计算时尚未公布。

¹⁸⁰ 由国家计划或在法定基础上用财政资金资助的培训关系（如公司外培训）不被考虑在内，因为集体商定的培训津贴不适用于这些培训关系。对于这些培训关系应支付的培训津贴在方案指导或法律中都有明确规定。它们的培训津贴通常比集体商定的费率低。

¹⁸¹ 集体商定的培训津贴是包括应缴纳社会保险费的总金额。如果总收入（培训报酬和可能的其他收入）超过了基本免税额，则也要征收工资税。

表A9.1-1: 2021年集体商定的培训津贴（每月平均总额，单位：欧元）以及根据不同特征分类的与2020年相比的增长百分比

特征	共计		德国西部		德国东部	
	集体商定的培训津贴，以欧元计	到2020年百分比增长	集体商定的培训津贴，以欧元计	到2020年百分比增长	集体商定的培训津贴，以欧元计	到2020年百分比增长
共计	987	2.5	989	2.5	965	2.8
培训领域						
工业和商业	1,039	2.2	1,043	2.1	988	1.8
手工业	882	3.8	885	3.6	837	5.8
农业	936	4.2	941	4.4	889	2.5
公共服务业	1,095	1.8	1,095	1.8	1,096	1.9
自由职业	911	2.1	912	2.1	886	2.3
家政	972	1.4	973	1.4	*	*
性别						
女性	978	2.6	978	2.6	975	3.2
男性	992	2.5	995	2.5	960	2.6
培训年度						
1. 培训年度	891	2.5	893	2.5	872	2.7
2. 培训年度	977	2.3	978	2.2	961	2.7
3. 培训年度	1,071	2.0	1,073	2.0	1,051	2.6
4. 培训年度	1,100	1.8	1,099	1.7	1,104	1.6

*由于人数较少，未进行评估。

数据来源：BIBB集体商定的培训津贴数据库，联邦职业培训研究所计算

2022年BIBB数据报告

自2020年春季以来，集体谈判一直被新冠疫情所英雄。在一些部门，这导致了工资协议的推迟，并把重点放在工作安全或减轻经济限制的后果上¹⁸²，对工资增长水平产生了全面的抑制作用。例如，WSI计算出2021年新工资协议的平均工资增长为1.5%，低于2020年或更早缔结的有效期为2021年的工资协议（2.0%；参见汉斯·伯克勒基金会的经济和社会研究所 2021）。由于培训津贴的增加通常是作为雇员工资和薪金的一般集体谈判的一部分来谈判的，所以调查结果也以类似的方式适用于集体商定的培训津贴。

由于新冠疫情，培训市场的情况发生了变化，这也影响了集体商定的培训津贴的增长水平。

在2020/2021培训年度签订的新培训合同数量出现了高于平均水平的下降（参见Oeynhausen等人，2021年）。这导致了个别培训年的受训者人数以及受大流行病影响较小和较多的部门之间的转变。因此，在所有培训年的总体平均计算中，第二至第四培训年的学员人数所占的权重比前几年要高。在一些集体商定的培训津贴相当低的部门（如旅游业和餐饮业），受训人员的数量下降得特别厉害。2021年集体商定的培训津贴的计算增幅中，约有0.5%可归因于与2020年相比，受训者的部门和培

¹⁸² 在计算集体协议的培训津贴时，不考虑许多行业为受训者商定的新冠免税特别津贴，因为它们仅指商定的每月津贴。

训年份分布发生了变化（参见 Schönfeld/Wenzelmann 2022年）。

截至2021年10月1日，集体商定的培训津贴在各个培训职业之间有很大的不同（参见职业表 <https://www.bibb.de/ausbildungsverguetung>，以了解总体情况）¹⁸³。对于17种职业，整个德国的平均津贴高于1100欧元。与前一年一样，排名第一的职业是木匠，为1251欧元。此外，脚手架工（1121欧元）、混凝土和钢筋混凝土工人（1142欧元）、筑路工（1177欧元）、抹灰工（1190欧元）、砌砖工（1196欧元）和瓦工（1198欧元），工商业的职业是混凝土和钢筋混凝土工人（1104欧元），工厂机械师（1105欧元）、制药技术员（1106欧元）、化学技术员（1115欧元）、保险和财务职员（1135欧元）、油漆实验室技术员（1137欧元）、银行职员（1138欧元）、筑路工人（1158欧元）和管道装配工（1172欧元）以及公共部门的社会保险职员（1115欧元）。结果显示，高报酬并不限于某些培训领域。

在集体商定的平均薪酬低于800欧元的22种职业中，有17种手工艺职业。包括木匠（786欧元）、农业和建筑机械机电技术员（778欧元）、食品贸易专业销售人员（776欧元）、面包师（744欧元）和烟囱清扫工（719欧元）。在木地板工（688欧元）、地板工（686欧元）、美发师（650欧元）和矫形鞋匠（637欧元）这四个工艺行业中，所有培训年份的平均工资甚至低于700欧元。在技术工艺部门，集体商定的培训津贴范围很广，主要建筑部门的津贴较高，而食品部门或个人服务部门等的津贴较低。

¹⁸³ 这里显示的是受训者人数较多的职业在各个培训年度和整个培训期间的平均每月集体商定的培训津贴，并提供了前几年纳入的所有职业的信息。新纳入的职业是指首次有500名受训者，和首次有适用的集体协议的职业。对于东德和西德，如果在该州相应地区至少有150名受训者从事相应的职业，并且有足够数量的受训者可以分配到集体协议中，同时允许按培训年度进行评估，则显示其集体商定的平均培训津贴。2021年，职业表显示了西德的173个职业和东德的115个职业的平均培训津贴数值。

在自由职业¹⁸⁴的培训部门有数据的四个职业中，有两个职业的集体商定薪酬低于800欧元，也被计算在内。兽医专员为744欧元，制药专员为787欧元。牙科专员（932欧元）和医疗专员（943欧元）的职业价值明显较高。在农业培训领域，集体商定的报酬低于800欧元的职业有：葡萄农（770欧元）和家禽家畜饲养员（787欧元）。在园艺这一职业中，受训者人数最多，平均工资为993欧元，接近整个德国987欧元的平均水平。在工业和商业的培训领域，只有一个职业的工资低于800欧元，即花匠（789欧元）。在工商业培训领域，集体商定的平均培训薪酬在大多数职业中都超过1000欧元，只有不到三分之一的职业低于这个数字，主要是酒店和餐馆部门以及运输和仓储部门的职业。

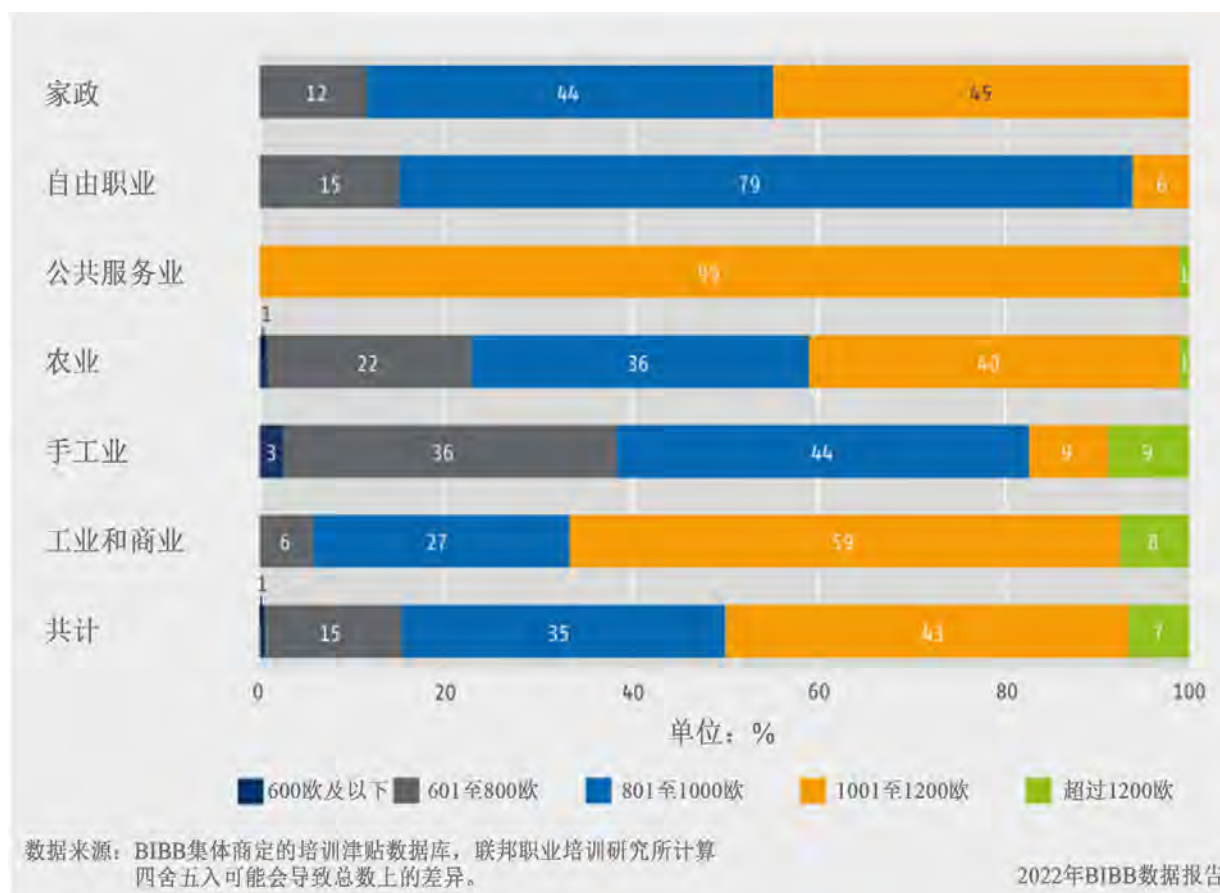
东德和西德的平均集体协议培训薪酬数额继续趋同。在一些部门，德国已经有了统一的集体协议，例如在私营保险业、私营银行业或面包店、屋顶和脚手架行业，已有一段时间了。但在其他部门和职业中，2021年仍然存在重大差异，东德的平均工资普遍较低。¹⁸⁵以美发师的职业为例，东德的数值比西德的数值低37%。建筑部门的职业也存在较大的薪酬差异。例如，在木匠、瓦工和瓦匠等职业中，东德的培训津贴比西德低20%左右。相比之下，除了上述有国家集体协议的部门外，花匠、房地产经纪、医疗专员或制药专员等职业几乎没有任何差异。

如果根据不同的培训部门进行区分，公共服务业支付的集体商定的培训津贴最高，全德国平均为1095欧元，参见表A9.1-1。工业和商业培训部门的津贴也高于平均水平（1039欧元）。其他四个培训部门则低于德国987欧元的平均水平。手工业的平均薪酬最低，为882欧元，比公共部门的数值低五分之一左右。

¹⁸⁴ 没有法律事务专员和税务专员这两个职业的集体协议数据。

¹⁸⁵ 例如，截至2021年10月1日，勃兰登堡州、萨克森-安哈尔特州和图林根州的2019年现行集体协议显示，第一年的培训补贴低于2019欧元。因此，第一年培训年的补贴金额低于550欧元最低培训津贴标准。但集体商定的规章制度不受此标准限制（BBiG第17条）。

图 A9.1-1: 集体商定的培训津贴——2021 年按津贴类别和培训部门划分的受训人员分布情况（以百分比记）。



在工商业、手工业和农业这三个培训部门，西德地区集体商定的培训津贴比东德地区高出约 6%。

在自由职业中，差距只有一半，约为 3%。在公共服务业，多年来一直没有差异。¹⁸⁶与 2020 年相比，集体商定的培训津贴在农业（上升 4.2 %）和技术行业（上升 3.8 %）的增长高于总体平均水平（上升 2.5 %）。然而，在工商业（上升 2.2%）、自由职业（上升 2.1%）、公共服务业（上升 1.8%）和家政服务（上升 1.4%）方面，记录的增长低于平均水平。

原则上，在集体协议中没有根据性别进行区分。但平均分析显示，集体商定的培训津贴水平存在差异。这些可以用所选择的职业来解释。例如，在手工业部门，许多

女性学习美发师的职业，集体商定的报酬特别低。另一方面，在工资特别高的行业，如砌砖，几乎只有男性接受培训。另一方面，也有一些高工资的职业，如社会保险办事员，主要由女性接受培训，而工资相当低的职业，男性比例很高：比如面包师。

平均而言，2021 年集体商定的男性受训者的培训津贴为 992 欧元，略高于女性受训者的 978 欧元，参见表 A9.1-1。性别薪酬差异达 1.4%，与 2020 年相比下降了 0.2 个百分点。在西德，有利于男性受训者的差异为 1.7%，与整个德国的平均水平相似。在东德，女性受训者获得的平均集体商定培训津贴为 975 欧元，略高于男性受训者的 960 欧元。

培训领域不同所导致的性别薪酬差异较大，特别是在技术行业。在这里，男性受训者平均获得了集体商定的 901 欧元的培训津贴，而女性受训者获得了 781 欧元。所以男性学员的薪酬比女性学员的薪酬高约 15%。在

¹⁸⁶ 由于人数较少，没有对东德的家政业培训领域进行评估。

其他培训部门，差异明显较小。在农业方面，有利于男性的差异约为5%，在工业和商业方面约为2%。农业领域的男性受训者平均收入为947欧元，女性受训者为899欧元。工业和商业的相应数字为1044欧元（男性）和1028欧元（女性）。在自由职业方面，女性受训者的平均薪酬值为912欧元，高于男性受训者的888欧元。¹⁸⁷

到目前为止，所有提到的金额都是培训条例中规定的职业在整个培训期间的平均集体商定的津贴。法律规定，培训津贴随培训年限的增加而增加（参见BBiG第17条）。从培训的第一年到第二年，以及从培训的第二年到第三年，德国的集体商定薪酬在以上每种情况下平均增加了10%（参见按培训年份划分的平均值，参见表A9.1-1）。培训第四年的平均工资完全基于培训时间为三年半的相对较少的职业，因此不能与其他年份的培训值直接比较。

2021年，在受集体协议约束的公司学习的受训人员中，约有一半人获得了超过1000欧元的培训津贴，7%的人甚至获得了超过1200欧元的津贴，见图A9.1-1。对于35%的受训人员，津贴在801欧元至1000欧元之间。对于16%的受训人员，确定的薪酬低于800欧元。如果看一下各个培训部门的分布情况，就会发现，在公共服务业，所有受训者在2021年的月收入都超过了1,000欧元。在工商业领域，约有三分之二的受训者属于这一群体。在其他培训部门，相应的比例要低得多，自由职业的比例最低，只有6%的受训者肯定能拿到超过1000欧元的集体商定薪酬。从薪酬等级的另一面来看，薪酬低于800欧元的受训者比例在手工业特别高，为39%。在农业则是23%，在自由职业则是15%，家政业12%，工商业只有6%。

（Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann）

A 9.2 公司内部职业培训的成本

¹⁸⁷ 由于男性受训者人数较少，没有对家政业培训领域进行评估。

和效益

多年来，BIBB一直在调查双元制职业教育对企业的成本和效益。到目前为止，已经进行了六次调查，分别在1980年、1991年、2000年、2007年以及2012/2013培训年度和2017/2018培训年度进行。最近一次调查的主要结果E，按地区、培训部门、公司规模等级、培训年限和培训时间分类，在BIBB2020年数据报告第A9.2章中进行介绍；关于结果的详细介绍以及基本概念和操作性的信息，见Wenzelmann/Schönfeld 2022。

目前正在计划为2022/2023培训年进行一次新的调查。预计第一批结果将于2024年下半年公布。

（Felix Wenzelmann）

A 9.3 职业培训的公共支出

表A9.3-1记录了2001年至2021年¹⁸⁸用于职业培训的公共预算支出。根据BBiG第1条第1和第2款，所有与开发、改进、实施和推进培训课程有关的支出都被计算在内。与职业培训有关但根据因果关系原则又不能明确归属于职业培训系统的支出不包括在内。例如联邦家庭事务、老年公民和青年部（BMFSFJ）的儿童和青年福利措施，其中一些措施旨在促进受训者向劳动力市场过渡，但不存在职业培训系统，这些措施很可能也会以相同或类似的方式进行实施。

表A9.3-1中的叉表示某项支出更可能是为双元制的公认职业教育计划（DS）、过渡系统措施（ÜS）和/或学校职业教育体系（SBS）支出的。但这种分类并不准确；一个职位可能包括了一个或多个领域的支出。

此外，对ÜS也没有明确的定义。¹⁸⁹此外，

¹⁸⁸ 由于篇幅的原因，并没有对所有年份进行介绍。2002年至2014年的信息可以在以前的数据报告中找到。

¹⁸⁹ 在许多专家看来，过渡区的各个要素并没有形成一个协调的、有目的的统一，因此，“过渡系统”这个词也是

一些个别项目包括了继续教育的支出，在某些情况下达到了相当的程度（参见B3.5章）。由于这些划分上的困难，通过将表中相应的标记线相加，我们只能得到DS、ÜS和SBS中职业教育和培训的公共支出总额的上限。归属于各部门的实际支出量可能更低。

在解释该表和将其数据与前几年进行比较时，应注意以下补充说明：

对于联邦各部门来说，根据事实考虑，所有可以分配给职业培训的支出包括在内。由于职能计划，在年度账目统计和联邦统计局的教育财政报告中，这类支出又大多被划分到继续教育和劳动力市场政策领域，但实际上表A9.3-1所示的项目在很大程度上也是为了促进培训。它们以各部的预算目标为基础，有时将几个筹资方案和措施结合起来。由于划定的范围经常发生变化，因此很难解释个别预算目标在一段时间内的变化。但总体而言，联邦支出最近有所增长（尤其是BMBF的支出），这主要因为将难民纳入职业培训的措施。到目前为止，联邦一级最大的支出项目是根据BAföG向全日制职业学生支付的补贴费。这一支出按100%的比例作为补贴发放。直到2014年底，65%的这一费用由联邦政府承担，35%由各州承担。自2015年以来，联邦政府承担了全部费用。

联邦计划“确保培训名额”在2020年和2021年对中小型培训企业和培训机构进行了帮扶，以便它们能够在新冠疫情期间维持其培训名额的数量。

各州和各市用于职业学校（非全日制和全日制职业学校、特种职业学校、全日制职业高校、专业高中、职业高中、职业文理中学）的支出数据来自联邦统计局的年度会计统计数据。由于要显示出公共预算的负担，所以采用了基本资金概念。这里，净支出与公共部门的直接收入相抵消。2020年的初步实际支出略低于91亿欧元。

有争议的。教育报告作者组（2014年，第100页）将过渡部门理解为包括所有不提供完全合格的职业资格，但是学生参加职业培训做准备的措施。在本文中，资助公司外培训也被列入二元制培训的支出中，因为它是公司内培训的替代品，是对二元制培训的补充。

¹⁹⁰因此自2015年以来，支出持续上升。同期，职业学校（包括高等院校）的学生人均支出也增加到6129欧元。¹⁹¹

¹⁹⁰ 这一数值也包括了专科学校，它将被归类为继续教育而不是培训（参见第B3.5章）。作为比较：2020年财政统计中报告的整个教育系统的基本资金约为1596亿欧元，尽管这些仍是初步的实际数字（见联邦统计局2021，第30页）。

¹⁹¹ 这种计算方法在每种情况下都是基于与各自自然年相连的两个培训年的加权学生人数（参见表A9.3-1中的相应脚注）。此外，非全日制学生人数被转换为全日制当量。

表A9.3-1: 职业培训的公共支出 (第一部分)

	2001	2015 ¹⁷	2016	2017	2018	2019	2020	2021	DS	SBS	ÜS	包括WB ¹⁸
	单位: 十亿欧元	单位: 十亿欧元	单位: 十亿欧元	单位: 十亿欧元	单位: 十亿欧元	单位: 十亿欧元	单位: 十亿欧元	单位: 十亿欧元				
BMBF¹												
对公司间职业培训所的资助 ²	0.043	0.042	0.056	0.072	0.072	0.072	0.070	0.072	X		X	
对全日制学生 (BFS、BAS、FS和不含BB的FOS) 实行的联邦教育资助法 ³	0.227	0.435	0.423	0.434	0.416	0.399	0.399	k.A.		X	X	
职业教育的国际交流与合作	0.007	0.011	0.009	0.013	0.014	0.015	0.013	0.017	X	X		X
职业教育的创新和结构发展	k.A.	0.075	0.076	0.064	0.056	0.058	0.068	0.993	X	X	X	X
BIBB (运营和投资)	0.028	0.036	0.042	0.038	0.040	0.052	0.051	0.056	X	X	X	X
职业教育中对天才的资助 ⁴	0.014	0.046	0.049	0.052	0.053	0.061	0.061	0.066				X
改善职业定位的措施	-	0.066	0.061	0.065	0.066	0.077	0.064	0.097			X	
培训保障 ⁵	-	-	-	-	-	-	0.025	0.500	X			
省略措施 ⁶	0.291	-	-	-	-	-	-	-	X	X		X
BMWiI												
中小企业的职业教育—学徒培训 ⁷	0.042	0.044	0.045	0.047	0.050	0.052	0.048	0.060	X			
确保中小企业的熟练劳动力 ⁸	-	0.014	0.017	0.021	0.022	0.020	0.019	0.023	X		X	
BMAS⁹												
在SGB II法律体系中对青少年的特别措施 ¹⁰	k.A.	0.127	0.121	0.122	0.121	0.117	0.117	0.113	X		X	
各州、市的区间合作组织¹¹												
职业学校 ¹²												
▶ 非全日制职业学校	3.080	2.821	2.848	2.983	3.097	3.227	3.344	3.389				
▶ 职业学校	1.848	2.119	2.166	2.221	2.307	2.396	2.493	2.562		X	X	
▶ 基础职业培训年, 职业准备年	0.515	0.428	0.479	0.608	0.616	0.584	0.575	0.562	X		X	
▶ 其他职业教育学校 (职业高校除外)	0.865	1.627	1.664	1.726	1.762	1.796	1.840	1.887		X		
各州的培训方案 ¹³	0.173	约0.5	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	X	X	X	
联邦就业局												
职业培训津贴 (BAB、公司内职业培训、职前培训措施), 包括BAB第二次机会津贴。教育	0.405	0.310	0.290	0.287	0.263	0.258	0.291	0.254	X		X	
职前教育准备措施的课程费用	0.388	0.203	0.198	0.193	0.184	0.180	0.174	0.174			X	
公司外的职业培训 (BaE), 培训陪同援助 (abH) ¹⁴	0.811	0.303	0.269	0.249	0.230	0.220	0.216	0.193	X		X	
协助职业培训	-	0.004	0.238	0.040	0.046	0.041	0.035	0.047	X			
入门培训	-	0.026	0.028	0.037	0.034	0.027	0.023	0.210			X	
深度职业定位措施 ¹⁵	k.A.	0.033	0.037	0.046	0.052	0.059	0.052	0.059			X	
省略措施 ¹⁶	0.862	0.000	0.000	0.000	-	-	-	-	X		X	
青少年的职业入门指导	-	0.088	0.135	0.167	0.191	0.186	0.145	0.108			X	
促进青年旅馆的发展	0.044	0.001	0.003	0.009	0.007	0.005	0.004	0.004	X	X	X	X

表A9.3-1：职业培训的公共支出（第二部分）

- 1 根据联邦预算账户的实际数值。2021年的预算拨款。
- 2 这些数据包括用于投资和持续性用途的支出。
- 3 根据联邦培训资助法（BAFöG）为职业高校（BFS）、职业学校（BAS）、专业学校（FS）和不需要完成职业培训（BB）的专业高中（FOS）的学生提供资助。根据联邦统计局的BAFöG统计，所有自然年的实际值都是在没有抵消贷款偿还的数据。直到2014年，只有65%的支出由联邦政府承担，35%由各州承担。自2015年以来，联邦政府一直完全负责出资。从2011年起，不需要完成职业培训的技校班学生的成绩也被考虑在内。
- 4 就目的而言，本方案包含了用于进一步职业培训（进修奖学金）和促进学术教育（晋升奖学金）的支出。
- 5 这是将在2020年和2021年支付的临时新冠疫情援助。依据联邦预算的目标值。
- 6 包括新州（包括东柏林）职业教育的受训者制开发者和区域网络特别计划、职业学校未来倡议（ZIBS）以及联邦政府、新州和柏林为在新州设置更多培训名额的特别计划。
- 7 在此报告至2011年：“资助手工业部门的公司间职业培训课程”。
- 8 在“为中小企业确保熟练劳动力”的标题下资助了各种计划和倡议，其中大部分与职业培训密切相关，例如“支持中小企业准确匹配培训名额和整合外国熟练劳动力”的计划，尽管为中小企业提供资助是主要重点。截至2014年，这里只列出了“准确匹配”计划的支出（系列断层）。
- 9 各财政年度的实际支出。它并不完全是量化的：在ALG II框架内向职业学校学生家长支付的学习用品补贴。他们可能是在低位数的百万人之一。不包括在内的：在联邦就业局的财务系统中没有记录的经批准的地区开发商的教育服务。
- 10 包括：外部职业培训（BaE）。职业培训（BaE）、培训陪同援助（abH）、协助培训（AsA）、入门培训（自2008年10月1日起作为SGB III的最低义务，以前作为BMAS预算的特别方案得到资助）。
- 11 2001年的实际值，2015至2020年的临时实际值，2021年的目标值。
- 12 2001年、2015年至2020年自然年的支出估算基础是在各自然年结束和开始的学年中每类学校的教学时数以及职业学校的支出。2021年的估算基础是2020/2021学年每个学校类型的教学时数以及2021自然年职业学校的支出。直到2014年的数据报告的估算都是基于学生日。但自2015年的数据报告以来，只有基于教学时数的估值才被追溯显示。
- 13 从2010年开始显示的数值基于BIBB的调查。但自2016年以来，已不再进行该调查，见文中注释。
- 14 截至2013年，该项还包括用于帮助处于不利地位的残疾人的支出（2013年约0.13亿欧元）。自2014年起不再包括此支出数据。在2016年的数据报告之前都被报告为“弱势青少年的职业培训”。
- 15 根据SGB III第33条，资助的先决条件是第三方的参与，其提供的金额至少为总额的50%。但并没有关于财政和私人资金在这种共同融资框架内的份额的数据。
- 16 包括：2012年4月1日停止的培训奖金、对职业培训准备的社会教育支持和减少青年失业的应急计划。
- 17 由于篇幅原因，没有给出所有年份的数据。关于2002年至2014年的信息可以在以前的数据报告中找到。
- 18 包括大多数继续教育支出的方案用叉号标记。

数据来源：联邦财政部，联邦预算

联邦财政部，联邦预算账单

联邦统计局，科目系列11，序列2—职业学校

联邦统计局，科目系列11，序列7—联邦教育资助法

联邦统计局，科目系列14，序列3.1—公共预算的核算结果

联邦就业局，季度报告

联邦就业局，每月核算结果（SGB II和SGB III）。

资料来自联邦统计局（2022年2月）。

2022年BIBB数据报告

根据联邦统计局确定的德国消费价格指数，按实际价格计算，自2015年以来，人均支出的增长达到16.3%。对于2021年，公共预算中估计有92亿欧元。如果将2020/2021培训年度每类学校的教学时数作为分配的关键，为2021年设定的预算资金中估计有34亿欧元将分配给非全日制职业学校。剩下的58亿欧元将用于资助职业教育体系中的其他类型的学校，如职业学校、专业文法学校、专业高中、职业准备年、基本职业教育年和专科学校。

无法准确量化国家自己的培训支持计划。与联邦计划一样，在年度核算统计中，这些数据大部分可被计入继续教育、劳动力市场政策或经济政策领域。**第A9.4.2章**和**第A9.4.3章**以及专务组的计划数据库提供了职业教育资助计划的概况，以及有关资助对象、受益人和条件的信息。¹⁹²截至2015年，各个方案中的资金是由BIBB委托主管部委调查确定的。

但也只能非常粗略地估计总数。一方面，并非所有方案都有信息。另一方面，报告也记录了一些与职教有关，但不一定与职教系统有因果关系的方案。就规模而言，截至2015年，给各州的资助额约为5亿欧元。这可能还包括了来自欧洲社会基金的资金。¹⁹³

除了职业培训之外，联邦就业局的职业培训相关支出还包括职业定位和准备（**参见A9.4.1章**）。这些支出没有包括在其中。**表A9.3-1**中的是促进第二个门槛的融合，这是一项就业政策措施。联邦就业局的很

大一部分资金被用来支持特别弱势的受训者（指公司外培训）。自2015年以来，联邦就业局的手段中新增了协助培训（AsA），这是一项支持企业培训年轻人的措施，否则年轻人很难获得培训名额。

联邦就业局为残疾人提供的服务（**参见A9.4.1章**）没有包括在**表A9.3-1**中。尽管它们与培训活动有部分关系，但大多数可能并不是因职业教育系统而产生的。这也适用于联邦劳动和社会事务部（BMAS）根据社会法典第二卷（SGB II）为残疾人提供的服务，以及2014年生效的BMAS关于加强严重残疾人融入和指导的方案。

私营部门和公共服务部门的培训公司对公共部门的经济资助进行了补充。传统上，它们的支出是由BIBB估计的。根据对2017/2018培训年度的代表性调查的计算（**参见A9.2章**），总成本约为272亿欧元，即不考虑培训收入的培训成本。公司在二元制下的培训净成本约为84亿欧元。应记住，除了培训带来的可衡量的回报之外，公司还可以产生更多的利益，尽管这些利益很难量化，例如通过节省人员招聘成本或通过与培训义务相关的形象收益。与上次对2012/2013培训年度的调查相比，尽管在此期间受训者总数减少了7.4%（**参见表A5.2-1**），但总成本增加了16亿欧元，净成本增加了约7亿欧元（**参见Schönfeld等人2020**）。成本的增加可以部分地归因于一般的物价上涨。此外，培训报酬和培训人员的工资甚至比物价上涨得更多。

（Normann Müller）

¹⁹² 参 见 <https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wvs/programme.php>。

¹⁹³ 同样参见**B3.5章**中描述的考虑欧洲社会基金资金时的问题。

A 9.4 联邦和各州促进职业培训的培训供应和方案

联邦政府、各州和欧盟通过一系列不同的倡议和措施促进职业培训。专务组在其熟练职工门户网站www. ueberaus.de上介绍了这些不同的活动。

本文所描述的关于BA在SGB II和SGB III中规定的工具的数据来自BA对选定的劳动力市场政策工具的所进行统计（参见A9.4.1章）。由于这些指的是适用报告截止日期的日历年，所以其中不包含2021年的数据，只有前几年的数据。所以2021年的新冠疫情对职业培训及其准备工作的影响没有被考虑在内。

在2021年，与2020年一样，一些措施必须以替代形式设计。作为一个数字支持结构，BIBB提供使用集成视频会议的学习和工作平台www.ueberaus.de，该平台被大量使用，特别是在新冠疫情期间。在（部分）封城期间，越来越多地通过电话联系、寄信或甚至带他们到外面散步（“边走边谈”）的方式来组织青少年参加职业教育。对接受职业教育和培训的青少年提供的支持也越来越多。新冠疫情使我们必须每天做出受区域条件强烈影响的决定。这就是为什么各地区的措施设计差别如此之大的原因之一。项目组织者还报告说，与以前的团体组合相比，对参与者的支持工作更倾向于个人。对年轻成年人的咨询和支持在时间、地点和内容上也更加灵活。

联邦政府和各州对旧措施的资助举措和方案（不包括SGB手段；参见A9.4.2章和A9.4.3章）的数据基础是对联邦和各州主管部委的进行的对关注点、提议和接受人的经验调查，在非常持续的基础上进行了评估。截至2021年12月，数据库包括一个欧盟计划、42个联邦计划和282个州方案^E。

各州学校教育计划数据库的基础是综合培训报告（iABE，领域二—培训一体化，参见A4章）。在此基础上，专务组辅以自己的研究成果，提供了一个概览，可以研究各州在过渡区（学校—工作）的教育途径。此外，在“教育链”倡议的框架内，所谓的

联邦-州协议对联邦和州一级的协调和联合措施的结构改进进行了规定。现有的联邦-州-州政府协议的概述可以在教育链倡议的网站上找到。¹⁹⁴



方案数据库

所获得的关于资助计划和倡议的信息在方案数据库中向专业公众提供，供研究所用（参见www.ueberaus.de/wws/programme.php）。由于各种措施具有很强的异质性，对什么是资助计划没有普遍有效的理解，因此，门户网站还更详细地解释了与内容有关的界限，根据这些界限，资助活动被纳入或不被纳入门户网站的数据库。¹⁹⁵

本章的统计评估与专务组在2021年12月时关于当前资助活动的数据相对应，如果是常规手段（参见A9.4.1章），则对应的是联邦就业局的统计数据。¹⁹⁶

针对年轻人从学校到工作的过渡的措施包括各种行动领域：

职业方向

面向个人潜力和兴趣的早期职业定位是从学校成功过渡到工作的重要基石。职业定位具有两面性。一方面，青少年需要为自己定位，了解自己的兴趣、能力和目标。另一方面是工作领域的要求，青少年应该为之定向和准备。职业定位支持青少年掌握这一过程，了解自己的兴趣和能力，并了解职业、部门和工作领域的要求。

职业定位的各个组成部分应在概念上相互联系，并尽可能地相互借鉴。例如早在七年级就已开始了能力评估程序，旨在为青

¹⁹⁴ 见www.bildungsketten.de/de/246.php

¹⁹⁵ 参见网站ueberaus.de：[Inhaltliche Abgrenzung der dargestellten Förderprogramme und -initiativen - ueberaus.de](http://ueberaus.de)

¹⁹⁶ 联邦就业局关于劳动力市场政策措施的统计数据也可以在以下网站上找到：

<https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen-Nav.html>

少年发现和实践自己的优势创造了第一批机会。如果个人学生显示出需要支持，评估结果应该能为之后的个人学生支持提供依据。在公司或职业教育中心的工作实习使青少年能够了解不同的职业领域，并对自己的经验、如何处理实际工作中的任务和个人目标进行反思。到目前为止，职业指导的资金来源各不相同，可能由联邦政府（如BMAS、BA、BMBF）、各州（如教育部和文化部，部分由ESF资金共同资助）或由市政当局负责，液可能由地方咨询中心以及各种地方青年福利机构（为特定目标群体提供服务）提供。

过渡时的协助

许多措施旨在确保青少年的安全，特别是在关键过渡时期的安全，并确保相互联系，以保证教育链的完整，直至他们成功完成培训。尤其对于起步机会不利或有特殊需要的青少年，在他们的教育和职业生涯中必须克服许多门槛和障碍。这一领域的援助也从许多差异极大的来源得到资助，例如，通过州方案对市政协调或社会法手段进行改善，如职业入门指导（BerEB）。

通过“巩固青年力量”示范方案，BMFSFJ支持那些起点低的青少年融入学校、工作和社会。该计划包括加强邻里关系、尊重教练、青年移民服务）以及从2022年开始的“加强青年：通往独立的桥梁”。在这里，市政当局在为有特殊支持需求的青年和年轻成年人启动服务方面得到了支持。此外，还与独立的青少年福利组织、就业中心、职业介绍所和其他地方合作伙伴开展了跨辖区合作。这种合作也是青年就业机构的特点，其目的是在当地接触所有的青少年，并通过跨辖区的合作，从众多可能的服务中为每个人提供最好的咨询和定制的支持。根据目前的联盟协议，青年就业机构的成功工作将被进一步扩大。为此还在BIBB成立了一个新的“青年职业介绍所服务机构”，作为一个全国性的监督和支持机构。¹⁹⁷

为了补充SGB II在青年福利方面提供的服务范围，2016年以SGB II第16h条的形式推

出了“对难以接触的青少年的支持”的手段。尤其是社会福利系统的常规服务不再覆盖的青少年将得到特别支持，以引导他们走上教育进程、就业促进、培训或工作的道路。在这种情况下，青年职业介绍所作为SGB服务提供者之间的一种合作形式，构成了在规划和将这一措施纳入整体服务方面进行必要协调的良好前提条件。

职业（培训）准备

职业（培训）准备（参见BBiG第1条，68ff）包括为已完成义务教育但尚未在培训和劳动力市场上找到岗位的年轻人提供资格认证。它提供了获得专业职业资格的基础知识，并旨在引领年轻人参加一个公认的培训职业的职业培训。职业（培训）准备是由不同的提供者提供的：

- ▶ 作为联邦就业局的职前教育准备措施（基础：SGB III），与提供者一起进行，但也包括公司内的阶段，
- ▶ 以激活援助的形式为年轻人提供低门槛的服务，由联邦就业局资助，将年轻人引入并融入培训和就业体系，
- ▶ 作为公司的入门资格（EQ），由BA资助
- ▶ 作为校内职业准备，在基于各州学校法的职业学校中，各州的校内职业准备的设计非常不同，
- ▶ 作为补充性的青年福利服务（SGB VIII），例如在青年讲习班中。

职业培训

职业教育期间提供的培训指导和支持以不同的方式针对年轻的成年人、公司和培训人员以及职业学校及其教师。其目的始终是引领青少年成功完成培训或定期培训。通常，另一个合作方会以教育组织的形式参与进来，在各个环节提供陪伴和支持。在全国范围内提供的培训促进措施包括培训陪同援助（abH）、协助培训（AsA）和公司外机构的职业教育（BaE，以综合和合作形式）。这些措施供应是由培训机构代表联邦就业局提供的。从2021年起，AsA和abH的手段将被合并为SGB III74-75a

¹⁹⁷ 有关青年职业介绍所的更多信息，请访问 www.servicestelle-jba.de。

中的新的辅助培训手段（AsA flex），并受到新的监管。直到2021年9月，一些参与者仍在abH中，之后abH服务被并入AsA-flex。此外在公司外设施（BaE，以综合和合作的形式）的职业培训也是服务范围的一部分。

除了这些全国性手段外，还有通过方案或在州或市一级提供的服务，例如防止合同解除或培训辍学的方案。¹⁹⁸ 例如，在VerA计划中，安排了志愿辅导员陪伴有可能退出培训的人。又例如，在州一级，黑森州的“公司和职业学校的合格培训陪同-QuaBB”¹⁹⁹计划 由专业专家来提供这种支持。

资格认证后

资格证书的提供和资格认证后的方案是针对有工作经验但尚未获得职业资格的年轻成年人。资格和就业是相结合的。模块化的结构实现了差异化和个性化的资格途径。根据法律，这类方案可以在公司、培训机构或公共机构中实施。对拥有职业资格的年轻人可以通过外部考试的方式来引导他们顺利完成培训（参见B3.4章）。

SGB II第16i条旨在通过公共资助的就业，为“远离劳动力市场的可就业受益人”提高参加劳动力市场的机会。其目的是帮助这一人群通过中长期能过渡到一般劳动力市场，参与正常就业。

A 9.4.1 社会法典规定的措施

全国范围内的常规服务在社会法典中有所规定，并由联邦就业局或就业中心委托教育组织实施。总的来说，可以说，在以新冠疫情为标志的2020年，所有措施的参与者数量都有所下降。在接下来的SGB III措施中，甚至出现了年平均参与人数的历史新低，例如在BerEB、弹性、BvB、激活援助和BaE。参加这些措施的人数从未如此之少。下面的说明是根据BA的资金统计数字（见图A9.4.1-1）得出的。

职业定位和职业指导

职业指导是在不同背景下所提供的。除了SGB III中的规定外，各州还有自己的概念和提议，以及通过联邦职业指导计划提供的全国性支持（参见第A.9.4.2章）。与过去不同的是，职业入门指导只能作为一种手段在共同出资的情况下继续实行，到目前为止只有少数几个州如此。职业定位也是通过实习和公司内部阶段进行的。目前由于新冠疫情，很难通过实习和公司内部阶段进行职业定位。这也适用于联邦就业局的职业指导。

职业定位（SGB III 第33条）

作为提供职业指导的法律义务的一部分，联邦就业局提供一系列的服务（SGB III第33条）。这些服务活动包括信息和讲座活动、关于职业选择主题的研讨会和一系列的媒体提供，这些活动的主要对象是学生和普遍所有寻求培训的人。

职业定位措施（SGB III第48条）

除了SGB III第33条规定的联邦就业局的强制性任务外，SGB III第48条规定了职业教育机构和普通教育学校的其他措施提供者对各种目标群体提供额外职业定向方案的可能性。

¹⁹⁸ 参见专务组方案数据库：

www.ueberaus.de/wws/programme.php。

¹⁹⁹ 参见专务组实践报告：

<https://www.ueberaus.de/wws/praxis-bericht-quabb.php>。

图 A9.4.1-1: 联邦就业局/就业中心提供的常规服务

职业方向	职业和培训准备	职业培训	资格认证后
深入职业定位措施	职业准备措施 (BvB、BvB-Reha、BvB-Pro) 入门资格 (EQ) 激活和职业整合措施 支持难以接触的青少年 (FseJ)	公司外机构的职业培训 (融合型的BaE, BaE-cooperative)。 辅助训练 (弹性)	就业机会
职业入门指导 (BerEB) -针对具体州			
数据来源: 联邦职业培训研究所汇编			2022年BIBB数据报告

其对象包括一般的学生；但那些侧重于非常具体的支持需求的措施也得到了补贴。这些措施的核心内容包括关于职业领域的全面信息、探索兴趣、确定能力/才干、职业选择和决策战略、协助自我评估能力和才干、实现战略以及社会教育指导和支持。对提出申请的措施提供者的补贴最多为资格费用的50%。2020年，联邦就业局在“为普通教育学校学生加强职业定位措施提供补贴”的专项资金上花费了5931.1万欧元，比2018年多了约700万欧元。由于记录程序正在修订，目前没有公布资金支出的具体数据。

职业入门指导 (SGB III第49条)

职业指导是一项为面临教育失败风险的学生提供职业定向方面的个人支持的措施。青少年从参加预备班到职业教育的前六个月都可以得到个人辅导和支持。这样做的目的是对获得学历资格、有根有据的职业选择以及职业教育关系的开始和继续产生积极影响。自2012年4月1日起，职业指导以SGB III第49条为基础，成为了联邦就业局的标准手段。

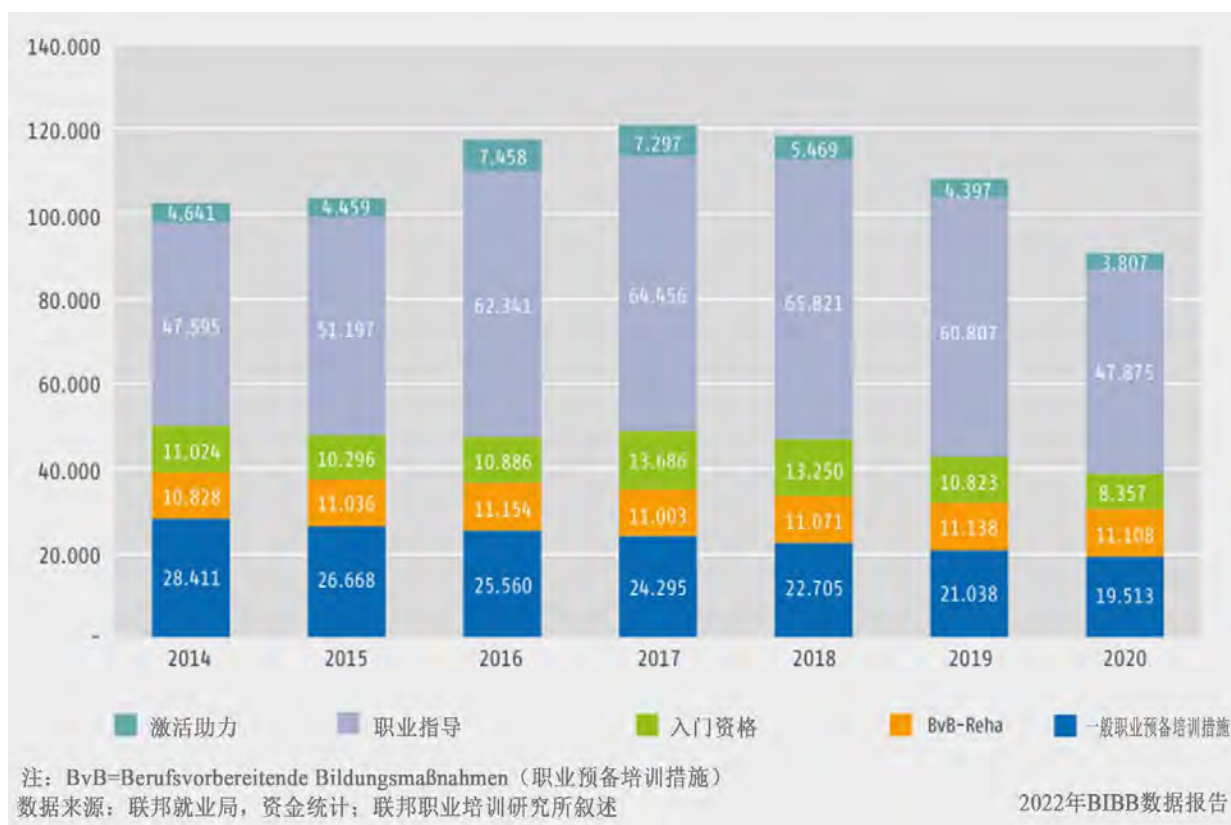
截至2015年，联邦政府在2014年至2020年的资助期内共提供了约10亿欧元用于职业指导，其中约5亿欧元来自联邦劳动和社会事务部的欧洲社会基金 (ESF) 以及联邦

就业局的资金。这满足了2018年/2019年之前的资金需求。由于ESF的资助期在2020年结束，该手段只能在有第三方，最好是联邦州本身的共同资助下才能使用。对2021年9月之前的条目进行分析，可以发现以下各州仍有相关数量的措施参与者。巴登-符腾堡州、汉堡、北莱茵-威斯特法伦、萨克森和图林根州。在所有其他联邦州，不再有任何相关的加入者，或者这项措施即将结束。从2010年 (约24,000人) 到2018年 (约66000人)，职业入门指导的参与者人数稳步大幅上升，但由于上述原因，2020年下降到47875人。2020年约58%的参与者是男性，约72%的指导在初中或针对初中学生进行的，还有13%是针对的没有初中学历的学生。2020年，共有28056人退出，其中约40%的人在离职后6个月内从事需要缴纳社保的工作：31.8%的人在接受培训，8.5%的人从事其他工作。

对难以接触到的年轻人的资助 (SGB II第16h条)

对难以接触到的青少年的资助 (FseJ) 针对的是15岁至25岁以下的青少年和年轻成年人，他们难以达到成功参加工作或培训的要求，也难以申请到或享受到SGB II规定的社会福利。该措施的持续时间基于参与者的个人需求。

图A9.4.1-2: 2014至2020年各种职业准备措施的参与者（年平均人数）



在支持结束时, 应该有具体的后续行动前景, 如果可能的话, 应该在目标协议中规定义务的后续步骤。指导原则是引导参与者参与教育过程, 参与正规的就业促进计划、培训或工作。该措施的概念可帮助了解参与该措施的人数。由于这个提议的设计, 看一下进入该措施的人数是有帮助的。参加措施的人数在2017年为928人, 在2019年上升到6410人, 在2020年上升到7374人。男性参与者的比例在2020年为64%。约41%的参与者有初中学历, 约35%没有初中学历, 16%有中级学历。有一小部分人(4.5%)拥有大学入学资格。在2020年的6550名累计退出者中, 约有19.5%的人在6个月后就业, 并需要缴纳社会保险费: 4.7%的人在接受培训, 14.8%的人从事其他工作。

职业准备

到2009年, 职业准备方面的措施已大大扩大。这些措施吸纳了相当一部分没有培训名额的年轻人, 特别是在西德更是如此。自2010年以来, 参与职业准备措施的人数有所下降, 2020年, 除BvB-Reha外, 所有

措施的人数都继续保持这一趋势。参加SGB III第51条规定的一般职前培训措施(BvB)的人数再次下降。参加激活援助和入门培训的人数在2016年至2018年的年轻难民入境引起的增长后, 在2020年又有所下降。关于青年难民参与职业和培训准备措施的更详细的清单, 可以在[第A12.2章](#)中找到。从截止到2021年8月的入境数据来看, 可以认为2021年参与这些措施的人数总体上大幅下降。由于新冠疫情的影响, 目前还无法对这种情况进行概述, 参见图A9.4.1-2。

职前教育准备措施(BvB)(SGB III第51条)。

BvB的目标是使其受益者参加培训; 如果这一目标无法实现, 则以就业为目标。目标群体包括未完成初步职业教育、已完成义务教育且未满25岁的青少年和年轻成年人。目标群体还包括那些还不具备必要的培训资格或职业能力的青少年, 或者通过进一步的支持可以提高他们在培训市场上的就业能力的群体。最长的个人支持期通

常为11个月，但在合理的情况下可以延长。例外情况包括残疾青年和专门参加BvB内的过渡性资格的青年。BvB的技术概念已被重新设计。从2022年4月起，该措施将根据这一概念进行宣传，并从2023年起根据新概念实施。

2010年，在BvB-普遍框架内资助了5万多名参与者后，年平均人数（JD数）稳步下降到了2019年的21,038人。大约43%的参与者有初中学历，还有大约三分之一的参与者拥有中级学历（34.3%）。

没有（初中）学历的参与者比例为18%。女性参与者的比例进一步下降到36.4%。2020年，累计有35006人退出普通BvB，其中35%的人在6个月后结束了培训，另有13.6%的人找到了需要缴纳社会保险的其他工作。近年来，参加康复专用BvB的人数（根据SGB III第117条）保持相对稳定，2020年也是如此，年均约有11000人参加。但参加了职业准备培训措施的残疾青少年数可能更多，因为如果这项福利实现了“参与社会生活”，那么这些青年也可以参加普通BvB。即使是提供或给予个人的康复特定服务，也不排除可能有人因个人情况参与一般的BvB。2020年，有14942人从针对康复的BvB中退出；六个月后，约59%的人从事需要缴纳社会保险的工作，但只有一小部分人从事常规培训（8.6%），38.5%从事康复培训。这些数字与前几年的数字接近。BvB的一种特殊形式是以生产为导向的方法，自2013年以来一直在进行，最初有可调查的172名参与者（2013）。在2016年达到超过1000人的中期高点后，人数再次下降，到2020年平均每年只有500人参加。在BvB的框架内，有4482人在2020年获得了初中学历。这个数字在过去五年中保持相对稳定，略有波动。

对年轻人的激活援助（SGB III第45条）

在培训、资格认证或就业的准备阶段，激活援助的对象是青少年，例如，由于各种严重的障碍，特别是在动机/态度、关键技能和社会能力方面的障碍，他们（尚）没有资格获得职业教育方面的支持。这一援助的目标群体是已经完成义务教育的青少

年，但他们没有接受过任何初步的职业教育，并且由于他们自身的原因，在没有这种资助的情况下不能或还不能融入社会。这一援助的目的是激励这些人取得职业资格，并使他们稳定下来。在2016年和2017年，由于年轻难民的入境，获得激活援助的人数上升（高达26000多人），2020年下降到10632人，是该措施设立以来的最低数字。在此期间的增长是由于根据SGB III第45条中针对年轻难民的特别措施，例如“难民的前途-PerF”、“年轻难民的前途-PerJuF”和“能力评估、早期激活和语言学习（KompAS）”（参见第A12.2章）。2020年平均人数为3807人。在2020年的14506名退出者中，25.4%在6个月后从事了有社会保险的工作（8.7%在培训，16.7%在从事其他有社会保险的工作）。

入门培训（EQ）（SGB III，第54a条，第2段115）

公司内入门培训（EQ）旨在为就业前景困难的年轻人提供公司内职业培训的“开门”。EQ至少时长6个月，但不超过12个月，其作用是教授和深化获得职业技能的基础知识。EQ的内容基于公认的培训职业的内容。其目标群体包括25岁以下、不需要上全日制学校的年轻人：

- ▶ 在9月30日之后还没有被安排到培训中的有个人有限的就业前景的培训申请人，
- ▶ 尚不具备所有必要培训资格的年轻人，
- ▶ 有学习困难和处于社会不利地位的年轻人。

2020年的JD数量为8357人，明显低于前几年，这可以归因于新冠疫情等因素。虽然在2016年至2018年，同样由于年轻难民的涌入，入学人数远远超过20000人，但在2020年下降到13000人左右，到2021年9月下降到6000人左右。因此，在2021年也可能发生与新冠疫情相关的参加EQ的人数进一步下降。2020年，约四分之三的参与者是男性。拥有初中学历的比例约为45%，有四分之一的人拥有初中学历，约14%的人没有初中学历。2020年，有12597人退出EQ，据此，在离开6个月后，超过三分之

二（68.5%）的人在从事需要缴纳社会保险费的工作；超过一半的参与者（56.9%）参加了培训。

培训支持和伴随

近年来，支持和伴随培训的措施更侧重于支持常规业务的培训。虽然BaE的数量在不断减少，但参加协助培训的人数却在增加，并且在培训陪同援助中保持不变。在2015年伴随AsA开始实行了一种手段，它伴随着正规公司的培训，并已经在稳定的培训关系的运行中活跃起来。从2021年起，该手段将与abH合并，形成新的手段AsA-flex，并受SGB III第74至75a条约束。自2021年10月起，不再有abH的参与者。在支持和伴随培训的措施中，男性参与者的比例稳步上升；在AsA和abH，这一比例约为四分之三。实践报告显示，即使这些措施已经通过专门的概念正式标准化，但各地区的措施设计和质量差异仍然很大。

培训陪同援助（abH）（SGB III第75条）

abH的目的是使需要支持的青少年能够开始、继续并成功完成培训，并防止其中断培训。这些措施包括支持课程和个人社会教育指导，以确保其培训的成功。受训者可以得到帮助来解决技术理论和实践方面的学习困难，解决社会环境或公司中的问题，减少语言或教育方面的缺陷，或为考试做准备。近年来，参与者的数量一直非常稳定，每年平均约为40000人。面对结构性变化，促进继续职业培训和进一步发展培训援助的法案（关于在结构改革中促进持续的职业教育和培训以及进一步发展促进培训的法律）为SGB III第74条及以下的新AsA创建法律基础，abH服务被纳入其中。

根据SGB III 第75条a. F.的规定，abH的措施仍然可以在2021年2月28日之前开始，并且必须在2021年9月30日之前结束。在abH支持的公司内部职业培训之后，稳定就业关系的后续支持仍然可以进行到2022年3月31日。2020年，abH的JD存量为39,203人，与前几年的数字相近。但到了2021年9月，参加者的人数只有约5500人。从2022年起，不再报告该措施的参与者数据。

2020年，女性参与者的比例仅为22%左右。在AbH，大多数参与者一直拥有初中学历；在2020年，这一比例约为45%。拥有中级学历的人的比例为27%。拥有应用科学大学或应用科学大学学位的参与者的比例稳步上升到近9%，与没有初中学历的人大致相当，参见图A9.4.1-3。

协助培训（SGB III第130条）

自2015年5月起，联邦就业局还将ASA模式作为一项服务进行宣传。在协助培训中，培训组织要为学员和公司提供服务，以便越来越多地促进表现较弱或有缺陷的青少年参加公司的定期培训。AsA由培训准备阶段和培训支持阶段组成，前者旨在引导培训的开始。关于在结构改革中促进继续职业教育和培训以及进一步发展培训援助的法律SGB III第74条及以下条款中为新的援助培训（弹性）建立了法律基础，其中以前的AsA的服务与培训-陪伴服务相结合。在2021年新AsA措施开始之前，一项过渡性安排允许继续使用abH和AsA工具。SGB III 的第130条a. F. 的AsA措施可以继续执行到2020年9月30日，当时开始的措施按照合同规定继续执行。

图A9.4.1-3: 2014年至2020年参加和获得培训陪同援助 (abH) 的情况



图A9.4.1-4: 2015年至2020年参加协助培训 (AsA) 的人数



为各自的队列进行设计。从2021年起, 不再有伴随多批次的选择。

2015年, 根据SGB III第130条参加AsA的人数仍然相对较少, 只有1045人; 到2018年, 已经上升到10770人。2020年, 略有下降, 为8834人, 参见图A9.4.1-4。

然而, 直到2021年9月的参加人数已经超过17000人, 原因是合并到新的弹性中的解释。在2020年退出该计划的7240人中, 32%的人在6个月后参加了培训, 另有39.5%的人从事需要缴纳社会保险的工作。2020年, 男性参与者的比例为79.1%。一半的参与者有初中学历, 大约22%的人有中级学历,

9.2%的人有应用科学大学或大学学位。另一方面，12.5%的人没有中级学历。

公司外机构的职业培训（BaE）（SGB III 第76条）。

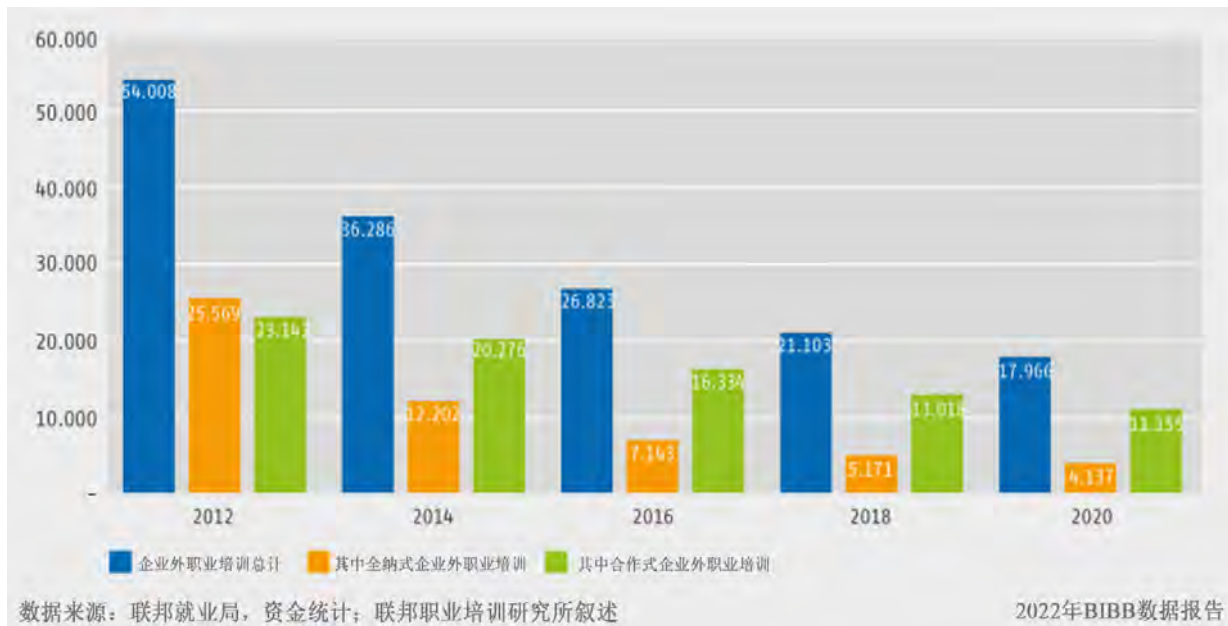
对于那些即使参加了abH也无法在公司接受培训的处境不利的青少年，公司外部的职业教育旨在帮助他们能够完成培训。

培训关系被提前终止的学员也可以在公司外培训机构继续接受培训。例如，提前终止合同的情况可能是破产或提供培训的公司关闭的结果。以新冠疫情大流行为标志的2020年的数字显示，BaE措施的年平均数再次下降，比以前更低。看一下截至2021年9月的措施条目（约8500条），表明这一趋势在2021年也得到了延续。因此可以得出结论，BaE措施并没有弥补新冠疫情期间培训供应的减少。在专业圈子里经常讨论公司外部培训，它与因新冠疫情而加强对年轻成人的职业教育有关，并被定位为进一步发展的模式。因此，这一手段在数量上和其他方面将如何发展，还有待

观察。

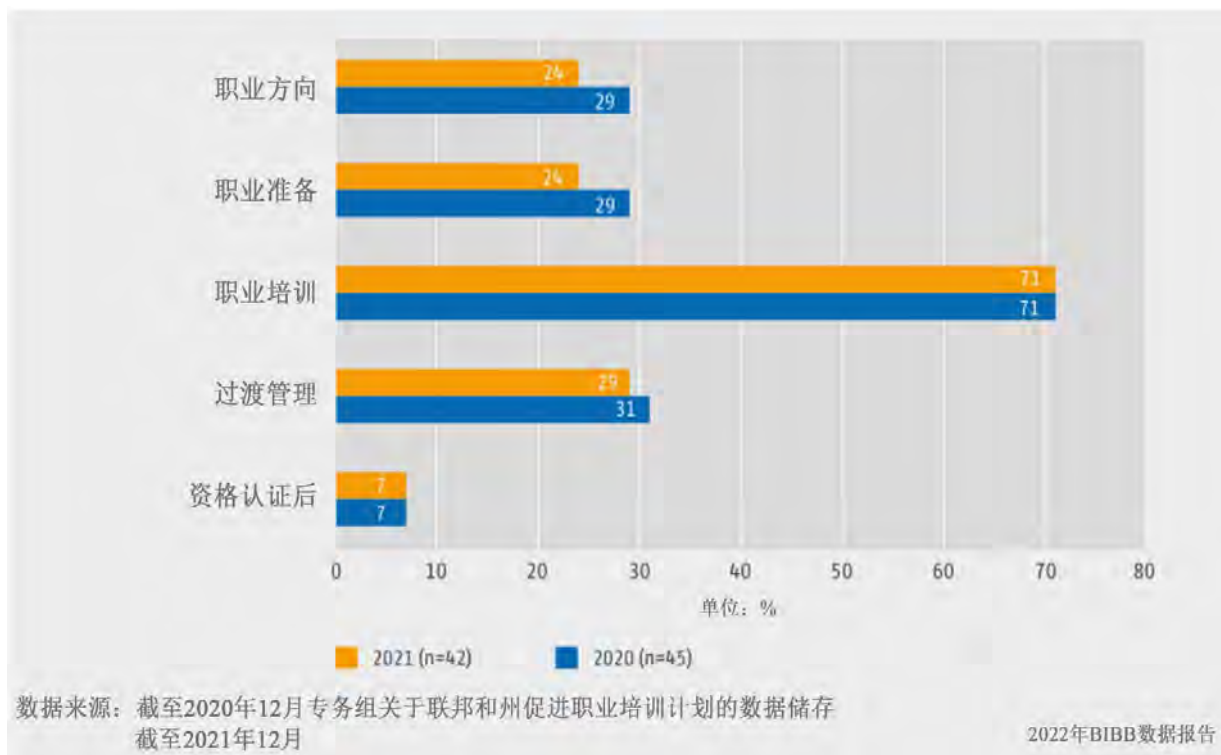
BaE以两种模式进行：综合模式，即培训机构负责理论和实践教学，以及合作模式，即实践教学在合作公司中进行。这两种模式的目的是帮助人们尽早过渡到定期的公司内部培训。如果过渡不成功，则在公司外继续培训，直到完成培训。与往年一样，参加公司外培训的人数继续大幅减少。2020年，BaE的年平均人数为17966，而2009年为80000多，2015年为30000左右。虽然合作模式的参与者数量更多（2020年：11155，2018年：13018），但综合模式的参与者数量更少。2018年，在综合模式中下降到只有4137人（2018年：5171人），[参见图A9.4.1-5](#)。2020年BaE的男性参与者比例约为63%，约51%拥有初中学历，30%拥有中级学历。2020年离开BaE的人数为12365人。6个月后，56.4%的人找到了需要缴纳社会保险的工作（BaE合作模式：约59%，BaE综合模式：约52%）。2020年，BaE的康复人数（据SGB III第19条）为1366人。

图A9.4.1-5: 根据综合和合作模式, 公司外机构 (BaE) 的职业培训参与者 (SGB III第76条)



A9

图A9.4.2-1: 2020年和2021年促进职业培训的联邦计划的行动领域 (多领域指导, 单位: %)



超过一半的参与者有中级学历 (52.5%), 36.9%没有中级学历。

工作机会 (SGB II第16d条)

工作机会是求职者为了 (重新) 获得就业能力而与外部提供者开展的活动。工作机

会议次于为人们安排培训或劳动力市场的福利。工作机会框架内的活动必须是非竞争性的, 并为公共目的服务。这些方案的参与者在他们的失业救济金II之外还能得到额外的补偿。近年来, 25岁以下年龄组

的新申请人数量出现了下降趋势。2013年，参与人数（年均）仍超过十万（111428人），但这一数字在2019年持续下降至73722人。2020年，参与人数进一步大幅下降至59413人，这也可能是由于新冠疫情的原因。

A 9.4.2 促进职业培训的联邦计划

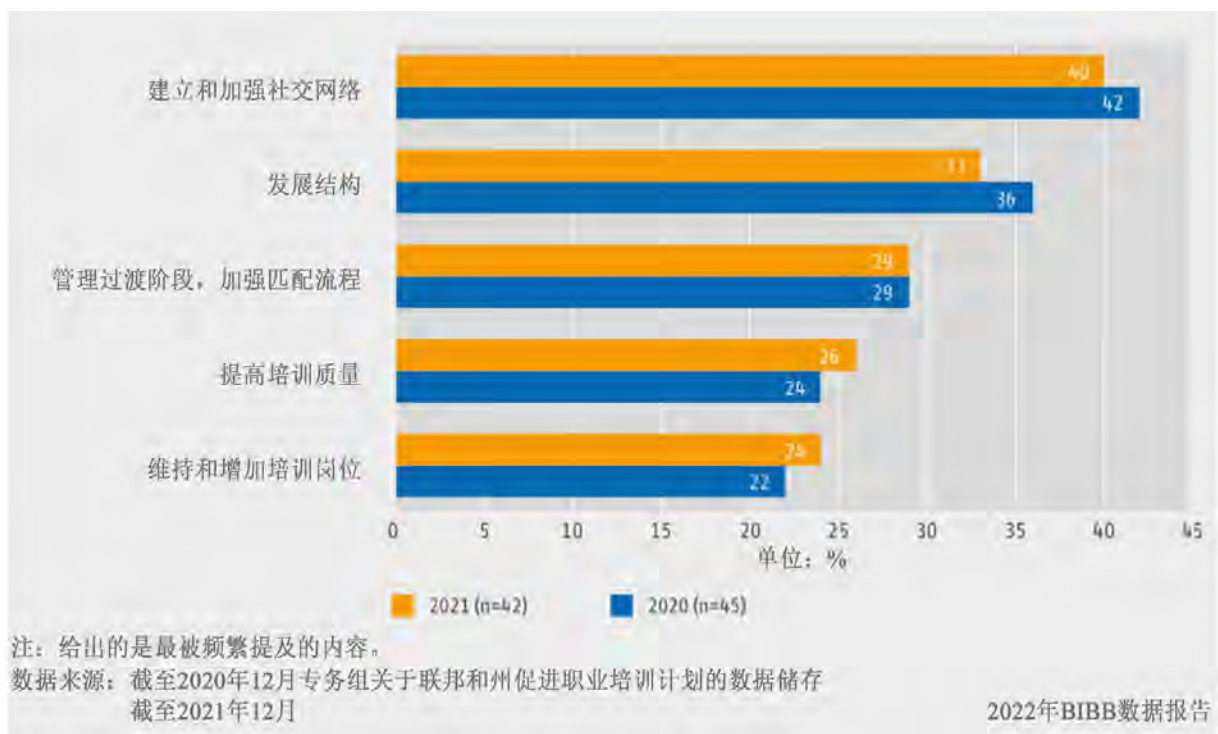
2021年12月，专务组的数据库中共有42个联邦计划。²⁰⁰与前一年一样，超过三分之二的联邦计划对“职业教育”领域提供资金资助，参见图A9.4.2-1。相比之下，“过渡管理”或“后资格认证”领域的计划与前一年相比所占的比例略有下降。在目前的筹资措施中，资格后审继续发挥着次要作用。

联邦方案是根据资助工作的关注点和目标来考虑的，参见图A9.4.2-2。

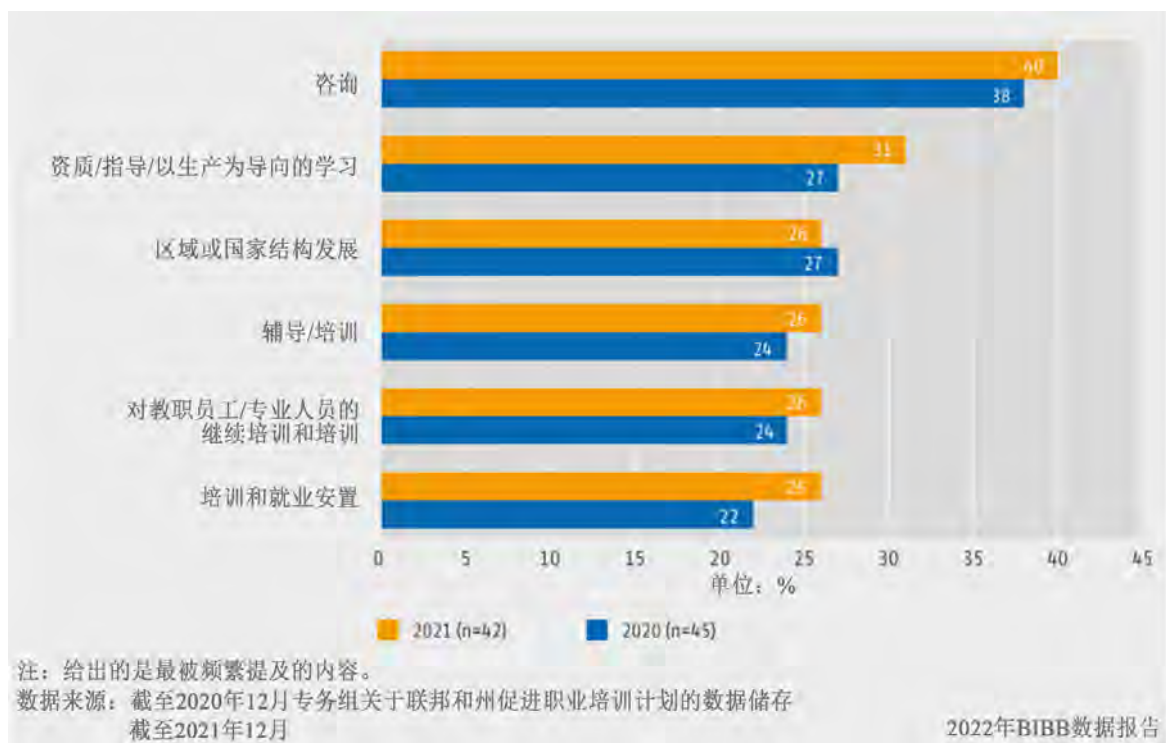
“形成网络”、“发展结构”和“加强匹配过程”等总体关注点仍然是最主要追求的目标。紧随其后的是专门旨在从数量和质量上改善培训名额供应的方案。与前一年相比，这些方案的重要性略有提高。

²⁰⁰ 参见www.ueberaus.de/programme

图A9.4.2-2: 2020年和2021年促进职业培训的联邦计划的关注点（多领域指导，单位：%）



图A9.4.2-3: 在联邦计划框架内计划/实施的促进2020年和2021年职业培训的提议（多领域指导，单位：%）



图A9.4.2-4：2020年和2021年促进职业培训的联邦方案提供服务的对象（多领域指导，单位：%）



如果对在支持计划框架内实施的具体提议和措施进行分析（参见图A9.4.2-3），就会发现，其重点仍然是考虑到可能的安置障碍的个人提议，因为大多数联邦计划支持和前一年一样，仍提供咨询和指导或辅导的措施。区域或全州的结构发展和促进实践培训也仍然非常重要，后者的百分比甚至比前一年有所增加。与前一年相比，技术和教学人员的进一步培训和在职培训的重要性也有所提高。

与前一年相比，后者的百分比再次增加——技术和教学人员的继续教育和培训也是如此。

有一半的支持计划是直接针对受训者的，即已经在接受培训或已经找到培训职位的青少年，参见图A9.4.2-4。相比之下，针对一般青少年的措施所占比例相当低，为14%。尽管近年来难民这一对象群体的重要性略有下降，但它在对象名单中仍然名列前茅。与前一年相比，一般公司作为目标群体的比例再次增加。

A 9.4.3 促进职业培训的州方案

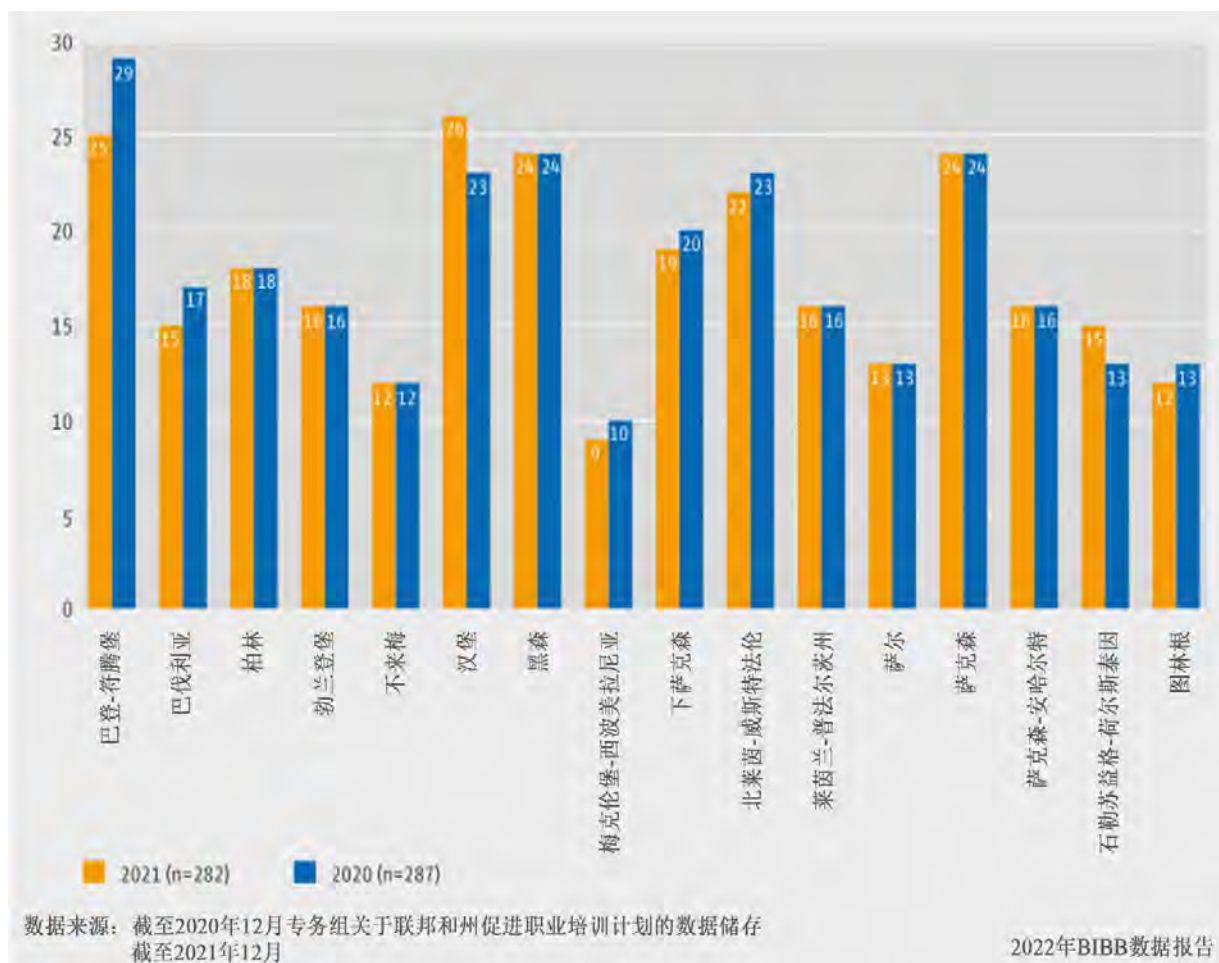
2021年12月，专务组的数据库中共有282个州级项目。²⁰¹图A9.4.3-1显示了不同州之间的几率分布。

与联邦方案一样，职业培训这一行动领域在州方案中占主导地位，见图A9.4.3-2，资格认证后的地位则相当低。

尽管职业准备不是各州方案中最有力的行动领域，但与前一年一样，重点是具有职业准备功能的关注点，参见图A9.4.3-3。

²⁰¹ 参见www.ueberaus.de/programme

图 A9.4.3-1: 2020 年 2021 年各联邦州方案的分布情况 (绝对值)



A9

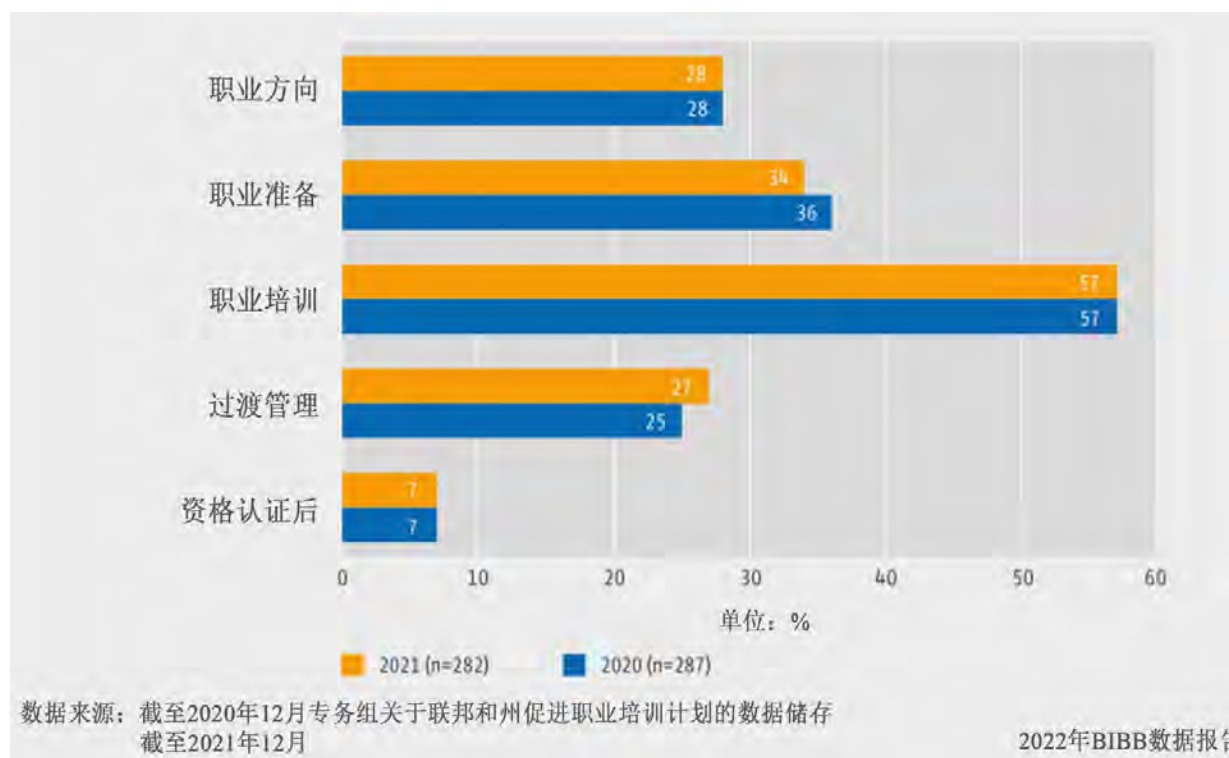
在州一级最被关注的是对选择职业过程的支持、培训准备以及技能和潜力评估。它们继续在关注的排名中占据首位，但在百分比上却略有下降，而保持或增加培训名额供应的关注与上一年相比，重要性略有上升。其中一个原因是，人们担心通过扩大资助要求来抵消新冠疫情的影响，例如接收来自破产公司的受训人员，这种担心从百分比上来说很小（3%），但从内容上来说很重要。

与前一年相比，最经常计划或实现的支持服务的排名没有变化。和以前一样，重点

仍是提供咨询和/或支持，以及具体的实用资格措施，参见图A9.4.3-4。

在州一级，计划信息中最常提到的对象是一般的受训者群体，参见图A9.4.3-5。从有特定安置障碍的群体来看，继难民和有移民背景的群体之后最常提到的群体是是社会弱势群体和有学习困难的群体。与联邦计划类似，值得注意的是，受资助的项目更多的是针对已经有培训名额的青少年，而不是针对一般的青少年或学生。这表明，与职业定向和准备的行动领域相比，职业培训的行动领域的作用相对较大。

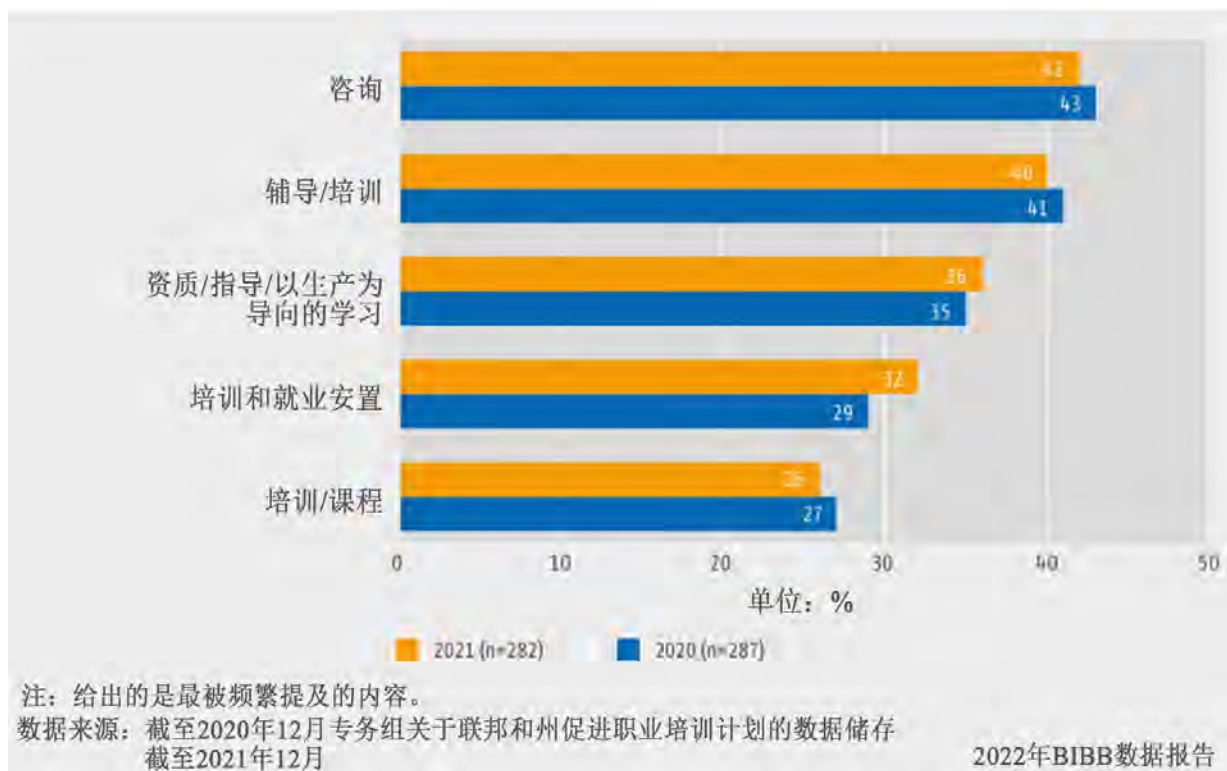
图A9.4.3-2：2020年和2021年促进职业培训的国家计划的行动领域（多领域指导，单位：%）



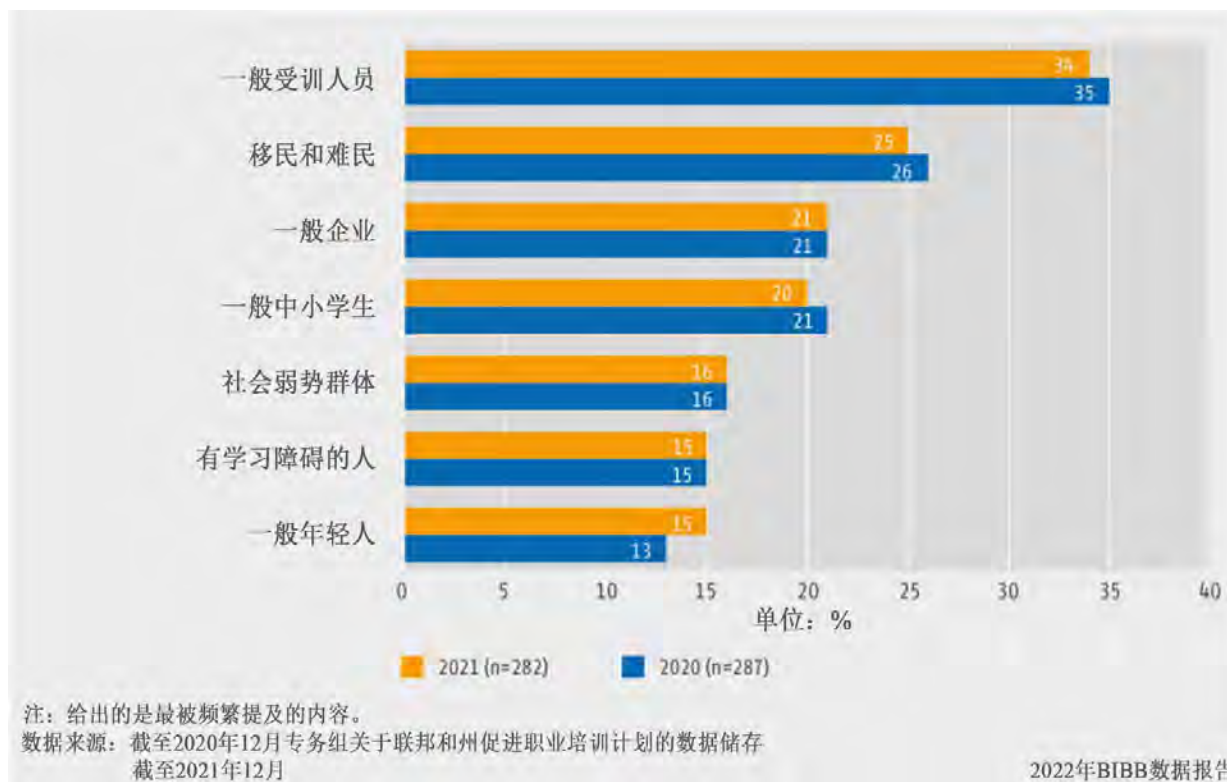
图A9.4.3-3: 2020年和2021年促进职业培训的国家计划的关注点 (多领域指导, 单位: %)



图A9.4.3-4: 在国家计划框架内计划/实施的促进2020年和2021年职业培训的提议 (多领域指导, 单位: %)



图A9.4.3-5：2020年和2021年促进职业培训的国家方案提供服务的对象（多领域指导，单位：%）



A 9.4.4 过渡区各州的校内教育课程

并非所有离开普通学校的年轻人都能成功地直接过渡到职业培训。对于这些年轻人，各州提供了一系列校内培训课程，所有这些课程都旨在减少年轻人职业培训道路上的障碍。这些课程的入学要求、持续时间、内容和可获得的资格都区别极大，而且因地而异。在综合培训报告（iABE，第二领域—培训一体化，参见A4章）的基础上，专务组提供了一个数据库用于研究转型地区各州的培训课程。²⁰²在2021年12月进行评估时，数据库中有115个校内方案。这些方案的时长从三个月到三年不等。最常见的课程是持续一年左右的课程（67%）；27%的课程被设计为持续两年左右。超过四分之三的学校课程向没有初中学历的年轻人开放。在51%的方案中，受训者可以获得普通教育毕业证书。

（Frank Neises, Heike Zinnen）

A 9.5 促进公司间职业培训所（ÜBS）和能力中心的发展

作为双元制职业教育和培训的合作伙伴，同时也是职业进修和培训的合作伙伴，公司间职业培训所（ÜBS）发挥着重要作用。它们通过提供深入的培训，特别是在实践技能方面的培训，来对公司内部培训做补充。因此可以为中小企业提供支持性供应，以确保培训的进行。由于技术革新，对初始和继续职业培训的新要求不断出现。在这一方面，ÜBS为确保中小企业的培训能力做出了特殊的贡献。因为由于专业化程度的提高，这些培训往往难以教授与职业培训相关的所有能力（参见Pfeifer/Köhlmann-Eckel 2018）。自1970年

²⁰² 参见 <https://www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge>

代以来，BMBF一直对ÜBS进行资金支持。其目的是使整个德国的职业培训保持在相同的高水平和各自的高技术状态上。BIBB代表BMBF资助初始职业培训领域的项目，参见表A9.5-1。根据联合指导原则，联邦经济和出口管制局（BAFA）代表联邦经济和气候部（BMWK），也资助了与继续进修和教育措施有关的投资项目，参见表A9.5-2。

资助的重点是公司内或公司间培训质量发展的相关投入因素，但也包括相关的过程因素（参见Beicht等人，2009）。为了实现高质量发展和质量保证目标，有三个主要的资助对象与ÜBS的资金相关：设备、建设和进一步发展ÜBS成为能力中心。一方面，公司间课程所需的设备和教学楼的建设（包括现有建筑的结构现代化和必要时的新建）都得到了补贴，其中大部分是

投资资金。另一方面，通过资助人员和物质的开支，又促进了ÜBS进一步发展成为能力中心，并实施项目，为ÜBS的进一步发展及其提供的职业资格创造可实践的条件。

为了维持全国范围内分布的公司间职业教育和培训的基础设施，培训中心近年来向联邦政府表示，越来越需要对建筑基础设施进行投资。

这首先可以用时间顺序来解释。许多培训中心建于20世纪70年代，这使得现在有必要对建筑基础设施进行现代化改造，如果有必要，可以更经济地建造新的培训中心。另一方面，由于职业资格的新要求，建筑物的目的和功能显然已经改变或必须改变。技术发展能很好地对此起到帮助作用。

表A9.5-1：在ÜBS常规资金框架内支出的资金分配—联邦职业培训研究所（四舍五入，单位：百万欧元）

年份	公司间职业教育机构 (ÜBS)	能力中心 (Komzet)	已支付的资金总额 (ÜBS+Komzet)
2011	39.00	1.00	40.00
2012	39.00	1.00	40.00
2013	39.00	1.00	40.00
2014	38.85	1.15	40.00
2015	40.50	1.50	42.00
2016	44.21	0.87	45.08
2017	43.39	0.67	44.06
2018	42.31	0.24	42.55
2019	41.62	0.46	42.08
2020	45.78	1.67	47.45
2021	30.71	1.55	32.26

注：这些金额包括以百分比分配的所需的评估费用。

数据来源：联邦职业培训研究所

表A9.5-2：2011年至2021年在ÜBS促进框架内支付的资金分配—联邦经济和出口管制局（四舍五入，单位：百万欧元）

年份	公司间职业教育机构 (ÜBS)	能力中心 (Komzet)	已支付的资金总额 (ÜBS+Komzet)
2011	22.80	1.49	24.29
2012	22.50	5.56	28.06
2013	24.30	4.46	28.76
2014	27.74	1.92	29.66
2015	27.50	1.50	29.10
2016 ¹	29.73	3.56	33.29
2017 ¹	22.44	3.25	25.69
2018	15.30	2.50	17.80
2019	26.50	2.30	28.80
2020	27.50	1.30	28.80
2021	31.05	1.70	32.75

注：这些金额包括以百分比分配的所需的评估费用。

1 2016年和2017年的数额分别包括为特别目的的项目支付的约790万欧元。

数据来源：联邦经济和出口管制局

2022年BIBB数据报告

例如，在汽车工程领域，几年来不仅需要车间里维修和保养带有内燃机的汽车，汽车机电一体化技术人员还必须处理替代驱动。混合动力车或电动车的市场占有率越来越高，这意味着ÜBS也必须保持这些车辆的库存，并需要为它们提供与以往不同的车间概念。另一个例子是机床的技术发展，它的尺寸在不断变化，因此需要更多的空间。但通过以项目或小组为导向的学习和工作阶段的教学方法考虑，也改变了对培训概念的要求，目的是使受训者获得与培训职业相关的所有能力。

最终，社会和地区的发展也是决定性的，它决定了ÜBS的教育大楼的结构和规模，以促进初始和继续培训。由于人口变化而导致的培训人数的上升或下降就是这种发展的一个例子。

学习地点的空间条件是训练中的一个重要输入因素。在公司内部培训中，培训企业有责任为受训者提供足够的工作空间和工作场所。各州都有针对职业学校的学校建设指南。在补充性的公司间培训中，由公司间培训的提供者自己负责其基础设施

施的建设和现代化改造。

BIBB通过为建筑基础设施提供资金，支持ÜBS的教学楼和学习空间的设计。然而，这不仅仅是纯粹的建筑问题，还涉及到规划一个支持职业学习条件的教学/学习空间，并保持对学习的促进作用的问题（参见Pfeifer/Köhlmann-Eckel 2018）。

有许多不同的因素都被证明很重要，可以支持学习。这些可以是，例如，声学。但个别房间在ÜBS中的位置也很重要。例如，在多功能的ÜBS中，嘈杂的金属技术培训车间与低噪音的房间分开，例如电气工程的房间。其他因素包括房间的气候、颜色、照明等。但交流和个性化学习的区域也应被考虑到并提供。

这些举措的目的是创造有吸引力的学习环境，支持实施教学上合理的教学/学习提议，并通过其空间特征来促进它们。空间条件不应干扰（教育）工作人员和教育培训参与者的个人要求。房间声学的例子清楚地说明了这一点。声音的吸收和混响时间影响着语言的易懂度。

表A9.5-3: 在ÜBS常规资金和ÜBS数字化特别计划框架内支出的资金分配—联邦职业培训研究所（四舍五入，单位：百万欧元）

预算年度	公司间的职业培训中心 (ÜBS)	能力中心 (Komzet)	ÜBS数字化特别方案 (SOP)		已支付的资金总额 (ÜBS + Komzet + SOP)
			设备	开发和测试项目	
2011	39.00	1.00			40.00
2012	39.00	1.00			40.00
2013	39.00	1.00			40.00
2014	38.85	1.15			40.00
2015	40.50	1.50			42.00
2016	44.21	0.87	10.46	0.46	56.00
2017	43.39	0.67	25.52	2.42	72.00
2018	42.31	0.24	27.87	1.58	72.00
2019	41.62	0.46	29.39	0.53	72.00
2020	45.78	1.67	21.46	0.92	69.83
2021	30.71	1.55	19.18	6.56	58.00

注：金额包括按百分比分配的所需的评估费用，以及SOP方面的业务资金。

数据来源：联邦职业培训研究所

2022年BIBB数据报告

这直接影响到那些例如把德语，特别是必要的技术术语作为外语学习的人，或者那些有听力或语言障碍的人。因此，包容意义上的无障碍并不仅仅停留在取消楼梯和安装电梯上，还包括声音和视觉的信息来源、技术商品和信息处理系统。

这表明，ÜBS的（教学）楼的建设和条件与其他投入因素一样重要，而且ÜBS在建设方面也是一个不断变化的过程。

另一个重要的投入因素是车间的设备，这对派遣受训者的培训企业来说也是非常重要的。在其多样化和现代化技术设备的背景下，ÜBS是企业和技术工人资格认证方面的一个重要战略合作伙伴。最重要的是，ÜBS广泛的技术设备使受训者能够使用不同制造商的机器和系统。一方面，这有助于受训者获得广泛的学习经验，另一方面，这能让他们独立于公司流程获得有关培训和就业职业的机器和设备的正确使用的深入知识（参见Bauer等人，2020）。

因此BIBB也支持ÜBS提供这方面所需的设备，使他们始终处于该领域的技术前沿。

在培训职业中，数字化对受训者来说特别重要（参见德国工会联合会 2019）。为了

扩大他们在数字化领域的学习经验，BMBF在2016年启动了“促进ÜBS和能力中心的数字化”特别计划，该计划在2019年转入第二个资助阶段（参见联邦教育和研究部2019b），在2023年之前每年提供3000万欧元的资助。ÜBS在将数字技术融入公司间培训方面得到了支持。这样做的目的是为了加快在ÜBS中引入与数字化相关的技术。此外，开发和测试项目的资金将直接集中在ÜBA提供的培训课程上，以便在教学和方法上进一步开发这些课程。这些项目旨在展示在培训实践中应对数字化带来的培训职业变化要求的新方法。

自2020年以来，其中的20个项目已经开始运作，共有32个来自工业、建筑、手工业、贸易和农业领域的参与方。所有的开发和测试项目都涉及到根据数字化要求调整教学方案和过程，进一步发展职业教育的概念和培训人员的资格。最后但同样重要的是，这些项目追求的目标是通过利用培训课程中的新技术发起创新，并将其创新推广到其他学习场所。为此，他们在转让研讨会上就联网和传播战略等主题共同工作，并制定转让概念。除了为这些项目提供资金外，数字设备的采购是资助计划中最大

的财政部分。这是因为该计划旨在支持ÜBS在自己的机构中塑造数字化转型，从而相应地实施其教育使命。自2016年以来，已在全国200多个ÜBS的数字设备上投资了约1.617亿欧元。²⁰³

2021年，作为常规资金和特别计划的一部分，共向ÜBS的提供者支付了5800万欧元，用于数字化领域设备的现代化，用于结构性措施和促进其进一步发展成为能力中心，见表A9.5-3。

(Alexandra Kurz, Christiane Köhlmann-
Eckel, Anne Görgen-Engels)

²⁰³ 这包括投资的总支出，即90%的补贴份额和10%的企业间职业培训所自身份额。

A 10 培训和就业

A 10.1 年轻成年人的就业和失业率

A 10.1.1 企业的接管行为

IAB机构小组的数据（见A7.2章E）提供了德国有多少公司有权提供公司内职业培训的信息，以及实际提供公司内职业培训的公司比例有多高（参见A7.2章）。此外，IAB机构小组还记录了有多少培训毕业生被培训企业录用为员工。以下是按地区（西德/东德²⁰⁴）和公司规模等级列出的关于培训毕业生在公司内转移的结果。在IAB提交的一份专家报告中²⁰⁵，结果还根据部门和公司的集体协议覆盖面进行了区分。

在自己公司接受培训的技术工人转入就业，是培训向劳动力市场过渡的一个重要部分，这可以用IAB机构小组的数据来映射。接收率E表示有多少培训毕业生在培训企业就业。这意味着不能对第二个标准进行全面评估，因为没有记录向更高资格的过渡（参加学习或其他职业资格）或向其他公司的过渡。但从公司的角度来看，这个指标是高度相关的，因为培训成本往往只有在培训毕业生继续在本公司就业时才能得到回报。

E

接收率

指标接收率是一个商数，以被吸收为员工的受训者人数为分子，以公司的培训毕业生人数为分母。参考期是日历年。

在德国，2020年，即新冠疫情的第一年，接收率为72%，因此与前一年相比有所下

降（2019年：77%）。但与2018年相比，它增长了一个百分点，参见表A10.1.1-1。2020年，东德企业接收成功的培训毕业生的比例为73%，略高于西德企业，后者的接收率为72%。

如果根据公司规模等级进行区分，就会发现，2020年的接收率几乎是随着员工人数的增加而增加的。唯一的例外是东德拥有50至499名员工的公司，它们聘用的毕业生比拥有10至49名员工的公司少（72%：75%）。在整个德国，大公司的接收率最高（88%），极小公司的接收率最低（55%）。与2018年相比，微型公司招收受训者的比例下降了2个百分点，而大公司则增加了4个百分点。这意味着小公司和大公司之间的差距再次扩大了。

A10

²⁰⁴ 自2007起，柏林被完全计入东德各州，此前西柏林属于西德各州，东柏林属于东德各州。

²⁰⁵ 专家报告不仅讨论了这些指标，还讨论了有关职业培训和继续教育行为的其他问题，网址：<http://www.bibb.de/datenreport>。

表A10.1.1-1: 2000年至2020年按公司规模划分的接收率, 西德、东德和联邦地区 (以百分比记)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
德国西部																					
1至9名雇员	46	43	47	50	40	50	45	49	51	43	47	59	49	56	57	52	56	59	57	64	54
10至49名雇员	60	50	52	54	53	51	58	57	62	57	58	60	65	64	66	66	64	75	64	73	67
50至499名雇员	65	66	61	58	60	58	58	69	70	64	67	71	73	70	71	69	70	74	74	78	75
500名以上雇员	74	77	72	68	68	69	73	75	78	74	77	81	79	79	74	80	78	82	84	88	89
共计	61	59	57	57	55	57	58	63	66	60	63	68	67	68	68	68	68	74	71	77	72
德国东部																					
1至9名雇员	49	41	41	31	41	34	45	45	35	45	50	61	58	48	57	55	77	65	57	74	59
10至49名雇员	49	46	50	44	50	51	49	54	51	53	54	60	59	66	60	69	69	67	73	72	75
50至499名雇员	41	44	42	39	43	36	43	44	53	47	51	57	57	61	65	67	66	69	71	80	72
500名以上雇员	48	36	43	37	33	34	46	46	41	58	64	73	77	79	79	81	77	92	89	91	81
共计	46	43	44	39	43	40	45	47	47	50	53	60	60	63	64	68	70	70	72	78	73
联邦领土																					
1至9名雇员	46	43	46	47	40	48	45	48	48	44	47	59	50	55	57	53	60	60	57	65	55
10至49名雇员	57	50	51	52	53	51	56	56	60	56	57	60	64	65	65	67	65	74	65	73	68
50至499名雇员	60	61	57	54	57	54	55	63	67	60	64	68	70	69	70	68	69	74	74	78	75
500名以上雇员	70	70	68	63	62	64	69	70	72	73	76	80	79	79	75	80	78	83	84	88	88
共计	58	55	55	53	53	54	56	60	62	58	61	66	66	67	68	68	68	74	71	77	72

接收率: 在所有培训毕业生中, 被培训企业录用并建立就业关系的学员比例。参阅该定义所附的说明。

资料来源: 2000-2020年IAB机构小组推断数据;

2022年BIBB数据报告

(Ramona Jost——劳动力市场和职业研究所)

A 10.1.2 完成双元制培训后的失业开端

职业培训对融入工作生活和保证年轻人的未来机会做出了重要贡献。成功进入工作领域是实现个人职业和工作机会的一个基本前提条件。这个“第二道门槛”标志着职业培训与劳动力市场之间的衔接，人们在这里为自己以后的职业发展确定了决定性的方向。但对有些培训毕业生来说，从培训系统向就业系统过渡的阶段并不顺利。相反，它可能还伴随着干扰和不确定因素。

下文从培训毕业生的角度分析了接受双元制培训的年轻人的职业过渡阶段情况。联邦就业局的就业统计数据用于显示培训毕业生中在培训后立即登记失业的比例有多大。相比之下，IAB机构小组的分析（参见第A10.1.1章）则侧重于从公司的角度看这一问题。

接受双元制培训后直接登记为失业的人数每年都会在数据报告中被报告。联邦就业局的失业数据指的是培训后紧接着的时间，而不考虑失业状态的时长。在这个时候出现第一阶段的失业，这对进入工作生活的过渡是很重要的。正如 Seibert/Wydra-Somaggio (2017) 所发现的，毕业后最初失业的公司内训毕业生的起薪比无缝进入劳动力市场的年轻技术工人要低。这可能也和其它因素有关，如所学和所从事的专业或进入公司的部门。

培训毕业生的数量来自联邦和各州统计局的职业培训统计数据（参见A5.7章）。以这种方式计算的比率与完成双元制培训的年轻人的一般失业率有很大的不同（参见A10.1.3章）。

2020年，根据联邦就业局的数据预测，大约有8.7万人在完成双元制教育后登记为失业者²⁰⁶，参见表A10.1.2-1互联网。相对于双元制教育的毕业生总数（约380,000人），失业率为22.9%。2020年，失业率比前一年（23.4%）略微下降了0.5个百分点。这意味着，自2009年以来，失业率几乎持续下

降，当时的失业率比2020年高出15个百分点以上。在新冠疫情和相关的失业率普遍上升的背景下，这种下降是令人惊讶的（参见A10.1.3章）。

培训后的失业率，包括搜索失业，在西德和东德各州之间仍然存在差异，²⁰⁷参见图A10.1.2-1。这一比率在东德各州比西德各州高出近4个百分点（26.3%比22.4%），德国西部和东部各州之间的差距与前一年相比减少了0.8个百分点。与2019年相比，2020年德国西部各州的失业比例下降了0.4个百分点，德国东部各州下降了1.2个百分点（2019年：东部27.5%，西部22.8%）。2009年时这一差距超过了20个百分点，西德和东德的失业率差异已经在非常明显并相对持续地下降，因此，在中期内似乎有可能趋同。

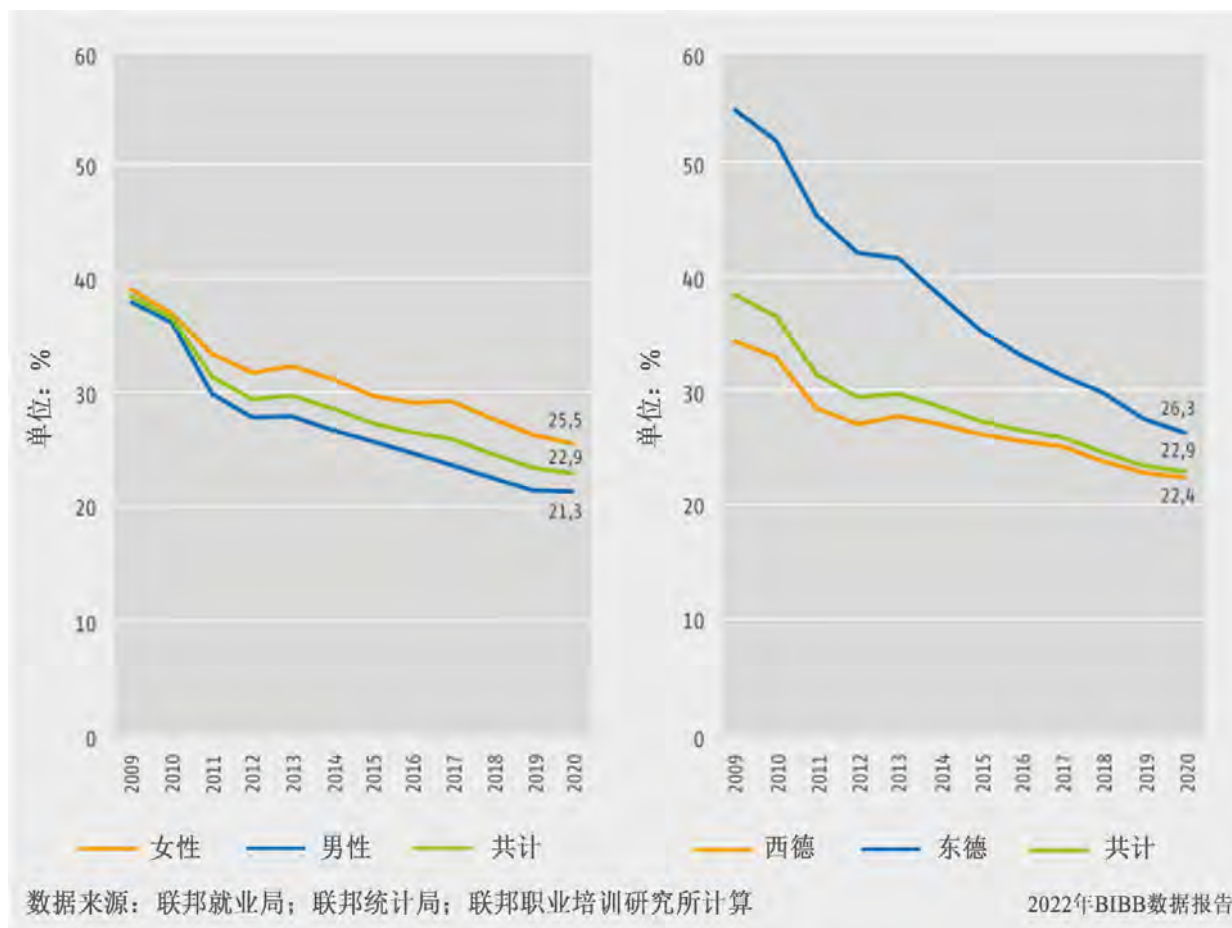
2020年，年轻女性的失业率（2019年：26.3%，2020年：25.5%）比年轻男性的失业率（2019年：21.4%，2019年：21.3%）略微下降，参见图A10.1.2-1。年轻女性的失业率高出年轻男性的失业率4个百分点以上。自2011年以来，这一差距从大约4个百分点到近6个百分点不等。在之前的几年里差距较小，因为以男性为主的部门在更大程度上受到全球经济危机的影响。与东西德的差距相比，女性和男性专业技术人员之间的差距似乎是相对稳定的。

2020年，西德州的20.8%（2019年：20.9%）的年轻男性和24.8%（2019年：25.5%）的年轻女性在完成双元制教育后失业。在东德州，年轻男性的比例为24.0%（2019年：24.6%），年轻女性为30.1%（2019年：32.2%）。因此，到目前为止，失业率的下降在这个比率最高的地方最为明显：在东德的女性技术工人中，参见表A10.1.2-1互联网。

²⁰⁶ 在联邦就业局的数据集中无法区分公司外和公司内的培训。

²⁰⁷ 因此，也可以认为失业率在培训后的第一年急剧下降（参见Dorau/Höhns 2006）。

图 A10.1.2-1: 2009 年至 2020 年德国按性别和地区划分的成功完成双元制培训后的失业率 (单位: %)



总体而言, 2020年的情况与上一年相比略有改善。我们只能猜测为什么会出现在这种情况, 与一般的趋势相反, 在培训后立即出现这种情况。可能毕业生和公司都更愿意在不确定的新冠疫情情况下迅速做出承诺。

东德的失业率下降幅度略高于西德。东德和西德的年轻专业技术人员的失业比例, 近年来明显趋于一致, 虽然东德各州仍处于略高的水平。与2019年相比, 女性和男性技术工人的失业率差距也略有下降, 年轻女性的失业率仍然高于年轻男性。在东德和西德的比较中, 失业率之间的差异趋于相等, 年轻女性和男性之间的相应差异有一些波动, 但自2012年以来一直停滞在4至6个百分点之间。

由于培训后的失业率只反映了一个短暂的完整时间内的情况, 对年轻专业技术人员

在劳动力市场上的情况进行更全面的分析才是真正有意义的。将在下一章进行相应分析。

(Ralf Dorau)

A 10.1.3 具有不同职业资格的年轻成年人的失业率比较

前面几章提到的比率, 从企业的角度 (培训结束后的直接就业, A10.1.1章) 和受训者的角度 (在联邦就业局的工作登记, A10.1.2章) 来看, 是双元制教育完成后的即时情况。我们必须将这些结果与双元制毕业生中期或长期的就业和失业率区分开来。根据微观人口普查的数据, 2020年, 完成双元制教育的18至24岁的人的失业率为3.9%。虽然这明显低于培训后不久的比

率，但比前一年的水平（2.9%）高出1个百分点。这与总体失业率一样，大概显示了新冠疫情对劳动力市场的影响。但2020年的微观普查在方法上进行了重新设计，因此，其结果只能在有限的范围内与前几年进行比较。²⁰⁸

如果把研究对象的年龄范围扩大到18-34岁，就可以利用微观普查数据来计算和比较不同学历人员的失业率，见表A10.1.3-1。总体而言，失业率从4.5%（2019年）上升到2020年的5.5%。与没有正式职业资格的人的失业率（参见A11章）相比，2020年的失业率为15.7%（2019年：14.2%），受过双元制培训的人的失业率非常低。在完成双元制培训的情况下，这一年龄组的失业率在2020年为3.4%（2019年：3.0%）。具有职业学校学历的人的失业率为3.4%（前一年为2.9%），具有工匠或技师资格的为1.5%（2019年：1.0%）。对于拥有应用科学大学学历、大学学历或博士学位的人来说，这一群体2020年的失业率为3.5%（2019年：2.3%）；但也必须考虑到这一群体的平均年龄较大，他们的学位通常是在近期获得的。

国的总体失业率为4.5%，但失业率为6.1%。²⁰⁹

A10

拥有进修培训资格，即通常基于双元制职业教育的资格（如工艺师、技术员等，参见B4.1和B4.2章），目前的失业率最低。职业学校学位、公司内部培训以及2020年现在还包括应用科学大学、大学或博士学位都处于类似的水平。必须考虑到拥有学校和学术职业资格的人群也可以进入其他职业领域就业，而且他们通常也有更高的学历。²¹⁰总体而言，2020年青少年的失业率上升，从而相对明确地结束了前几年的趋势。不过，所有具有正式职业资格的人的失业率都处于较低水平；没有正式职业资格的人的失业率则明显较高。

E

失业与失业率

失业和失业率是两个不同的调查概念。失业率是指登记失业的总人数。另一方面，失业是通过调查确定的。每一个年龄在15岁到74岁之间的人，如果他或她每周的工作时间少于一小时，但在调查前的四周内积极寻找工作，并在两周内可以工作，则被视为失业。事实上，这两个比率通常彼此之间有很大的不同。例如，在2020年，德

²⁰⁸ 为重新设计的微型人口普查建立了一个全新的信息技术系统，用于限制调查实施。新冠疫情加剧了这种情况，几乎不再可能亲自进行现场询问。尽管存在上述困难，但2020年微型人口普查年度结果的质量总体得到了联邦一级的保证。然而，无法对普通的专业和区域评估进行深度调查。关于自2020年以来微型人口普查的变化、重新设计以及新冠危机对2020年微型人口普查的影响的详细信息，请访问专门的主题页面 www.destatis.de/mikrozen-sus2020。

²⁰⁹ 见联邦就业局：劳动和培训市场月度报告，2020年12月（<https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146215.pdf>，访问时间：2021年12月7日）。

²¹⁰ 就职业学校培训和双元制培训而言，如果考虑到之前的学校教育、不同的职业领域以及这两种培训在东德和西德的地区分布情况，那么它们在劳动力市场的机会上就没有差异（参考Hall/Schade 2005）。

表 A10.1.3-1: 2020 年按职业资格和就业状况分类的家庭中 18-34 岁的人 (预测数, 单位: 千人) 和失业率

就业状况		18-34岁, 不在培训且有职业资格有效信息的人						
		共计	其中					
			没有正式资格	正式资格				
				总计	其中有最高职业培训资格的			
					双元制体系的 准则	职业学校毕 业 ¹	工匠/技师资 格 ²	技术高校学 历、大学学 历位、博士 学位
共计	2020	10,495	2,448	8,046	3,991	734	1,073	2,249
	2019	10,705	2,307	8,398	4,582	430	1,076	2,310
	2018	10,698	2,277	8,422	4,782	418	992	2,230
	2017	10,825	2,278	8,547	4,924	433	990	2,200
	2016	10,866	2,224	8,642	5,056	454	1,000	2,132
	2015	10,473	2,023	8,451	5,088	443	925	1,994
就业人员	2020	8,599	1,398	7,200	3,563	642	981	2,015
	2019	8,988	1,349	7,638	4,133	386	1,005	2,115
	2018	8,907	1,281	7,626	4,305	372	926	2,024
	2017	8,921	1,222	7,699	4,397	380	923	1,999
	2016	8,936	1,190	7,746	4,478	404	928	1,936
	2015	8,664	1,092	7,572	4,489	396	867	1,821
失业的人	2020	497	260	237	127	23	(15)	72
	2019	422	224	198	127	12	11	49
	2018	461	244	217	141	12	12	52
	2017	503	266	238	164	16	12	46
	2016	550	277	272	197	11	12	52
	2015	580	284	295	219	13	12	51
不活跃的人	2020	1,398	790	609	301	69	76	162
	2019	1,295	734	562	322	32	61	147
	2018	1,330	752	578	336	34	54	154
	2017	1,401	790	611	363	38	56	155
	2016	1,381	757	624	381	39	60	144
	2015	1,230	647	584	380	34	47	122
失业率	2020	5.5%	15.7%	3.2%	3.4%	3.4%	1.5%	3.5%
	2019	4.5%	14.2%	2.5%	3.0%	2.9%	1.0%	2.3%
	2018	4.9%	16.0%	2.8%	3.2%	3.2%	1.3%	2.5%
	2017	5.3%	17.9%	3.0%	3.6%	3.9%	1.3%	2.3%
	2016	5.8%	18.9%	3.4%	4.2%	2.7%	1.3%	2.6%
	2015	6.3%	20.7%	3.8%	4.7%	3.1%	1.4%	2.7%

1 包括完成了中级公务员的预备培训。

2 包括应用科学大学或合作教育大学的学位。整体的信息价值是有限的, 因为数值在统计上是相对不确定的。

2020年的样本数: 联邦统计局不再公布样本数。相反, 统计学上相对不确定的数值的信息价值有限, 所以被置于括号内。不确定度非常高的数值不显示。

2019年的案例数量: 完成双元制培训的人数=40100; 职业学校学的人数=3718; 工匠或技师资格的人数=9482; 高等专科学校学历、大学学历或可能是博士学位的人数=19615, 非正式资格的人数=18652。

2018年的案例数量: 完成双元制培训的人数=43166; 职业学校学的人数=3669; 工匠或技师资格的人数=8766; 高等专科学校学历、大学学历或可能是博士学位的人数=18739, 非正式资格的人数=18371。

2017年的案例数量: 完成双元制培训的人数=43101; 职业学校学的人数=3775; 工匠或技师资格的人数=8782; 高等专科学校学历、大学学历或可能是博士学位的人数=18683, 非正式资格的人数=18353。

2016年的案例数量: 完成双元制培训的人数=43144; 职业学校学的人数=3888; 工匠或技师资格的人数=8655; 高等专科学校学历、大学学历或可能是博士学位的人数=17668, 非正式资格的人数=17552。

2015年的案例数量: 完成双元制培训的人数=40707; 职业学校学的人数=3528; 工匠或技师资格的人数=7506; 高等专科学校学历、大学学历或可能是博士学位的人数=15598, 非正式资格的人数=15388。

资料来源：2015年至2020年微观人口普查。2020年微观人口普查在方法上进行了重新设计。因此从2020报告年开始的结果只能在有限范围内与前几年进行比较。

2022年BIBB数据报告

A10

(Ralf Dorau)

A 10.2 资格和职业预测

BIBB与IAB共同管理并与GWS合作，开展BIBB-IAB资格和职业预测（QuBe项目）^E。这是对德国经济和劳动力市场的长期预测，每两年更新和修订一次。劳动力供应和需求被区分到2010年职业分类（KldB）的141个²¹¹三位数职业组的水平，并根据四个资格和四个要求水平。目前第六波QuBe项目的QuBe基线预测结果已于2020年秋季公布，并已在2021年BIBB数据报告中提出（参见Maier等人2020年；BIBB数据报告2021年，A10.2章）。第一次对特定资格的移民收益和损失进行了有区别的说明。此外在第六次调查中，劳动力参与首次被确定为经济发展的一个函数。然后随着调整后的搜索时间，设计了一个新的指标来评估特定需求和职业的技术劳动力情况。



BIBB-IAB资格和职业预测（QuBe项目）

QuBe预测与GWS合作完成，通过模型计算分析资格和职业的供求长期发展的问题。其数据基础实为2017年（上一调查年度）的微型人口普查-联邦统计局的官方代表统计数据。每年微型人口普查的德国家庭比例为1%。此外，还提供

人口和劳动力市场的相关信息。国民账户（目前预测至2019年）是整体经济预测的基础。BA须缴纳社会保险费的雇员（SVB）和专门从事边际就业的雇员（AGB）的登记数据提供了关于按职业划分的就业人员和相应工资支付的补充信息（截至2017年的预测中）。结果按照2011年职业分类（KldB）中的141个3位数（职业类别），根据2011年国际标准教育分类（ISCED）的四个资格等级或四个要求等级进行区分。

目前的结果基于第六轮预测的基本预测（参见Maier等人，2020

BIBB-数据报告 2021，第A10.2章）这是在前几波方法的基础上（参阅Helmrich/Zika，2010年；Maier等人，2018年；Maier等人，2014年；Maier等人，2016年；Zika等人，2012年），引入了进一步的创新（参阅Kalinowski/Mönnig/Söhnlein 2021）。

关于该项目的进一步信息，请见www.qube-projekt.de

MoveOn基础项目-在一个可持续的交通系统中工作

在QuBe项目的框架内，已经进行了各种情景分析，以估计偏离当前发展道路——QuBe基线预测——对德国经济和劳动力市场的影响。例如，包括Wolter等人（2015年；2016年；2019年），他们展示了数字化的影响，以及Mönnig等人（2018年），他们研究了乘用车驱动系统增加电气化的

²¹¹ 2010年的职业分类共有144种。但是，在预测结果中，正规武装部队人员没有按军衔区分，因此只列出了141个职业类别。

影响。在第六轮预测的框架内，还创建了一个替代性的发展情景，其重点是流动性的主题——所谓的MoveOn方案（参见Mönnig等人2021年）。

移动系统目前正经历着深刻的变化。除了新冠肺炎大流行之外，其他因素将导致人员和货物流动的可持续结构性变化（参见联邦交通和数字基础设施部2019a）。其中之一是流动量的增加。德国国内的客运和货运业绩在未来将继续增加。移动系统必须在未来具备必要的能力（参见Schubert等人，2014）。另一方面，这种能力也包括数字化，它开辟了新的流动概念；例如基于环形的运输服务。运输方式的网络化也使运输网络的利用率得到提高，自动驾驶系统也日益成为市场的主流（参见联邦运输和数字基础设施部2019a）。

此外，气候保护是交通系统转型的决定性驱动因素。因此，改变机动车的驱动力和增加对公共交通的使用是减少交通部门二氧化碳排放的重要杠杆。通过气候保护修正案，德国承诺到2030年将其温室气体排放量比1990年减少65%。运输部门的目标是与1990年相比减少约50%（参见联邦政府2021年；联邦环境局2020年）。

BIBB对德国与流动相关的劳动力市场的现状分析表明，2015年约有620万人，即约15%的劳动力，为流动做出了职业贡献。这包括所有“活动直接是移动的（如驾驶、运输等），参与移动设备的生产或分销（如车辆、航空运输等），或参与移动设备的生产或分销（如车辆、航空运输等）的人。（例如，车辆、航空航天和造船技术、金属结构、机动车销售方面的职业）或在基础设施或服务方面为（促成）流动性做出贡献的人（例如，道路建设者、机动车保险公司、道路运输专业人员或信息技术和软件开发人员）”（Mergener等人，2018，第47页）。因此流动性的转变影响了劳动力市场的相当一部分。

为了描绘这种流动性转变对经济和劳动力市场的影响，QuBe项目第六波的建模和数据基础得到了扩展，并在此基础上创建了MoveOn方案。本文介绍了这个MoveOn方

案的结果，它描述了德国的交通系统向低碳化、环境友好、高效、可负担和可持续的交通系统的转变。

为未来的可持续交通系统建立模型

为了评估流动系统的转变对德国经济和劳动力市场的影响，我们进行了情景分析。为此首先扩大了QuBe项目的数据库和模型，以便能够详细描述经济和劳动力市场中与流动性有关的方面。这一方面包括在模型中包含的投入产出计算中分解与流动相关的经济部门，以便能够详细地描述流动部门的中间投入。另一方面，模型中包含的运输模块被扩展到按车辆类型建立车辆库存和运输性能模型（参见Mönnig等人2021年）。

基于这一扩展模型，对德国劳动力市场的两种可能发展进行了比较（参见2019年Helmrich/Zika）。在扩展的QuBe模型基础上计算的MoveOn基础项目基础预测作为一个参考方案。它面向基于经验的第六波QuBe的基数预测，假设过去在教育系统、经济发展和劳动力市场上观察到的趋势和行为将继续发展（参见Maier等人，2020；BIBB2021数据报告，A10.2章）。

所以它反映了德国经济、教育系统和劳动力市场当前的发展道路。²¹²另一方面，在比较情景——MoveOn方案——中，流动系统发生了转变，这由一组假设来表示，这些假设流入模型，超出了MoveOn基础项目E的设置。由于两种预测都是基于相同的模型背景和数据，结果的偏差完全是由于所做的假设造成的。所以对这两种情况的比较就能发现所做假设产生的影响。

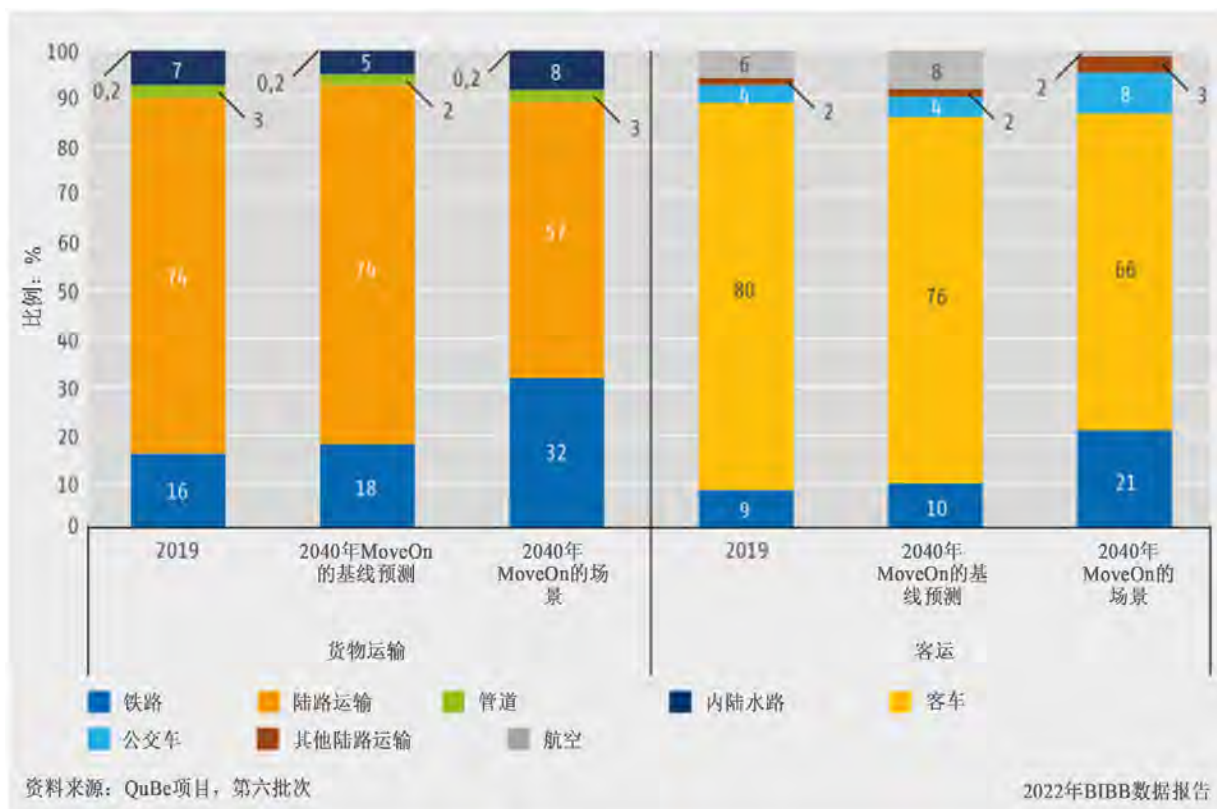
MoveOn方案的假设包括广泛的建设和设备投资，为流动性改造创造基本条件。这些措施包括一方面的投资改善公共交通；它们将使城市的智能交通概念和铁路运输频率更高、更可靠；另一方面，在扩大电动汽车的公共充电基础设施方面进行高水平

²¹² 由于模型技术的扩展，以前在QuBe基础预测中不需要作出的假设（例如客运和货运的模式划分）或只能近似作出的假设（例如按发动机类型划分的新车辆登记的发展）必须在扩展模型中明确处理。因此，与QuBe基础预测相比存在轻微偏差。

的投资。所以人员和货物的流动正在发生变化。在MoveOn方案中，带内燃机的车辆需求减少，而电力驱动则受益。这套假设的另一点是各个交通方式的使用构成发生了变化，即所谓的模式划分。图A10.2-1显

示了2019年最后一个实际年份的货运和客运的模式划分，以及2040年的预测结果，一次是MoveOn基础项目基础预测，一次是MoveOn方案预测。

图A10.2-1：2019年和2040年货运和客运的模式划分，MoveOn基础项目和MoveOn方案（以百分比记）。



在MoveOn基础项目中，个别模式的运输表现是根据过去的趋势推断所得。它表明，在2040年之前，客运和货运的模式划分几乎保持不变，而铁路运输的重要性略有增加。在客运方面，航空运输也略微增加了其联运贡献。另一方面，在MoveOn方案中，铁路、公共汽车和陆路运输（例如有轨电车和地铁）对客运的联运贡献被假定为翻倍，总数约为三分之一。

这种发展将以牺牲机动化私人运输（汽车）和航空运输为代价。在货运方面，到2040年，铁路的份额也将增加到大约三分之一，而陆路运输将失去重要性。

此外还假设数字化程度提高会使移动系统的自动化程度提高，这样，车辆驾驶中对劳动力的需求将减少。最后假设国家对公共交通公司进行补贴，以确保提供具有成本效益的公共交通服务。根据现有的研究和对交通部门专家的采访，对所有的假设进行了合理性的检查。

E

MoveOn方案的情况

MoveOn方案描述了交通系统的转型，即在德国建立一个零排放、环境友好、高效、可负担和可持续的交通系统。在这个设想中，有一个故意偏离当前发展路径的情况是过去数据的结果，并在MoveOn基础项目中进行了说明。与此相反，MoveOn方案是基于这样的假设，即额外的努力和投资对于这样的流动性变化在德国取得成功是必要的。为此，模型中共安排了15个假设，这些假设可以分配给以下六组措施：

1. 建筑投资

额外的建设投资，以改善公共交通基础设施，提供快速互联网，并确保电动汽车的全面充电基础设施。

2. 设备投资

增加对设备的投资，使公共交通基础设施现代化。这包括公共交通中的公共汽车电气化以及

铁路车辆和船舶的现代化。

3. 人员和货物的流动

客运和货运的流动行为向铁路作为运输方式和电力驱动系统转变。

4. 生产方式

由于运输部门更加数字化而改变了生产方式和需求结构。例如，驾驶辅助系统的使用增加导致道路交通更加安全，从而减少对车辆维修服务的需求。

5. 职业

在自动驾驶过程中，减少了对车辆引导的需求。

6. 国家

国家对公共交通供应商的支持，使公共交通服务的提供具有成本效益。

因此，MoveOn方案由几个子方案组成。在这些中，MoveOn方案的假设被逐一进行考虑。因此，子方案1是由MoveOn基础项目和MoveOn方案的第一个假设组成。子方案2由子方案1和MoveOn方案的第二个假设组成，以此类推。因此，将各个子情景与它们的“预情景”进行比较，就能估计出各个假设的影响效果。

对经济、劳动力供应和需求的积极影响

MoveOn方案描述了德国的一个去碳化、环境友好、高效和可负担的交通系统的世界。这将导致人口的生活质量显著提高——特别是在城市地区（参见联邦环境局2019

年）。此外，运输部门节省的二氧化碳排放将为到2030年实现气候目标做出决定性的贡献（参见联邦运输和数字基础设施部2019b）。这些方面对经济或劳动力市场没有直接影响，因此在下文中没有进一步考虑。但它们也是所得出的情景的一部分。

因此，MoveOn方案的情景设置对整个项目期的国内生产总值（GDP）以及劳动力供需都有积极的影响。到2030年，国内生产总值比参考情景下高出约0.4%。到2035年，增加到约0.7%。

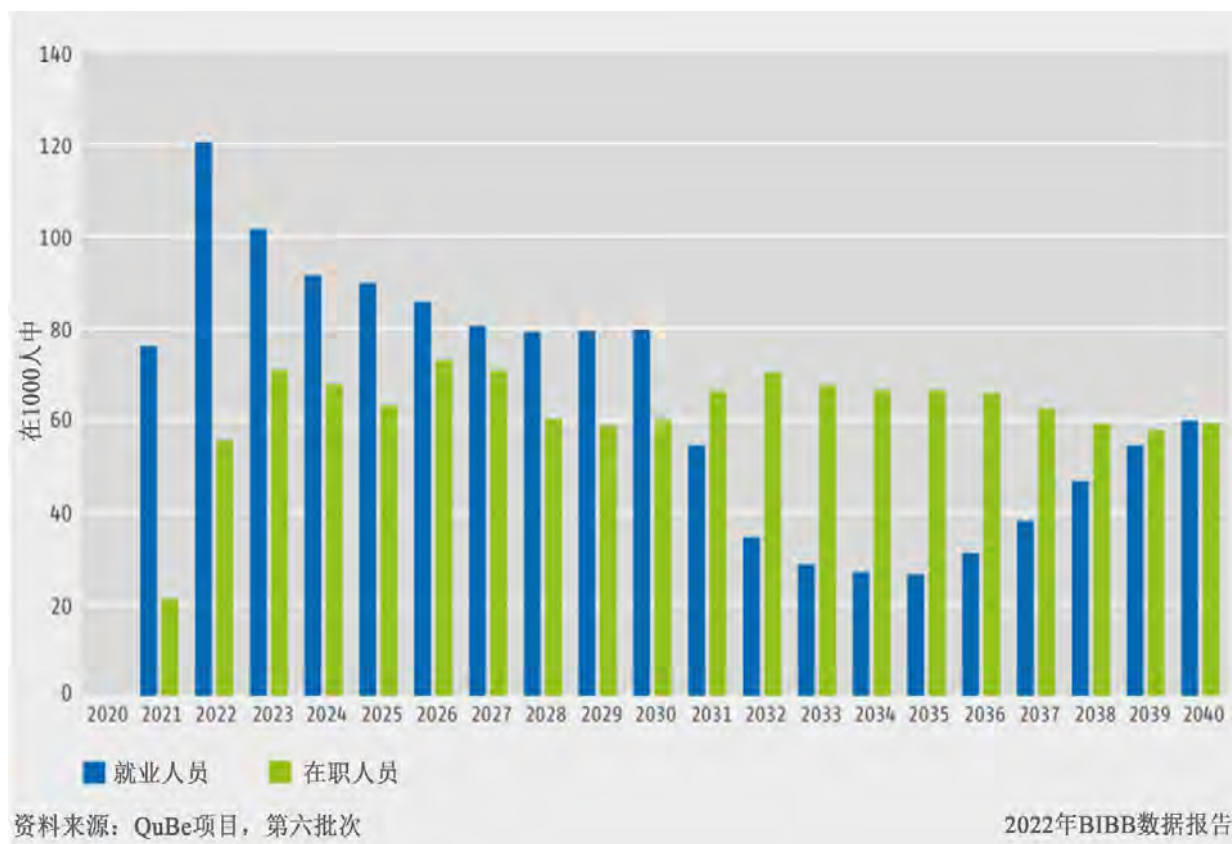
由于高额的额外投资，与MoveOn基础项目相比，MoveOn方案下的就业人数最初增加了约120,000人，参见图A10.2-2。然而到2035年，额外的需求下降到约30,000人。不过额外的就业收益超越了由于额外的建筑和设备投资而产生的短期效应：因此从2035年起，对劳动力的需求将稳步增加。这主要是由于额外的就业所刺激的私人消费。在2040年，就业人数将比MoveOn基础项目时多出约60000人。

此外根据结果，与参考运行相比，经济活力的增加导致了更多的劳动力供应（劳动力数量）。从2023年起，与参考情景相比，每年将有大约70000劳动力，参见图A10.2-2。

各部门和职业劳动力需求变化

不过MoveOn方案中的就业增长并没有在所有职业和部门中均匀分布。正如预期的那样，受益最多的经济部门是属于交通和运输业的部门。这尤其包括陆路运输和管道运输，在2040年的MoveOn方案中，该部门总共将比MoveOn基础项目多出近26000人。

图A10.2-2: 就业人数和劳动力, MoveOn方案和MoveOn基础项目2020年至2040年之间的差异(以千人计)



这相当于增加了约2.5%。此外, 仓储部门和为运输提供的其他服务也记录了就业增长。与MoveOn基础项目相比, 这些人在2040年达到约12,500人(增加1.5%)。此外, 其他车辆建设也受益于内陆航运和铁路运输的增加, 这增加了对水上和铁路车辆的需求。这个部门在2040年的MoveOn方案中比MoveOn基础项目中多出约2.5%的雇员(增加2200雇员)。

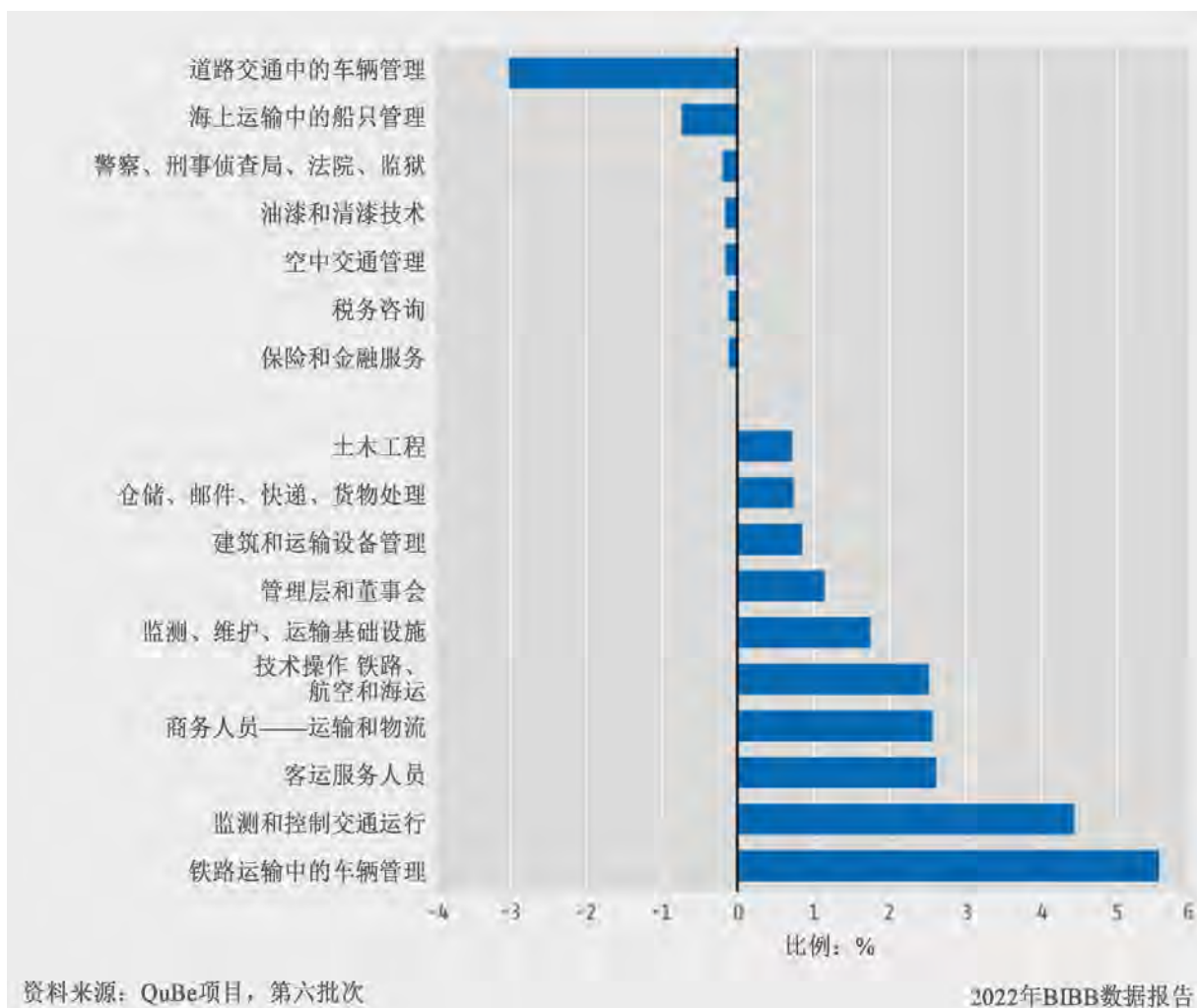
这种发展导致了对主要在这些部门的职业的需求增加。图A10.2-3显示了在2040年MoveOn方案和MoveOn基础项目之间就业人数正负相对偏差最大的十个职业群体(三位数K1dB 2010)。

▶ 仓储、邮件、快递、货物处理,

- ▶ 监测和控制交通运行,
- ▶ 铁路、航空和水上运输的技术操作,
- ▶ 运输和物流专员,
- ▶ 客运服务专员,
- ▶ 监督、维护、运输基础设施,
- ▶ 铁路运输中的车辆管理

这表明, 在排名前十的职业中, 有七个职业群体都主要活跃在陆路运输和管道运输、仓储以及提供其他运输服务的部门。从绝对值来看, 2040年就业增长最强的是仓储、邮政、快递、货物处理等职业类别, 增加了约15000名有酬就业人员。但由于这是一个相对较大的职业群体, 在相对增长方面, 它只排名第九。

图A10.2-3：2040年按职业划分的就业人数，MoveOn方案与MoveOn基础项目的偏差，前十名和后十名（以百分比记）



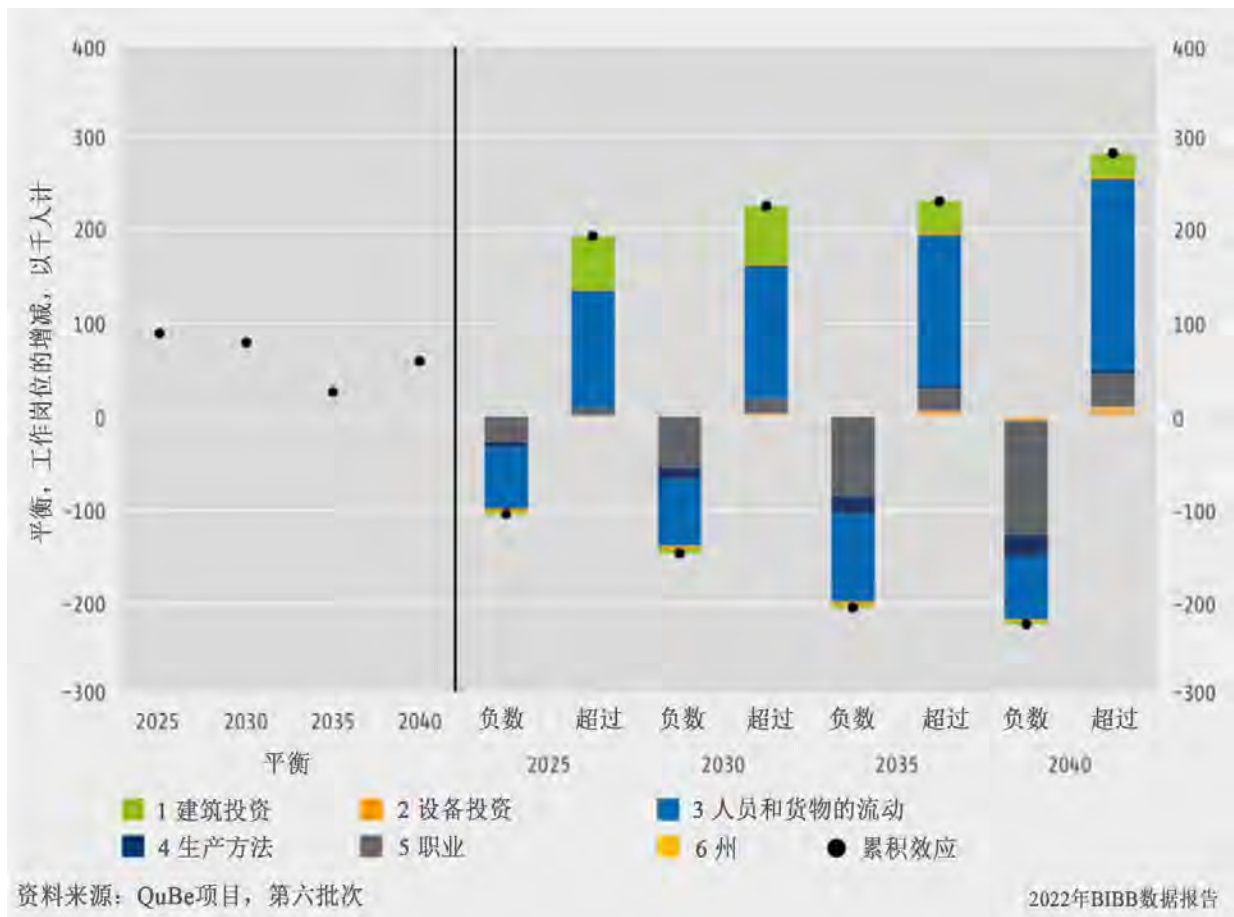
A10

除了这些与流动性部门直接相关的经济部门和职业外，MoveOn方案还有利于建筑业和相关的职业群体，如土木工程和建筑及运输设备管理。由于MoveOn方案中假设的移动服务数字化程度的提高，IT和信息服务提供商也记录了与MoveOn基础项目相比，2040年的就业人数将略有增加到约5000人。

另一方面，有些经济部门和职业在流动变化的过程中对劳动力的需求较低。这尤其适用于机动车贸易、机动车维护和修理，在2040年的MoveOn方案中，雇员人数比MoveOn基础项目中的雇员人数少了约5400人。在MoveOn方案中实施的驾驶辅助系统

的增加使用导致了交通安全的增加和事故的减少。因此，对维修服务的需求也较低。在职业群体层面，对公路运输驾驶的劳动力需求明显减少，参见图A10.2-3。与MoveOn基础项目相比，这一需求再2040年减少约3%，相当于约37000名雇员。这是由于MoveOn方案的假设，即在数字化程度提高的过程中，除了更多地使用驾驶辅助系统外，将越来越有可能用自动驾驶系统取代车辆驾驶活动，对车辆驾驶员的需求将相应减少。这也反映在航运业对车辆驾驶的需求降低。铁路运输中车辆驾驶需求的强劲增长与此形成对比，参见图A10.2-3。

图A10.2-4: 2025年、2030年、2035年和2040年, MoveOn方案下各子情景与情景前和MoveOn基础项目相比所创造和失去的工作平衡和数量(单位: 1000个工作岗位)



这是由于在MoveOn方案中, 在客运和货运中增加使用火车运输, 足以弥补自动驾驶系统的影响。相比之下, 在MoveOn方案下, 内陆航行的货物运输性能只增加了一小部分, 而陆路运输在货物运输中的多式联运贡献则明显下降, 参见图A10.2-1。

岗位流动

前面的说明清楚地表明, 流动性的变化会给劳动力市场带来巨大的动荡。这些都是以MoveOn方案下与MoveOn基础项目相比所失去的工作和创造的新工作的形式显示在图A10.2-4。为此, 构成MoveOn方案的各个子情景中的部门-职业组合(63个部门x144个职业=9072个组合)的劳动力需求被相互比较(E MoveOn方案)。这显示了与MoveOn基础项目相比, 哪些部门的职业在MoveOn基础项目的设想中不存在, 哪些是新的职业。图A10.2-4的右侧显示了2025年、

2030年、2035年和2040年各分场景的累计增减情况。左侧显示了由此产生的工作平衡, 对应于图A10.2-2的额外雇员数量。

特别是在预测范围的开始阶段, 由于额外的建筑投资, 就业岗位会有强劲的增长。但到2040年, 随着投资的减少, 这种影响也会减少。在设备、生产方法和政府方面的投资的假设捆绑只带来了相对较小的动荡。工作岗位最强的周转率来自于人员和货物的假设捆绑式流动。这尤其是由于其中包含了对车辆驱动力变化的假设。需求从目前主要使用的内燃机转向电动马达或其他替代类型的驱动, 意味着某些生产过程和因此而失去的工作, 而新的工作则在其他地方创造。尤其是客运模式的转变, 在公共客运领域创造了额外的就业机会。最后从图A10.2-4可以看出, 在自动驾驶过程中, 对车辆驾驶的需求降低(参见图A10.2-4“职业”), 导致大量工作岗位的流

失。但总的来说，在整个预测期间，都处于积极的平衡状态。

结论

根据我们的设想，向更加生态化的流动转变并不伴随着工作岗位的减少——正如人们乍一看到的那样，特别是对于作为汽车工业所在地的德国来说——而实际上是就业的增加。这是在一些部门和职业中失去工作，而在其他领域增加工作的结果。我们将这些发展的最强影响归结为移动行为的变化和自动驾驶系统的潜力。根据我们的流动情况，更倾向于生态方面的流动行为的变化，总体上可能会产生积极的影响。

(Stefanie Steeg)

A 10.3 就业要求和职业利用机会——BIBB/BAuA对就业人员的调查结果

A 10.3.1 方法上的能力——对雇员的要求

在一个不断变化的工作世界中，员工需要什么能力的问题一再出现。人们几乎一致认为，方法论能力可以帮助应对这种变化和相关的复杂性。

方法上的能力应该使人们能够对不同的专业要求作出灵活的反应，并恰当地处理这些要求。²¹³

方法论能力应被理解为跨领域的能力（参见DQR），即它们与各个职业和学科相关。对方法论能力没有统一的定义，这就是为什么它所包括的个人技能和能力有很大的不同。它们被定义为“知识、技能和能力，通过选择、计划和实施有意义的解决策略，使之有可能应对任务和问题”（Orth 1999，第109页）；这些能力包括解决问题的能力、

²¹³ 能力的概念虽然定义不同（关于能力的最常见定义，参见Rüschhoff 2019），但都是在之前对关键资格的讨论基础上进行的（参见Hackel 2020）。早在20世纪70年代，Dieter Mertens（1974年，第36页）就提出了“关键资格”这一主题，即“[.....]快速和顺利开发不断变化的专业知识的关键”。

决策能力、信息能力（获取信息的能力）和学习能力（获取知识的能力）（另参见Bröckl/Bliem 2020；Pastoors等人 2019，第43页）。

根据BIBB/BAuA就业调查的结果，自2006年以来，需要方法论能力的工作情况有所增加。²¹⁴本文展示了今天的工作对方法论能力的要求程度，以及它们在不同职业中的重要性是如何变化的。所介绍的调查结果是基于BIBB/BAuA的2018年就业调查（ETB 2018），它代表了德国的就业人员（根据定义）**E**。



2018年BIBB/BAuA就业调查（ETB 2018）

ETB 2018是对德国约2万名就业人员的调查，主题是转型期的工作和职业以及专业学位的获得和利用（参阅doi:10.7803/501.18.1.1.10）。基本人口是15岁及以上的就业人员（不包括受训者），他们每周定期从事至少10小时的有偿工作。这些数据是由Kantar Public Munich在2017年10月至2018年4月期间通过计算机辅助电话采访（CATI）收集的，对这个群体具有代表性。电话号码的选择是基于数学统计学的随机程序（Gabler-Häder程序）；除了固定电话连接外，还包括30%的移动电话比例（双框法）。在2017年微型人口普查的基础上，通过根据中心特征加权，对数据进行了调整，以适应人口的结构。关于方法和出版物的相关说明，见 www.bibb.de/arbeit-im-wandel 和 Rohrbach-Schmidt/Hall 2020。

为了将就业所需的方法能力操作化，使用了ETB 2018的各种指标。ETB是基于与工作相关的能力概念，其目标是与工作相关的能力和技能，是完成工作要求所必需的。所以相应的问题是针对于工作场所制定的，并不记录受访者的个人能力，而是记录在工作场所对员工的能力要求。结果按照四个复杂程度（要求等级）和九个职业部门进行了区分。**E**

关于要求的水平，可以看出，活动的复杂

²¹⁴ 参见：www.demowanda.de

程度越高，对方法论能力的要求就越频繁，见图A10.3-1。在方法论能力中，解决问题的能力在工作中是非常重要的；71%的就业人员在调查中表示，他们经常需要应对和解决问题。在技术工人层面，经常需要解决问题技能的员工比例（65%）明显高于助手层面（40%），但也明显低于专家或学者层面（分别为81%和87%）。随着需求水平的提高，决策能力也发挥着越来越重要的作用（Ø 42 %）。34%的技术工人级别的员工表示，他们经常需要自己做出困难的决定；在专家和学者级别，已经分别有51%和61%的员工应该能够做出决定。

经常需要识别和弥补知识差距的员工的比例随着需求水平的提高而增加10个百分点；在帮工层面是21%，在技术工人层面是30%，在专家层面是42%，在专家层面是54%的员工经常需要具备这种能力（Ø 37%）。在德国，有报酬的就业也对就业者提出了很高的学习要求，因为很大一部分就业者表示，他们经常面临新的任务，而这些任务首先需要他们自己去思考和熟悉（Ø40%）。同样在这一能力方面，可以看到从熟练工人水平（31%）到专家水平（50%）的强劲增长。



2018年ETB的运作情况

对方法论能力的要求

受访者被要求就不同的工作情况或工作要求指出它们在工作中出现的频率：是经常、有时、（很少）还是从未。

在工作中，有多少次你.....

.....必须对问题作出反应并解决它们？

.....必须独立做出困难的决定？

.....必须认识到并缩小自己的知识差距？

.....面对新的任务，你首先要掌握和熟悉的是什么？

这些项目在分析中被二分（经常与有时和从不），并在一个因子上加载（cronbach's alpha=0.63）。

要求水平

KldB 2010的第五位数字用于映射职业活动的复杂性（要求等级）（参见Wiemer/Schweitzer/Paulus 2011）。复杂程度分为四个级别：

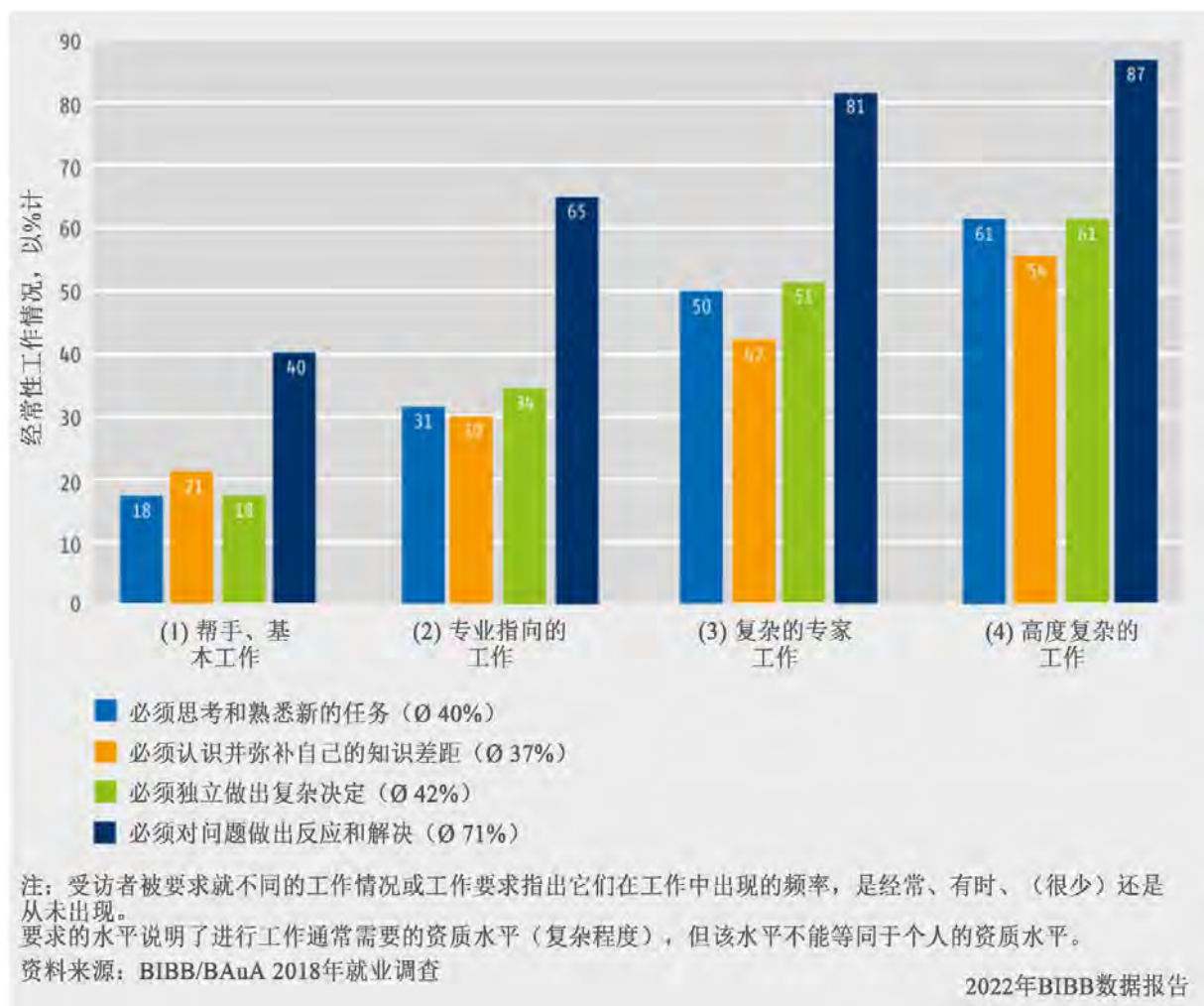
- 1、帮工、短期培训工作（帮工级别）
- 2、技术性工作（技术工人级别）
- 3、复杂的专业工作（行家级别）
- 4、高度复杂的工作，通常需要接受至少四年的大学教育。（专家级别）

职业部分

所从事的职业是根据《2010年职业分类》（KldB 2010）进行编码的，可以根据37个主要的职业同质化的职业群体（参见Matthes/Meineken/Neuhauser 2015）归纳为职业部分，这里进一步浓缩为九个部分。

根据行使强度的职业部分进行区分。图A10.3-2显示，除决策技能外，制造业职业中经常被要求具备方法论技能的雇员比例明显高于其他制造业职业。几乎每两个从事制造业的员工（47%）都表示，他们经常会遇到新的任务，他们首先要思考和熟悉。这一比例也明显高于医疗保健职业、贸易职业或其他服务职业。相反，与生产性职业相比，更多的卫生职业工人面临着经常识别和弥补自己的知识差距的要求。这也适用于除贸易职业以外的所有其他服务职业；信息技术和科学服务职业的雇员尤其经常需要这种能力（54%）。从事医疗保健职业、社会和文化服务职业以及与商业有关的服务职业的工人也比从事生产性职业的工人更经常需要能够作出决定；每两个从事医疗保健职业的工人就经常需要独立作出困难的决定。社会和文化服务职业（83%）以及信息技术和科学服务职业（86%）的工人再次以非常高的比例表示，他们经常需要在工作对问题作出反应和解决。

图 A10.3.1-1: 2018年按要求等级划分的方法论能力（占“经常”的比例以百分比记）。



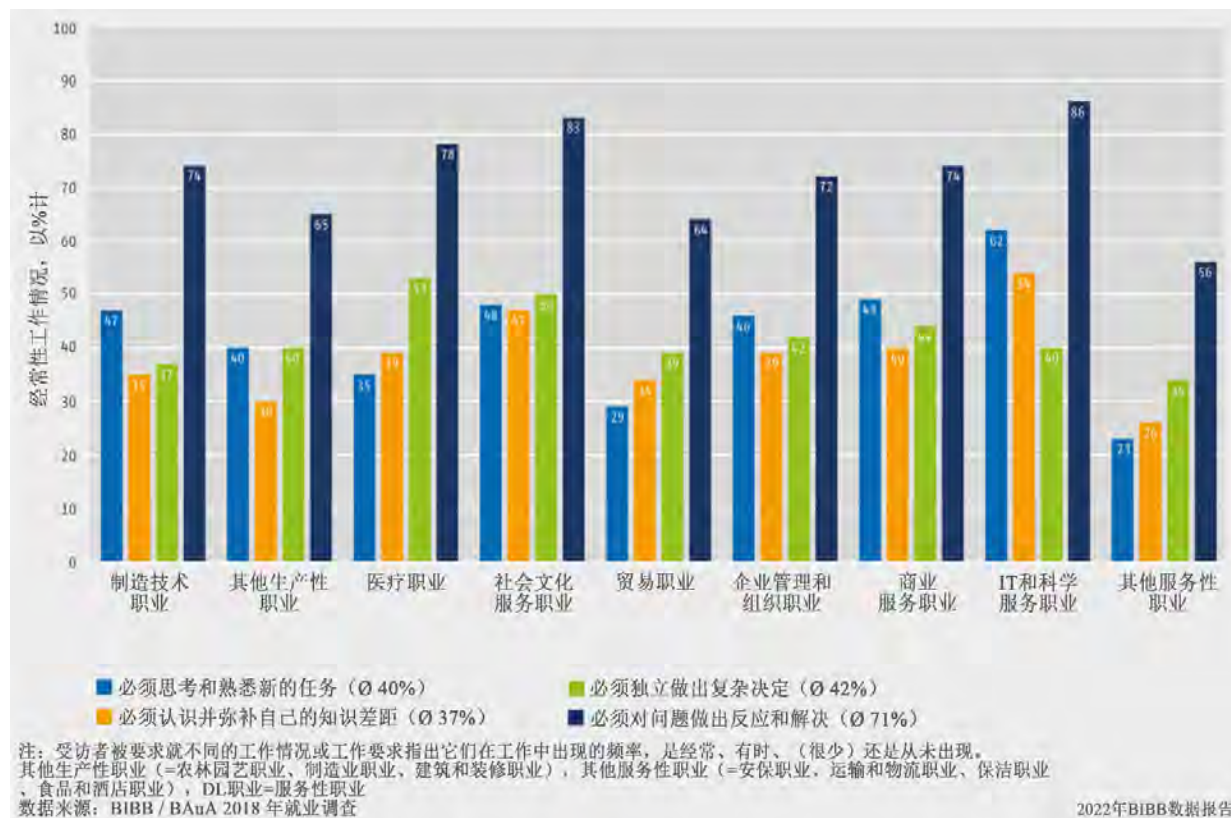
职业的专业化程度与它的复杂程度密切相关。因此在社会和文化服务职业以及信息技术和科学服务职业中，专家活动的份额平均比所有职业的平均水平高出约30个百分点。由于工作中所要求的能力通常随着职业活动的复杂性而增加，因此出现了这样的问题：职业效应的哪一部分是由于工作要求的水平，哪一部分与职业的专业性有关。

为了同时考虑到要求的水平和职业的专业性，也为了能够检查职业之间的差异是否显著，在下面估计了多变量逻辑回归模型，见图A10.3-3。它显示了各职业段之间四种

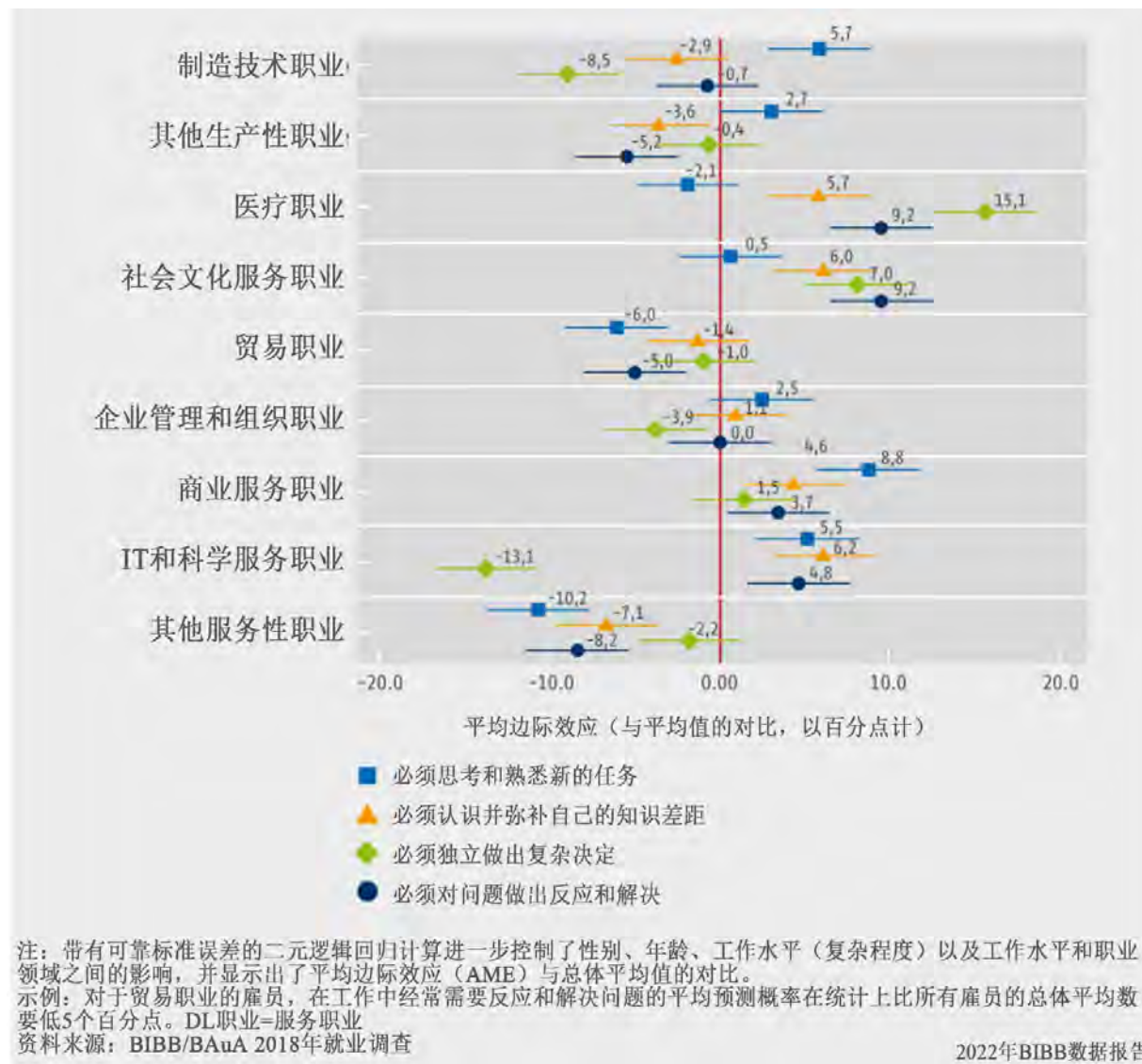
能力要求的平均预测概率和总体平均值的对比。如果符号在红线的右边，概率高于所有职业的平均数；如果符号在红线的左边，概率低于平均数。

主要是其他服务性职业中的活动，无论复杂程度如何，对方法论能力的要求都不高，见图A10.3-3。这也适用于贸易职业中对解决问题能力的要求和学习要求。考虑到要求的水平，生产职业所需的决策能力方面的差异也变得更加明显。其他生产性职业的活动与总体平均水平没有显著差异，而从事制造业职业的人平均要做出困难决定的次数明显少于总体平均水平。

图A10.3.1-2：2018年按职业分类的方法能力（占“经常”的比例以百分比记）



图A10.3.1-3：职业部门对方法论能力的平均边际效应



A10

这些职业的雇员经常遇到他们首先要熟悉的新任务的平均预测概率比总体平均数高5.7个百分点。决策能力对卫生保健专业的高度重要性也很突出，在考虑到要求水平时，这种重要性再次提高。医疗保健行业的员工经常需要独立做出困难决定的平均预测概率比整体平均水平高15.1个百分点。

(Anja Hall)

不总是一致。2018年，在具有双元制教育资格的就业人员中，有十分之四（40%）所从事的职业与他们所学的职业不再有任何关系，即他们既不从事所学的职业，也不从事相关的职业（参见Hall/Santiago Vela 2019）。因此从长远来看，有非常大比例的职业史会导致人们转而从事与所受培训无关的活动。²¹⁵但所学职业的横向变化对劳动力市场上的纵向职业定位意味着什么？

A 10.3.2 所学专业以外的活动和功能性职业流动

所学的职业和在工作生活中进行的活动并

²¹⁵ 文献的职业变化率之所以不同，是因为没有统一的测量程序。除了这里使用的基于受访者自我评估的主观测量外，还可以通过比较职业指标（例如职业分类的2位数或3位数）来测量职业变化（参见Hall 2011）。

在从所学职业完全转变为与该职业无关的职业的情况下，在德国，鉴于培训和就业系统之间特别密切的联系以及职业专业化劳动力市场的强烈蔓延（参见Konietzka 1999），可以假定，职业特有的人力资本的相当一部分会随着转变而损失。因此，在其所学职业之外工作的具有职业资格的人也比在其所学职业或相关职业中工作的人具有明显的低于标准的有偿就业风险（参见Hall 2011；Hall/Santiago Vela 2019）。这种低于个人资格水平的就业与许多方面的不利因素有关。例如，与具有相同教育水平的员工相比，他们的收入较低，工作满意度也较低（参见Quintini 2011的概述）。

然而，在所学职业之外的活动并不一定要与在培训期间获得的资格完全贬值或专业下降同时进行。根据Kaiser（1988年，第524页），职业流动既可以是功能性的，也可以是功能障碍性的，如果一个职业是在自己的资格水平以下进行的，那么它就是功能障碍性的。经验证据表明，能够在所学职业之外担任至少是技术工人或技术雇员级别的职位的概率随着培训期间传授的资格的广度而增加（参见Menze 2017）。

本文按职业分类来研究，学习型职业和实践型职业之间的职业转换在多大程度上是功能性的。多变量回归模型被用来确保所学职业对就业有独立的影响，并与培训水平相适应，而其他因素如性别或学校教育的差异并不是造成这种情况的原因。这是因为具有不同培训职业的就业人员在其他特征上也有差异，这些特征会对他们的职业定位产生影响。²¹⁶但估计的职业效应不能从因果关系上进行解释，因为就业者也可能在其他无法察觉的特征上有所不同。

这些分析是基于具有代表性的BIBB/BAuA就业调查2018的数据（ETB 2018，参见第A10.3.1章）所进行的。已完成双元制教育

（最高学历）的65岁以下的就业人员被纳入分析范围。在排除了所有在所使用的至少一个变量上数据缺失的案例后，样本中还剩下6,035个案例。使用主观陈述来衡量所学职业的变化和水平的适当性（操作方法见E）。



实践型

改变学术专业

所学专业的改变是指所从事的工作不再与所受培训有关。相应的问题是：“如果你把你现在的职业作为<...>与你接受的培训作为<...>进行比较，你会怎么看？工作与培训两者珠联璧合，工作与培训有关，或者工作与培训毫无关系？”在几次职业培训中，以最后一次培训为准。

水平合适的有酬就业

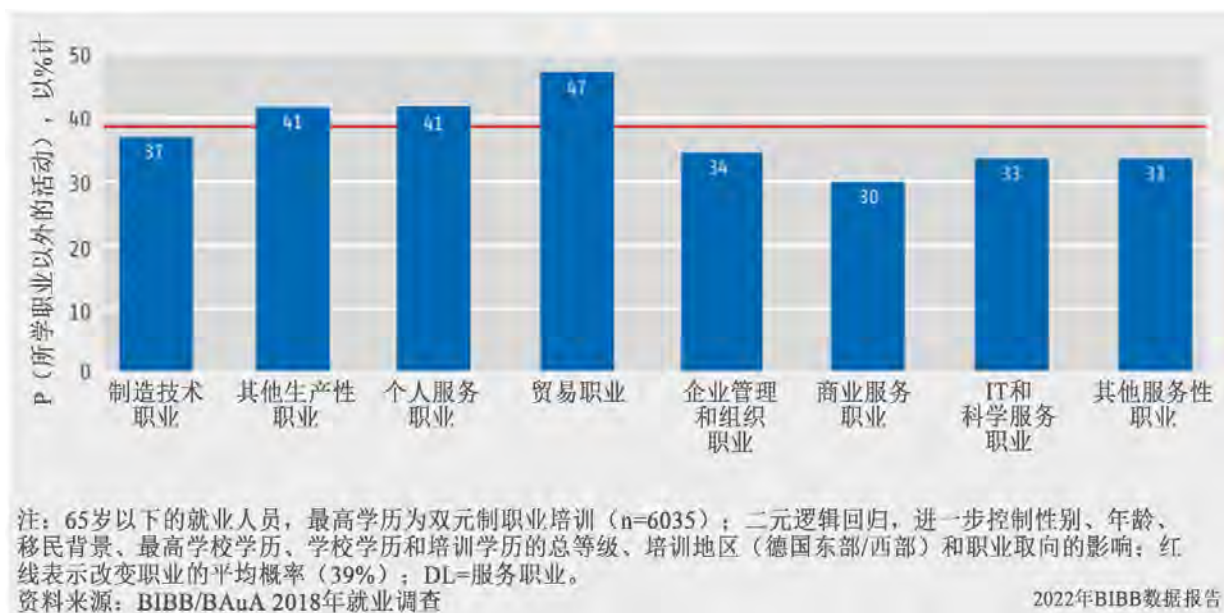
对于接受过双元制职业教育的人来说，如果从事的工作至少需要接受职业培训，那么就存在一个水平合适的有酬就业（主观评估，具体操作参见Hall 2021）。

学术界的职业部分

培训职业根据《2010年职业分类》（KldB 2010）进行编码，并可根据职业同质化的主要职业群体（参见Matthes/Meinken/Neuhauser 2015）将其归入职业部分，这里进一步浓缩为八个部分。

²¹⁶ 例如，从事生产职业的男性多于女性，而女性则更多地从事服务职业。由于女性比男性更有可能获得过高的资格，这可能会扭曲职业效应。学校毕业证书也会影响进入培训职业的机会，同时与不同的超额资格率有关（参见Hall 2011；2021）。模型中考虑的其他特征有年龄、移民背景、学校毕业证书和培训资格的总体成绩、培训地区（东德/西德）以及高度职业取向。

图A10.3.2-1：按培训职业段划分的在所学职业之外工作的预测概率（以百分比记）



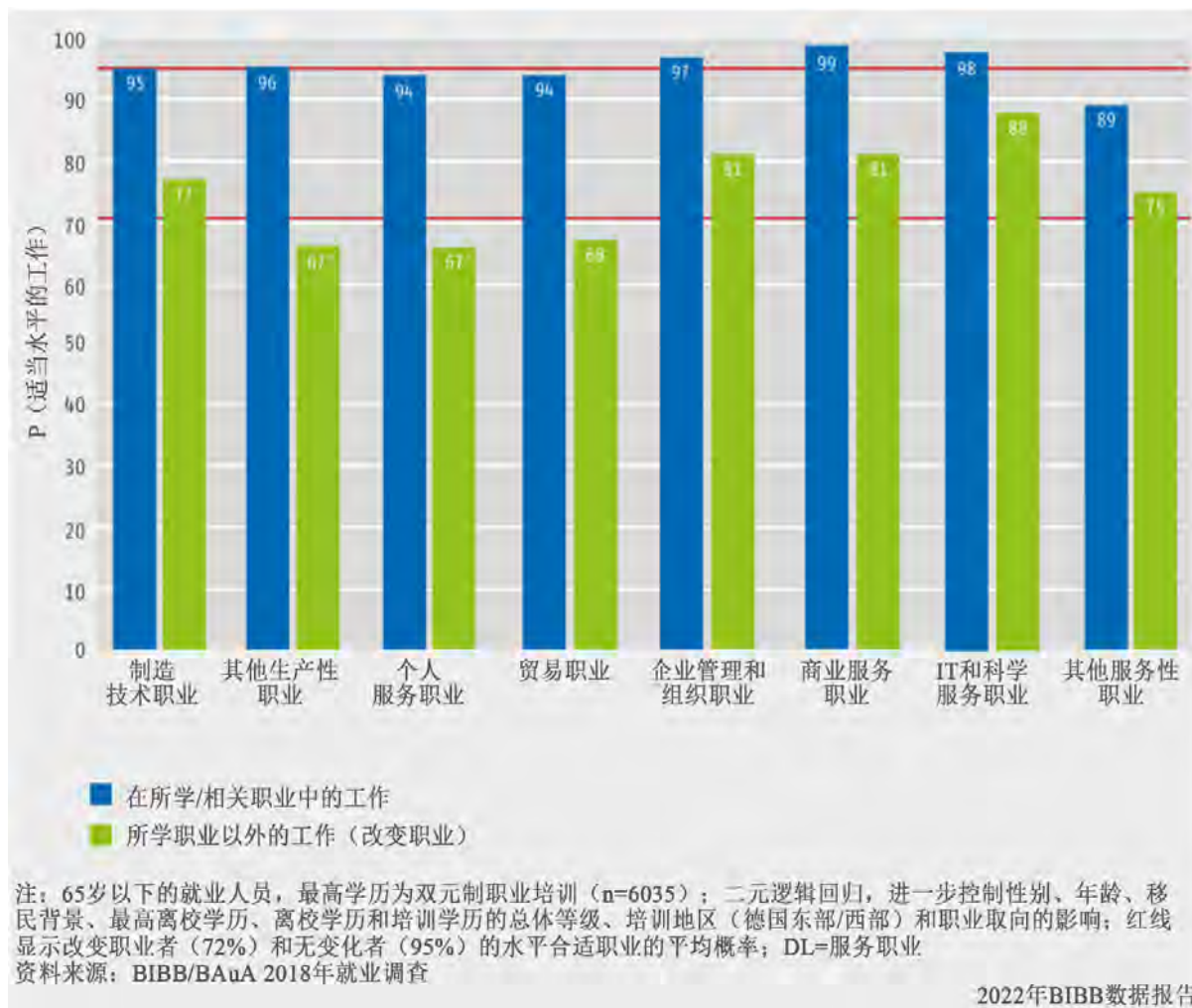
在分析所学职业之外的职业机会之前，我们首先要说明这种所学职业的变化在多大程度上取决于培训职业的职业段。²¹⁷在2017/2018年度之交，约有39%的有双元制培训经历的就业人员在其所学职业之外工作。根据模型，这种完全改变所学职业的平均预测概率在很大程度上随所学职业的职业段而变化，见图A10.3.2-1。显然，明显低于平均水平的是从事企业管理和组织工作的就业人员（如办公室管理员）：（如办公室文员、工业文员）、与公司有关的服务职业（如行政或金融服务职业）或信息技术或科学服务职业。另一方面，从事贸易职业的雇员在其所学职业之外工作的频率（47%）明显高于所有受过双元制职业教育的雇员的平均水平。

图A10.3.2-2显示了一个水平适合的职业来说，所学的职业是否被改变有什么区别。如果他们从事他们所学的职业或相关的职业，在适合他们水平的范围内就业的平均概率非常高（95%）。如果是从事所学专业以外的工作，这一概率不仅明显较

低（72%），而且各专业之间的差异也明显较大。

²¹⁷ 可以自愿进行职业转型，例如为了获得更高的收入或追求其他的职业兴趣；职业转型也可以是被迫的，例如在所学专业中没有找到工作。ETB 2018的数据显示，大约四分之三的拥有双元制培训资格的就业人员认为他们职业转型称是“较自愿”的。

图A10.3.2-2：按所学职业内部和外部的职业划分，预测的适合级别的工作概率（以百分比记）

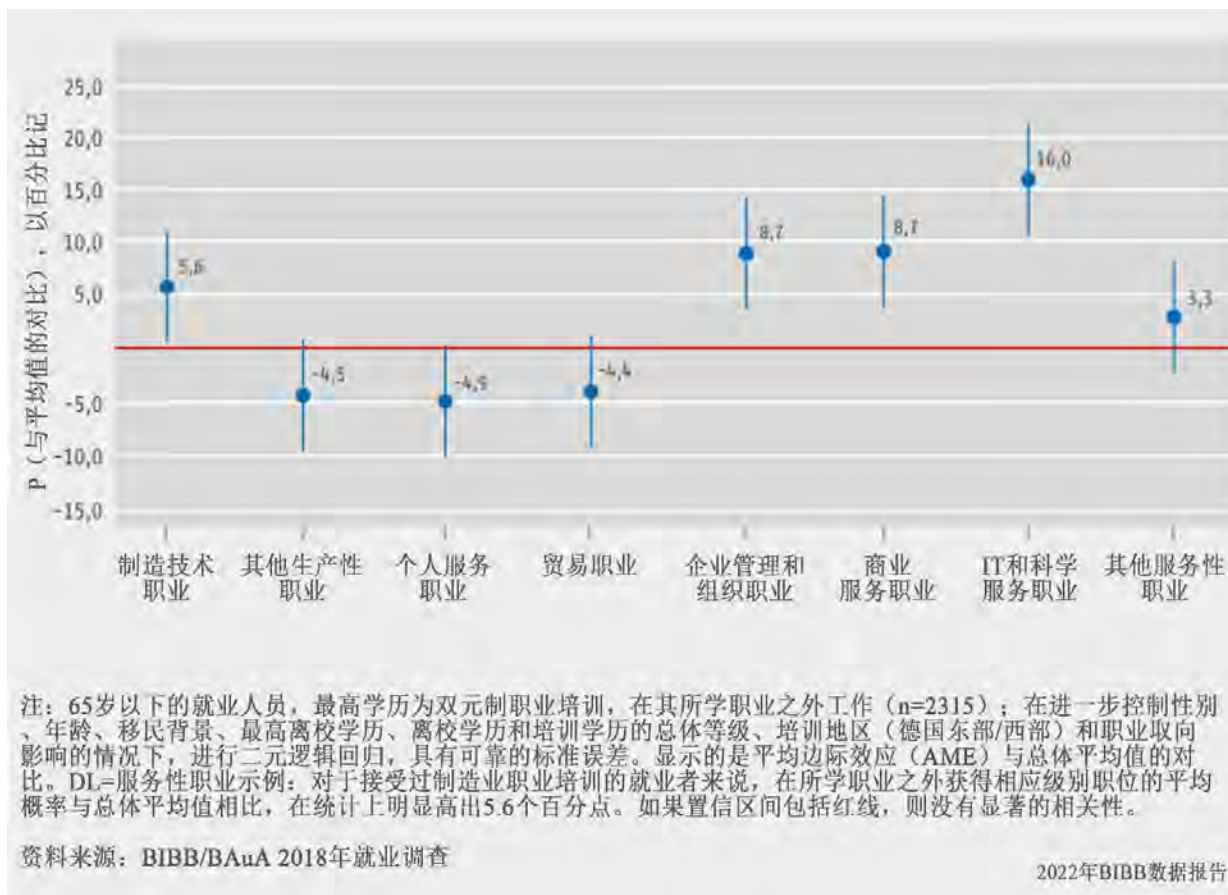


通过IT或科学服务职业的培训，估计获得相应水平职位的概率为88%，商业管理和组织职业以及与商业相关的服务职业的概率为81%，制造业职业为77%。在其他生产性职业（67%）、个人服务性职业（67%）和贸易性职业（68%）中，受过培训的雇员在所学职业以外的适当水平上就业的概率明显较低。

最后，职业转换者与总体平均值的偏差显示在图A10.3.2-3。职业部分的平均边际效应表明，适合水平的有酬就业的概率与总

体平均值相差多少个百分点。95%的置信区间表明估计的效果是否与总体平均值有显著差异。例如，受过制造业职业培训的就业人员的平均概率明显高于总体平均水平（约6个百分点）。信息技术和科学服务职业（16个百分点）、企业管理和组织方面的职业以及与企业有关的服务职业（均为9个百分点左右）也都明显高于平均水平。其他生产性职业明显低于平均水平（减去约5个百分点），而个人和其他服务性职业以及贸易职业与总体平均值没有明显差异。

图A10.3.2-3：职业分类对所学职业以外的适度就业的平均边际效应（单位：百分点）



A10

分析结果显示，首先，改变所学职业的概率随培训的职业段而变化。其次，培训的职业部分也与所学职业之外的工作的不同概率有关。

(Anja Hall)

A 10.4 职业和学术（高等）资格——国家教育小组（NEPS）的结果


A 10.4.1 有和没有初步职业培训的学术合格者——向就业的过渡

以在高等学校或大学学习的形式进行的继续学术教育是拥有职业培训资格的人获得正式的更高学历的机会，从而获得更高层次的教育资格，开辟新的职业道路（参见A10.4.2章和BIBB数据报告2021，C2.3.2章

和C3.4章）。职业培训与学习相结合，将实际工作经验与理论上的专业知识相结合。除了对潜在雇主的积极信号——特别是对大公司的积极信号（参见BIBB2021数据报告，第C4.1章；Mottweiler 2018），这也可能导致个人对职业和就业的不同看法和期望，以及不同的社会网络。这些都可以在毕业后的搜索和申请行为中得到不同的反映，并促进或可能也抑制了这一人群到就业的成功过渡。

这篇文章研究了以前的专业经验在毕业生的劳动力市场过渡中所扮演的角色。重点是在开始学习之前完成初步职业培训的拥有学士学位的人。首先，该研究考察了他们获得职业资格的职业，以及学习课程在多大程度上被用于提高职业资格或重新定位；此外，还考虑了所学职业与学习课程后第一次有偿就业之间的专业接近性。随后，对受过和未受过初步职业培训的本科毕业生在求职和申请行为、认为在求职中

存在的问题和使用的社会资源等方面的过渡进行了比较。

国家教育小组（NEPS，）作为一个数据来源，一方面提供了详细的教育和就业历史，除其他外，允许区分职业和学术教育资格，另一方面提供了大量关于求职以及受访者的工作相关社会资本的测量，即他们的网络资源。



国家教育委员会（Nationale Bildungspanel）– National Educational Panel Study (NEPS)

开始分组的学生

本文使用的数据来自国家教育小组（NEPS）：Start Cohort Students, doi:10.5157/NEPS:SC5:15.0.0. NEPS数据是在2008年至2013年收集的，作为框架计划的一部分，以促进

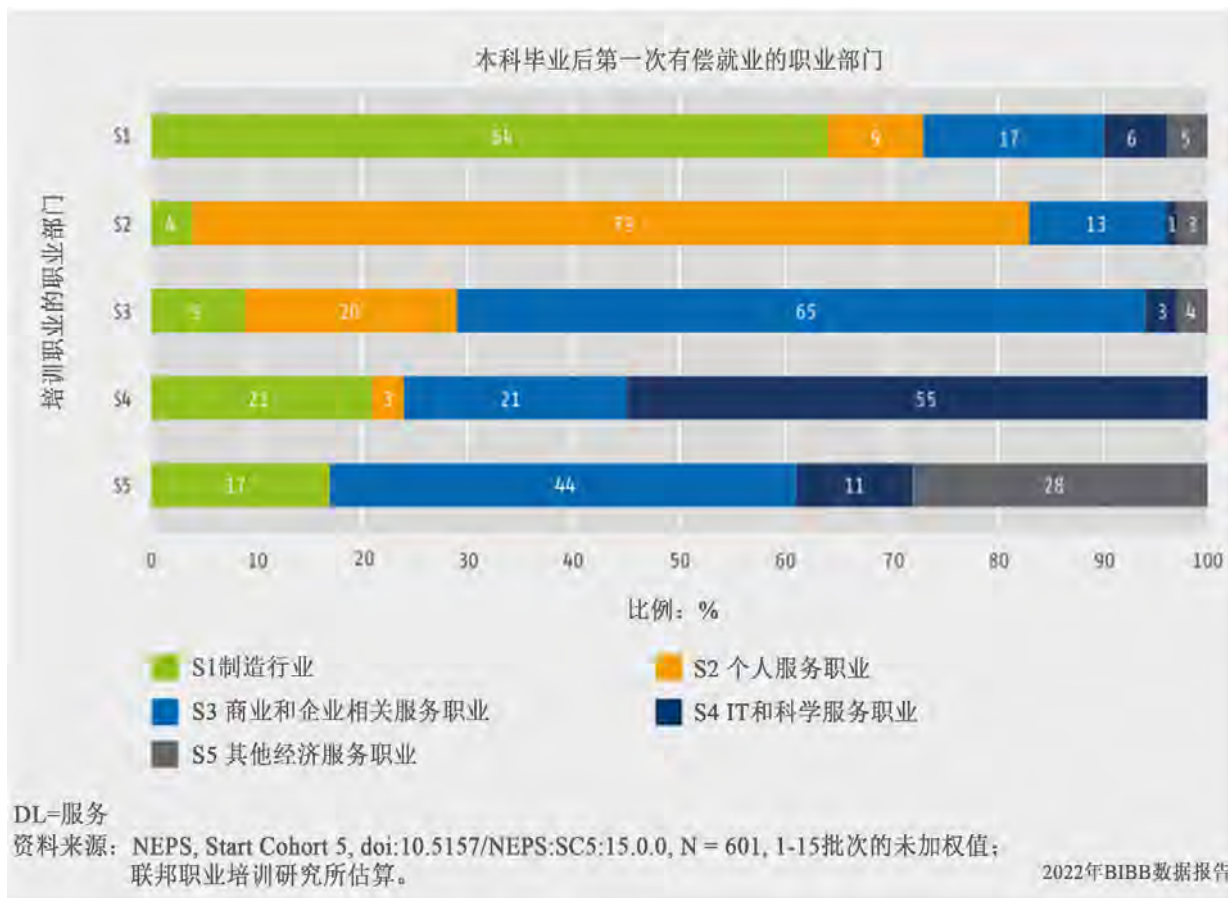
在BMBF的资助下，对教育实证研究进行了研究。自2014年以来，NEPS一直由Bamberg的Otto-Friedrich大学的Leibniz教育路径研究所（LifBi）与全德国的网络合作，继续进行。国家统计局收集了整个生命过程中在正规、非正规和非正式背景下获得教育、教育过程和能力发展的纵向数据。从其中抽取了从婴儿到退休年龄的成年人的六个起始队列，总人数超过60000人。

每年都会对这些人进行调查，并对他们的能

力进行测试。关于NEPS的更多信息可以在<https://www.lifbi.de> 和 Blossfeld/Roßbach/von Maurice（2011）中找到。在这里使用的NEPS子研究中（第五组开始），大约有18000人每（半）年接受调查，他们在2010/2011年冬季学期首次在德国高等教育机构注册。由于本文的重点是拥有学士学位的人，关于向劳动力市场过渡的信息主要来自于（正规）学士学位后不久的时期，即大约六到八个学期之后。

在第八次调查批次（2014/2015）时，有4320名拥有学士学位的人的数据，其中965人（约22%）在开始学习之前已经完成了初步的职业培训——在正式的合格职业资格（双元制或全日制学校）意义上。由于案例数量少，双学位课程的学生被排除在分析之外。由于研究的设计，在不同的波次中都有与该问题相关的项目提出。对于其他项目（如毕业后第一次就业的时间），使用了所有可用的15个批次的的数据。这导致了不同的案件数量，取决于所检查的项目。参考特定波段的分析是使用NEPS提供的横截面权重进行的（参考Zinn/Steinhauer/Aßmann 2017/2017）。

图A10.4.1-1：培训职业与本科毕业后第一份工作的匹配度（以百分比记）



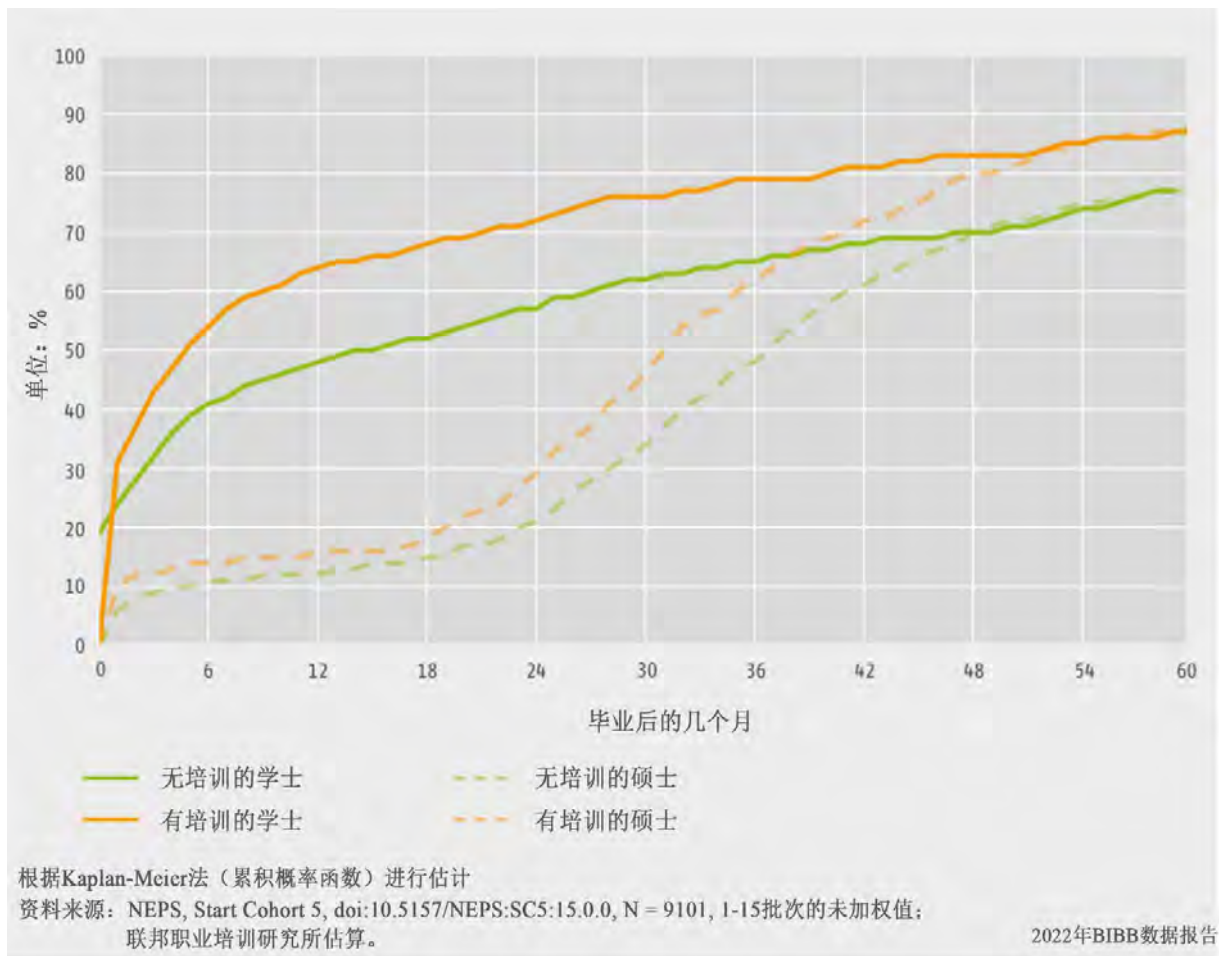
在965名拥有学士学位的职业资格者中，大多数人在商业或商业相关的服务职业（37%）、个人服务职业（30%）或生产职业（23%）中完成了最初的培训；在信息技术和自然科学以及其他服务领域的最初培训相当罕见（分别为8%和3%）。在这一群体中，有601人在毕业后从事了每周至少20小时的工作，其中三分之二的人从事的是与原培训职业在技术上相近的职业；其余三分之一的人转到了其他职业部门。²¹⁸

职业（S1）或商业服务部门（S3）接受过初步培训的人也相对经常地留在同一部门（分别为64%和65%）。在最初接受过其他经济服务培训的人中，可以观察到职业部门的变化，他们特别经常改变为商业职业（S3）（44%）。

图A10.4.1-1显示了毕业后第一份工作的职业部门，按培训职业的职业部门区分。之前接受过个人服务职业培训的本科毕业生（S2）在最初的培训和第一次就业之间显示出最大的职业接近性；他们中的79%在毕业后也在同一职业部门就业。在生产性

²¹⁸ 为了确定专业接近度，根据K1dB-2010对培训职业和毕业后的第一次就业进行了比较。因此，如果两个职业至少属于同一个职业部门，则认为在专业上是接近的。

图A10.4.1-2：按学习和专业资格区分的毕业后向第一份工作的过渡情况（人数比例以百分比计）



在信息技术和自然科学服务部门（S4）完成初步培训的人中，各有五分之一在生产性职业（S1）和商业职业（S3）找到了工作。在最初接受商业职业（S3）培训的人中，有20%转而从事个人服务职业（S2）。

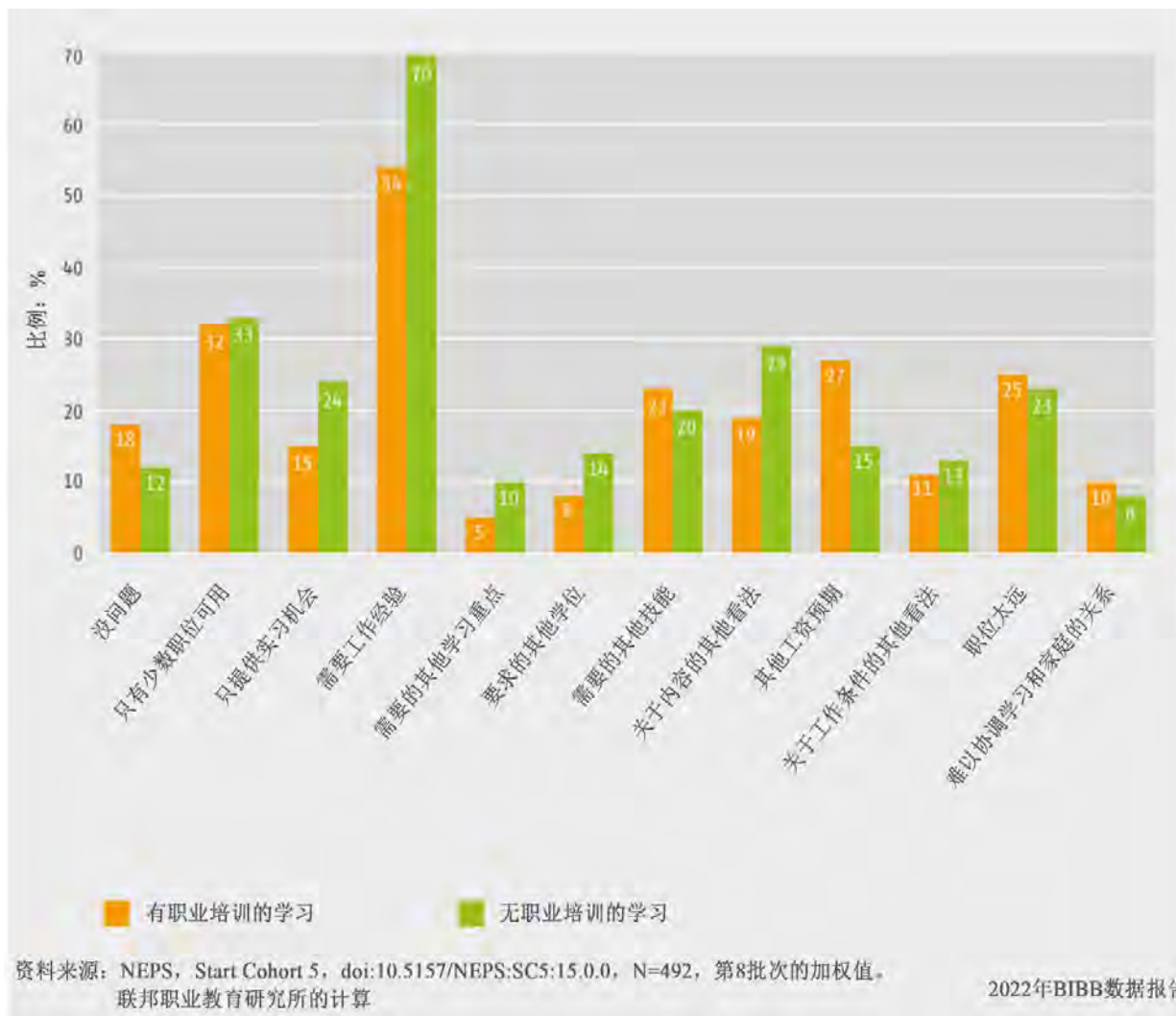
在考虑劳动力市场的过渡时，一个关键的衡量标准是从事第一份工作的时间长度。图A10.4.1-2显示，受过初步职业培训的本科毕业生比没有受过初步培训的毕业生更早就业——无论他们是否继续攻读硕士学位。例如，受过初步职业培训的人中有一半最迟在5个月后找到了工作，而没有受过初步培训的人在16个月后才找到工作。²¹⁹较短的过渡期可能与拥有职业资格的人的

申请行为有关。接受过初步培训的人报告说，他们在完成学士学位后，比没有接受过初步培训的人提交了更多的申请（平均17份申请对11份申请）——但面试邀请和提供工作机会的数量在有关群体之间没有差别（平均每个人3份）。

接受过初步职业培训的本科毕业生在找工作时也普遍反映问题较少，因为他们遇到的障碍较少，特别是在必要的专业经验或所需的学位或专业等正式标准方面，参见图A10.4.1-3。

²¹⁹ 在继续攻读硕士学位的情况下，接受初始培训的人中将有一半在最迟31个月后就业（不包括初始培训：37个月）。

图 A10.4.1-3: 求职中的问题 (按百分比计)



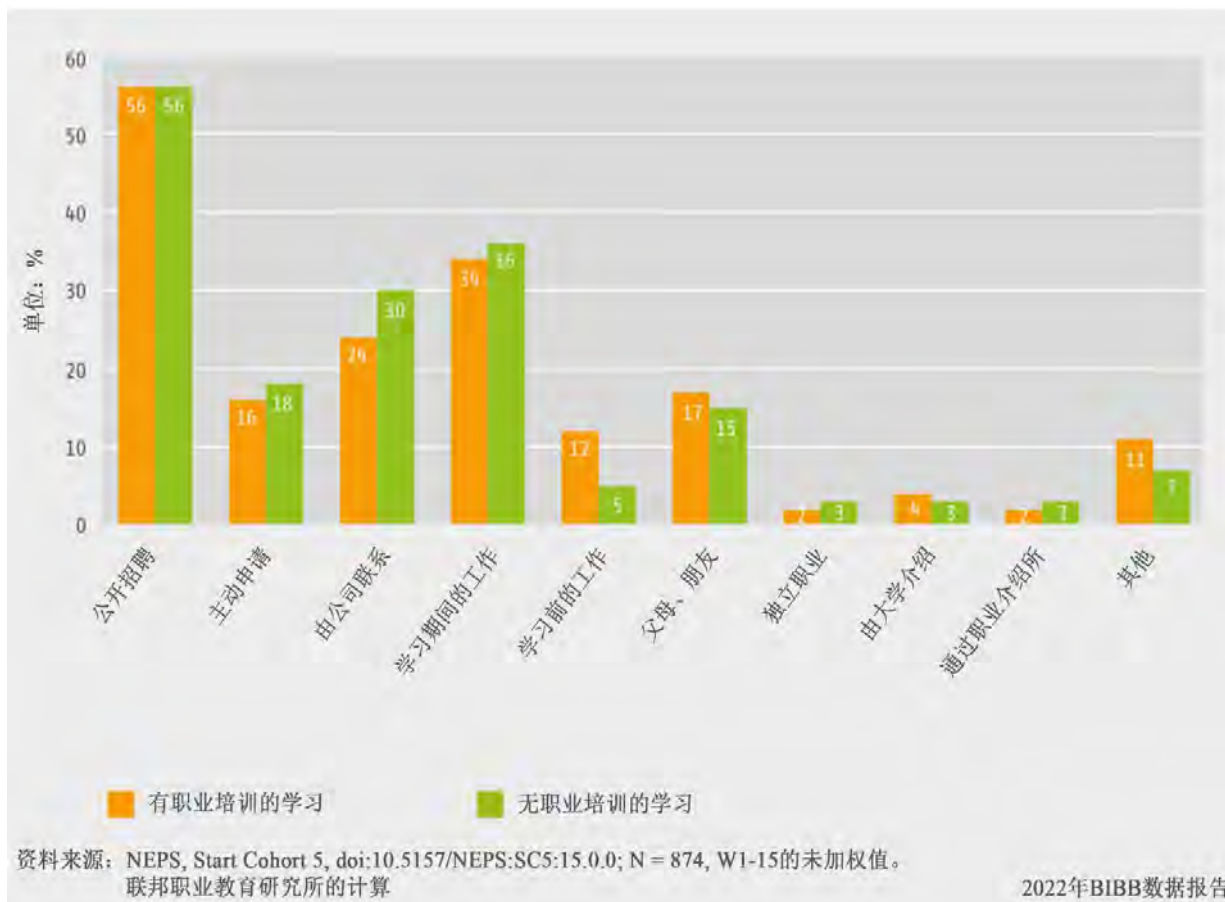
被问及的其他问题领域与对所需工作的看法有关。对于有职业资格的人来说,与没有经过初步职业培训的人相比,这些工作更符合他们的期望。同时,他们显然更经常有薪金期望,但在找工作期间没有得到满足。这些结果——以及之前描述的申请活动的差异——表明,现有的专业经验有助于具有职业资格的本科毕业生更顺利地过渡到劳动力市场:他们熟悉公司的招聘流程,对未来的就业有更具体的偏好,这就是为什么他们可能更愿意申请他们认为合适的工作,并且比没有受过初步职业培训的人更能在谈判中坚持自己的利益。

此外,受访者各自的生活阶段似乎也与劳

动力市场转型有关:受过初步职业培训的人,平均年龄较大,而且更经常有家庭义务,他们比没有受过初步培训的人更经常地认为家庭和工作的兼容性以及所提供工作的距离是一个问题。尽管在调查时间(2014/2015年冬季)时,这些差异在本科毕业后不久还不是很明显,但这一倾向在后来的批次中变得更加明显。

受访者在完成学士学位后如何获得第一份工作的问题,也与劳动力市场转型的研究有关。从图A10.4.1-4可以看出,受过和未受过初等教育的人找到第一份工作的渠道基本相同。

图A10.4.1-4：毕业后找到第一份工作的渠道（以百分比记）



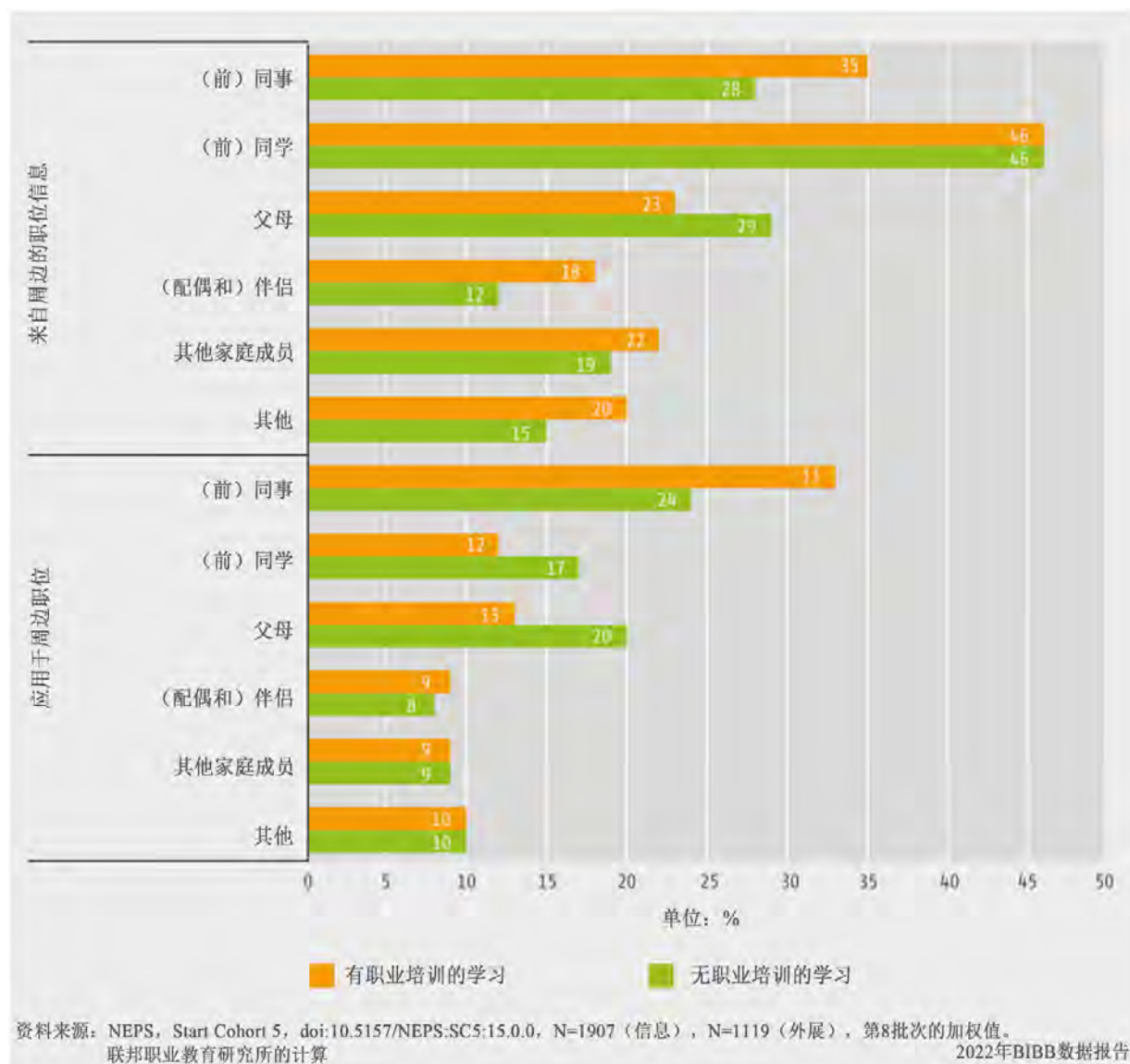
但令人吃惊的是，受过初步教育的人在毕业之前通过就业找到第一份工作的频率是没有受过初步教育的人的两倍以上（分别为12%和5%）。

为了在毕业后找到工作，信息和自己社会网络中的人的亲自参与会有帮助。所研究的本科毕业生们的支持网络根据他们是否接受过初始职业培训而有所不同——首先是网络的规模和组成。有职业资格的人比没有受过初步职业培训的人更经常获知职位空缺（分别为68%和60%）；关于是否有人帮助受访者获得目前的工作（在调查时）的问题，两个研究组之间没有明显差异（分别为25%和23%）。在教育背景方面，值得注意的是，受过初步教育的人的支持者比没有受过初步教育的人的支持者更少

学习（信息：59%和75%；承诺：65%和76%）。

在提供支持的人群方面也可以看出差异，这加强了以前的印象，即对于受过初步培训的人来说，较早接触工作世界和具体的生活环境与劳动力市场的过渡有关。如图A10.4.1-5所示，在信息和承诺这两个方面，受过初步培训的人比没有受过初步培训的人更经常得到（前）工作同事的支持。此外，拥有职业资格的人从父母那里得到的支持比没有经过初步培训的人少，但他们的（配偶）伴侣更经常提供工作信息。这是有道理的，因为这个群体的人一般年龄较大，而且更经常生活在稳定的伙伴关系中，这就减少了父母的影响，而提高了潜在（婚姻）伙伴的影响。

图A10.4.1-5：来自环境的求职支持：被提及的人群（以百分比记）



A10

结论

国家统计局的调查显示，本科毕业生的劳动力市场过渡情况因其是否接受过初始职业培训而有所不同。接受过初步培训的人比没有接受过初步培训的人更有优势，因为他们在毕业后更早地进入有报酬的工作，在找工作时遇到的问题也更少。他们似乎在几个方面受益于他们以前的职业经验：一方面，通过他们对工作世界和一般申请程序的经验，另一方面，通过他们在各自公司收集的社会资源，他们在寻找工作时可以利用这些资源。最后但同样重要的是，本科毕业生的转型也与具体的个人和家庭情况有关。

(Matthias Siembab)

A 10.4.2 具有较高职业培训和学术学位的职业资格人员比较

德国的教育体系提供了各种正规的继续教育的选择，可以获得更高质量的资格，并开辟新的职业道路。拥有职业资格的人的传统选择途径是参加更高资格的职业培训，如成为工匠或技术员的高级培训。另一种选择是以应用科学大学或大学课程的形式获得学术资格（参见BIBB2021数据报告，C2.3.2章）。

那些拥有较高职业资格的人和拥有学术资格的人在劳动力市场上相互竞争——例如，

在填补管理职位时（参见BIBB2021数据报告第C4.1章）——并且在教育的回报方面有所不同，例如赚取的收入和从事的活动（参见BIBB2021数据报告第C3.4章和C3.3章）。对具有学术资格的个人群体进行更有区别的观察，还可以看出受过初步职业培训的学者的优势，他们以前的职业经历与较早的劳动力市场过渡有关（参见A10.4.1章），也可能反映在其他教育回报上。

本文对以前关于经过进一步培训的就业者的职业状况的研究结果进行了扩展，除了具有高等职业资格的人之外，还将具有和没有经过初步职业培训的学者作为比较群体，迄今为止，对这些人只有个别的研究结果（参见BIBB数据报告2021，第C3.3、C3.4和C3.5章）。首先，它显示了哪些人群完成了高等职业或学术资格，以及他们随后在哪些职业领域就业。随后，在收入和职业定位等既定指标方面，以及在迄今为止很少被调查的方面，如从事的活动、工作中与健康有关的压力因素和对职业变化的期望等方面，对具有高等职业资格的人和具有学历资格的人的职业状况进行了比较。考虑到以前的专业经验对具有学术资格的人可能带来的好处，该研究还考察了受过和未受过初步职业培训的学者在上述方面的差异程度。国家教育小组（NEPS, E）作为一个数据源，提供了详细的教育和就业历史，还允许区分学术和高等职业资格，以及包括对教育的货币和非货币回报的各种措施。

E

国家教育委员会（Nationale Bildungspanel）– National Educational Panel Study (NEPS)

本研究使用的数据来自NEPS: Start Cohort Adults, doi:10.5157/NEPS:SC6:12.0.1。对于这里使用的NEPS子研究（Start Cohort Six），自2009年以来，在IAB2007年进行的ALWA研究的基础上，对1944年至1986年出生的人在NEPS框架内进行调查和测试。²²⁰关于NEPS的更多信息，请

参见A10.4.1章的E。

大约14000名受访者参加了2011年秋季至2012年春季进行的第四波NEPS调查²²¹，其中包括9730名25岁以上、每周从事至少10小时有酬工作的人。其中，有1145人拥有高等院校学位²²²，包括592人参加过初始职业培训，553人没有。此外有968人获得了高等职业资格，包括491名手工大师、231名技师和246名具有其他高级培训资格的人²²³。既有高等职业资格又有学位的人被算作学者。在本文的介绍中，没有正式资格的人、博士和博士后，以及其他课程、培训课程和职业资格没有被考虑在内。对照组由剩下的4760人组成，他们在调查时只获得了正式的职业资格（二元制或全日制学校），没有高等职业资格。所有呈现的结果都是基于加权数据（进一步信息参见Hammon等人2016）。

http://fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/ALWA.aspx#ALWA

²²¹ 由于案例数量较多，第四轮数据比其余数据更能反应问题情况。第八轮数据首次提出了一个例外，即健康负担因素的结果。

²²² 为确保与职业教育文凭（ISCED 6）的最大可比性，仅分析了这一级别的学历。使用数据不仅包括上述高校学位，还包括职业、行政或商业学院以及行政高校的学位。

²²³ “其他高等教育资格”包括191名拥有“其他专业学校学位”的人员和55名通过协会或商会（例如IHK）考试的人员。在此，仅考虑符合2010年职业分类（KldB 2010）中至少三级（“复杂专业活动”）的资格。NEPS数据中没有单独收集商业培训（例如专员）的数据，但先前的结果表明它们属于“其他继续教育资格”类别（参见BIBB数据报告2021，第C3.5章）。

²²⁰ 参见

表 A10.4.2-1: 职业教育和学术教育的社会结构 (以百分比记)

特征	职业培训 ¹	学位 ²		高等职业教育		
		与BQ ³	不含BQ ³	大师/外国人	技术人员	其他进修 ⁴
最高的学校毕业证书						
最高的中级学历	34,3	1,3	0,6	33,0	18,3	12,9
中级学历	51,0	8,3	5,5	50,8	55,0	55,5
(技术) 大学入学资格	14,7	90,5	93,9	16,2	26,7	31,5
女性占比	48,1	27,6	39,3	19,2	15,6	47,9
有移民背景的人员	20,6	15,5	28,3	23,4	22,4	11,6
N (未加权)	4.760	592	553	491	231	246

备注: 每周工作至少 10 小时的 25 岁及以上的就业人员

- 1 不具有高等职业资格的双元制和全日制职业培训
- 2 拥有应用科学大学、职业学院、行政学院、商业学院或行政应用科学大学学位的人。
- 3 有或没有职业资格
- 4 拥有“其他技术学院学位”或“IHK 学位”的人员，仅要求达到 3 或 4 级的职业（根据 KldB 2010）

数据来源: NEPS, 起始同期组群 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:12.0.1, 来自第 4 波的加权信息; 联邦职业教育研究所的计算

2022年BIBB数据报告

在被考虑的就业人员中，6.4%（加权）表示他们的最高学历是进修资格：3.3%表示有工艺技师资格，1.4%有技术员资格，1.7%有其他进修资格。这与拥有学术学位（应用科学大学或类似大学）的7.5%的就业者形成鲜明对比，其中包括有和没有初始职业培训的各3.7%。58.9%的就业者表示，他们的最高教育水平是完成了（公司内或全日制学校）职业培训。表A10.4.2-1提供了按职业培训资格区分的就业者的社会结构分布信息。高学历的人比没有高学历的人更经常拥有更高的离校学历，尽管个别学历之间存在差异：虽然几乎每三个拥有其他高级培训学历的人（31.5%）就有一个（技术）高等教育入学学历，但对于技术人员来说，这一比例仅为四分之一（26.7%），对于工艺技师来说则六分之一（16.2%）。正如预期的那样，有学历的人的数字要高得多，每种情况下都超过90%。²²⁴没有更高学历的雇员比例仅为14.7%。在性别比例方面，女性在工艺技师和技术人员中的比例相对较低（分别为

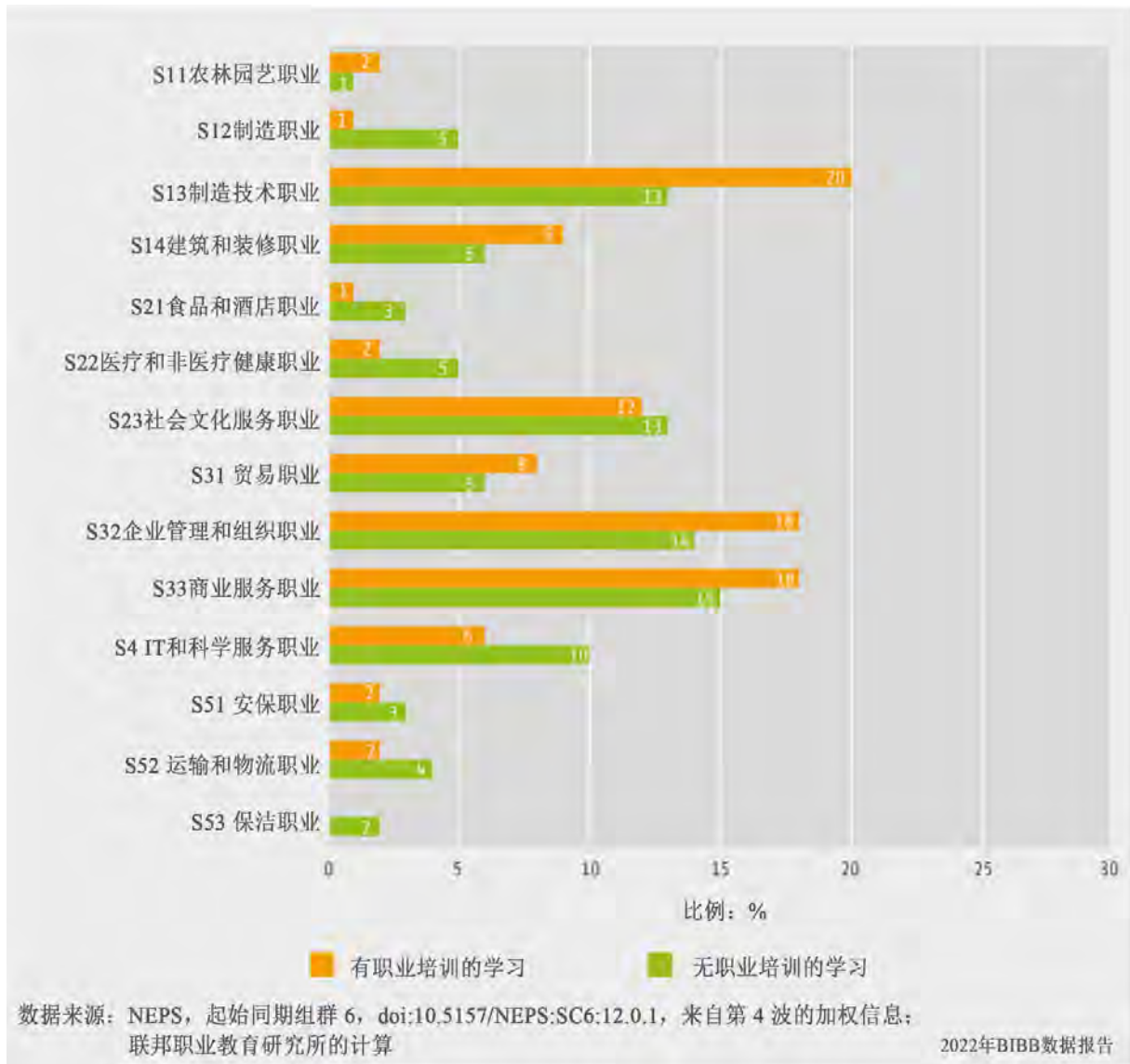
19.2%和15.6%），而在拥有其他高级资格的人中，性别分布与没有高级资格的人一样平均（分别为47.9%和48.1%）。值得注意的是，在具有职业资格的学术界人士中，女性的人数明显少于没有职业资格的人士（分别为27.6%和39.3%）。有移民背景的人在所有群体中的比例都很低，其中具有其他高级培训资格的人的比例最低（11.6%），没有受过初步职业培训的男女学者的比例最高（28.3%）。

图A10.4.2-1显示了学者们所从事的职业领域：²²⁵其中一半以上的人集中在相同的四个职业领域，但他们的排名在受过和未受过初步职业培训的人之间有所不同。拥有职业资格的毕业生最常受雇于制造业职业（20%），其次是与商业有关的服务职业和商业管理与组织的职业（均为18%）以及社会和文化服务职业（12%）。

²²⁴ 其余10%是通过其他渠道进入大学学习，例如继续教育学位或职业培训和职业经验。

²²⁵ 有关不同职业领域不同职业教育程度分布的详细信息，参见BIBB数据报告2021，第C3.5章。

图A10.4.2-1: 各职业部门的分布情况（以百分比记）

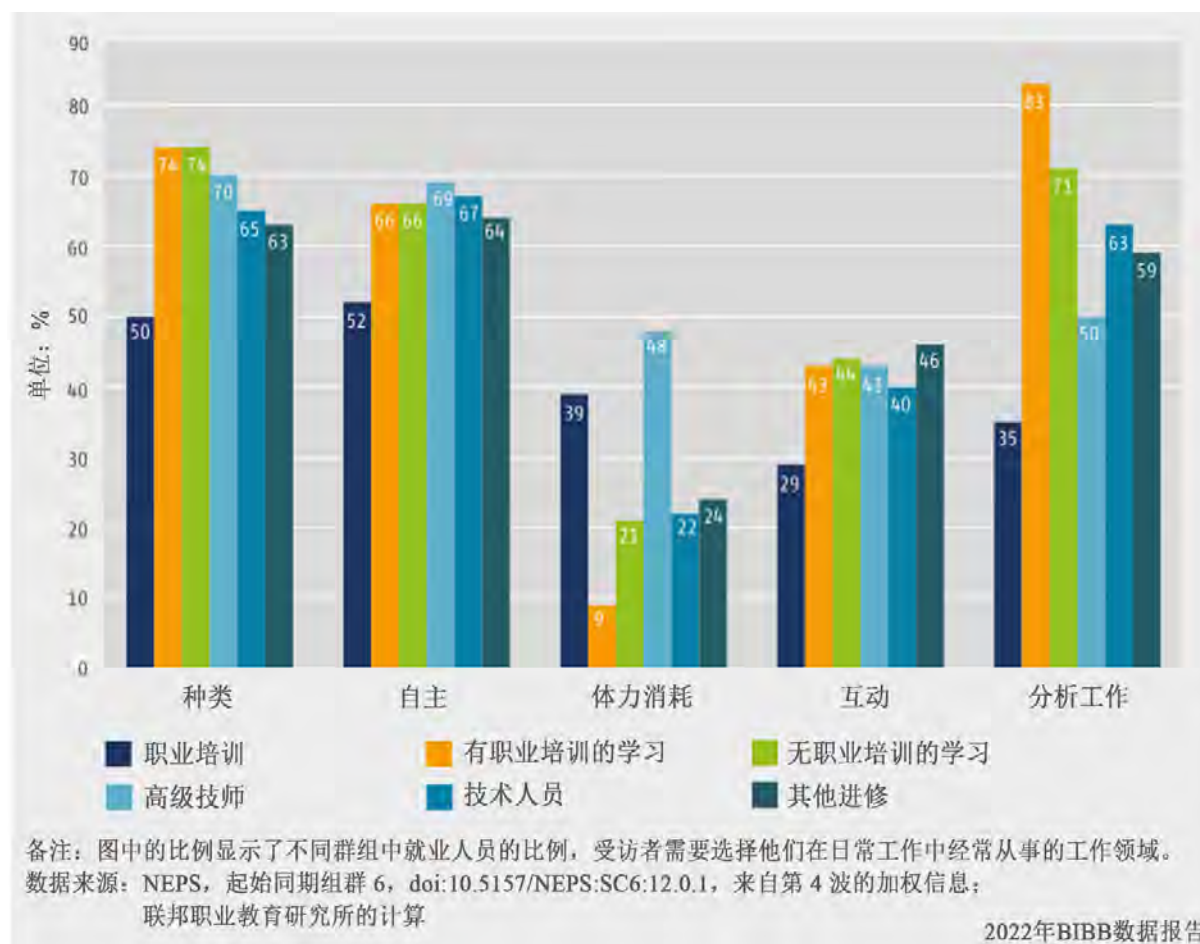


没有职业资格的学习者在上述部分中平均分布（各占13-15%）。

关于高等职业和学术资格对职业定位和收入的回报，以前的发现可以得到证实（参见Hall 2020；BIBB2021数据报告，第C3.4章）。超过五分之一的工匠和女性（23%）是自由职业者，其次是具有和不具有初步职业教育和培训的学术资格者以及具有其他高级培训资格者（各约11%至13%）；对于所有其他群体，这些数字约为8%。在没有接受过职业培训的学习者中，公务员的

比例相对较高（14%，而在没有学历的群体中，最多只有2%），这一点令人震惊。此外，更高的资格往往伴随着人事责任：所有工艺技师中的一半（以及技术人员和具有其他高级培训资格的人中各占三分之一）表示他们担任管理职业；在受过职业培训的人中，这一比例仅为23%。应该强调两个学术上合格的群体之间的差异。40%，具有专业资格的学习者比没有经过初步职业培训的学习者（33%）更经常担任管理职位。

图A10.4.2-2：工作场所各种工作的维度（同意百分比）



A10

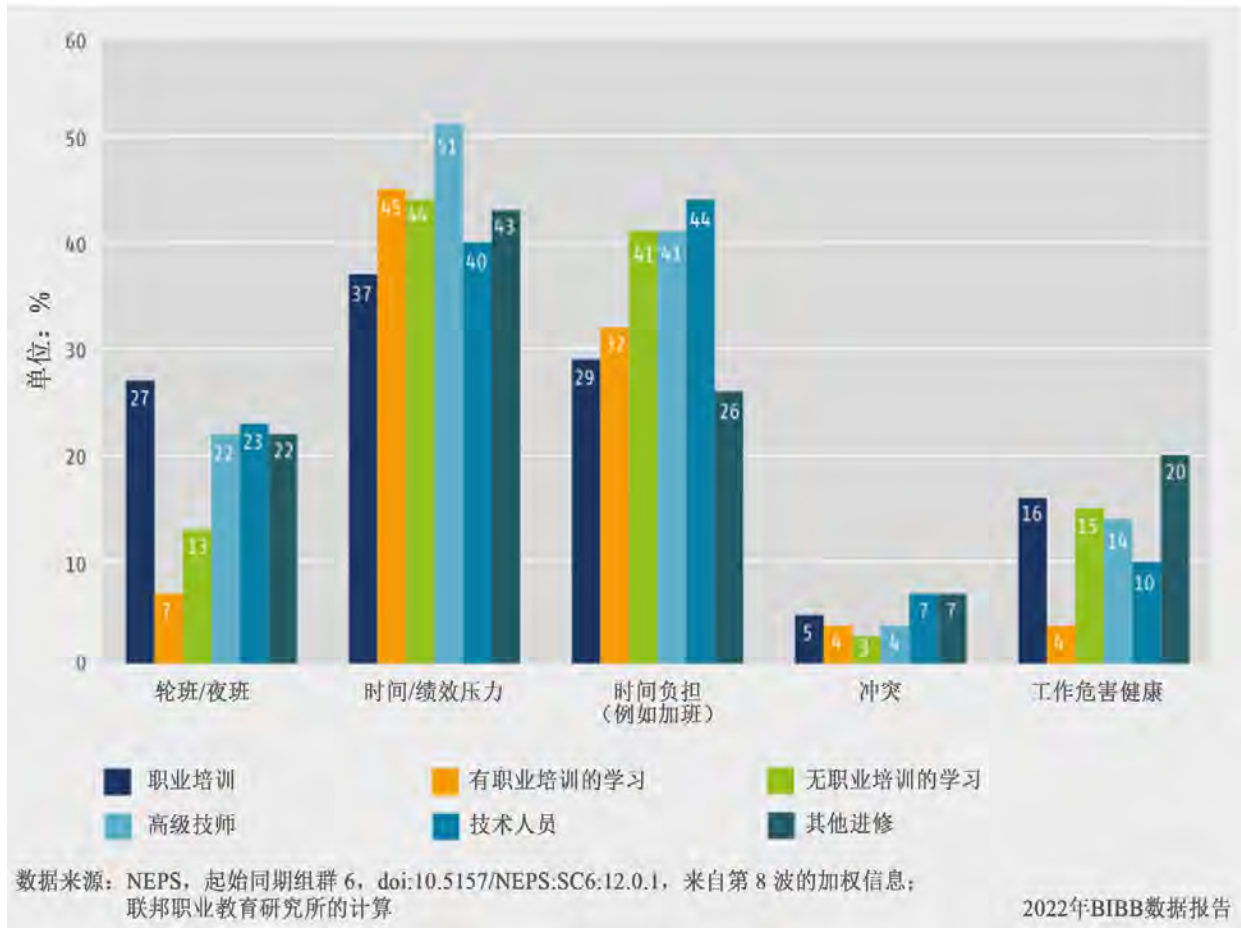
这一优势可能归因于他们以前的专业经验与学术学位相结合，为管理职位提供了非常好的条件。此外还可以观察到更高素质的人所具有的收入优势。虽然只完成了职业培训的全职工人报告的平均月总收入为3160欧元，但根据高级培训资格的类型，具有更高专业资格的工人的数字大约高出600至1100欧元，而具有学术资格的工人甚至高出约1400欧元。

然而，迄今为止所报告的指标只能对实际的工作条件和工作要求得出有限的结论，而这又会影响到工作满意度、积极性或绩效等因素。图A10.4.2-2显示，在对工作场所的活动进行命名时，拥有高学历的人与接受过职业培训的人在所有方面都有不同，据此，拥有高学历和职业高学历的人之间存在部分显著差异。所有高素质的群体更多的是被委以不同的任务，这些任务需要高度的社会互动，而且也可以在很大程度

上以自我决定的方式进行。学术界在大多数方面的得分最高或最低，其次是更高素质的人。这些差异在分析活动（如阅读和写文本或应用数学技能）的表现方面最为明显，尤其是具有专业资格的学者最常提到这些活动。体力消耗方面的情况也同样清楚。虽然几乎所有的高学历群体都报告说，与受过职业培训的人相比，工作条件的体力要求要低得多，但学者的数值只有其他高学历人员的一半左右，不过这只针对于有职业资格的学者。²²⁶

²²⁶ 工匠是例外群体，他们甚至比没有高技能的人员更频繁地从事体力劳动。这可能是由于手工艺职业所占比例过高，且大部分都拥有继续培训学位。

图A10.4.2-3：工作中的压力表现（同意百分比）



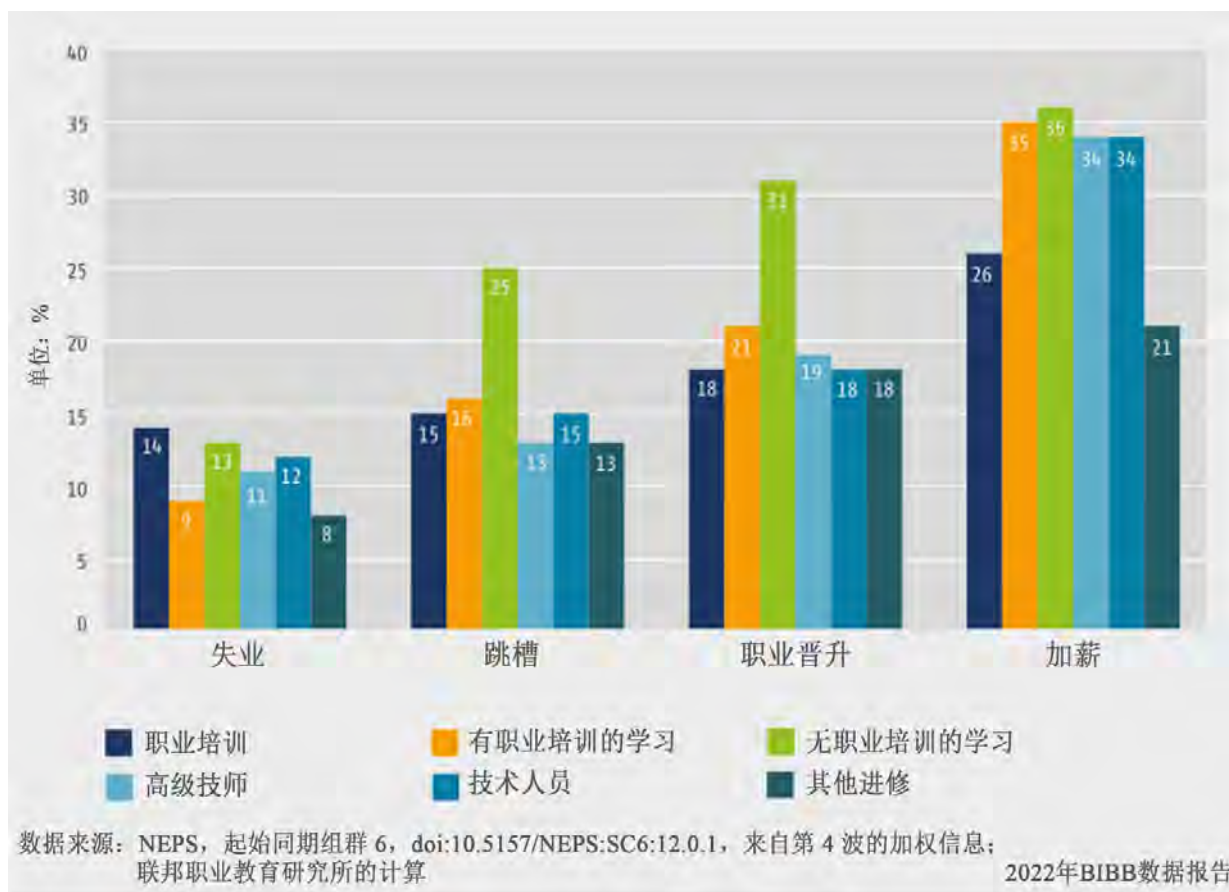
日常工作条件也会受到与健康有关的压力的影响。图A10.4.2-3列出了适用于第八次调查批次（2015/2016）中受访者就业状况的一些潜在压力因素的特点。拥有较高学历的人往往比没有较高学历的人更少地轮流工作或在夜间工作——这对学者来说尤其如此，尽管他们中拥有职业资格的人报告说甚至比没有职业资格的人更少。但与此相反的是，一些具有较高资历的群体报告说，他们在工作中更频繁地面临着满足最后期限和业绩的压力，以及与时间有关的压力，这可能是由于他们的管理职位和所从事活动的要求水平。在所有群体中，对工作中的压力冲突的报告相对较少（类似于工作中的一般健康风险）。引人注目的是，与其他高素质工作者群体相比，具有专业资格的学者在大多数方面报告的压力水平最低。

最后，我们调查了拥有和没有高学历的人

如何看待他们的职业未来，参见图A10.4.2-4。虽然拥有高职业学历的人的期望与接受过职业培训的人几乎没有区别，但学者们在这里也很突出：与接受过职业培训的人相比，他们想失去工作的频率较低，更换公司的频率较高。²²⁷

²²⁷ 然而，所有调查组都担心自己会失业，这可能是由于2011/2012年调查时的金融危机和劳动力市场紧张局势所导致的。

图 A10.4.2-4: 职业变动的预期概率 (同意百分比)



对两个具有学术资格的群体进行的比较表明, 具有学术资格的人准备在更长的时间内投身于一家公司, 他们可能期望这能提供更好的保障, 以避免失业等问题。相比之下, 没有职业资格学术界人士特别频繁地提到, 他们期望在不久的将来更换公司, 以及在专业上有所发展, 这往往表明他们的职业取向更强, 而牺牲了对公司的忠诚。所有具有较高资格的人(具有其他高级培训资格的人除外)比具有职业培训的人更频繁地期望加薪。

结论

高等学历与就业者的职业状况的明显差异相伴而生, 因此必须对职业性和学术性高等学历进行基本区分。对于拥有应用科学大学学位或类似学位的学者来说, 某些优势(例如在收入和更苛刻、更有吸引力的工作条件和工作内容方面)有时比拥有职业深造学位的人更明显。而且根据所考虑的维度, 以前的专业经验(在最初的职业培训意义上)似乎也与那些有学历的人的

更有利的职业状况有关(参见A10.4.1章)。未来的研究还应该钻研在纵向部分呈现的描述性差异, 以便能够对职业和学术继续教育的因果效应进行总结。

(Matthias Siembab, Rafael Schratz)

A 11 未完成职业培训的年轻成年人

A 11.1 未完成职业培训的年轻成年人人数发展

没有正式职业资格的青壮年人数是劳动力市场政策的一个重要指标，因为没有职业资格的人即使在经济形势良好的情况下也承担着更高的失业风险（参见第A10.1.3章）。2020年，没有职业资格的人的失业率为20.9%，而德国的整体失业率仅为5.9%（参照联邦就业局 2022）。此外，这一人群的平均收入明显低于受过职业培训的雇员（参见联邦就业局 2021）。因此，减少年轻成年人非正式资格（nfQ）^E的比率大大增加了他们在劳动力市场上的机会。

E

无正规资质人员 (nfQ)

nfQ或“非技术”一词指的是，没有“成功地、经认证地参加过正规（标准化的、国家规定的或公认的）教育课程”（Gottleben 1987，第1页）的全部（可就业）人员，即没有完成二元制职业教育或纯学校职业教育或应用技术大学或大学学业（或同等资格）的人员。接受过受训者培训或有过实习经历的人员被视为拥有非正式资格。由于在nfQ中，特别是在所研究的年龄组中，有相当多人员尚未完成职业教育或正在从事志愿兵役、联邦志愿服务或志愿社会或生态年，在评估微型人口普查数据时，中小學生、²²⁸在校大学生、受训者和从事志愿服务的人员未被计入未完成职业教育的群体中。nfQ的比例是指相应年龄组的所有人数。

E

微型人口普查 (MZ)

本章的评估基于联邦统计局的微型人口普查（MZ）。MZ是一项具有代表性的研究，德国每年有1%的人口通过家庭抽样参与其中，目的是

提供关于人口的经济和社会状况以及就业、劳动力市场和教育的统计信息。

调查表包括一个固定的基本方案，其中有每年重复出现的事件，大部分事件都是用于提供信息。此外，每四年还有一些补充方案，其中一些方案可以免除提供信息的义务。此外，MZ年度基本方案还包括个人信息（如年龄、性别、国籍）、家庭和背景以及主要和其他住所、就业、求职、失业、非就业活动、中小學生、大学生、普通和职业教育资格等特征。

由于调查方法的改变，自2017年起，结果基础仅为私人住户人口。经过相应调整，早些年的结果与早期数据报告中的结果有所不同（参阅《BIBB 2018年数据报告》，第A11章）。这些结果基于2011年的人口普查数据。

自2020年起更改的微型人口普查统计方法

在解释2020年的结果时，必须考虑到由于引入新的IT系统和将其他调查纳入MZ而导致的MZ调查方法的变化（参见Hundenborn/ Enderer 2019）。因此，2020年MZ的结果（截至2022年2月的最终结果）与前几年的可比性受到严重限制，甚至完全不可比。由于2020年的疫情影响，不同时期的可比性也受到影响，因为答复率急剧下降（参见联邦统计局2021年）。根据联邦统计局的建议，所以在此没有与2019年及之前的调查年度进行直接比较。

²²⁸ 所有的人都被归类为在过去12个月内上过学的学生。

图A11.1-1: 1996年至2020年20至34岁没有接受过职业培训的年轻成年人的数量和比例的发展



表A11.1-1: 2016年至2020年未接受职业培训的年轻成年人

年份	20至24岁的人		20至29岁的人		20至34岁的人		25至34岁的人	
	非技术人员比率 (单位: %)	完全有资格 (以百万计, 推算)	非技术人员比率 (以百分比记)	完全有资格 (以百万计, 推算)	非技术人员比率 (以百分比记)	完全有资格 (以百万计, 推算)	非技术人员比率 (以百分比记)	完全有资格 (以百万计, 推算)
2016	13.3	0.58	13.6	1.32	14.0	2.08	14.3	1.50
2017	13.5	0.59	13.9	1.35	14.2	2.12	14.5	1.53
2018	13.9	0.61	14.0	1.33	14.4	2.12	14.6	1.51
2019	13.8	0.61	14.4	1.34	14.7	2.16	15.1	1.55
2020	13.9	0.63	14.7	1.38	15.5	2.33	16.2	1.7

注：由于调查方法的改变，这些结果是基于私人家庭的人口和2011年人口普查的数据。因此它们与以前的数据报告的结果不同。

由于调查方法的改变，2020年微观普查的结果与前几年的结果没有可比性。

数据来源：统计局研究数据中心，2016年至2020年微型人口普查，联邦职业教育研究院计算结果

2022年BIBB数据报告

2020年，根据微型人口普查E的数据，20-34岁没有经过职业培训的年轻成年人在私人家庭人口中的比例为15.5%。这就是233

万没有正式资格的年轻成年人。在20至24岁的年轻分组中，无职业技能的比率为13.9%，25至34岁的比率为16.2%，参见表

A11.1-1。25至34岁的这一人群比例则高出2.3个百分点，因为年轻组群的人仍然在更大程度上还可能接受教育。由于调查方法的改变，这些数据无法与2019年和前几年的数据进行比较^E。从1996年开始的较长时期的发展情况参见图A11.1-1，但在解释结果时必须考虑到调查方法产生的影响。

A 11.2 按性别、中学学历和地区划分的差异

nfQ的比例随学历水平的不同而变化很大。2020年，拥有大学入学资格的20-34岁的人在他们的同龄人中拥有最低的nfQ率，为7.4%。在20-34岁没有中学学历的人中，64.4%也没有职业资格，见表A11.2-1。这表明高等学校教育显然对获得正式职业资格的机会会有积极影响。

2020年，女性在所有没有正式资格的人中的比例为48.4%。20-34岁女性的nfQ率为14.3%，因此比同龄男性的nfQ率低2.3个百分点，参见表A11.2-1。考虑到人口，可以谨慎地将此数据与前一年的进行比较。这表明，该年龄组的女性（2019年：13.8%，2020年：14.3%）和男性（2019年：15.5%，2020年：16.6%）的nfQ率在2020年都有所上升，参见表A11.2-2²²⁹、表A11.2-3。

²²⁹ 20至34岁群体nfQ比率的95%置信区间约为±0.18个百分点。应该指出的是，置信指数仅考虑微观人口普查的设计，而不考虑预期的估算。下面报告的置信区间也基于此约束。

表A11.2-1: 2020年20-34岁没有专业学位的年轻成年人

	具有专业学位或正在接受培训或正在上学		没有正式资格		共计		非正式资格 (nfQ) 的比例 单位: %
	abs. (单位: 千)	比例: %	abs. (单位: 千)	比例: %	abs. (单位: 千)	比例: %	
男性	6,474	50.9	1,291	55.3	7,765	51.6	16.6
女性	6,238	49.1	1,042	44.7	7,280	48.4	14.3
共计	12,712	100.0	2,333	100.0	15,044	100.0	15.5
20至24岁	3,917	30.8	630	27.0	4,548	30.2	13.9
25至29岁	4,066	32.0	747	32.0	4,814	32.0	15.5
30至34岁	4,728	37.2	955	40.9	5,683	37.8	16.8
共计	12,712	100.0	2,333	100.0	15,044	100.0	15.5
<i>其中</i>							
25至34岁	8,794	69.2	1,702	73.0	10,496	69.8	16.2
普通中学学历	1,208	9.5	673	28.9	1,881	12.5	35.8
实科中学学历	3,516	27.7	538	23.1	4,054	27.0	13.3
大学入学资格	7,703	60.6	614	26.3	8,316	55.3	7.4
没有毕业证	279	2.2	505	21.7	784	5.2	64.4
共计	12,706	100.0	2,330	100.0	15,035	100.0	15.5
德国人	10,432	82.1	1,157	49.6	11,590	77.0	10.0
外国人 ¹	2,280	17.9	1,175	50.4	3,455	23.0	34.0
共计	12,712	100.0	2,333	100.0	15,044	100.0	15.5
德国西部	10,477	82.4	1,981	84.9	12,459	82.8	15.9
德国东部	2,234	17.6	351	15.1	2,586	17.2	13.6
共计	12,712	100.0	2,333	100.0	15,044	100.0	15.5

注: 由于调查方法的改变, 2020年微观普查的结果与前几年的结果没有可比性。1双重国籍。

数据来源: 统计局研究数据中心, 2020年微型人口普查, 联邦职业教育研究院计算结果

2022年BIBB数据报告

表A11.2-2: 2019年按性别、州和年龄组划分的没有专业学位的年轻人的比例 (单位: %)

联邦州	20至29岁的人			25至34岁的人			20至34岁的人		
	男性	女性	共计	男性	女性	共计	男性	女性	共计
巴登-符腾堡	13.8	12.3	13.1	15.8	13.3	14.6	14.8	12.9	13.9
巴伐利亚	11.5	10.2	10.9	11.8	11.1	11.4	11.7	11.1	11.4
柏林	17.5	13.1	15.2	17.1	14.6	15.9	17.5	14.1	15.7
勃兰登堡	(14.2)	/	14.1	(16.9)	(13.3)	15.1	15.8	(12.5)	14.2
不来梅	23.4	(20.1)	21.8	23.7	21.5	22.6	24.0	20.2	22.2
汉堡	20.0	(14.9)	17.4	20.2	16.0	18.1	20.0	15.5	17.8
黑森	18.8	14.9	17.0	19.9	18.2	19.0	19.5	17.0	18.3

梅克伦堡-西波美拉尼亚	(22.2)	(15.4)	18.8	17.5	(12.9)	15.3	18.7	13.6	16.2
下萨克森	17.0	13.3	15.2	19.8	16.7	18.3	18.4	15.2	16.9
北莱茵-威斯特法伦	17.7	15.8	16.8	20.9	19.4	20.2	19.4	17.5	18.5
莱茵兰-普法尔茨	18.2	14.4	16.4	18.6	17.6	18.1	18.3	16.1	17.3
萨尔	/	/	(14.9)	/	/	(17.2)	(18.7)	/	15.9
萨克森	13.8	9.4	11.8	12.1	8.5	10.4	12.4	9.0	10.8
萨克森-安哈尔特	(17.0)	(15.9)	16.4	15.9	(11.3)	13.7	15.8	12.6	14.3
石勒苏益格-荷尔斯泰因	18.5	(13.5)	16.1	18.0	15.6	16.8	18.3	14.2	16.3
图林根	(12.3)	/	10.4	(10.2)	(9.7)	10.0	11.3	(9.1)	10.2
德国西部	16.1	13.5	14.8	17.7	15.9	16.8	16.9	14.8	15.9
德国东部	15.9	12.3	14.1	15.0	12.0	13.5	15.2	11.9	13.6
共计	16.0	13.3	14.7	17.2	15.1	16.2	16.6	14.3	15.5

注：由于调查方法的改变，2020年微观普查的结果与前几年的结果没有可比性。

/ = 价值受限，因为就质量标准而言不够确定。

() = 意义有限，因为数值在统计上相对不确定。

数据来源：统计局研究数据中心，2020年微型人口普查，联邦职业教育研究院计算结果

2022年BIBB数据报告

A11.3章的结果还显示，女性的nfQ比例一直低于男性。这里的例外情况是拥有土耳其公民身份的女性和有自己移民经历的土耳其裔移民。

在按地区区分时，nfQ份额的性别差异也很明显。东德男性的nfQ率为15.2%，但东德女性的nfQ率为11.9%。

在西德，年轻男性的nfQ率也高于女性（16.9%；14.8%）。男女之间的差异在梅克伦堡-西波美拉尼亚州尤为突出（女性：13.6%；男性：18.7%）。此外，汉堡的性别数据则差异较大（女性：15.5%；男性：20.0%），参见表A11.2-2。

无论性别如何，2020年东德的nfQ率低于西德（13.6%对15.9%），参见表A11.2-3。东德的图林根州（10.2%）和萨克森州（10.8%）的年轻成年人的nfQ率最低。在西德各州，20-34岁的人中，巴伐利亚的nfQ率最低，为11.4%。在巴登-符腾堡州的nfQ率也低于平均水平（13.9%）。

表A11.2-3：2017年至2020年各州主要居住在私人住宅、没有专业学位的20-34岁的人（单位：%）

州	2017			2018			2019			2020		
	男性	女性	共计	男性	女性	共计	男性	女性	共计	男性	女性	共计
巴登-符腾堡	13.0	12.1	12.5	13.6	12.3	13.0	13.8	12.7	13.2	14.8	12.9	13.9
巴伐利亚	11.2	10.2	10.7	10.4	9.6	10.0	11.2	9.8	10.5	11.7	11.1	11.4
柏林	17.4	12.6	15.0	17.6	13.1	15.3	16.8	11.8	14.3	17.5	14.1	15.7

勃兰登堡	14.8	12.3	13.6	16.3	12.4	14.4	16.3	10.9	13.7	15.8	(12.5)	14.2
不来梅	18.6	17.2	17.9	23.3	20.6	22.0	22.3	21.2	21.8	24.0	20.2	22.2
汉堡	15.3	14.4	14.8	15.7	13.3	14.5	17.9	14.3	16.0	20.0	15.5	17.8
黑森	15.9	13.5	14.8	16.3	13.7	15.0	17.1	14.7	15.9	19.5	17.0	18.3
梅克伦堡-西波美拉尼亚	13.1	11.2	12.2	13.0	11.4	12.2	14.0	11.3	12.7	18.7	13.6	16.2
下萨克森	16.7	14.8	15.8	16.7	14.9	15.8	17.0	15.6	16.3	18.4	15.2	16.9
北莱茵-威斯特法伦	18.3	17.0	17.7	18.8	17.6	18.2	18.5	17.6	18.1	19.4	17.5	18.5
莱茵兰-普法尔茨	17.0	15.8	16.4	17.5	15.8	16.7	17.0	15.8	16.4	18.3	16.1	17.3
萨尔	21.4	17.5	19.6	20.4	15.1	17.8	19.1	16.0	17.6	(18.7)	/	15.9
萨克森	10.8	7.8	9.4	11.5	8.3	10.0	11.8	8.9	10.4	12.4	9.0	10.8
萨克森-安哈尔特	15.4	10.4	13.0	13.6	11.2	12.5	13.2	11.6	12.4	15.8	12.6	14.3
石勒苏益格-荷尔斯泰因	15.6	13.7	14.7	16.0	13.5	14.8	16.4	14.8	15.6	18.3	14.2	16.3
图林根	10.1	8.1	9.2	9.7	8.8	9.3	11.4	10.7	11.1	11.3	(9.1)	10.2
德国西部	15.3	13.9	14.7	15.5	14.0	14.8	15.8	14.4	15.1	16.9	14.8	15.9
德国东部	13.8	10.5	12.2	14.0	11.0	12.5	14.2	10.8	12.5	15.2	11.9	13.6
共计	15.1	13.3	14.2	15.3	13.5	14.4	15.5	13.8	14.7	16.6	14.3	15.5

注：由于调查方法的改变，2020年微观普查的结果与前几年的结果没有可比性。

/= 价值受限，因为就质量标准而言不够确定。

()= 意义有限，因为数值在统计上相对不确定。

数据来源：统计局研究数据中心，2017至2020年的微型人口普查；

联邦职业教育研究所的计算

2022年BIBB数据报告

非正式资格占比最高的是不来梅（22.2%）²³⁰、北莱茵-威斯特法伦州（18.5%）和黑森州（18.3%）。20-34岁人群中汉堡（17.8%）、莱茵兰-普法尔茨州（17.3%）和下萨克森州（16.9%）的非正式资格占比也高于平均值。²³¹

最后应该指出的是，东德和西德之间的差异在各自的年龄组中都有不同程度的体现：

例如，西德25至34岁的人群的nfQ率超过东德同龄人3.3个百分点（东：13.5%；西：16.8%）。另一方面，东德20至29岁人群的nfQ率略高于大龄人群，为14.1%，与西德20至29岁人群的差距只有0.7个百分点（东德：14.1%；西德：14.8%），参见表A11.2-2。如果这一趋势在未来的群组中继续下去，各地区之间的nfQ率可能在未来几年内趋于一致。

A 11.3 不同国籍和移民背景的差异

根据私人住户人口数据，2020年不同国籍的nfQ率有明显的差异，参见表A11.3-1。

虽然拥有德国国籍的20至34岁的年轻成年人的nfQ率只有10.0%，但他们的外国同龄人的nfQ率是他们的三倍多，达到34.0%。

²³⁰ 在相对较小的联邦州，必须考虑案例数量较少这一情况。不来梅nfQ比率的95%置信区间约为±1.7个百分点也就是说，2020年实际值在20.5%至23.9%之间的概率为95%。在其他联邦州，这一区间因降幅和nfQ配额水平而异，从0.4到1.9个百分点不等。然而，需要注意的是，联邦统计局对标准误差的计算还没有根据2020年报告年度的微观普查的新推断框架进行调整。

²³¹ 石勒苏益格-荷尔斯泰因州为±1个百分点，萨尔州为±1.9个百分点，柏林为±0.8个百分点，梅克伦堡-前波莫瑞州为±1.4个百分点。因此，这些国家的比率并没有明显高于平均水平。

那些拥有土耳其公民身份的人甚至有39.5%的人没有正式职业资格。

没有职业资格的20-34岁的德国公民中，女性的比例为9.2%，男性为10.8%。这个年龄组的外国女性公民的nfQ率为32.6%，外国男性为35.3%。在拥有土耳其公民身份的年轻成年人中，总的nfQ率为39.5%；女性的比率（39.9%）略高于男性（39.1%）。因此拥有土耳其公民身份的人的nfQ比率高于全体外国人群体的比率。

对于没有自己移民经历的男性和女性移民，联邦统计局指的是所有那些自己或父母之一拥有外国国籍但自己没有移民的人，nfQ

比例为17.6%，参见表A11.3-1。有自己移民经历的移民，即有移民背景并自己移民的人，其非技术性比例为34.8%，其中男性的比例（35.9%）高于女性（33.5%）。

随着时间的推移可以看出，从2016年到2019年，有自己移民经历的人的nfQ率随着时间的推移而增加；2020年的计算值则审慎地显出了2020年可能进一步增加的趋势。自2016年以来，有自己移民经历的女性移民的nfQ比例低于这一群体的男性。随着时间的推移，有自己移民经历的年轻男性的nfQ率的增长高于有自己移民经历的女性。

表A11.3-1:2016年至2020年按移民身份划分的没有专业学位的20至34岁的人（单位：%）

	年份	男性	女性	共计
德国人	2016	9.8	9.0	9.4
	2017	10.0	8.6	9.3
	2018	10.0	8.6	9.3
	2019	10.1	8.8	9.5
	2020	10.8	9.2	10.0
拥有外国国籍的人 ¹	2016	33.4	33.5	33.4
	2017	33.3	32.8	33.0
	2018	33.7	32.5	33.2
	2019	34.0	32.3	33.2
	2020	35.3	32.6	34.0
拥有土耳其国籍的人 ²	2016	38.9	45.3	42.0
	2017	36.0	43.4	39.6
	2018	37.1	37.0	37.0
	2019	34.8	35.3	35.0
	2020	39.1	39.9	39.5
没有移民背景的德国人	2016	8.9	8.2	8.5
	2017	9.0	7.9	8.5
	2018	8.8	7.7	8.3
	2019	9.0	8.0	8.5
	2020	9.4	8.3	8.9
没有个人移民经历的移民	2016	20.8	18.5	19.8
	2017	20.0	16.6	18.5
	2018	17.9	14.6	16.4
	2019	18.0	14.5	16.4
	2020	19.7	15.3	17.6
有个人移民经历的移民	2016	31.5	30.9	31.2
	2017	32.7	31.3	32.0
	2018	33.5	32.3	32.9
	2019	34.2	32.4	33.3

A11

	2020	35.9	33.5	34.8
没有个人移民经历的土耳其裔移民	2016	26.6	23.4	25.1
	2017	25.9	21.9	24.0
	2018	26.0	19.7	22.9
	2019	23.6	18.6	21.1
	2020	27.3	20.6	23.9
有个人移民经历的土耳其裔移民	2016	46.7	61.5	54.1
	2017	45.6	60.0	53.2
	2018	46.6	57.1	52.0
	2019	45.1	56.5	50.7
	2020	42.8	55.5	48.5

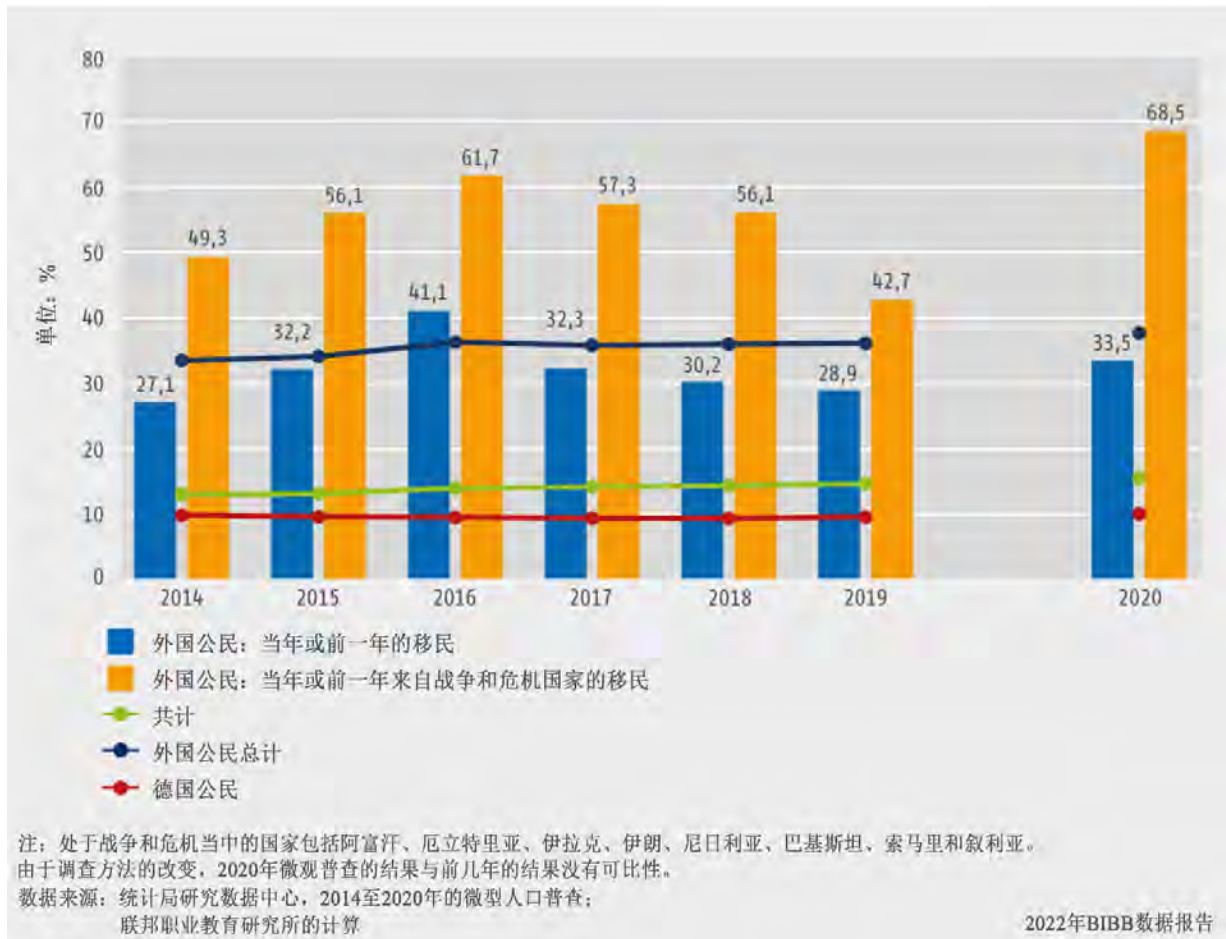
注：由于调查方法的改变，2020年微观普查的结果与前几年的结果没有可比性。

1双重国籍。

数据来源：统计局研究数据中心，2016年至2020年微型人口普查，联邦职业教育研究院计算结果

2022年BIBB数据报告

图A11.3-1: 拥有德国或外国国籍的20至34岁的人的nfQ率(单位: %)。



2015年和2016年难民移民的增加, 由于计算方法的缘故, 这一增加直到2016年的微型人口普查中才得以体现,²³²导致总人口中的nfQ率比2015年有所上升。²³³这一上升主要是由来自战争和危机国家阿富汗、厄立特里亚、伊拉克、伊朗、尼日利亚、巴基斯坦、索马里和叙利亚的20-34岁的新移民所拉动。²³⁴2016年, 20-34岁的新移民中有30%来自这些国家。2016年, 这一群体的nfQ率为61.7%, 而全体新移民的nfQ率为41.1%。对于拥有德国公民身份的人来说, 从2015年开始, nfQ率在9.5%的数值上略有波动, 参见图A11.3-1。

总之有自己移民经历的移民中, nfQ人群的比率不断增加, 对20-34岁私人家庭人口的

总体比率的增加起着决定性作用。这一发展因2015年和2016年的难民移民而得到巩固。但结果仍然表明, 高nfQ人群的比率不仅是这一群体的专属情况。为了可持续地降低青壮年的NfQ率, 必须关注有无移民背景的人在获得职业资格方面的总体差异。

最后, 应该指出的是, 在根据近年来难民移民增加的情况来解释结果时, 必须考虑到新迁入的难民在微型人口普查中的记录不足。由于对私人住户人员的限制, 这里没有考虑到所有在接收营等公共住所的人员。

从2020年起, 微型人口普查的调查方法发生了深远的变化(参见Hundenborn/Enderer 2019), 而且由于新冠疫情, 未答复的案例也在增加。可以预见, 2020年微型人口普查的结果(截至2022年2月的最终结果)将几乎难以与前几年的数据相比较, 甚至不可能。

²³² 由于在难民迁移之初, 难民大多被安置在紧急避难所, 因此微型人口普查并未涉及到这些场所。

²³³ 新增移民在本年度或上一年度首次迁入德意志联邦共和国境内。

²³⁴ 州清单是基于IAB移民监测(参阅Brücker等人, 2020)。

所研究的亚群越小，这种情况就越明显。因此，这一数据无法解释2020年nfQ（参见图A11.3-1）中来自危机地区的当年或前一年拥有外国公民身份的人的增长。

（Michael Kalinowski）

A 12 有移民背景的年轻人和年轻难民

在德国，大约有2190万人有移民背景，相当于总人口的26.7%（参见联邦统计局2022）。根据2020年微观人口普查，德国大约三分之一的青少年和年轻成年人有移民背景（2020年：15至20岁以下：35.5%；20至25岁以下：33%；参见联邦统计局2022）。绝大多数有移民背景的15至25岁的人都在德国出生和长大（60.5%）。在大多数有移民背景的家庭中，主要使用德语（64%；参照联邦统计局2022年）。在德国，大多数有移民背景的人（64%）来自另一个欧洲国家。这意味着他们是从另一个欧洲国家移民过来的，或者是另一个欧洲国家移民的后代（参见2020年微观普查；联邦统计局2022；参见C2.1章）。

跨国流动和移民流动只能在一定限度内进行规划和预测（参见第C5章）。自2022年2月以来，乌克兰的战争已导致数百万人逃离乌克兰。根据联合国难民事务高级专员的估计，自2022年2月24日战争爆发以来，截至2022年6月7日，已有约720万人逃离乌克兰。²³⁵虽然统计学上的可靠数据尚未确定，但据联合国难民署估计，到2022年6月，将有大约565,000名来自乌克兰的难民在德国登记为难民（参见脚注257）。

QUBE项目的第一个谨慎估计是，由于乌克兰的战争，德国的人口在2022年将增加60万，在2023年再增加15万（参见Wolter等人2022年，第7页）。根据联邦内政部在2022年3月进行的一项调查，在德国的乌克兰难民中有84%是女性，其中一半以上（58%）是和她们的孩子一起来到德国。²³⁶

尽管有许多与战争有关的难民迁移的不可

估量和不确定因素——就像每一次难民潮一样——有一个广泛的社会共识，即除了目前优先为难民提供初步的帮助外，还必须尽早对难民可能的长期融合进行帮扶（参见Brücker 2022）。尽管存在种种差异，但从以往的难民流动经验中，可以对目前从乌克兰涌入的难民及其融入职业培训得出初步的谨慎结论。多年来形成的语言课程体系需要进一步发展成为一个全国性的、快速和容易获得的、针对目标群体的（最好是综合的）普通和特定职业的（也是在职业背景下和靠近工作场所的）语言和整合课程（参见C4.2章）。近年来，青年难民所占的公司内部培训比例一直在上升。在2021年，公司培训的年轻难民（10%）是三年前的三倍左右（2017年：3%；参见C3.3章）。在拥有20名以上员工的大中型企业中，具有难民背景的受训者在所有受训者中的比例是两倍，约为20%，见图C3.3-1。为了让他们融入职业培训，必须根据特定的目标群体调整那些经过尝试和检验的、被证明有利于获得公司内部培训的提议。鉴于过去几年与新冠疫情有关的困难，这主要适用于职业定向、职前培训和培训陪伴的相互联系和持续实施（参见Fernandez 2020；参见A12.1章）。另一方面，根据2018年BA/BIBB申请人调查和2018年BA/BIBB难民移民研究的主要结论，有迹象表明，年轻难民特别受益于过渡过程中和培训过程中的持续和个人支持和指导，以及与公司的多样化和早期接触（例如在入门资格框架内或通过其他实习或试工实习），这对他们成功过渡到公司内部培训做出了决定性的贡献（参见Eberhard/Schuß 2021）。

为了成功地融入职业培训，来自乌克兰的年轻难民以及其他年轻难民群体（参见第A12.2章）和在德国长大的有移民背景的青少年都迫切需要这些服务。它们代表了教育政策的一项重要任务，这也正是为了帮助年轻的难民以及有移民背景的青少年成功地应对与新冠疫情有关的困难和劣势，这也反映在获得公司内部培训的机会减少上（参见A8.1和A12.1章）。

以下章节介绍了有移民背景的年轻人融入

²³⁵ 参见联合国难民事务高级专员办事处（UNHCR）：乌克兰难民状况。运营数据门户 <https://data2.unhcr.org/en/situation/Ukraine#>（至2022年6月9日）

²³⁶ 参见联邦内政和内政部（BMI）：乌克兰战争难民调查。2022年4月4日移民信息，网址：<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/en/2022/04/umfrage-ukraine.html>（截止2022年4月21日）

职业教育的核心内容 (A12.1章), 以及年轻难民融入德国培训准备的核心内容 (A12.2章)。

A 12.1 有移民背景的年轻人

下一节介绍了有移民背景的青少年的职业培训的最新进展。首先, 在职业教育和培训统计数据的基础上, 报告了外国籍青年参与职业培训的成果; 第二步, 研究有移民背景的青年参与职业培训的成果。

根据BBiG/HwO的规定, 开始接受二元制职业教育的常住人口的培训参与率, 即培训开始率, 仍然因国籍不同而有很大差异, 与前一年相比有所下降 (参见A5.8章E)。2020年, 外国青年的培训开始率与前一年相比为35.4% (2019年: 38.4%), 因此又明显低于德国青年的51.4% (2019年: 56.3%) (参见A5.8章, 表A5.8-4)。男性受训者比例下降的影响更大, 尤其是持有外国护照的培训生。持有德国护照和外国护照的男性受训者之间的差异仍然明显高于女性受训者之间的差异。以2020年为例, 持有德国护照的年轻男性开始接受培训的比例为64.1% (2019年: 69.3%), 比持有外国护照的年轻男性比例39.1% (2019年: 45.1%) 高25个百分点。在女性受训者中, 2020年的差异较小, 约为7个百分点, 持有德国护照的女性受训者的比率与上一年相比有所下降 (2020年: 38.1%; 2019年: 42.7%), 持有外国护照的女性受训者的比率再次略有上升 (2020年: 30.7%; 2019年: 29.4%; 2018年: 28.2%), 参见表A5.8-4。

考虑到所有的教育领域 (职业培训、获得高等教育入学资格[Sek II]、大学学习), 根据综合培训报告, 没有德国公民身份的首次受训者在“职业培训”领域 (14%) 和“获得高等教育入学资格”领域 (7.4%) 所占比例过低 (参见A4章, 表A4-2)。2021年, 在 (初始) 教育和培训中没有德国护照的初学者中, 有较大比例的人也在过渡行业 (29.8%)。这明显高于所有没有德国国籍的培训生的平均水平 (18%), 参见表A4-2。对截至12月31日新签订的培训合同的分析表明, 持有外国护照的培训生在开始培训之前比持有德国护照的培训生更

频繁地参加了过渡行业的措施 (2020年: 10.7%; 7.1%) (参见A5.5.2章, 表A5.5.2-5)。



移民背景

职业教育和培训统计、学校统计和综合教育和培训报告不记录移民背景, 而是记录国籍。在此数据基础上, 只能对按国籍区分的人员进行说明。

术语“移民背景”对来自移民背景的群体进行区分。实证调查中记录的移民背景特征通常是由几个变量构成的, 每个变量都以不同的方式进行操作。因此, 有必要披露每个案例中用来定义移民背景的标准以及选择这些标准的原因 (参阅Settelmeier/Erbe 2010)。在BIBB的实证研究中, 通常会调查当前的国籍和母语 (或所学的第一语言), 在某些情况下还会调查出生国和在德国生活的时间 (参阅Settelmeier/Erbe 2010), 在某些情况下还会调查难民移民背景 (参阅BIBB 2019年数据报告, 第A8.1.1章E)。

由于官方统计资料无法对有移民背景的年轻人向职业教育过渡的问题提供答案, 因此为此采用了抽样调查。

根据2021年BA/BIBB申请人调查 (参见A8.1章), 在2021年底, 有移民背景的申请人在公司内接受职业培训的可能性大大低于没有移民背景的申请人。在BA登记的有移民背景的申请人中, 约有29%在企业内接受符合BBiG或HwO的职业教育, 有移民背景但没有难民经历的申请人中, 有30%, 有难民背景的申请人中, 有26%; 而没有移民背景的申请人中, 有43% (参见表8.1.1-2)。新冠疫情的后果在2021年也很明显: 对于有难民背景的申请人来说, 第二年公司内培训的保留率明显下降 (2021: 26%; 2020: 32%; 2018: 34%)。这也适用于没有移民背景的申请人 (2021年: 43%; 2020年: 46%; 2018年: 48%)。有移民背景但无难民背景的申请者呈现出不连续的整体下降趋势 (2021年: 30%; 2020年: 28%; 2018年: 32%), 参见图A8.1.1-2。

根据2021年BA/BIBB申请人调查，如前几年一样，就移民申请人而言，企业外部培训无法弥补他们向企业内部培训过渡的较低水平（剩余的公司外培训：4%没有移民背景，3%有难民背景，3%有移民背景但没有难民背景，参见表A8.1.1-2）。因此在年底，没有难民背景但有难民背景的移民申请人留在教育系统之外的可能性也大大增加。在2021年底，他们比没有移民背景的申请人（8%）明显更有可能就业或从事需要缴纳社会保险的工作（有难民背景的13%，有移民背景但没有难民背景的11%），失业的可能性略高（没有移民背景的10%，有难民背景的12%，有移民背景但没有难民背景的13%，参见表A8.1.1-2）。

根据BA的培训市场统计，在2021年，有移民背景的申请人在下落不明群体中的比例（50%）又比知道去向的人（37%，参见表A8.1.2-2）要高得多。与已知的申请人（44%）相比，下落不明的申请人在公司内接受职业培训的可能性要小得多；另一方面，他们失业的可能性要大得多（32%：7%，参见表A8.1.2-1）。但是，BA/BIBB 2018年申请人调查显示，如果有移民背景（有和没有难民经历）的申请人一直下落不明，最后在企业内接受职业教育的次数只有没有移民背景的申请人的一半。此外，在年底，他们比没有移民背景的未知申请人更有可能留在完全合格的职业教育计划之外（参阅BIBB 2019年数据报告，第A8.1.1章）。

考虑到重要的个人、社会和机构影响因素，如学校的要求、申请行为、过渡过程或培训市场，根据BA/BIBB申请人调查（参见Eberhard/Schuß 2021）以及NEPS数据可以证明，有移民背景（有或没有难民背景）的申请人或有移民背景但无权学习的离校生找到公司内职业培训的可能性大大降低。没有移民背景的群体相比，没有学习资格并有意接受企业内职业教育的毕业生进入企业内职业教育的概率明显较低；在大多数情况下，普通学校教育结束后20个月仍是这种情况（参见Beicht/Walden 2018）。这尤其影响到土耳其或阿拉伯裔的青少年

（参见Beicht 2017）。尽管有专门的寻找活动和较长的过渡过程，但有移民背景的青少年不太可能最终参加公司内的培训或能够获得完全职业资格的培训。即使具有相同的中学学历、学校成绩、教育和职业偏好、申请活动和与培训市场相关的特征，以及相同的社会出身和社会融合，无权学习的毕业生获得培训名额的机会也比没有移民背景的人差（参阅Beicht/Walden 2018；Granato 2020）。因此，在所考虑的因素之外，进一步的影响变量是有效的，这些变量与移民背景有关，表明结构性排斥。只有在（一小部分）第三代毕业生的情况下，入学机会才趋于平衡（参阅Beicht/Walden 2018）。

在新冠疫情中，特别是对有移民背景的申请人来说，过渡过程和获得职业培训特别困难。这适用于参加（校内）职业定向招聘或过渡领域招聘的可能性下降，以及申请过程中的经验。与2018年相比，2020年有移民背景的申请人参与过渡性领域的职业准备工作的频率较低，而没有移民背景的人在此期间的参与率实际上有所增加（2018年：22%；2020年：25%）。特别有难民背景的申请人的参与率下降了4个百分点（2018年：41%；2020年：37%；参见Schuß等人2021年）。有移民背景但无难民背景的受访者的参与率下降幅度较为温和，为2个百分点（2018年：27%；2020年：25%；参见Schuß等人2021年）。2020年，绝大多数受访者（86%）继续成功完成他们参加的职业准备课程。但与2018年相比，没有移民背景的申请人的退出率增加了3个百分点（2020年：12%）。对于有移民背景但没有难民背景的人来说，这一比例保持不变，为13%，而有难民背景的人则上升了6个百分点，达到13%（参见Schuß等人2021年）。

这也可能与以下事实有关：在新冠疫情的第一年，有时以数字方式进行报名，使得难民更难参与其中（参见Fernández 2020）。

过渡阶段的其他与大流行有关的困难与消极的工作申请经历有关。在申请过程中，有移民背景的申请人比没有移民背景的申请人（33%）或没有难民背景的申请人

(33%；参见Eberhard等人2021)更经常受到公司收回职位的影响(39%)。有移民背景的申请(38%)还报告说，与没有移民背景的申请(31%)或有难民背景的申请(34%；参见Eberhard等人2021)相比，他们在联系公司或被公司取消工作面试时遇到更多麻烦。

同时，根据2020年BA/BIBB申请人调查的进一步结果，有移民背景的申请比没有移民背景的申请(7.7%)更容易受到反悔培训名额承诺或解雇的影响(11.3%)。有难民背景的申请(11.3%)和没有难民背景的移民背景的申请(11.3%；参见Neuber-Pohl等人2021a)都是如此。这种经历反映在青少年从学校到培训的过渡中的担忧和恐惧。同样地，它们更频繁地影响到有移民背景的申请。大约每三个有移民背景的申请中就有两个人担心找不到培训职位；明显多于没有移民背景的人(46.6%)。有难民背景的人的这一比例为69.4%，甚至高于有移民背景但没有难民背景的人(65.2%；参见Neuber-Pohl等人2021a)。

过渡过程和进入公司内部培训的困难也对职业培训的安置产生影响。有移民背景的青少年最终从事其理想职业的可能性要小得多。

此外，事实证明，他们在企业内部培训的框架条件往往不太有利(参阅2016年BIBB数据报告，第A4.9章)。相比之下，例如，他们在合同终止率较高的培训职业中接受培训的频率更高。这也反映在持有外国护照的受训者的合同终止率上。试用期结束后，2020年这一比例为21.9%，比持有德国护照的受训者15.8%的合同解除率高出约6个百分点。在试用期内，外国公民的合同终止率为11.3%，德国公民为8.2%(参见A5.6章，表A5.6-3)。

如果考虑到外国籍学员较差的中学学历、培训职业和其他特征，持有外国护照的双元制学员与持有德国护照的学员相比，在合同终止的水平上几乎没有任何差异(参阅Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015)。

由于新冠疫情的影响，培训过程中出现了

更多困难。在2020年BA/BIBB申请者调查中，共有约43%的受训者报告了他们在培训期间工作方法的变化；有难民背景的受训者则较少(39.8%)。大约23%的受访者表示，他们的培训质量因新冠疫情而受到影响；对于有和没有移民背景的受训者来说，情况也是如此(无移民背景23.9%；有移民背景但无难民背景20.8%；有难民背景22.4%；参见Neuber-Pohl等人2021b)。

对职业前景的思考和担忧不仅涉及从学校到培训的过渡阶段和培训期本身，还涉及职业培训之后的时间。在大流行中，有移民背景的受训者对自己的职业前途的担忧也比没有移民背景的人更明显。根据BA/BIBB 2020年的申请人调查，有移民背景的学员比没有移民背景的学员更有可能认为在完成培训后被培训企业录用或在完成培训后找到工作的不利条件归咎于新冠疫情。这对有难民背景的受训者来说尤其如此(被录用的机会减少：无移民背景：24.6%；有移民背景：37.9%；有难民背景：43.6%；完成培训后找工作更加困难：无移民背景：21.6%；有移民背景：28.1%；有难民背景：33.5%；参见Neuber-Pohl等人2021c)。

约有三分之二的受训者怀疑他们无法维持以前的职业计划，但三分之一的受训者却没有这种想法。由于新冠疫情危机，有移民背景，特别是有难民背景的受训者预计能够维持其未来的职业计划的情况明显少于无移民背景的受训者(无移民背景的占67.7%；有移民背景的占55.2%；有难民背景的占56%)。此外，2020年的受训者们更有可能担心自己的职业未来：这些担心在有移民或难民背景的人中更为厂家(无移民背景：24.8%；有移民背景：37.2%；有难民背景：40.7%；参见Neuber-Pohl等人2021c)。

专业学位是非常重要的，特别是在长期融入工作生活方面(参阅A11.1章和A11.3章)。

有移民背景的年轻成年人获得专业学位的可能性大大降低。有移民背景的年轻成年人(20至34岁)在德国长大，没有专业学位，即没有正式资格(参见A11.1章E)的

比例，在2020年是没有移民背景的德国人对照组（8.9%）的两倍（17.6%），见表A11.3-1。在没有自己的移民经历、家庭来自土耳其的年轻成年人中，没有专业学位的比例甚至更高，为23.9%。对于有移民背景但没有个人移民经历的年轻群体来说，没有正式专业学位的年轻女性比例低于年轻男性（女性15.3%，男性19.7%）。对于没有自己移民经历的土耳其裔年轻女性群体也是如此（女性20.6%，男性27.3%）。在有自己移民经历的青壮年群体中，即那些自己移民到德国的人，正式的非技术工人的比例甚至更高，为34.8%。尤其是土耳其裔群体（48.5%）。在有个人移民经历的土耳其裔年轻女性中，一半以上（55.5%）没有专业学位，在土耳其裔年轻男性中，这一数字为42.8%，见表A11.3-1，这表明对支持的需求仍然很大。

在新冠疫情之前，对于有移民和难民背景的青少年来说，在职业培训领域实现的融合水平已经可以说是不尽如人意，这也适用于在德国长大的有移民背景的青少年（参考Beicht/Walden 2018）。

甚至在新冠疫情之前，特别是在获得初步职业培训方面的歧视，使得有移民和难民背景的青少年很难参加职业培训。

由于新冠疫情，有移民背景和难民背景的受训者（仍然）比没有移民背景的受训者更经常地受到培训本身的困难和负担的影响，而且在大多数考察方向上，他们的职业前景也受到影响。在职业定向中，在从学校到培训的过渡中，特别是在申请过程中，有移民背景和难民背景的申请更经常地在新冠疫情中遭受额外的不利因素，如可能很难参与提供的职业定向，或更频繁地被公司的拒绝，这使得向职业培训过渡更加困难。这可能是由于在新冠疫情中寻找培训职位的阶段尤其被这两个群体认为是有压力的，比没有移民背景的申请更认为有压力；这在2021年新冠疫情的第二年再次得到证实：根据2021年BA/BIBB申请人调查，有移民背景的申请更经常担心找不到合适的培训职位或因为新冠疫情而无法完成培训。这种担忧在有难民背景的申请中更为明显（参见A8.1.4章，见

图A8.1.4-1）。这有助于“由于新冠疫情危机，他们发现自己在培训系统中的机会比新冠疫情爆发前的时期还要少”（参见Neuber-Pohl等人2021c，第11页）。

这些担忧和恐惧反映了获得公司内部培训的负面发展。2020年和2021年BA/BIBB申请人调查的现有结果表明，有移民或难民背景的青少年的这些担忧是完全合理的。与2018年相比，有难民背景的申请人在公司内接受职业教育和培训的比例在2020年出现了下降，在2021年再次下降，这可能是与新冠疫情有关的特殊困难的表现。“因此，获得机会的不平等可能因新冠疫情危机而加剧”（Neuber-Pohl等人2021a，第7页）。这一点也得到了各公司的证实。在大流行期间，吸收难民的公司比例有所下降；2019年至2020年，有难民背景的受训者的公司比例从13%下降到所有受训者的10%，下降了3个百分点（参见C3.3章，见图C3.3-1）。因此需要从整体上采取行动，特别是为这些目标群体采取行动，以迅速减少和克服新冠疫情中出现的额外限制、负面经验和负担，并确保在培训过程中融入职业培训，过渡到适合培训的职业工作，特别是获得职业培训。正如BA/BIBB申请人调查和2018年BA/BIBB难民移民研究的主要结果所显示的那样，持续陪伴转型期青少年的服务，如指导计划、赞助或职业入门指导，以及与企业的多样化和早期接触（如在入门资格框架内，通过其他实习或通过试工），对于具有移民背景和难民背景的青少年成功过渡到公司内部培训具有决定性意义（Eberhard/Schuß 2021）。

考虑到培训期间与新冠疫情有关的困难，在职业培训过程中，受训者也需要支持，以便能够成功完成培训。所以持续的指导和个人支持应扩展到职业准备、过渡阶段和整个培训过程。要约和人员的变化总是承担着（可避免的）摩擦的风险（参见Esser等人2017）。事实证明，在培训过程中陪伴学员的方案与从学员和培训企业开始的措施（如协助培训等；参阅联邦政府移民、难民和融合事务专员2019）在这里同样具有前景。在职业定向阶段、职前领

域以及职业教育过程中，鉴于目前疫情造成的限制，这些建议的实施更加困难（参见例如Fernández2020），但另一方面，对于青少年成功过渡和完成初步职业培训来说，这些支持则更加必要。根据德国融合与移民基金会专家委员会的建议（SVR研究领域2020，第43页），“为那些对培训感兴趣的人提供更多的持续指导和咨询，或在结构上确保‘从一个来源进行培训准备’，是巨大支持（...）”，特别是对新移民的青少年。这就要求在有移民或难民移民背景的青少年面前，持续地、全面地、针对目标群体地继续和进一步发展职业指导、职业准备和培训支持服务，因为他们特别需要这些服务。

（Mona Granato）

A 12.2 将难民纳入培训中

为有难民背景的申请人提供培训名额

2021报告年度，在职业介绍所或就业中心帮助下寻求二元制教育的有难民背景的青少年比上一年减少了约2100人（降低6.3%），至31081人，见表A12.2-1。2021年，有难民背景的申请人在所有登记的培训职位申请人中的比例为7.2%（与上一年相比增加0.2个百分点）。这一发展也应在最近申请者总数下降的背景下加以看待。与前几年一样，难民移民对申请者的数量产生了稳定的影响。

与所有登记的申请人一样，只有那些被BA认为“准备好接受培训”的难民才会被登记并被计算为申请人，即他们同时满足开始培训的语言和其他要求。所以也仍有难民在没有咨询和安置服务的支持下寻求培训。

平均而言，有难民背景的登记申请人的年龄明显高于无难民背景的登记申请人。约有五分之一的难民移民申请人（21.4%）是25岁及以上。对于没有难民背景的申请人，这一人群比例仅为7.0%。性别方面也有明显的差异：有难民背景的女性申请者比例为27.9%，而没有难民背景的申请者比例为38.8%。有难民背景的申请者女性比例相

对较低，是由于难民的人口结构造成的，尤其是在2015年和2016年大量涌入的年份²³⁷。但与往年一样，2021年女性的比例继续小幅上升（2020年：24.6%）。两组申请人之间的差异也可以在正式的教育资格中观察到，尽管由于难民原籍国的教育制度不同或数据缺失，应谨慎解释关于学历水平的数据。拥有初中学历或类似学历的难民申请人的比例为39.0%，比没有难民背景的申请人（27.3%）高出约12个百分点。另一方面，没有难民背景的申请人比难民申请人（26.7%）更经常拥有中级学历（41.1%）；但二者在高等教育入学资格（HZB）方面的差异较小。2021报告年度，有难民背景的申请人中，有HZB的比例为19.1%（无难民背景的申请人为25.0%）。在比较有难民背景和无难民背景的登记申请人的学历水平时，应该注意的是，有难民背景的申请人比无难民背景的申请人（5.2%）更可能没有学历水平的信息（2021年：12.7%）。

有难民背景的申请人的安置情况

在BA登记的31081名有难民背景的申请人中，截至2021年9月30日，共有10,223人能够签订培训合同。以所有具有难民背景的申请者来衡量，2021年报告年度的（二元制）培训安置率为32.9%，与前几个报告年度一样，仍然大大低于成功安置的无难民背景申请者的比例（47.0%）（参见Schuß等人2021年）。虽然进入培训的具有难民背景的申请人的绝对数量与上一年相比几乎没有变化（2020年约为10400人），但入学率提高了1.7个百分点，从上一年31.2%提高到32.9%。

对于19.5%的有难民背景的注册申请人，截至2021年9月30日的截止日期，联邦就业局仍有培训的安置申请。这些人包括没有得到培训名额的申请人（8.4%），以及仍然作为备选方案，但在本培训年度保持对联邦就业局的安置愿望的申请人（11.1%）。与仍在寻找培训职位的无难民背景的申请者相比，有难民背景的申请者明显更有可

²³⁷ 根据BAMF的数据，在2015年（69.2%）和2016年（65.7%），大约三分之二的庇护申请人是男性（参阅联邦移民和难民局2016年、2017年）。

能无法获得职位（8.4%对5.5%），而且更不可能有其他选择（11.1%对9.9%）。

中有14801人或47.6%留在其他地方或身份不明，并已结束安置任务。

在2021年报告年度，有难民背景的申请人

表A12.2-1：2016年至2021年报告年度有无难民移民背景的注册培训名额申请人的特征（绝对值和%）

	有难民背景的职业培训职位的申请者											
	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%
共计	10,253	100.0	26,428	100.0	38,299	100.0	38,113	100.0	33,184	100.0	31,081	100.0
性别												
男性	8,146	79.4	22,516	85.2	32,296	84.3	30,462	79.9	25,026	75.4	22,411	72.1
女性	2,107	20.6	3,912	14.8	6,003	15.7	7,651	20.1	8,158	24.6	8,670	27.9
年龄												
20岁以下	3,809	37.2	8,815	33.4	13,103	34.2	12,593	33.0	11,409	34.4	11,369	36.6
25岁	4,054	39.5	10,470	39.6	15,225	39.8	16,041	42.1	13,924	42.0	13,062	42.0
25岁及以上	2,389	23.3	7,143	27.0	9,971	26.0	9,479	24.9	7,851	23.7	6,650	21.4
中学学历												
无中学学历	353	3.4	1,143	4.3	1,507	3.9	1,343	3.5	951	2.9	767	2.5
普通中学学历	3,987	38.9	9,357	35.4	14,495	37.8	14,203	37.2	12,438	37.5	12,136	39.0
实科中学学历	2,069	20.2	4,392	16.6	6,579	17.2	8,131	21.3	8,067	24.3	8,313	26.7
应用技术大学入学资格	491	4.8	1,050	4.0	1,473	3.8	1,847	4.8	2,073	6.2	2,260	7.3
普通高校入学资格	1,573	15.3	5,046	19.1	7,137	18.6	6,368	16.7	4,729	14.3	3,658	11.8
无信息	1,780	17.4	5,440	20.6	7,108	18.6	6,241	16.4	4,926	14.8	3,947	12.7
	没有难民背景的职业培训职位的申请者											
	2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%
共计	537,475	100.0	521,396	100.0	497,324	100.0	473,666	100.0	439,797	100.0	402,462	100.0
性别												
男性	310,885	57.8	305,435	58.6	294,566	59.2	282,582	59.7	265,665	60.4	246,107	61.2
女性	226,589	42.2	215,952	41.4	202,736	40.8	191,091	40.3	174,114	39.6	156,316	38.8
年龄												
20岁以下	355,452	66.1	345,398	66.2	330,844	66.5	317,350	67.0	290,993	66.2	255,730	63.5
20 bis unter 25岁	149,846	27.9	144,735	27.8	136,660	27.5	128,206	27.1	121,401	27.6	118,671	29.5
25岁及以上	32,138	6.0	31,250	6.0	29,815	6.0	28,120	5.9	27,401	6.2	28,058	7.0
中学学历												
无中学学历	7,920	1.5	7,662	1.5	7,401	1.5	7,189	1.5	6,638	1.5	6,116	1.5
普通中学学历	141,177	26.3	134,436	25.8	128,717	25.9	124,031	26.2	115,007	26.2	109,815	27.3
实科中学学历	223,571	41.6	216,686	41.6	205,583	41.3	195,958	41.4	183,589	41.7	165,355	41.1

应用技术大学入学资格	75,167	14.0	74,327	14.3	70,468	14.2	66,115	14.0	59,601	13.6	53,802	13.4
普通高校入学资格	70,950	13.2	70,116	13.4	66,022	13.3	61,888	13.1	54,676	12.4	46,515	11.6
无信息	18,690	3.5	18,169	3.5	19,133	3.8	18,485	3.9	20,286	4.6	20,859	5.2

数据来源：联邦就业局的培训市场统计数据；联邦职业教育研究院计算结果

2022年BIBB数据报告

A12

表A12.2-2：截至2021年9月30日，有难民背景的申请人的去留状况--按性别、中学学历和居留身份区分（绝对值和%）。

	已被录取的申请人		截至9月30日，仍在寻找的申请人						其他前申请人						共计	
			其中		有其他选择的申请人		未安置的申请人		其中		已有安置点		没有安置点			
	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%
共计	10,223	32.9	6,057	19.5	3,443	11.1	2,614	8.4	14,801	47.6	7,497	24.1	7,304	23.5	31,081	100.0
性别																
男性	7,043	31.4	4,418	19.7	2,569	11.5	1,849	8.3	10,950	48.9	5,619	25.1	5,331	23.8	22,411	100.0
女性	3,180	36.7	1,639	18.9	874	10.1	765	8.8	3,851	44.4	1,878	21.7	1,973	22.8	8,670	100.0
中学学历																
无中学学历	230	30.0	199	25.9	88	11.5	111	14.5	338	44.1	145	18.9	193	25.2	767	100.0
普通中学学历	4,392	36.2	2,193	18.1	1,297	10.7	896	7.4	5,551	45.7	2,562	21.1	2,989	24.6	12,136	100.0
实科中学学历	3,031	36.5	1,723	20.7	1,077	13.0	646	7.8	3,559	42.8	2,024	24.3	1,535	18.5	8,313	100.0
应用技术大学入学资格	570	25.2	439	19.4	324	14.3	115	5.1	1,251	55.4	963	42.6	288	12.7	2,260	100.0
普通高校入学资格	910	24.9	767	21.0	347	9.5	420	11.5	1,981	54.2	992	27.1	989	27.0	3,658	100.0
无信息	1,090	27.6	736	18.6	310	7.9	426	10.8	2,121	53.7	811	20.5	1,310	33.2	3,947	100.0
居住状况																
居留许可证	8,316	31.9	5,229	20.1	2,987	11.5	2,242	8.6	12,494	48.0	6,502	25.0	5,992	23.0	26,039	100.0
居住证	1,081	37.2	501	17.2	272	9.4	229	7.9	1,323	45.5	592	20.4	731	25.2	2,905	100.0
接纳	826	38.7	327	15.3	184	8.6	143	6.7	984	46.0	403	18.9	581	27.2	2,137	100.0

资料来源：联邦就业局，培训市场统计。为编写《职业教育和培训报告》而进行的特别评估；由联邦职业教育和培训研究所进行计算。

2022年BIBB数据报告

联邦就业局拥有总共7497名前难民移民申请人的下落信息（24.1%）。几乎每四个有难民背景的申请人中就有一个（23.5%）仍然下落不明。

表A12.2-2显示了有难民背景的申请人按性

别、学历水平和居留身份区分的保留状况。很明显，具有难民背景的女性申请人的入学率（36.7%）高于具有难民背景的男性申请人（31.4%）。拥有初中学历（36.2%）或中级学历（36.5%）的难民申请人比拥有

应用科学大学入学资格（25.2%）或普通高等教育入学资格（24.9%）的申请人更经常参加双元制职业培训。如果根据难民申请人的居留身份进行区分，可以注意到持有居留证（37.2%）或容忍居留证（38.7%）的难民比持有居留证的申请人（31.9%）更经常进入职业教育。

截至2021年9月30日，在进入职业教育和培训的10223名有难民背景的注册申请人中，大多数获得了公司内的培训名额（86.5%），大约六分之一的申请人获得了公司外的培训名额²³⁸（13.5%）。与前一年（9.8%）相比，最终获得外部培训职位的难民比例增加了3.7个百分点。

²³⁸ 企业外 = （主要）公共资助

表A12.2-3: 2021年报告年度登记的难民移民申请人的去向(报告日期: 2021年9月30日, 绝对值, 以百分比记)

居留类型	共计		安置任务状况							
			正在进行安置任务				安置任务完成			
			有其他安置方式		没有其他安置方式(未安置的申请人)		通过安排职业教育		在有其他选择或居留情况不明的情况下	
			绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
进入职业培训	10,223	100.0					10,223	100.0		
其中: 无资助职业教育	8,839	86.5					8,839	86.5		
资助职业培训	1,384	13.5					1,384	13.5		
备选居留	10,940	100.0	3,443	100.0					7,497	100.0
其中: 学校教育	4,703	43.0	1,510	43.9					3,193	42.6
大学学习	200	1.8	21	0.6					179	2.4
实习生	139	1.3	88	2.6					51	0.7
有偿就业	4,069	37.2	872	25.3					3,197	42.6
非营利性社会服务	165	1.5	55	1.6					110	1.5
留在以前的职业培训处	929	8.5	429	12.5					500	6.7
其中: 无资助职业教育	578	5.3	208	6.0					370	4.9
资助职业培训	351	3.2	221	6.4					130	1.7
资助措施	735	6.7	468	13.6					267	3.6
其中: 职业准备措施	478	4.4	313	9.1					165	2.2
入门资格(EQ/EQJ)	239	2.2	146	4.2					93	1.2
其他资助	5	0.1	*	*					*	*
无居留信息	9,918	100.0			2,614	100.0			7,304	100.0
共计	31,081	100.0	3,443	11.1	2,614	8.4	10,223	32.9	14,801	47.6

*出于数据保护和统计保密的原因, 1或2的数值以及可以从数学上推断出这种数值的数据是匿名的。

数据来源: 联邦就业局; 联邦培训市场统计局; 联邦职业培训研究所计算

2022年BIBB数据报告

表A12.2-3显示, 截至2021年9月30日, 拥有替代居留身份的难民申请人最常在学校接受教育(43.0%)或从事有偿工作(37.2%)。6.7%的申请者进入了由BA管理的职业准备措施, 8.5%的申请者保持了现有的培训关系。其他类型的就业, 如实习、学习和非营利性社会服务, 各占不到2%, 发挥的作用较小。

拥有替代住所的申请人究竟做了什么, 还取决于申请人是维持他们在BA的工作安排还是放弃进一步的支持。因此, 没有坚持

安置要求的申请人比继续寻找培训职位的申请人(25.3%)更经常地进入就业状态(42.6%)。另一方面, 维持安置请求的申请人更经常被安置在支持性措施中(13.6%; 3.6%)。在继续寻找的申请人中, 有4.2%的人完成了入门资格(EQ/EQJ), 9.1%的人完成了职业准备措施(而在完成安置令的申请人为1.2%和2.2%)。

(Alexander Christ)

B 职业继续教育的指标

要点简述

综上所述，应特别注意以下结果：

- ▶ 根据**成人教育调查（AES）**的结果，2020年与**工作相关的继续教育**的参与率为54%，比2018年高出6个百分点。男性参与率为55%，高于女性（52%）。
- ▶ 根据**IAB机构小组**的结果，2019年德国提供**继续培训的企业比例**仍为55%，随着新冠疫情的到来，2020年上半年的这一比例下降到34%，降至与2001年相当的低水平。在所有公司规模等级中，参与继续培训的比例都有所下降；在拥有500名或以上员工的公司中，参与继续培训的比例为80%（2019年：99%），明显高于拥有1至9名员工的公司的26%（2019年：45%）。
- ▶ 在这份数据报告中，对第五次欧洲持续职业教育调查（**CVTS5**）的评价提到了对企业持续职业培训的财政支持。2015年的结果显示，与其他国家相比，例如，**继续培训基金**在德国的继续培训基金融资中并没有发挥主要作用。但它们在比利时、法国、意大利、西班牙和塞浦路斯尤为重要，因为这些国家的所有公司都必须根据法律要求进行缴款，但在丹麦也是如此。
- ▶ **2021年的wbmonitor**中，所有继续培训基金的受益者的**气候得分**再次略为积极，+15，比2020年的水平（-13）高出28分。尽管如此，人们的情绪仍明显比新冠疫情之前要差。2019年的气候得分为+44。
- ▶ **2021年wbmonitor**调查的主题焦点“**新冠疫情时期的数字继续教育**”的结果显示，自新冠疫情开始以来，数字继续教育形式的份额大幅增加，并进行了相应的投资，这不仅会对供应商的报价结构产生短期影响，也会产生长期影响。
- ▶ **成人教育中心提供的课程范围**显示，2020年“**工作资格-信息技术-组织/管理**”计划领域有29,353门课程，由于新冠疫情的影响，这比往年明显减少。
- ▶ 基于《远程学习保护法》的**远程学习**是德国继续教育的一种重要形式。符合法律定义的教育课程需要得到国家远程教育中央办公室（ZFU）的批准。在2020年，有425个提供方和4,257个教育机会进行了登记
- ▶ 在劳动力市场政策工具的框架内，资格认证由《第三社会法典》（**SGB III**）下的就业机构和《第二社会法典》（**SGB II**）下的就业中心来促进。2020年，在**SGB II**和**SGB III**下，有272,768项**促进职业继续教育措施**。由于新冠疫情的影响，这个数字与上一年相比明显下降。
- ▶ 根据《**晋升进修促进法（AFBG）**》，2020年约有178170人获得援助，比前一年增加6.7%。
- ▶ 2020年，来自263个不同专业的6279名培训毕业生被**进修奖学金计划**录取。**进修奖学金计划**共录取了1018名新学员。
- ▶ 自2008年12月以来，**教育津贴计划**一直在支持低收入工人。为此发行了津贴券和储蓄券，津贴券的发行在2021年结束。从计划开始到2021年底，共发行了40.5万张保费券和3万张储蓄券。参加该计划的女性明显多于男性。
- ▶ 2020年，联邦有219项关于**继续职业教育的法律条例和规定**。此外还有1419条法律规定，涉及主管机构的544项**进修考试条例**。
- ▶ 由于新冠疫情，2020年符合**BBiG/HwO**要求进行的**进修考试**数量明显下降；约为95,700次，低于100,000次。考试通过率与最近几年相比也明显下降，为81.8%。参加高级培训考试的男性明显多于女性。
- ▶ 在2020/2021学年，约有17.7万名学生在**应用科学大学**参加初始职业培训或

职业经验之后的教育课程。校内的进一步职业培训通常与农业、设计、技术、经济和社会工作等学科领域有关。在**护理领域**，有一个单独的进一步培训系统，包括为管理职位做准备，这通常不计入晋升进修培训。

- ▶ 2020年，约有24,400次**再培训考试**成功完成。大多数再培训考试是在工商领域和就培训职业办公室管理助理的职位进行的。

(Elisabeth M. Krekel)

B 1 参与结构

B 1.1 职业继续教育人口参与情况

进修被认为是职业成功的重要基石，因此被公司和公共部门所推动，其本身也与失业无关（例如通过教育金或相应的国家法律）。成人教育调查（AES）**E**是在个人层面上描述进修参与情况的最有区别的来源（参见Behringer等人2016，第28页）。估计这些活动在整个人口和人口的各个亚群中的范围成为可能，也有可能在欧洲的比较中展示这些活动。除了许多其他信息外，AES还提供了单独描述具有职业背景和工作场所参考的学习活动的可能性。除了公司对进修的支持外，参与进修的个人原因（专业与私人）也被考虑在内。

E

成人教育调查（AES）及其涵盖的学习形式

成人教育调查（AES）是在欧洲议会和理事会具有约束力的法规（EC 452/2008；EC 1175/2014；EC 317/2013）基础上制定的。

在试点调查之后，在欧盟成员国25-64岁人口的代表性样本基础上，进行了两次调查（2011/2012，2016）。除了基于学习活动分类的成人参与终身学习的详细信息（参见欧盟统计局2016，第14-22页），它还要求提供关于成人教育活动、其背景和感知支持结构的进一步信息。此外，正规和非正规教育和培训活动的资金结构也可以被绘制出来。就非正规和非正式的学习活动而言，还调查了参与继续教育的动机是出于私人原因还是职业原因。调查的参考期始终是采访前的最后十二个月。在德国，除了强制性的欧洲调查外，从2016年开始，每两年进行一次纯粹的全国性教育监测调查，年龄范围扩大，但与欧洲的要求相比，18至69岁的人口样本略少。目前的调查是从2020年开始的；这里也采用了新的调查设计方案，它规定的抽样不是像以前那样以家庭抽样为基础，而是以个人抽样为基础，并且与以前不同，是以登记为基础的。调查不再完全通过CAPI（计算机辅助个人访谈）进行，而是采用了CAWI系统（计算机辅助网络访谈），并采用了两个子样本的顺序混合模式设计。由于新

冠疫情，2020年的实地考察时间缩短了，并引入了与大流行有关的额外问题（参见Bilger/Strauß 2021，第7-8页）。

正规、非正规和非正式教育

根据欧洲在学习活动分类（CLA）中的定义，成人学习活动在AES中被分为正规、非正规和非正式学习活动（参见更详细的解释和欧洲背景下的分类，2014年职教报告的数据报告，C章；欧盟统计局2016）。

正规教育指的是所谓的正规教育途径，这些途径可以获得公认的资格，位于德国资格框架（DQR）中，并且至少持续六个月。

非正规教育一词包括那些在有组织的教/学安排和师生关系中进行的学习活动；这也可以作为远程教育进行。具体来说，AES询问了对以下形式的非正规学习活动的参与情况：

- ▶ 课程或培训课程；
- ▶ 短期的教育或培训活动（如讲座、培训课程、研讨会或讲习班）；
- ▶ 在职培训（例如由主管、同事、培训师或团队辅导员进行有计划的指导或培训）；
- ▶ 空闲时间的私人课程（如驾驶课、音乐课、教练课）。

在德国的报告中，将参与非正规教育作为参与继续教育的核心指标已经成为一种习惯。非正规的学习活动分为三个部分：公司内、与工作有关的个人和与工作无关的进修（见下文）。

最后，非正式学习是指任何其他有意进行的学习活动，即有学习意图的学习活动，例如使用电脑、参考书、参观博物馆或在社会环境中（家庭、朋友、工作场所）。

非正规教育的部分（继续教育部分）

在德国AES中，所有完全或主要在带薪工作时间或带薪休息时间进行的学习活动，和/或继续教育的直接费用（如课程费、教材费）至少由雇主按比例承担的活动，都被归类为公司内继续教育。如果一项活动与公司无关，则根据**参与者的主观原因**进行进一步分类。与工作有关的个人继续教育和培训是指个人“主要因工作原因”而参加的学习活动。因此，**与工作无关的继续教育**包括那些“更多出于私人原因”参加的活动。关于细分市场定义的详细解释可在AES 2020的趋势报告中找到（参见Bilger/Strauß 2021，第6-7页）。

参加职业培训

都是显著的。

全国范围内与工作相关的进修^E的参与率从2018年的48%增加到2020年的54%，参见图B1.1-1、表B1.1-1。同样的情况也适用于基于公司的进修参与率，2018年为43%，2020年为49%。个人工作相关进修的参与率从7%提高到15%。与前几年一样，在工作时间内或在公司支持下的公司内进修在与工作有关的进修中仍然占主导地位。此外，与2018年的调查相比，个人工作相关的进修已经变得更加重要。

E

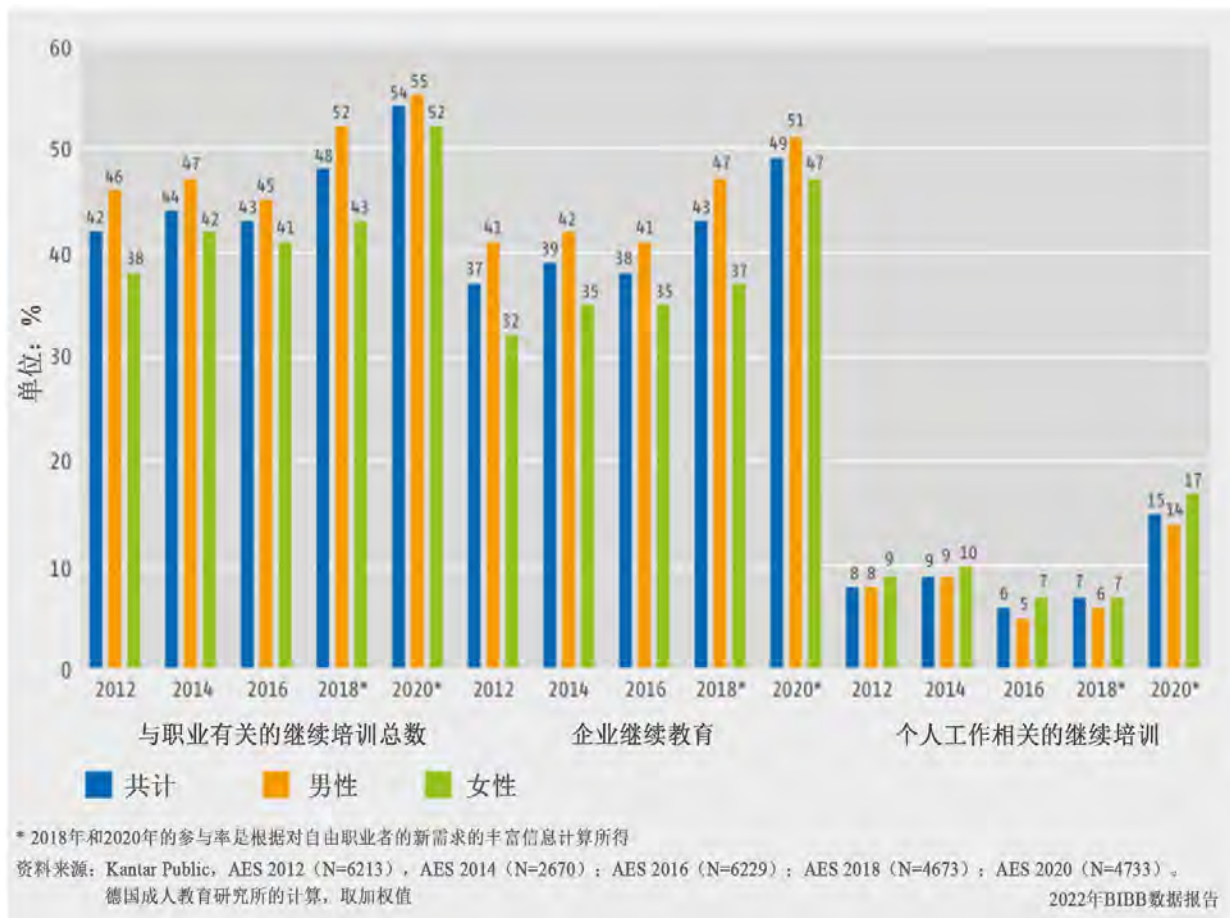
职业培训参加率

与职业有关的进修在这里被理解为公司和/或个人与职业有关的进修，作为一个整体。参与率描述了在所有被调查者中，在调查前的十二个月内至少参加过一次可归于这组学习活动的措施的参与者的比例，即基于公司或个人工作相关教育部分的非正规学习活动。与AES的报告不同的是，现在这一概念是指18至69岁的人，但这里介绍的是25至64岁人口的参与率。这种限制在国际比较中也很常见；对于这个年龄段的人来说，假设大多数人最迟在24岁之前完成了初步教育，所以进修活动主要是衡量的（参见Behringer/Schönfeld 2017, 167页）。本文介绍了2012年以来的参与率；2007年以来与工作相关的进修的参与率在2016年BIBB数据报告B1.1章中报告。在2012年、2014年和2016年的调查中，采用了统一的进修定义。在2018年的调查中，自由职业者这一子群体对培训活动的融资需求有所扩大，其结果是，对于这一特定子群体来说，现在被归类为公司的培训活动的份额比2016年的调查要高一些，而个人工作相关的培训活动的份额则略低一些（参见Bilger/Strauß 2019, 第18-19页，脚注11、14）。2020报告年度的具体部门参与率的计算方法与2018报告年度类似。在表B1.1-1中，用红色虚线表示分段划定的微小变化。

利用分布检验²³⁹，可以对2018和2020调查年度之间的水平差异进行统计比较：继续职业培训总体参与率的变化和以公司为单位和个人的继续职业教培训参与率的变化

²³⁹ 使用Rao和Scott的F分布校正的复杂样本卡方检验（95%置信概率）检验继续职业教育参与度的趋势效应和群体差异的显著性。

图 B1.1-1: 2012 年、2014 年、2016 年、2018 年和 2020 年按性别分列的与工作相关的职业教育培训的参与率（以百分比记）



随着2020年的调查, 东德和西德的参与率差异明显缩小, 参见表B1.1-1。在西德, 与工作相关的进修的参与率总体上从49%上升到54%, 在东德, 参与率从42%上升到53% (与2018年相比, 每种情况下的变化都有统计学意义)。2020年, 全德国不同地区之间的水平差异不大 (或不再有)。公司内部继续教育的情况也是如此。西德的参与率从44% (2018年) 上升到49% (2020年), 东德的参与率从38%上升到51% (每次上升都很明显, 2020年东西德的水平差异不明显)。在个人工作相关的进修方面, 西德的参与率从7%上升到15%, 而东德则从6%上升到也是15% (每种情况下都有明显的增长, 2020年国家各部分之间没有明显的差异)。

2020年仍可观察到男性和女性在参与工作相关的继续教育方面的差异, 尽管与前几年相比, 差异已经变小, 参见图B1.1-1、

表B1.1-1。2020年, 55% (2018年: 52%) 的男性和52% (2018年: 43%) 的女性参与了工作相关的继续教育 (2020年性别之间的差异没有统计学意义, 与2018年相比, 女性的增幅很大)。在公司内进修中, 男性的参与率为51% (2018年: 47%), 女性的参与率为47% (2018年: 37%) (2020年性别之间的差异没有统计学意义, 与2018年相比, 女性的参与率明显上升)。在个别与工作相关的进修中, 2020年男性的参与率 (14%) 明显低于女性 (17%); 但是, 与2018年的水平相比, 两者的参与率都明显提高 (分别为6%和7%)。

女性参与与工作有关的继续教育的总体程度较低, 这与女性比男性更少参与工作生活有关。她们的就业率低于男性, 即使就业, 也多为兼职, 且较少担任管理职位 (参见联邦就业局 2019, 第10页)。如果将就业状况包括在内, 情况就会相应地不

同：无论是在公司范围内还是在个人的职业教育培训方面，就业女性参加职业教育培训的次数都明显多于男性。2020年，全职就业的女性在与工作有关的进修中的参与率总体上是68%（2018年：50%），而全职就业的男性的参与率只有62%（2018年：57%）。因此，在全职就业人员参与率的强劲增长中，女性的贡献大于男性（见下段）。与2018年相比，2020年从事全职工作的女性参与与工作有关的进修的比率上升了三分之一以上（显著上升）。与2018年相比，差异和变化在基于公司的继续教育中同样明显。2020年，约有65%（2018年：46%）的全职女性参加了公司内的继续教育，而59%（2018年：55%）的男性参加了公司内的继续教育（女性增幅显著）。在与工作相关的个人继续教育方面，同样明显的是，当限制在全职员工时，女性比男性参与进修得更多（21%对14%）；与2018年的调查相比，两种情况下的增幅同样强劲（每种情况下都是3.5倍，且有统计学意义）；用AES 2020的数据计算所得，未列表。

在不同就业状况群体²⁴⁰的整体比较中（表B1.1-1），参与与工作有关的进修的增加在全职雇员的子群体中最为突出。2020年，64%的全职员工总体上参加了与工作相关的继续教育（2018年：55%），61%（2018年：52%）参加了基于公司的继续教育，16%（2018年：5%）参加了与个人工作相关的继续教育（与2018年相比差异都很大）。

在2018年兼职雇员对工作相关的进修的参与率（55%）与全职雇员的参与率基本相同后，2020年仍比全职雇员的参与率落后6个百分点，为58%（与全职雇员的差异有统计学意义，与2018年的增长相比则无意义）。尽管略有增加，但企业兼职员工的继续教育参与率也明显低于全职员工的54%（差异有统计学意义），而个人工作相关

的继续教育参与率则明显高于2018年的15%，仅略低于全职员工的16%（差异无统计学意义）。

在失业群体中，与工作有关的进修的参与率与2018年相比明显下降：这一参与率从2018年的38%下降到2020年的25%。这种参与率的大幅下降主要在与工作有关的个人进修部分实现，参与率从2018年的32%下降到2020年的20%；这部分包括SGB补贴的措施。

参加与工作有关的继续教育的人群比例平均从2018年的41%略微增加到2020年的42%。在这一群体中，增加的人数在公司内继续教育（2018年：22%；2020年：24%）和与工作有关的个人继续教育（2018年：22%；2020年：25%）这两个部分之间的分布大致相同（在任何情况下与2018年的差异相比都没有统计学意义）。

在其他非就业者中，总体上发展稳定，公司内进修的部分从9%（2018年）适度增加（但不显著）到12%（2020年）；参与个人工作相关的进修也从5%（2018年）略微增加到7%（2020年）；总体上，工作相关的进修也有略有上升（但不明显），与2018年（13%）相比为17%。

结果证实了多变量分析中也知道的相关性，即就业状况是参与继续教育的总体核心决定因素之一，这一点在2018年的AES中也有所体现（针对18至69岁的群体；参见Bilger/Strauß 2019年，第39页）。

²⁴⁰ 对于非在业人员来说，可以指定职业培训的参与比例，这是因为就业状况是在调查时收集的，而参加继续培训的参考期是指调查前的12个月。因此，其他非就业人员以及失业人员在成为非就业人员之前，可能已经参加了前雇主的继续职业培训，或者得到了雇主的财政支持。

表 B1.1-1: 2012 年、2014 年、2016 年、2018 年和 2020 年与工作相关的继续教育的参与率¹, 根据不同的区别特征 (以百分比记)

	与职业有关的继续培训总数					企业继续教育					个人工作相关的继续培训				
	2012	2014	2016	2018	2020	2012	2014	2016	2018	2020	2012	2014	2016	2018	2020
地区															
德国	42	44	43	48	54	37	39	38	43	49	8	9	6	7	15
德国西部	41	43	42	49	54	36	37	37	44	49	8	9	6	7	15
德国东部	47	51	48	42	53	40	45	43	38	51	10	10*	6	6*	15
性别															
男性	46	47	45	52	55	41	42	41	47	51	8	9	5	6	14
女性	38	42	41	43	52	32	35	35	37	47	9	10	7	7	17
就业状况															
全职就业	54	56	53	55	64	49	52	49	52	61	8	9	5	5	16
兼职就业	46	48	47	55	58	40	43	42	50	54	10	8	7	6*	15
失业人员	22	28*	21	38	25*	6+	10+	/	8+	7+	16*	18*	17*	32*	20*
正在接受教育/培训的人; 学生 ²	35*	35+	31*	41*	42	16+	/	17+	22+	24*	20+	26+	15+	22+	25*
其他不活跃人员	10	10*	12	13	17	6*	5+	7*	9*	12	4*	5+	5*	5+	7*
年龄															
25至34岁	45	50	42	51	57	38	40	37	41	50	10	14	7	12	18
35至49岁	47	48	49	52	58	41	43	43	48	52	9	7	7	6	16
50至64岁	36	37	38	42	49	31	32	35	39	46	7	9	5	5	13
学历水平³															
低及以下	27	30	27	34	37	23	27	25	31	33	5	5*	4*	3*	10
中	45	48	45	44	55	40	42	41	42	53	8	10	5	3*	12
高	57	55	55	62	65	49	47	47	53	58	14	13	10	13	22
职业资格															
无职业培训	25	29	24	29	31	19	24	19	19	24	7*	7+	5	11*	12*
受训者/职业学校	37	40	39	42	51	33	35	35	39	48	7	8	5	4	11
工艺技师/其他应用科学大学	58	62	58	63	67	53	58	54	59	62	9*	11+	6*	6+	20
(技术)应用大学学位	61	57	60	62	71	52	49	52	53	64	15	14	10	12	26
移民背景⁴															
没有移民背景的德国人	46		46	49	57	40		41	45	53	9		6	6	16
有移民背景的德国人	28		35	48	38	22		29*	41*	34*	8+		8+	/	10+
外籍	24*		27	39	41	19*		19	27	32	6+		9*	13*	16*
N绝对最大值 (未加权)	6,213	2,670	6,229	4,673	4,733	6,213	2,670	6,229	4,673	4,733	6,213	2,670	6,229	4,673	4,733

注意事项:

*参加继续教育的人数 (未加权) 40-79例

+ 参加继续教育的样本数 (未加权) 20-39例

/ 参加继续教育的样本数 (未加权) <20

1 参与率是根据对自由职业者的新需求的丰富信息计算的。

2 2016年包括“带薪实习”的新类别。

3 无信息, 学生没有在此显示。

4 此处未显示, 由于样本数量少, 无法分析2014年的情况。

资料来源: Kantar Public, AES 2012, AES 2014; AES 2016; AES 2018; AES 2020。

关于按年龄组的区分，2020年与2018年一样，25至34岁的人和35至49岁的人参与与工作有关的进修总体上没有明显差异；年轻组的参与率是57%，中年组是58%。按细分市场的区分显示，参与模式在细分市场上也没有明显差异。虽然中年组在公司内进修的参与率（52%）略高于年轻组（50%），但和以前的调查结果一样，年轻组在个人工作相关进修的参与率（18%对16%）高于中年组。2020年，最年长的群体的进修参与度明显低于其他群体（有统计学意义，除了公司内的进修与年轻的年龄组相比），无论是整体（49%）还是个别环节（公司内：46%；个人工作相关：13%）都更低。

与2018年相比，所有三个年龄段的人对与工作有关的继续教育的参与在总体上和公司内和个人与工作有关的继续教育的个别部分都有明显增加。在以公司为基础的继续教育中，以百分点计算的参与率在25-34岁年龄组（2020年：50%；2018年：41%）和50-64岁年龄组（2020年：46%；2018年：39%）增加最多，而在以个人工作为基础的继续教育中，参与率在35-49岁（2020年：16%；2018年：6%）和50-64岁（2020年：13%；2018年：5%）年龄组增加最多。24-39岁年龄组的个人工作相关进修的参与率在2020年也大幅增加到18%，但在2018年已经处于相对较高的水平，为12%。

关于学历水平，在2020年，从进修研究中得知的模式也很明显，即参与进修的人数随着学历水平的提高而增加，[参见表B1.1-1](#)。拥有高学历水平的人参加与工作有关的进修的频率（65%）明显高于拥有中等（55%）或低或没有学历的人（37%）（所有差异都有统计学意义）。关于公司内的进修，在高学历（58%）、中等学历（53%）和低学历或无学历（33%）的人

之间出现了类似的模式（所有差异都有统计学意义）。在个人工作相关的进修中，拥有高学历的人的进修率（22%）在统计上明显高于拥有中等（12%）或低或无认证学历（10%）的人的水平。

当根据最高职业资格审查参与情况时，也有一个明显的趋势，即在所有进修环节中，高资质群体更多参与进修，[参见表B1.1-1](#)。与2018年相比，所有资质群体对与工作有关的进修的总体参与率都有所提高，2020年，没有完成职业教育课程的人的参与率为31%，拥有（技术）高等教育资格的人为71%（2018年：分别为29%和62%）。与2018年相比，在有受训者或职业学校学位的人组和有（技术）学院学位的人组中，对进修的参与在统计上有明显增加。

就所有资格组而言，与2018年相比，2020年参加继续职业教育和培训的情况有了积极的发展。没有职业资格的人（2020年：24%；2018年：19%）、有职业资格的人（2020年：48%；2018年：39%）、有技术大学学位或类似职业学校文凭的人（2020年：62%；2018年：59%）和有（技术）大学学位的人（2020年：64%；2018年：53%）参加公司内继续教育的比例明显增加。（与2018年相比，有受训者或职业学校学位的人群组和有（技术）大学学位的人群组有统计学上的显著变化）。

在与工作相关的个人进修中，也可以看到所有资格组的参与度都在增加。虽然对于没有完成职业培训的人来说，增幅相对较小（2020年：12%；2018年：11%），但对于完成职业培训的人（2020年：11%；2018年：4%）、拥有工艺技师学位或类似技术学院学位的人（2020年：20%；2018年：6%）和拥有（技术）学院学位的人（2020年：26%；2018年：12%）来说，个人工作相关进修的参与率大幅提高；因

此，没有完成职业培训的人以及完成职业培训的人的参与率均处于类似水平，在每种情况下都与拥有工艺技师学位或类似技术资格的人以及拥有（技术）高等教育学位的人的参与率有很大差距。

2020年和2018年，硕士或同等学历（67%）和（技术）大学学历（71%）人群的职业继续教育总体参与率接近，统计上没有显著差异。在企业继续教育方面，拥有硕士或同等学历的人的参与率为62%，略低于拥有（技术）大学学历的人（64%）。后一组参与个人职业继续教育（2020年：26%）的人也比拥有硕士或同等学历（2020年：20%；差异显著）的人更多。

在AES 2020年报告中，有两种不同的移民背景差异，一种可以追溯到2012年，另一种只能追溯到2016年。出于趋势比较的原因，之前通过第一语言的定义进行区分（AES 2020中也可用）在此处更新，并由新定义的结果进行补充（见下文）。²⁴¹

虽然2018年无移民背景的德国人的参与率与有移民背景的德国人的参与率没有显著差异，但到2020年，与2016年之前的几年一样，职业继续教育的参与率因移民背景类型而异：无移民背景的德国人参与率为57%，而有移民背景的德国人和海外人员分别仅为38%和41%（与无移民背景的德国人相比，在统计学上存在显著差异）**参见表B1.1-1**。对继续教育细分领域的不同研究表明，有移民背景和无移民背景的人之间继续教育参与差异的增加，主要是由于企业参加职业继续教育的情况不同。虽然无移民背景的德国人在2020年（53%）接受企业继续教育的频率明显高于2018年（45%），但2020年有移民背景的德国人的企业继续教育率为34%，远低于2018年的水平（41%），也远低于无移民背景的德国人。与2018年（27%）相比，2020年

海外人员参加企业继续教育的比例为32%，略有增长，但也明显低于无移民背景的德国人的参与率。2020年，无移民背景的德国人和海外人员参加个人职业继续教育的水平大致相同，约为16%，明显高于有移民背景的德国人的参与率（10%；差异显著）。

采用新的移民背景定义，将无移民背景的人、第一代移民和第二代移民区分开来，可以看到类似的参与模式（未列表）：无移民背景的人（58%）比第二代（53%）或第一代（40%）移民更频繁地参加职业继续教育（无移民背景的人与第一代移民之间存在显著差异；第一代和第二代移民之间也存在显著差异）。企业继续教育的参与率也进行了类似的分级。无移民背景的人员参与企业继续教育的比例（54%）略高于第二代有移民背景的人（50%），与第一代移民（32%）差距很大。在个人职业继续教育方面，2020年的参与率非常相似：无移民背景的人（16%）参加个人职业继续教育的频次仅略高于第一代和第二代有移民背景的人（各15%）；差异不显著）。

与2018年的调查相比，无移民背景的人在企业内部和个人职业继续教育的参与率在整体上和细分领域中都显著增加（2018年：职业继续教育总体：49%；企业继续教育：45%；个人职业继续教育：5%）。在第二代移民群体中，个人职业继续教育的参与率在统计学上有所增加（2018年：6%对2020年：15%），而职业继续教育总体参与率和企业继续教育的结果与上一次调查几乎无异（2018年：总体：53%；企业继续教育：49%）。在第一代移民群体中，与2018年相比，在职业继续教育方面调查到的差异均不具有统计学意义（2018年：总体：41%，企业继续教育：32%，个人职业继续教育：11%）。

除参与率外，继续教育活动的强度，通过以课程或活动时间的形式投入继续教育的时间，是衡量职业继续教育参与程度的一个重要指标。

在2020年，平均约30小时（n=6,238）花在

²⁴¹ 在2012年、2014年和2016年的AES调查中，移民背景的操作方式如下：没有移民背景的德国人拥有德国公民身份，并以德语为第一语言；有移民背景的德国人拥有德国公民身份，但德语不是他们的第一语言。外国人没有德国公民身份，不考虑第一语言（参见Bilger/Strauß 2017，第48页）。AES 2016对移民背景进行了新的定义，该定义基于官方统计标准，并根据家庭中的移民经验程度进行区分（参见Bilger/Strauß 2019，第35页）。

职业继续教育活动上。将平均值与报告的8小时中位数进行比较表明，继续教育活动的强度变化很大，并受到一些耗时的继续教育活动的影响。与上一次调查相比，调查参与者的平均花费小时数有所下降，同时注册活动的数量显著增加：2018年，平均约为43小时（中位数：10小时）用于职业继续教育活动（n=3,216）。

2020年，企业继续教育的平均时间为24小时（n=5,575），明显少于上一次调查（2018年：29小时；n=2,807）；这里的中位数也是8小时或大约一个工作日（2018年：8小时）。对于个人职业继续教育活动，平均约为89小时（n=663）。同样，与中位数的比较表明，较高的平均小时数受到一些耗时的继续教育活动的影响；中位数的中心指标显示，平均时间为20小时，相当于大约两个半工作日。与2018年相比（平均：149小时；中位数：30小时，n=409），这意味着个人职业继续教育部分每项活动的平均教学时数减少了三分之一以上。

在过去12个月中，所有与职业有关的继续教育活动所花费的总课时是继续教育时间的总和。2020年，职业继续教育活动72%的课时用于企业继续教育，28%用于个人职业继续教育。

与2018年AES的比值（61%为企业，39%为个人职业）相比，企业继续教育活动在整個职业继续教育时间中所占的份额与个人职业继续教育所占的份额相比显著增加。

在阐明2018年至2020年期间的结果和变化时，必须考虑到整体和细分领域的活动数量都大幅增加。一方面，这是由于职业继续教育的覆盖范围更广（见上文参与率的增加），但也极有可能是由于新冠疫情和相关教学时间缩短或活动取消，以及活动取消而产生的替代效应。

总之，与2018年相比，AES 2020表明，职业继续教育总体参与率显著增加，这也在不同程度上影响了这里涉及的几乎所有群体。例外情况是失业者和有移民背景的德国人群体，与2018年的调查相比，他们参加职业继续教育的比例有所下降。众所周知的社会不平等模式，即受教育程度较高

和年龄较小的人更有可能参加职业继续教育，仍然很明显，但年龄差距有所缩小。与2018年相比，2020年男女之间以及东德和西德人员之间的参与率不再有显著差异。另一方面，全职员工和兼职员工在职业继续教育方面的总体参与率再次出现差异，这是由于全职员工的参与率明显高于兼职员工。在根据移民背景进行区分时，值得注意的是，第一代移民参与职业继续教育的人数少于第二代移民，而第二代移民参与人数又比无移民背景的人少。

与此同时，与2018年相比，职业继续教育活动发生了结构性变化，例如频次和持续时间。虽然25岁至64岁人口接受职业继续教育的覆盖范围有所扩大，但所报告的个别继续教育活动的平均持续时间却大幅缩短。这可能至少部分受到新冠疫情的影响，导致继续教育活动的缩短、推迟和形式变化（见Bilger/Strauß 2021，第17/18页）。

通过对企业和个人职业继续教育两个细分领域的比较，可以看出，企业继续教育仍然比个人职业继续教育更为广泛。这可以从参与率和继续教育时间的相对份额中看出。就参与率而言，与2018年相比，几乎所有不同群体中的个人职业继续教育的增长都明显高于企业继续教育。例如，在25至64岁的群体中，个人职业继续教育的参与率从7%增加到15%，增加了一倍多，而此处所述的群体中，企业继续教育的参与率从43%增加到49%。但是，考虑到继续教育活动的数量和强度，结果大有不同：2018年，企业继续教育的课时是个人职业继续教育的1.5倍多（所有职业继续教育活动的课时比例：61%对39%），2020年，企业继续教育活动的课时是个人职业继续教育的2.5倍多（比值：72%对28%）。总体而言，尽管个人职业继续教育的参与率比企业继续教育的参与率增长更为强劲，但与企业继续教育活动相比，个人职业继续教育所花费的时间与2018年相比大幅下降。

非正式职业继续教育

在欧洲学习活动分类中，非正式学习与制度化学习形式并列。它代表着除了有组织

的学习机会可获得知识和技能的机会，但这些知识和技能在职业生涯中仍然有用。承认非正式获得的知识技能是欧洲促进终身学习议程的一个重要组成部分（见欧洲共同体委员会，2007年）。但是，不同参与非正式学习的衡量标准的定义各不相同。在AES中，由于概念的变化，无法在最近几年的调查中创建趋势序列（详细信息，请参阅Kaufmann-Kuchta/Kuper 2017，第185-187页），但2016年、2018年和2020年的调查方法具有可比性（见Bilger/Strauß 2019，第58页）。

在AES中，非正式学习的定义是有意进行的，而不是在制度化的环境中进行的。参与非正式学习的问题得到了支持，即明确提到了可能的学习路径（例如通过使用计算机/互联网、阅读书籍/期刊或向家人、朋友或同事学习）（见Bilger/Strauß 2019，第59页）。同样，收集学习活动的参照期是调查前的一年。

2020年，25至64岁群体的非正式学习参与率为68%，而2018年为45%（根据AES 2020和2018年的数据自行计算，差异显著）。关于职业背景下的非正式学习时间，调查显示，2020年，31%（2018年：25%）的学习活动主要在工作时间进行，43%（2018年：51%）主要在业余时间进行，26%（2018年：23%）的时间比例大致相同（根据AES 2020数据自行计算）。

调查提供了关于最新的（最接近调查时间的）非正式学习活动的更多信息：2020年，42%（2018年：46%）的学习者更多地出于职业原因，57%（2018年：54%）的学习者更多地出于私人原因（未说明：1%）。仅从这些与职业相关的活动来看，41%的活动是使用计算机或互联网课程作为最重要的学习途径；33%的活动是阅读书籍或期刊，排在第二位。在24%的活动中，向家人、朋友或同事²⁴²学习被认为是最重要的学习途径。

因此，与2018年相比，在职业背景下从模

拟学习路径转向数字（非正式）学习路径；2018年，使用计算机或互联网课程的比例（与职业相关的非正式学习活动的主要学习途径）为37%，通过阅读书籍和期刊学习的比例为41%。非正式学习活动数字化的趋势在2018年也很明显，似乎仍在继续发展，这可能是由于新冠疫情推动的。

（Nicolas Echarti, Elisabeth Reichart——德国成人教育研究院）

B 1.2 企业内部继续教育

随着人口、技术和组织的变化，对合格专业人员的需求不断增长。因此，对工人和企业而言，企业继续教育变得越来越重要。因此，就业能力、生产力、积极性以及个人收入和晋升机会的维持和扩大取决于此。多年来，根据IAB-Betriebspanel（参见B1.2.1章）、CVTS研究（继续职业培训调查）（参见第B1.2.2章）和BIBB资格小组（参见B1.2.3章）的数据，在数据报告的框架内对企业继续教育活动进行了描述。

B 1.2.1 企业内部进修和进修率

自1995年以来，IAB-Betriebspanel²⁴³一直在提供有关德国企业继续教育的信息。虽然在2007年之前每两年收集一次继续教育数据，但此后每年都可查询继续教育的基本信息。本文提出了描述继续教育的两个指标：继续教育参与率和继续教育率^E。继续教育参与率是指提供继续教育的企业比例，而继续教育率表示参与继续教育的员工比例。有关继续教育的更多信息（例如，根据行业分列的继续教育活动）以及方法说明，请参阅本章所依据的IAB专业知识²⁴⁴。关于企业培训资格、培训活动和收购行为指标的结果参见A7.2章和A10.1.1章。

原则上，如果IAB-Betriebspanel中的企业通过至少部分免除员工的工作和/或部分或全部承担这类举措的费用来促进继续教育活动，则该企业可被视为继续教育企业。

²⁴² 在评估该值时，需要注意的是，在工作场所的计划教育/培训在AES中被计入非正规教育，并包含在上一节报告的参与率中。

²⁴³ 更多信息参见Ellguth/Kohaut/Möller 2014

²⁴⁴ 您可以在<http://www.bibb.de/datareport>上查看专业知识。

IAB-Betriebspanel中有关继续教育的信息一般是指每年上半年。



继续教育参与率和继续教育率

继续教育参与率指标是指上半年提供继续教育的企业数量占德国所有企业总数的比例。

继续教育率指标是上半年参加继续教育活动的员工总数（分子）除以截至调查日所有员工总数（分母）。

参与继续教育

到2019年，除了2009年和2010年金融危机期间的短暂中断外，提供继续教育企业的比例自2001年以来一直在稳步上升（2001

年：36%对2019年：55%）。然而，在2020年，随着新冠疫情的爆发，企业大幅减少了继续教育课程。2020年上半年，继续教育企业的比例仅为34%，因此与2001年相比处于相对较低的水平见**表B1.2.1-1**。

最近，西德和东德在企业参与继续教育方面几乎没有差异：2020年，西德和东德各有34%的企业给员工提供了继续教育。

继续教育的参与率随着就业人数的增加而增加。在联邦范围内，2020年上半年，员工少于10人的微型企业中有26%的员工接受了继续教育，而大型企业中有80%的员工接受了继续教育。这一结果并不令人惊讶，因为随着企业规模的扩大，至少一名员工接受继续教育的可能性自然会增加。此外，较大的企业更有可能具备开展技能培训的财务和组织条件。与2018年相比，继续教育企业的比例有所下降，尤其是中小型企业。

B1

表B1.2.1-1：2001年至2020年西德、东德和德国按企业规模划分的继续教育参与率（%）

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
德国西部																	
1至9名雇员	27	33	33	36	39	36	34	43	44	43	43	42	44	42	43	45	26
10至49名雇员	56	58	62	62	68	62	62	69	70	69	70	70	68	69	73	70	47
50至499名雇员	80	84	84	86	87	82	84	92	90	91	91	90	90	89	93	90	66
500名以上雇员	97	98	97	95	98	97	98	98	98	99	99	97	98	97	98	99	81
共计	36	41	42	45	49	44	44	52	53	52	53	52	53	53	54	55	34
德国东部																	
1至9名雇员	29	37	38	41	44	39	38	48	45	43	48	48	47	46	46	46	27
10至49名雇员	58	63	62	67	67	61	61	70	68	67	73	68	70	71	71	73	47
50至499名雇员	82	87	85	86	90	82	84	90	91	89	92	91	90	91	92	92	75
500名以上雇员	96	94	96	97	97	92	99	100	95	100	99	96	98	100	98	97	76
共计	37	44	45	48	51	45	45	55	52	50	55	55	54	55	54	55	34
联邦领土																	
1至9名雇员	28	34	34	37	40	36	35	44	44	43	44	43	44	43	44	45	26
10至49名雇员	57	59	62	63	68	62	62	69	70	69	70	70	68	69	73	70	47
50至499名雇员	81	85	84	86	88	82	84	91	90	91	91	90	90	90	93	91	68
500名以上雇员	97	97	97	95	98	96	98	98	98	99	99	97	98	97	98	99	80
共计	36	42	43	45	49	45	44	53	53	52	54	53	53	53	54	55	34

继续教育参与率：在所有企业中（间接）直接资助继续教育的企业比例。

资料来源：IAB-Betriebspanel 2001至2020年，推断数据

继续教育率

根据IAB-Betriebspanel的数据，2020年上半年，联邦范围内继续教育率（即继续教育参与者占所有员工的比例）为15%，与2018年相比下降了一半以上（2018年：36%）见表B1.2.1-2。此外，东德为17%，略高于西德（15%）。由于2014年IAB-Betriebspanel中关于继续教育参与者人数问题已更改，因此只能在有限的范围内比较随时间推移的继续教育率。然而，自本世纪初以来，到2019年，继续教育率大幅增加。然而，随着2020年继续教育率的下降，这一水平再次与2001年的水平（18%）相当。

继续教育率最高的是大型企业和拥有10至49名员工的企业，2020年上半年为16%。

然而，不同规模类别之间在继续教育率方面的差异远不如在继续教育参与率方面的差异明显。例如，在微型企业中，继续教育参与者的比例最近为15%，在拥有50至499名员工的企业中，继续教育参与者的比例为14%。因此，如果较小的企业决定开展继续教育活动，则相对可培训较多的员工，见表B1.2.1-3互联网。

关于不同工作岗位的员工的继续教育参与率，适用于从事技术工作的员工，即需要完成职业培训或（技术）大学学位的活动比从事简单工作的员工更有可能参加继续教育，见表B1.2.1-2。例如，2020年上半年，技术岗位员工的继续教育率为20%，而从事简单工作的员工的继续教育率仅为6%。

表B1.2.1-2：2001年至2020年西德、东德和德国按资格划分的继续教育率（%）

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
德国西部																	
简单工作	6	11	8	9	-	12	-	14	-	18	17	18	19	20	22	20	6
技术工作	21	27	22	27	-	32	-	39	-	40	42	43	44	44	45	44	19
共计	18	22	20	21	25	25	25	29	31	31	33	34	35	34	36	35	15
德国东部																	
简单工作	8	12	9	13	-	16	-	20	-	22	20	23	25	26	25	30	9
技术工作	21	31	27	33	-	35	-	43	-	39	44	43	43	45	47	48	21
共计	19	26	25	27	30	29	30	35	35	32	37	36	37	39	40	41	17
联邦领土																	
简单工作	6	11	8	10	-	12	-	15	-	18	17	19	20	21	22	22	6
技术工作	21	28	23	29	-	33	-	40	-	40	43	43	44	44	46	45	20
共计	18	23	21	22	26	25	26	31	32	31	34	34	35	35	36	36	15

继续教育率：受过继续教育的员工占所有员工的比例。

资料来源：IAB-Betriebspanel 2001至2020年，推断数据

2022年BIBB数据报告

与2018年相比，受疫情影响，员工的继续教育参与率在联邦范围内大幅下降，特别是从事简单工作的员工（22%对6%）。因此，具有不同资格的员工之间的继续教育差距进一步扩大。即使在规模级别划分中，从事简单工作的员工参与率也只有很小的差异。例如，大型企业的继续教育率仅比

其他规模级别高2个百分点（8%对6%）。

（Ramona Jost——劳动力市场和职业研究所）

B 1.2.2 与欧洲相比，为企业继续教

育提供财政资助

企业资助的继续教育是终身学习的重要组成部分。2016年，进行了第五次欧洲企业继续教育调查（CVTS5）^E。它为30个欧洲国家（欧盟成员国以及挪威和北马其顿）提供了关于2015年企业继续教育的提供、范围、形式、组织和成本的可比数据。2018年、2019年和2020年数据报告在第B1.2.2章分别介绍了主要结果。本章审查了企业是否以及通过哪些手段为企业继续教育提供了财政资助，以及其是否向继续教育基金缴纳了分摊费用或会费，以资助继续教育项目。



有关企业继续教育的欧洲调查（CVTS）

企业继续教育调查（CVTS）将在欧盟成员国（以及其他感兴趣的地区，如2015年的挪威和北马其顿）进行。对欧洲共同体NACE第2修订版（见欧统局2008年）行业统计分类B至N区以及R和S区有10名或10名以上员工的企业进行了调查。²⁴⁵

到目前为止，欧洲关于企业继续教育的提供、范围、形式、组织和成本的可比数据来自1993年（CVTS1，12个参与国）、1999年（CVTS2，25个国家）、2005年（CVTS3，28个国家）、2010年（CVTS4，28个国家）和2015年（CVTS5，30个国家）的五项调查。2021年进行了2020年参考年的第六次调查。目前尚未出结果。

自2005年以来，欧盟法规要求欧盟成员国进行此类调查。在大多数国家，企业有义务向CVTS5提供信息，而在德国，企业可自愿参与。

除四个国家外，答复率为50%或更高。德国的答复率最低，为24%。欧洲共有约125,000家企业接受了调查，德国有2846家。欧盟统计局在其数据库中发布CVTS结果，²⁴⁶有关德国CVTS5结

果，请参阅联邦统计局表格卷（2017a）。

为企业继续教育和财政支持提供资金

德国和其他欧洲国家的企业继续教育主要由企业提供资金，但员工和其他参与者（如政府机构）也提供资助。这种混合融资源于企业继续教育所带来的好处：例如，企业的投资旨在提高其生产力，确保和提高竞争力或调整或精进员工的技能（例如，见Cedefop 2011b；Dostie 2018；Konings/Vanormelingen 2015；Renaud/Morin 2020）。员工受益于更高的收入、更好的职业机会和保持其就业能力（例如，见Cedefop 2011a；Ehlert 2017）以及受益于更高的工作满意度或与同事的社交关系（例如，见Müller/Wenzelmann 2018）。整个社会也从企业继续教育中受益，例如更高的经济增长或更低的失业率（例如，见Cedefop 2014）。在政策层面，问题是企业对继续教育的投资是否足够。如果我们遵循经典的人力资本理论（见Becker 1962），该理论假设资本和劳动力市场完全竞争，那么就没有政府干预的余地，因为供需的相互作用确保了企业继续教育的最佳水平。然而，这一假设并不能反映现实。市场失灵、外部影响和信息不对称会导致资金不足。

例如，受过继续教育的员工可能会被其他企业挖走（偷猎问题），或者继续教育的收益可能会在员工和企业之间共享（例如，见Brunello/Wruuck 2020；Müller 2013）。

在这方面，政府正在制定计划，以抵消企业对员工技能培训的投资不足。有各种支持手段（参见概述，例如Müller/Behringer 2012；OECD 2017年；Ziderman 2018）。其目的是通过提供额外资金来提高企业继续教育的总体机会。与此同时，根据方案的设计，也可以针对特定群体，如小型企业、年长员工、低技能或某些行业，以确保均衡参与继续教育的机会。CVTS调查提供了关于欧洲国家存在此类财政资助措施和重要性的实证信息。除了税收鼓励等政

²⁴⁵ 在CVTS1中，并非所有国家的所有经济部门都包括在调查中。

²⁴⁶ 参见<https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database>。从CVTS2到CVTS5的结果都可以在这里找到。欧盟统计局数据库中并没有公布CVTS1的结果，因为这项调查作为试点研究，与后来的调查只有部分可比性。

府手段外，还记录了国家²⁴⁷或欧盟方面²⁴⁸的补助、其他来源²⁴⁹的收入和继续教育基金。继续教育基金可以在国家、地区或行业中组织（例如，见Bosch 2019，第31-36页；Müller/Behringer 2012）。其结构有很大的回旋余地，因此基金在国家之间和国家内部都不同。所有参与的企业，无论自己是否提供继续教育，都会缴纳会费，然后他们可以获得继续教育费用补助。在一些国家，如法国、意大利或匈牙利缴纳分摊费用是法律规定的。但是，融资规则也可以由社会伙伴共同制定。会费数额差异很大，在一个国家内也可能不同（有关概述，参阅OECD 2019，第35页）²⁵⁰。作为一种现收现付制度，对大多数企业来说，会费没有同等数额的财政回报。

尽管上述手段乍一看似乎对企业继续教育产生了积极影响，并旨在减轻企业的负担，但也存在各种弱点（见Müller/Behringer 2012；OECD 2017年；Ziderman 2018）。例如，这些包括附带效应或管理成本，例如企业和组织的基金。与大型企业相比，小型企业从各种措施中受益的机会要少得多。因为其不太可能确定其继续教育需求，无法让员工脱离继续教育，或无法申请适当的补助。这些计划还可能影响企业选择的继续教育类型。通常更正式或外部提供的课程可得到补助，但非正式学习，例如在工作场所，可能更适合企业和员工的需求，却没有补助。企业利用补助资助强制性继续教育，例如关于健康和安全性问题的继续教育，那么进一步发展员工技能的预期目标往往不能充分实现。特别是在所有企业都必须缴纳分摊费用的国家和行业，劳动力成本增加，而只有一部分企业获得返款。

²⁴⁷ 例如，在德国，到2019年，“公司低技能和老年雇员的进一步培训（WeGe-bAU）”计划或联邦各州的各种教育检查计划

²⁴⁸ 例如，共同资助欧洲社会基金为短期工作津贴领取者提供的资格。

²⁴⁹ 这包括来自非政府来源的津贴，如私人基金会，但也包括公司因使用自己的培训中心以及来自外部组织和人员的进一步培训课程而获得的津贴。

²⁵⁰ 例如，在意大利，所有公司的强制性缴费率是工资总额0.3%；在比利时为0.1%至0.6%，具体取决于行业；在法国为0.55%至1.0%，具体取决于公司规模；在匈牙利为1.5%（参见经合组织2019，第35页）。

以下CVTS5数据展示了2015年德国和欧洲国家继续教育基金和上述其他金融支持手段的普及程度。分析将利用欧统局数据库中的数据 and 欧统局为24个国家提供的CVTS5微观数据进行研究。²⁵¹

向继续教育基金缴纳分摊费用/会费的企业和从继续教育基金、政府或其他来源获得收入/补助的企业

所有企业，无论他们是否在调查年度自行提供继续教育，都被问及他们是否在2015年必须向继续教育基金缴纳分摊费用或会费，以资助继续教育方案和/或从这些基金获得收入或从其他来源（例如基金会）获得公共赠款或其他财政支持见图B1.2.2-1。各国之间存在很大差异。

在比利时、法国、意大利、西班牙和塞浦路斯，所有企业都根据法律要求为企业继续教育提供现收现付融资。在匈牙利，企业也有法律义务向现收现付制付款，但在某些条件下（例如，在企业内实施国家认可的继续教育活动时）免征税款。在其他国家，要么没有继续教育基金，要么像爱沙尼亚²⁵²那样实行现收现付制，要么仅限于某些企业，例如在某些行业或地区。²⁵³ 丹麦（24%）、英国（17%）、马耳他和卢森堡（均为10%）以及挪威（8%）和芬兰（7%）的基金企业比例相对较高。在其他国家，对继续教育基金的会费几乎没有发挥作用。在德国，会费的企业比例也很低，为4%。2015年，只有少数以中小企业结构为主的行业存在继续教育基金（见BIBB数据报告2015概述，第B3.6章）

各国从继续教育基金或其他资助手段获得收入的企业比例也有很大差异。在这方面，

²⁵¹ 由于缺乏微观数据，希腊、爱尔兰、克罗地亚、荷兰、北马其顿和奥地利未被纳入此次评估中。因此，无法计算欧盟平均值。有关CVTS5微观数据的更多信息，参见<https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/continuing-vocational-training-survey>。从微观数据中得出的所有结论由作者负责。

²⁵² 因此，没有提出向爱沙尼亚培训基金捐款的问题。关于培训补助金的问题，是CVTS5调查的一部分。

²⁵³ 另见Cedefop关于资助成人学习的数据库：<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db>（截至2021年9月9日），该数据库提供了截至2015年各个国家的财政支持计划，包括继续教育基金的信息。

需注意的是，向继续教育基金会费并不意味着缴费企业也从继续教育活动中获得收入。特别是在所有企业都必须会费的国家，缴费企业比例与受益于补助的企业比例之间差距很大。2015年，意大利的这一比例为92个百分点（PP），因为只有8%的企业获得了继续教育补助。在塞浦路斯（-78 PP）、匈牙利（-71 PP）、比利时（-63 PP）、法国（-60 PP）、西班牙（-37 PP）和丹麦（-10 PP），企业向继续教育基金支付的金额也大大超过了企业收到的补助。尽管如此，下述国家受益于收入的企业占比相当高，西班牙为63%，法国为40%，比利时为37%。在卢森堡、捷克共和国（各+8 PP）和芬兰（+7 PP），获得补助的企业比例高于支付会费的企业比例。在卢森堡，企业主要受益于国家补助，在捷克共和国受益于欧盟补助，在芬兰受益于税收减免。在包括德国在内的其他国家，缴费企业和接受补助企业的比例几乎相同，相差最多3个百分点。

正如引言中所提到的，由于各种原因，小型企业从财政资助中受益的概率往往低于大企业。CVTS5数据也证实了这一点。正如意大利和比利时的数字所表明的那样，在所有国家，各种补助都随着企业规模的增加而增加：6%的意大利企业和32%的比利时企业（10至49名员工）获得了财政补助，但23%（意大利）和53%（比利时）拥有50至249名员工的企业获得了财政补助。在大型企业中，48%（意大利）及70%（比利时）获得相应的收入。在较低水平上，这些差异也发生在德国。有收入的小型企业只占2%，而大型企业中约有十分之一获得了补助。另一方面，对继续教育基金会的会费通常与企业规模无关。²⁵⁴但是，在一些国家，缴费企业的比例随着企业规模的扩大而增加。

丹麦、芬兰、卢森堡、马耳他、挪威、匈牙利和英国的情况也是如此，这些国家的继续教育基金虽然有一定的分布，但仅限于某些行业或地区。然而，总体而言，特别是在实行现收现付制的国家，会费和收

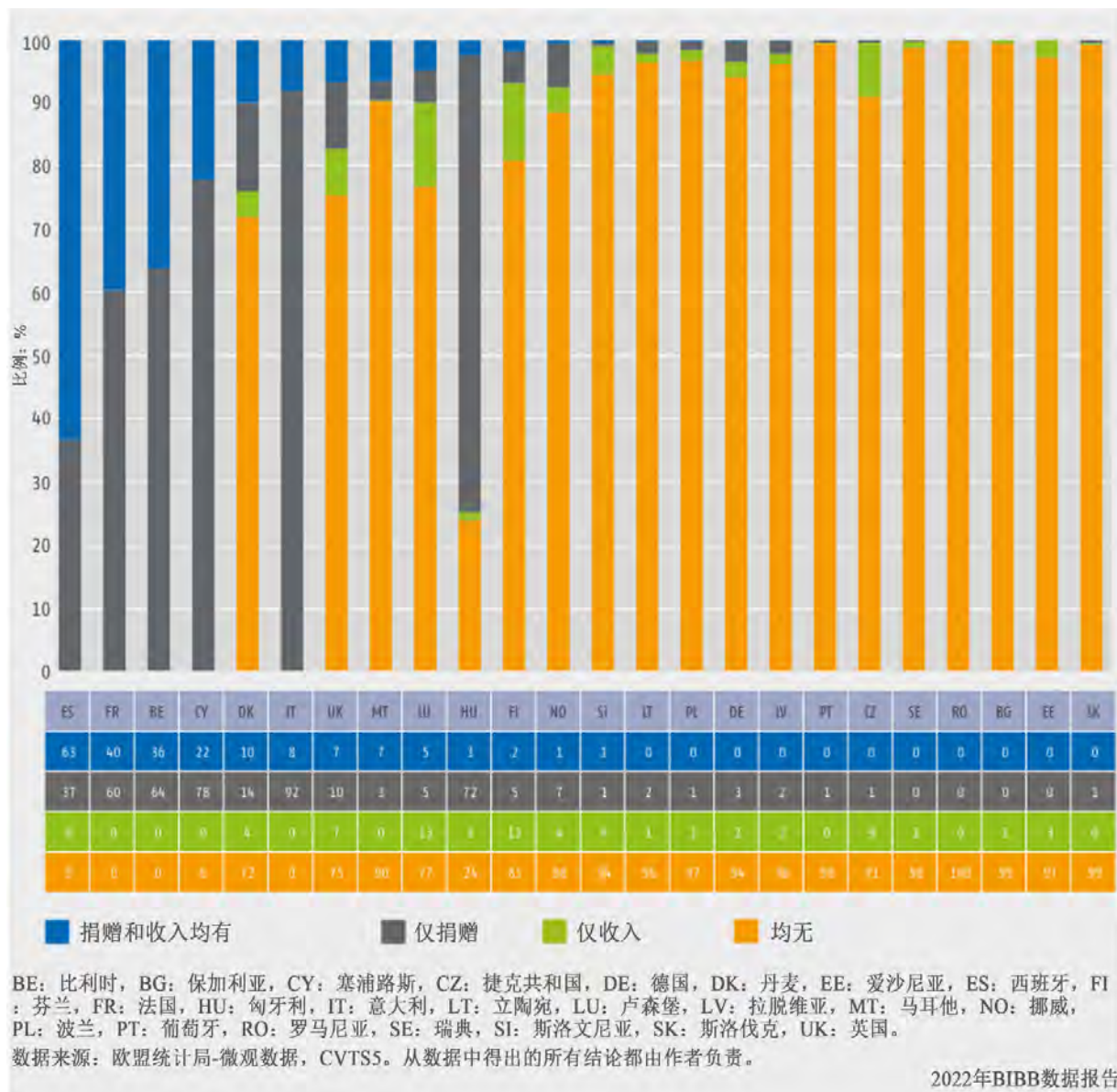
入之间的不平衡是显而易见的，特别是对小型企业而言。

按行业划分²⁵⁵，在大多数国家，向继续教育基金会费的企业比例和获得补助的企业比例分布相对均匀。丹麦和挪威的采矿/制造业/能源和水供应（NACE B-E），丹麦、卢森堡、匈牙利和英国的建筑业（NACE F）以及马耳他的信息和通信/金融和保险服务业（NACE J、K）的缴费企业比例高于平均水平。

²⁵⁴ 然而，如上所述，强制性缴款率可能存在差异。

²⁵⁵ 按五个经济部门分析（章节名称根据NACE修订版2，参见欧统局2008年）：采矿和采石/制造业/能源和水供应（NACE B-E）；建筑业（NACE F）；贸易/运输和仓储/酒店业（NACE G-I）；信息和通信/金融和保险服务（NACE J、K）；房地产和住房/专业、科学、技术和其他活动/艺术、娱乐和休闲（NACE L-N, R, S）。

图 B1.2.2-1: 2015 年向继续教育基金会费以及获得继续教育基金/其他来源补助收入的企业比例 (%)



这些差异与某些行业设有继续教育基金有关。例如,在丹麦,建筑业和制造业就设有继续教育基金。在补助方面,比利时、卢森堡、西班牙和塞浦路斯的采矿/制造业/能源和水供应企业比该国其他行业的企业受益更多。比利时、丹麦、西班牙和英国的建筑业企业、芬兰、卢森堡和马耳他的信息和通信/金融和保险服务企业以及法国的综合服务企业(NACE L-N、R、S)也是如此。在德国,缴纳分摊费用或会费的企业比例和有收入补助的企业比例均匀分配在各个行业。

论会费净额占劳动力成本比例的重要性

在CVTS5的框架内,还确定了向继续教育

基金的缴税或会费金额以及各种资助来源的收入。为了评估其对企业数量上的重要性,下文将把继续教育基金的会费净额,即会费和补助结余,与所有企业的劳动力总成本进行比较。²⁵⁶劳动力成本包括人事成本,即2015年企业工资薪金总额和社会福利支出。平均而言,法国和匈牙利的企业向继续教育基金的会费净额最高,分别占劳动力成本的0.8%(法国)和0.7%(匈牙利)。这里出现了上图描述的情况:在这两个国家,会费都是强制性的。因此,

²⁵⁶ 由于捷克共和国和联合王国与其他国家的可比性有限,因此未被列入这一变量。

所有企业²⁵⁷采用现收现付制缴款，而只有一部分企业从相应的继续教育基金或其他来源获得补助。比利时、意大利、西班牙和塞浦路斯的企业也是如此，其会费净额较低，西班牙和塞浦路斯均为0.3%，比利时和意大利为0.1%。丹麦（0.4%）和马耳他（0.1%）也是2015年应缴分摊费用和补助结余为正的国家之一。因此，平均而言，在这八个国家，企业除了自己的继续教育费用外，还必须承担额外的继续教育费用。卢森堡是唯一一个企业平均劳动力成本增长0.3%的国家。这证实了先前的情况，即在卢森堡，获得补助的企业比例大于缴款的企业比例。这证实了上图，根据该图，卢森堡接受补助的企业比例高于缴款企业比例。在所有其他国家，缴款和补助在劳动力成本中所占的比例是相互平衡的。²⁵⁸这背后有两种解释：在保加利亚、葡萄牙、罗马尼亚、瑞典和斯洛伐克等一些国家，企业没有或只向继续教育基金支付了很少一部分。同时，没有向企业支付继续教育活动的补助，或者只支付了很少的补助。在其他国家，例如，在德国、拉脱维亚、立陶宛或波兰，虽然既有缴费企业，也有受补助企业，但所有企业的缴款和补助平均下来是平衡的，与劳动力成本相比，不会给企业带来额外负担。但是，不应忽视的是，受益于补助的主要是大型企业，而中小型企业也缴纳了会费。

各种资助手段的重要性

从继续教育基金获得收入或从国家或其他来源（如基金会）获得补助的企业被问及资助手段的类型，见表B1.2.2-1。需要注意的是，拥有此类收入的企业比例差异很大。例如，罗马尼亚只有不到1%的企业，而在西班牙，这一比例为63%。尽管这些国家提供了几种类型的资助，但在2015年，大多数国家的一种资金来源的比例明显高于其他资金来源。在比利时、丹麦、法国、意大利、挪威、波兰和罗马尼亚，这些收入来自继续教育基金；在保加利亚、拉脱

维亚、立陶宛、马耳他、斯洛文尼亚和捷克共和国，这些收入来自欧盟补助；在芬兰、西班牙和匈牙利，这些资金来自税收措施；在卢森堡和塞浦路斯，这些资金来自政府补助；在瑞典，这些收入来自其他来源。在德国，47%的企业表示他们受益于国家或欧盟的补助²⁵⁹。在爱沙尼亚，获得税收减免或欧盟补助的企业比例几乎相等。在英国，来自继续教育基金、其他来源和政府补助的收入比例差异很小。

单独看一下个别资助手段，很明显，只为少数几个国家大量企业带来了收入的，但在另一些国家，这些手段根本没有发生或发挥的作用很小。除爱沙尼亚和立陶宛外，所有国家都有国家、地区或行业基金。然而，只有11个国家至少三分之一的有收入的企业收到了基金的返款；法国（98%）、丹麦（86%）和意大利（82%）的企业尤其多。在德国，这种情况发生在9%的企业。总体而言，如前所述，德国只有极少数行业设有继续教育基金（见BIBB数据报告2015，第B3.6章）。

²⁵⁷ 匈牙利的一些公司可以通过提供国家认证的在职培训来抵消强制性付款。

²⁵⁸ 欧盟统计局仅显示其数据库中中小数点后一位的数据，该数据库用于此变量，因此在某个方向上仍有少量余额。

²⁵⁹ 然而，这里的不确定性是可以预期的，因为企业可能很难决定谁是某些融资者。例如，德国的调查问卷明确将Bildungsscheck NRW列为国家补贴，尽管它也是由欧洲社会基金共同资助的。

表 B1.2.2-1: 2015 年从相关资助手段获得收入/补助的企业比例 (%)

国家 ¹	从基金获得收入/ 其他来源获得补 助的企业（占所 有企业的比例 （%））	从相关资助手段获得收入/补助的企业（占从基金获得收入或获得其他补助的企业比例 （%））				
		税收鼓励/税收减 免	从继续教育基金获 得的收入	从欧盟获得的补 助（例如欧洲社 会基金）	政府补助	其他来源的收入 （例如来自私人 基金会、企业因 使用自己的培训 中心和外部组织 和个人提供的培 训课程而收到的 付款）
BE	37	4	69	2	37	8
BG	1	0	7	93	5	0
CY	22	7	3	6	93	2
CZ	9	4	2	84	15	7
DE	3	*	9	47	47	1
DK	14	3	86	2	17	18
EE	3	35	*	34	22	18
ES	63	100	2	1	2	1
FI	14	76	11	5	8	15
FR	40	1	98	2	4	3
HU	4	44	25	30	11	2
IT	8	*	82	7	2	15
LT	2	4	*	75	20	9
LU	18	8	19	1	86	2
LV	2	0	15	85	2	12
MT	7	12	33	73	9	4
NO	5	20	57	3	38	12
PL	2	0	68	34	4	12
RO	0	19	40	11	17	21
SE	1	0	34	20	12	45
SI	5	17	38	63	21	9
UK	14	12	38	13	40	44

¹由于案例数较少 (<20)，未考虑PT和SK的数据。

*由于该国不存在此措施，未予查询。

BE: 比利时, BG: 保加利亚, CY: 塞浦路斯, CZ: 捷克共和国, DE: 德国, DK: 丹麦, EE: 爱沙尼亚, ES: 西班牙, FI: 芬兰, FR: 法国, HU: 匈牙利, IT: 意大利, LT: 立陶宛, LU: 卢森堡, LV: 拉脱维亚, MT: 马耳他, NO: 挪威, PL: 波兰, PT: 葡萄牙, RO: 罗马尼亚, SE: 瑞典, SI: 斯洛文尼亚, SK: 斯洛伐克, UK: 英国

数据来源: 欧盟统计局-微观数据, CVTS5。从数据中得出的所有结论都是作者的责任。

2022年BIBB数据报告

在九个国家，超过三分之一的企业受益于欧盟的补助。然而，在保加利亚、爱沙尼亚、德国、拉脱维亚、立陶宛、马耳他、波兰、斯洛文尼亚和捷克共和国，这些国家获得收入的企业不到所有企业的10%。2%（意大利、拉脱维亚和西班牙）和93%（塞浦路斯）有收入的企业获得了政府补助。在比利时，37%的企业能够从各种手段中获得收入，37%的企业是国家补助的

受益者。在德国，这一比例略高，为47%，而获得收入的企业比例要低得多。税收补偿²⁶⁰在西班牙和芬兰尤为重要，其他来源的收入在瑞典和英国更为重要。

总体而言，可以看出，在大多数国家，只有一小部分企业从各种企业继续教育资助措施中受益。

²⁶⁰ 德国不存在税收优惠，可以运营费用形式扣除培训费用，但不属于税收激励。

当所有企业都包括在内时，将会变得更加清晰，包括那些没有收入的企业。覆盖范围最广的仍然是继续教育基金。例如，在意大利，7%的企业获得了补偿，在丹麦为12%，在比利时为22%，在法国为39%。英国6%的企业获得了政府补助。比利时为12%，卢森堡为16%，塞浦路斯为21%。63%的西班牙企业和11%的芬兰企业能够通过减税抵消至少部分继续职业继续教育支出。捷克共和国7%的企业得到了欧盟补助的支持，其他来源的收入支持了英国6%的企业。在所有其他国家，不同资助手段占比不超过5%。这表明这些财政措施的总体影响相当小。然而，这些手段可能对个别企业很重要，可以促进一个国家或有特殊需要的行业和企业类型的企业继续教育。

结论与展望

本文利用CVTS5数据，对2015年企业继续教育财政支持方案进行了国别比较研究。除了主要目的是解决企业对员工技能投资不足的政府方案外，还确认了其他来源的收入和继续教育基金。这些手段的重要性和执行情况因国家而异，在某些情况下在同一国家内部也有很大差异，例如按行业和企业规模划分。在比利时、法国或意大利等一些国家，法律要求所有企业向继续教育基金或现收现付制付款。但是，在其他国家，没有现收现付制，或者仅限于个别行业或地区。在德国，继续教育基金没有发挥主要作用。只有4%的企业缴纳了相应的会费。CVTS5数据还显示，并非所有缴费企业都能平等地从补助中受益。特别是在强制缴费的国家，缴费企业和接受补助企业之间的差异很大。除了来自继续教育基金的收入外，CVTS5还记录了政府和欧盟补助、税收鼓励和来自基金会等其他来源的收入。在大多数国家，其中一种资助手段占主导地位，而在德国，国家和欧盟补助各占47%。

总体而言，2015年，在大多数国家，只有一小部分企业受益于企业继续教育资助措施。覆盖范围最广的仍然是继续教育基金。还清楚地表明，与大型企业相比，小型企业获得财政资助的机会较少。这种不平等的分配与各种资助措施的一个重要目标背

道而驰，即确保所有员工获得尽可能平等的企业继续教育机会。为此，建立一个关于现有融资报价的咨询或信息系统是有用的，同时为申请提供帮助（见Brunello/Wruuck 2020，第27页）。²⁶¹各种资助方案的其他弱点包括：例如，附带效应或高昂的管理成本。为了提高措施的效益和有效性，建议开展监测和/或评估过程。这种评估在欧洲仍然比较少见，只在芬兰等少数国家进行过。这使得很难进行有充分根据的成本效益分析，以确定资助方案的效益是否足以证明其成本是合理的（见Brunello/Wruuck 2020，第30页）。

（Gudrun Schönfeld, Marion Thiele）

B 1.2.3 BIBB资格认证小组关于企业内部继续教育的结果

BIBB资格认证小组关于资格和能力发展的数据用于分析企业员工的进修和继续教育。其中一个重要方面是晋升性进修，这是满足技能和人员需求的关键企业战略。

BIBB资格认证小组在《2019年BIBB数据报告》第B1.2.3章中公布了2018年调查浪潮的结果。在《2021年BIBB数据报告》第C3.6章中，根据2019年调查浪潮的数据，研究了企业在数字化背景下促进晋升性进修的情况。计划在《2023年BIBB数据报告》中使用BIBB资格认证小组的数据进行进一步分析。

（Sabine Mohr）

²⁶¹ 例如，德国CVTS5补充调查就清楚地表明了这一点。尤其是小型企业对政府提供的继续教育支持知之甚少。当被问及具体的支持需求时，相当一部分公司表示希望获得建议和信息（参见Schönfeld/Schürger 2020，第48-51页）。

B 2 继续教育提供方

B 2.1 继续教育提供商：2021年wbmonitor调查结果

在疫情导致框架条件发生变化的背景下，wbmonitor调查2021 **E**的主题“新冠疫情时期的数字继续教育”侧重于以数字形式提供继续教育以及继续教育提供商面临的相关挑战（见B2.1.2章）。与往年一样，还收集了继续教育行业的经济气候和提供商的基本结构数据作为标准（见B2.1.1章）。以下结果基于1689所机构的加权和推断数据。

E

wbmonitor调查

wbmonitor是BIBB和德国成人教育研究所-莱布尼兹终身学习中心（DIE）的合作项目。每年，wbmonitor都会邀请所有知名的职业类和/或普通继续教育提供商在线回答有关不断变化的主题、经济气候、服务和结构的问卷。2021年，共有16,766家受邀提供商在6月底至8月初期间参加了调查。关详细信息和定义，请参阅www.wbmonitor.de。

B 2.1.1 wbmonitor重点关注的经济环境和提供方结构

到2021年上半年末，继续教育行业的经济形势比一年前受到新冠疫情的第一次严重影响时更加积极：2021年所有提供商的wbmonitor气候值**E**再次略为正值4，为+15，比2020年（-13）的水平高出28点，见图B2.1.1-1。然而，尽管经济形势有所好转，但与疫情前几年相比，经济形势仍然明显恶化。2019年，所有提供商的气候值仍为+44。对形势和预期的不同看法表明，2021年夏季的经济形势受到对一年内形势的积极展望（预期+25）的影响，而当时的经济形势非常平稳，为+6。然而，就预期而言，必须考虑到，在调查时无法预见德尔塔和奥密克戎变异株的感染浪潮，而且，在过

去几个月中，疫苗的供应情况似乎也使我们能够及时摆脱这次疫情。而且，与疫情开始时相比，提供商现在显然能够更好地适应不断变化的框架条件（见第B2.1.2章）。

E

wbmonitor气候值

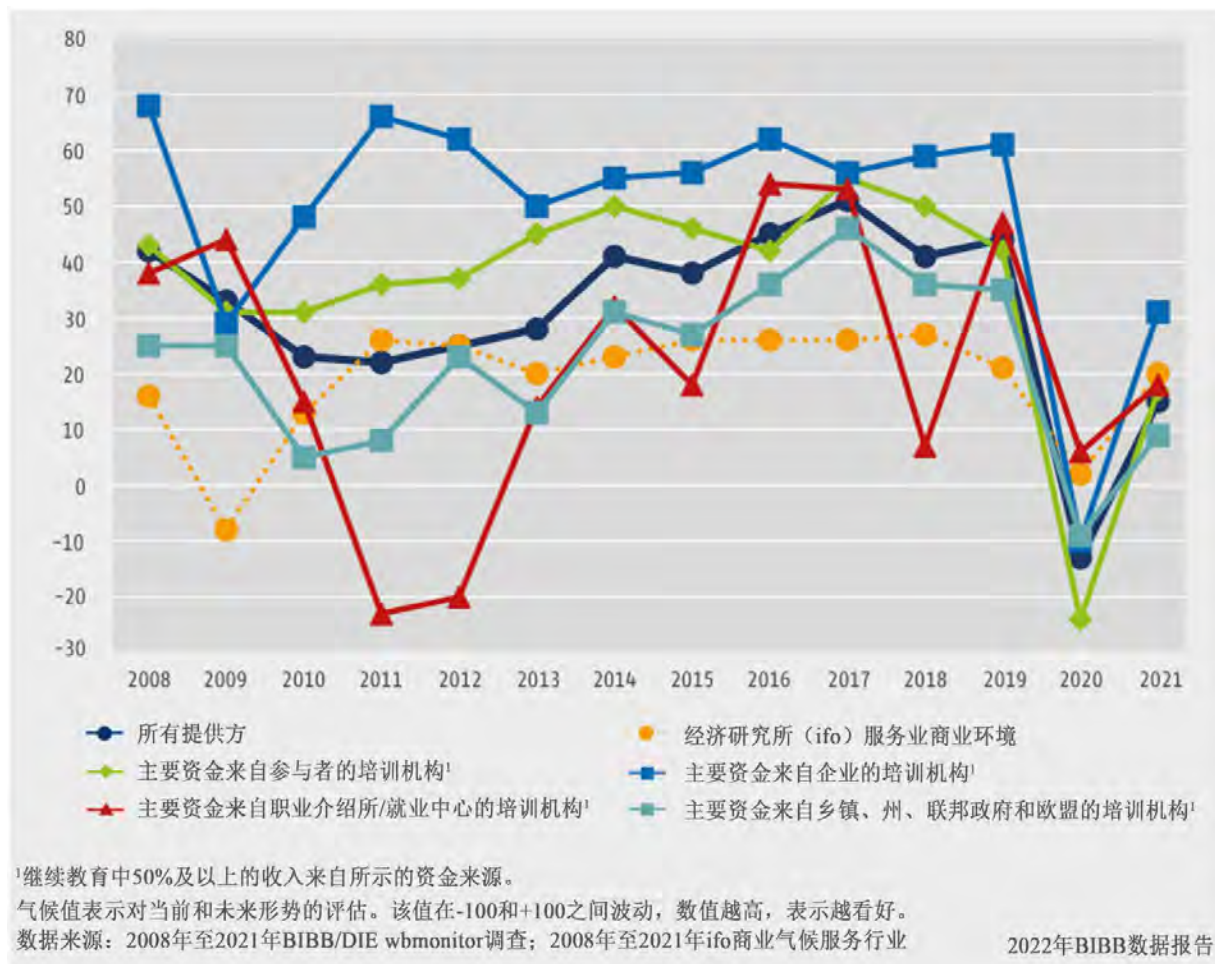
wbmonitor气候值反映了继续教育提供商对经济形势的评估。它是根据对当前经济形势的正面和负面判断之间的差异以及对一年的预期的几何平均值计算出来的。提供商信息根据上一年的讲师小时数进行加权。值介于-100和+100之间。wbmonitor气候值是对ifo商业气候的概念调整。

与整个服务行业的Ifo商业气候的比较表明，继续教育行业是受疫情经济后果影响相对较大的领域。在疫情前（自2013年以来），继续教育提供商的气候值一直高于整体服务提供商的气候值，后者在2020年首次出现了更高的值。尽管对2021年经济气候的评估趋同（差异：5分），但所有服务提供商的经济形势（ifo商业气候值+20；见ifo Institut für Wirtschaftsforschung 2021）在2021年7月仍然表现优于继续教育。

根据提供商的不同主要资金来源，同比，所有细分领域都显示出积极趋势。²⁶²

²⁶² 继续教育收入的50%或以上来自其中一个被调查来源

图 B2.1.1-1: 2008 年至 2021 年 wbmonitor 气候值的演变



B2

但是，在调查时所达到的经济气候水平和改善程度方面存在一些差异。特别是在主要由私人资助的继续教育提供方领域，即主要由企业客户收入或参与者或自费者收入供资的提供方，经济形势较上年明显好转。从2020年到2021年，这两个细分领域的气候值各增加了41个点。另一方面，主要为职业介绍所和就业中心工作的提供方增加了12个点，而主要由地方当局（地方当局、州、联邦）或欧盟资助的机构增加了18个点，呈现的积极趋势较为低迷。

主要为企业工作的提供方具有最高的气候值（+31），根据融资领域而有所不同。这一群体几乎有一半是私营法律形式的商业提供方。与上一年相比，经济形势的明显好转可能表明企业对继续教育的投入有所增加。²⁶³在危机开始时，这一数字大幅下

降。²⁶⁴因此，当时从事这一行业的提供方的经济形势也很糟糕（气候价值2020：-10）。但是，必须考虑到，2021年的积极经济形势受到+49的高预期值的强烈影响，而形势值（+15）处于明显较低的积极水平。

在收入主要来自参与者或自费者主的提供方中，经济形势有所好转。虽然2020年的气候值仍然为负值-24，——同时也是wbmonitor中区分的融资细分领域中最低的——但2021年的形势是积极的，为+17（同比）。在对当前形势和对未来十二个月的预期来看，很明显，相当积极的形势

等）：17%；私人非营利：13%；教会、政党、工会、基金会、协会或社会机构：13%；企业培训机构：8%；职业学校：3%；（专科）院校、学院：1%；其他（国家级）：1%；VHS：0%。

²⁶⁴ 2020年上半年，德国积极开展继续培训的企业比例为34%，明显低于疫情前的水平，其中一半以上的企业为其员工提供继续教育（参见Jost/Leber 2021；参见B1.2.1章）。

²⁶³ 私营商业：44%；商业相关（商会、行会、职业协会

显然主要是由于希望参与的人数再次增加（预期值+36）。相比之下，目前的情况被认为是最小负值（-1）。在这一群体中，以营利或非营利为导向且与经济机构（商会、行会、行业协会等）合作的私营提供商，占机构的一半以上。²⁶⁵

就主要由职业介绍所或就业中心的资金资助的提供商²⁶⁶而言，与2020年相比，经济形势略有改善，增长了12个点，达到+18。但是，与其他融资手段不同的是，这里所代表的主要私营提供商，在去年已经显示出略微积极的气候值（+6）。气候值的增加显然反映了与2020年相比，在2021年调查前夕，《社会法典》（SGB）II和III法律领域的劳动力市场政策工具的资助措施/案例数量明显增加。在2020年调查的前几个月，参加职业继续教育促进措施（FbW）和参加激活和职业融合措施（MzAubE）的人数都明显低于2021年（见联邦就业局2021d）。随着形势值从前一年的-9增加到目前的+7，2020年显现的微小的乐观形势（预期值2020：+22）似乎已经实现。2021年夏季，该群体的机构预计其经济形势继续向好（预期值：+30）。

主要从地方当局（地方当局、州、联邦）或欧盟获得收入或补助的继续教育机构的气候值比上一年提高了18个点。但是，2021年仅略为呈正值，为+9，因此与所示细分领域相比达到了最低值。这里需要考虑的是，在这个异质的提供商群体²⁶⁷中，有一些类型的机构具有截然不同的经济形势。虽然这在成人教育中心（VHS）中是

负面的，但职业学校和（技术）大学或学院描绘了一幅积极的景象（见下一段）。就该细分领域整体提供商而言，对2021年夏季未来12个月持乐观态度（预期值：+10）。

根据继续教育提供商的不同类型，只有VHS对其经济状况进行了负面评估（气候值-23）。与上一年相比，其气候值相对略有改善了13点（2020年气候值：-36；见BIBB数据报告2021，第B2.1.1章）。VHS经济状况持续不佳的主要原因可能是由于疫情导致活动数量减少而导致的收入持续损失，特别是由于禁止面对面课程的封控阶段（见下文关于结构信息的一节；见BIBB数据报告2021，第B2.1.2章；见Christ等人，2021）。他们预计到2022年年中才会复苏（预期值-13）。教会、政党、工会、基金会、联合会或协会赞助的联合提供商对这种情况的评估也低于平均水平，尽管略有积极。目前的气候值为+13，与上一年相比，其形势明显改善（气候值2020：-21）。与VHS不同的是，他们对未来的展望也持积极态度（+23）。

针对职业学校和学术继续教育提供商（技术大学/大学、学院）的经济状况的评估仍然是积极的，这些评估是为了计算气候值而汇总的。+36的气候值表明，尽管外部条件发生了变化，但经济和预算稳定性通常是由国家设立的机构维持的。

²⁶⁵ 商业相关（商会、行会、职业协会等）：20%；私营商业：20%；私人非营利：17%；教会、政党、工会、基金会、协会或社会机构：15%；VHS：14%；（专科）院校、学院：10%；职业学校：2%；企业培训机构：2%；其他（国家级）：1%

²⁶⁶ 私营商业：36%；私人非营利：35%；企业培训机构：10%；教会、政党、工会、基金会、协会或社会机构：9%；商业相关（商会、行会、职业协会等）：6%；职业学校：3%；VHS：2%；其他（国家级）：1%；（专科）院校、学院：0%

²⁶⁷ VHS：32%；教会、政党、工会、基金会、协会或社会机构：22%；职业学校：17%；私人非营利：13%；私营商业：7%；其他（国家级）：3%；（专科）院校、学院：2%；商业相关（商会、行会、职业协会等）：2%；企业培训机构：1%

表 B2.1.1-1: 2021 年继续教育机构的环境值、经济状况和对选定子群体的预期

		环境值	情况	期待	提供方的数量 (情况)
		根据情况和预期的平均数	平衡 ¹ 正/负	平衡 ¹ 更好/更差	基于提供方的推断
所有提供方		15	6	25	1,138
参与者的收入/赠款	没有收入	32	22	42	194
	1%至25%	14	10	19	458
	26%到49%	-3	-14	8	144
	50%及以上	17	-1	36	305
来自企业的收入/赠款	没有收入	6	1	11	473
	1%至25%	14	2	26	298
	26%到49%	25	17	34	79
	50%及以上	31	15	49	251
就业机构/职业中心的收入/赠款	没有收入	11	4	19	702
	1%至25%	19	4	36	234
	26%到49%	13	18	9	42
	50%及以上	18	7	30	123
来自市政当局、联邦州、联邦政府、欧盟的收入/赠款	没有收入	25	12	38	467
	1%至25%	21	3	40	218
	26%到49%	-12	-18	-6	117
	50%及以上	9	7	10	299
设施类型	私人-商业	35	20	50	263
	私营-非营利	21	9	33	190
	企业内的教育机构	44	41	47	38
	商业相关 (商会、公会、专业协会等)。	22	12	33	119
	成人教育中心	-23	-32	-13	178
	职业学校、(技术)学院、学院	36	44	28	105
	教会、政党、工会、基金会、协会、社团的机构	13	3	23	227
继续教育活动的主要方向	职业	31	22	40	538
	一般	-9	-22	5	264
	职业和一般	4	-2	11	194
	继续教育是次要任务	28	24	31	140
地点	西德州	13	3	23	942
	东德州含柏林	24	17	30	196
用于比较	ifo 服务行业	20	23	17	

¹结余为正负比值之差，理论范围为-100至+100。资料来源：BIBB/ DIE wbmonitor 调查2021；基于 n=1,138有效信息计算得出的估计值；ifo商业气候服务 (7月月度值)

2022年BIBB数据报告

此外，这一群体中的一些提供商可能已经减轻了继续教育领域的经济损失，因为他

们在疫情开始时将其服务的很大一部分转换为线上形式，并且受活动取消的影响相对较小（见 Christ 等人，2021）。企业培训机构的气候值甚至更高，为+44，这表明各种类型的提供商的经济形势最好。与2020年相比，它们大幅上升了42个点。但是，这里的经济形势可能部分受到企业整体的影响，而不仅仅是继续教育领域的情况。以商业为导向的私营提供商的气候值也明显高于平均水平（+35）。他们将经济气候提高了42个百分点，这表明以市场为导向的提供商对新情况的反应灵活（见 Christ/Martin/Koscheck 2021）。私营非营利机构（+21）和商会、行会或行业协会的经济教育中心（+22）的气候值仅略高于所有提供商的平均水平。与上一年相比，他们的经济形势也有所改善，尽管比私营-商业类平缓一些。²⁶⁸

来自wbmonitor 2021调查的结构信息

继续教育的特点是机构种类繁多。2021年，最大的继续教育机构群体（41%）仍然是私营提供商，其中23%是商业（即营利性），18%是非营利性。大约五分之一（19%）是由教会、政党、工会、基金会、联合会或协会赞助的基于价值和利益的机构。略多于十分之一的设施（13%）是VHS。十分之一（10%）是与经济有关的机构，即商会、行会、行业协会等，或其教育中心。职业学校或参与进修的技术学校所占比例较小（7%），学术继续教育的提供商，即大学、应用技术大学或科学院的继续教育中心（4%），以及企业内部培训机构（4%）和其他国营机构（2%）。

继续教育提供商的融资是多种多样的，目的是通过私人投资（例如企业或参与者本身）和公共资金提供不同的服务。因此，提供商往往有不同的融资策略，其特点是不同收入来源的组合。总体而言，2020年²⁶⁹，提供商约有一半的继续教育收入来自私人投资家：29%来自参与者或自费者，

23%的收入来自企业的资格活动。平均大约四分之一（26%）的收入来自地方当局（地方当局、州、联邦）或欧盟的公共资金。此外，根据SGB III/II，各职业介绍所/就业中心在促进劳动力市场的框架内支付的BA资金；在提供商的总体平均水平中，其比例占继续教育领域收入或补助金的14%。另一方面，非公共机构的收入（4%）和其他收入（4%）在整个提供商范围内发挥了次要作用。这里给出的总体平均值主要是一个指标，表明各个投资家对整个继续教育行业的重要性。然而，这掩盖了个别提供商类型的融资结构之间的明显差异（见BIBB数据报告2021，第B2.1.1章；Christ等人2021）。

继续教育提供商在其提供的职业或普通继续教育的重点以及实现的继续教育的数量方面各不相同。2021年，几乎所有提供商（92%²⁷⁰）都提供了职业继续教育，见图B2.1.1-2。三分之一（34%）完全集中提供这一服务；除了职业继续教育外，还有更多（58%）提供普通继续教育或成人教育（包括政治和文化继续教育）。相比之下，只有不到十分之一（8%）的提供商专门从事一般继续教育。

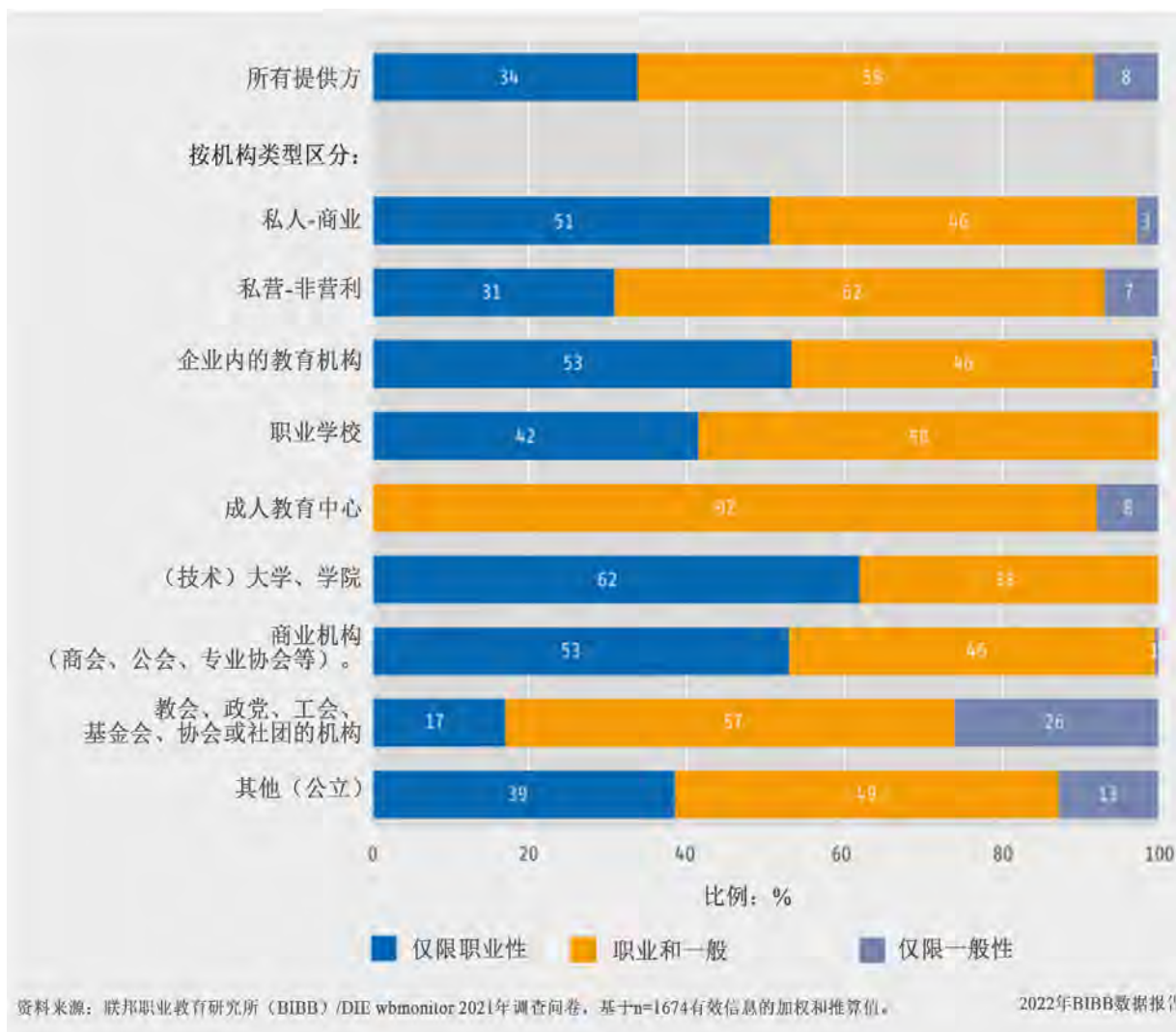
根据机构类型的不同，绝大多数各类提供商（也）活跃在职业继续教育领域。

²⁶⁸ 2020年气候值（参见BIBB数据报告2021，第B2.1.1章）：私营商业：-7；私人非营利：-12；商业相关（商会、行会、职业协会等）：-3

²⁶⁹ 在wbmonitor中，资金特征查询的参考期包括调查前的日历年。

²⁷⁰ 合计了“仅限专业”和“专业和一般”两个类别的占比。

图 B2.1.1-2: 2021 年继续教育提供方服务概况中的职业和普通继续教育, 按提供方类型区分 (%)



B2

只有教会、政党、工会、联合会或协会赞助的联合机构低于总体平均水平 (92%), 但其中近四分之三 (74%) (也) 在计划中提供与职业有关的服务²⁷¹, 其他机构由国家赞助 (87%)。对于其他类型的提供方, 相应的值在92% (VHS) 到100% (职业学校和学术机构) 不等。提供职业和一般继续教育的VHS比例极高 (92%), 这与这类提供方提供的广泛服务相对应 (见 Reichart/Christ/Denzl 2021, 第94页及以下各页)。

继续教育提供方服务范围的指标是举办的继续教育活动的数量、教学时数²⁷²和参加

人数。这些服务值最初是针对2020年²⁷³提出的。在新冠疫情对提供继续教育产生深远影响的背景下 (见Christ等人, 2021), 还考虑了与2019年相比产生的额外变化, 这是基于参与2020年调查的机构的部分样本。

2020年, 在继续教育领域记录了提供方的中位数 (即50%的提供方低于以下值, 50%的提供方高于以下值) 50次活动, 1730个教学时数和500名参与者, 见表B2.1.1-2²⁷⁴。

²⁷¹ 这可能首先是由于该组提供者的异质性, 因为这里也有家庭教育以及政治和文化继续教育机构。

²⁷² 这里指的是讲师 (受雇/公务员讲师; 荣誉员工; 志愿者) 在活动中的工作时间, 不包括前期准备和后期跟进

的时间。

²⁷³ 在wbmonitor中, 关于已实施继续教育课程的总查询范围是指上一年同期。

²⁷⁴ 某些机构的较大容量会导致平均数值不准确, 因此报告了与这些异常值相比更稳健的中位数 (表B2.1.1-2也补充了第一和第三四分位数的数值)。中位数将样本分为两个大小相同的组, 中位数和四分位数相加将样本分成大小相等的四组。这些值分别表示两组之间的极限值。

但是，所有提供商的总值有时会掩盖不同类型的提供商之间的巨大差异。职业学校的活动（5）和参与者（100）的中位数最低。相比之下，其教学时数中位数为2,800，远高于所有提供商（1,730）。因此，职业学校或其技术学校的特点是平均活动持续时间最长（每次活动714个教学时数），²⁷⁵其中他们的主要继续教育是以晋升性进修的形式提供的，以获得国家法律规定的进修资格证书（见B4.3章）。

就服务数量而言，私营提供商（私营商业和私营非营利）是规模较小的提供商。这两种类型在所有三个类别中的中位数都低于平均水平，私营非营利组织的中位数高于商业提供商。²⁷⁶在（技术）大学和学院，以中位数衡量，举办的活动数量（23）低于平均水平以及达到参加人数（250）。²⁷⁷

到目前为止，中位数最高的是VHS，其中一半在2020年举办了至少500场活动，至少有4,704人参加。VHS在所有提供商类型中教学时数也最高（中位数：10,130），但与其他类型相比，平均活动时间较短（每次活动23小时）。在商业环境中的机构、商会、行会和行业协会的经济相关机构以及联合机构（由教会、政党、工会、基金会、联合会或协会赞助）中，继续教育数量的中位数也高于平均水平，尽管明显低于VHS。就举办的活动和参加人数而言，上述三种类型的提供商的中位数水平相对相似：相应机构的一半举办了至少120（企

业），80（经济）以及72个（联合）活动，参加人数的中位数为1,172（企业）、1,200（经济）以及800（联合）。相比之下，这些类型的提供商之间在教学时数的中位数方面存在显著差异。针对经济类，50%的机构提供了5450多个学时；因此，其价值是继续教育提供商总数（1,730）的两倍多。这表明，他们提供的继续教育课程往往更长，最长达两年的高等职业教育期末考试预备课程（例如硕士课程）。相比之下，联合机构教学时数的中位数（1,100）低于平均水平，表明活动持续时间较短。

所呈现的结果揭示了提供商类型之间供给量的根本差异。未考虑新冠疫情期间不断变化的框架条件对2020年报告的数量值所起的作用。解决这个问题的方法是基于对2019年和2020年提供商的继续教育量的比较，这些提供商也参与了上一年的wbmonitor调查（即2020年）。²⁷⁸

因此，中位数下半部分和上半部分分别表示提供者实施继续教育的最大程度和最小程度。因此，第一个四分位数表示排名最低的25%提供者进行继续教育的最大程度，而第三个四分位数表示排名最高的25%提供者的最小程度。为了提高数据的可比性，这里采用了企业概念，而不是wbmonitor的运营机构概念（参见Koscheck 2010，第15页），该概念仅考虑唯一提供者和中央机构对整个机构的反馈数据。然而，不包括分公司、子公司或分支机构的数据，因为它们只回复来自当地地点的信息。

²⁷⁵ 商业相关（商会、行会、职业协会等）：181；私人非营利：162；企业培训机构：131；私营商业：96；教会、政党、工会、基金会、协会或社会机构：60；VHS：23；所有提供者：138（基础：提供两个变量有效信息的提供者）

²⁷⁶ 活动：25（私营商业）或35（私人非营利）；讲师学时：600（私营商业）或1,400（私人非营利）；参与者：200（私营商业）或350（私人非营利）

²⁷⁷ 由于有效值样本量较低（ $n < 30$ ），尚未公布（专业）院校和学院的教师学时的中位数和四分位数。

²⁷⁸ wbmonitor数据的纵向波动较大。由于对参与两次调查的提供者进行了限制，因此在分析中没有考虑或控制潜在的选择过程，这可能会影响结果。因此，请注意，此处介绍的2019年至2020年服务量的变化应根据该子样本谨慎解释，并且仅可视作为提供者供应情况实际变化的迹象。

表 B2.1.1-2: 按提供商类型区分的 2020 年已完成继续教育的数量 (基于: 2020 年已完成继续教育的提供商)

	活动				教学时数				参与者			
	第一个四分位数 (25%)	中位数 (50%)	第三个四分位数 (75%)	有效信息 (n)	第一个四分位数 (25%)	中位数 (50%)	第三个四分位数 (75%)	有效信息 (n)	第一个四分位数 (25%)	中位数 (50%)	第三个四分位数 (75%)	有效信息 (n)
所有提供方	11	50	250	1,025	500	1,730	8,058	873	120	500	2,626	1,060
按机构类型区分:												
私人-商业	10	25	60	249	180	600	1,500	219	70	200	500	255
私营-非营利	10	35	92	146	500	1,400	3,570	121	100	350	1,044	148
企业内的教育机构	10	120	250	42	700	2,000	5,317	33	200	1,172	2,500	44
职业学校	3	5	9	71	900	2,800	6,840	66	40	100	193	85
成人教育中心	276	500	770	184	3,600	10,130	18,119	168	2,700	4,704	7,700	186
(技术) 大学、学院	8	23	60	35	*	*	*	*	110	250	1,000	38
商业相关 (商会、公会、专业协会等)。	24	80	290	88	800	5,450	20,000	75	230	1,200	3,000	90
教会、政党、工会、基金会、协会或社团的机构	18	72	180	189	350	1,100	5,000	152	200	800	2,626	193
其他 (公立)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

*由于有效信息数量较少 (n<30), 因此未显示值。

资料来源: BIBB/DIE wbmonitor 调查2021, 基于n=1,025 (活动)、n=873 (教学时数) 和n=1,060 (参与者) 的有效数据的加权和推断值

2022年BIBB数据报告

结果表明, 在疫情的第一年, 许多提供商只能在有限的范围内提供继续教育服务。因此, 对于子样本中的所有提供商, 活动的中位数降低了25%, 见表B2.1.1-3。教学时数减少了31%, 参与者减少了32%。

继续教育量的中位数下降幅度最大的是VHS (活动-33%; 教学时数-38%; 参与者-43%)。²⁷⁹除此之外, 这明显反映了在2020年春季第一次全联邦封控期间, VHS

须特别频繁地取消活动 (见Christ等人, 2021)。即使在2020年下半年, 他们也可能只能实现其计划活动的一部分。鉴于疫情情况, 他们不得不减少课程计划。对于联合提供商, 例如教会或工会机构, 就其教学时数和参与者人数 (中位数而言) 的下降幅度也高于平均水平 (活动-25%; 教学时数-38%; 参与者-39%)。

相比之下, 职业学校和 (技术) 大学的继续教育领域受到的负面影响要小得多。²⁸⁰

²⁷⁹ VHS的统计数据几乎是对德国VHS的全面调查, 也对此得出了类似结果: 与2019年相比, 2020年报告年度完成的课程总数下降了31% (教师学时: -40%; 入学数: -41%) (参见Echarti等人, 2022a)。

²⁸⁰ 由于样本数量少, 职业学校和专业) 院校和学院的数据被合并计算。

表 B2.1.1-3: 与 2019 年相比, 2020 年继续教育量的变化, 按提供商类型区分 (变化率 (%)); 基于: 参与 2020 年和 2021 年调查的提供商

	活动				教学时数				参与者			
	第一个四分位数 (25%)	中位数 (50%)	第三个四分位数 (75%)	有效信息 (n)	第一个四分位数 (25%)	中位数 (50%)	第三个四分位数 (75%)	有效信息 (n)	第一个四分位数 (25%)	中位数 (50%)	第三个四分位数 (75%)	有效信息 (n)
所有提供方	-50%	-25%	5%	599	-56%	-31%	0%	480	-54%	-32%	0%	622
按机构类型区分:												
私人-商业	-56%	-24%	19%	144	-66%	-31%	2%	118	-67%	-31%	0%	148
私营-非营利	-48%	-20%	25%	110	-53%	-10%	30%	85	-51%	-26%	3%	112
企业内的教育机构	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
成人教育中心	-46%	-33%	-19%	90	-55%	-38%	-30%	81	-53%	-43%	-32%	92
商业相关 (商会、公会、专业协会等)。	-38%	-25%	2%	63	-36%	-17%	17%	49	-45%	-24%	0%	65
教会、政党、工会、基金会、协会或社团的机构	-53%	-25%	0%	117	-60%	-38%	-8%	91	-57%	-39%	-9%	113
职业学校、(技术)学院、学院	-41%	-13%	16%	44	-47%	-21%	0%	34	-29%	-6%	11%	59
其他 (公立)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

*由于有效信息数量较少 (n<30), 因此未显示值。

资料来源: BIBB/DIE wbmonitor调查2020和2021, 基于n=599 (事件), n=480 (讲师小时数) 和n=622 (参与者) 有效信息的值

2022年BIBB数据报告

在这方面, 这些类型的提供商 (见上文) 相对较少的活动数量可能会发挥作用。首先, 通常这些国营机构不能轻易中断或取消时长较长的继续教育活动, 例如晋升性进修或非全日制研究生课程。另一方面, 与VHS相比, 从面对面形式转为线上形式的费用可以集中在可管理的活动组合上。这些类型的机构在疫情的早期阶段已经能够在很大程度上维持其继续教育活动 (见Christ等人 2021, 第17页及以下各页)。商业和非营利的私营提供商以及与经济类的提供商的活动数量也有所下降。然而, 在中位数中, 最后提到的两类提供商的课

时量下降幅度最小 (私营-非营利: -10%; 经济类: -17%)。

(Johannes Christ-德国成人教育研究所, Stefan Koscheck)

B 2.1.2 主题“新冠疫情时期的数字继续教育”

在新冠疫情期间开展继续教育活动的框架条件发生变化的背景下, 2021年

wbmonitor 专题焦点研究了截至2021年夏季调查期间疫情期间数字继续教育形式的使用和相关问题。尽管在这种情况下，继续教育被证明是数字化的推动（见 *ollob/Fleischli/Sgier 2021*；*Weiterbildung Hessen 2020*；*Wuppertaler Kreis 2020*），还必须考虑将继续教育活动转换为数字形式的限制。此外，**wbmonitor** 还调查了继续教育提供商在扩展其数字基础设施方面的投资以及他们如何支持教师进行虚拟继续教育的问题。



新冠疫情期间继续教育活动的法律框架

从2020年3月起，新冠疫情对德国继续教育活动的实施产生了重大影响。随着第一次封控的开始，联邦和各州政府为控制疫情而通过的指导方针（见联邦政府2020a）只允许以线上形式或其他不依赖面对面的形式进行继续教育活动，直到从2020年5月初开始暂时放宽措施。随后，继续教育领域受特定国家疫情条例的约束，这些条例根据当前感染情况不断调整。按理来说，在2020年5月至11月/12月期间，可以再次以面对面的形式举办继续教育活动。在第二次出现疫情浪潮的过程中，从2020年12月中旬开始，再次出现多次延长全联邦封控的时间（见联邦政府2020b，2021c，2021d，2021e，2021f，2021g），继续教育领域仍受特定国家疫情条例的约束。根据联邦关于限制接触的决定，各州政府宣布以面对面的形式举办的继续教育活动不可进行（例如，参见北莱茵-威斯特法伦州劳工、卫生和社会事务部2020）。因此，继续教育提供商必须在很大程度上转为线上形式，直到2021年3月在全联邦放开措施背景下放宽限制（见联邦政府2021f）。

为了对本次调查的结果进行分类，首先需要对疫情前的时间和疫情第一阶段进行简要回顾。在新冠疫情爆发前，面对面形式是主要的活动形式，数字媒体和形式的使

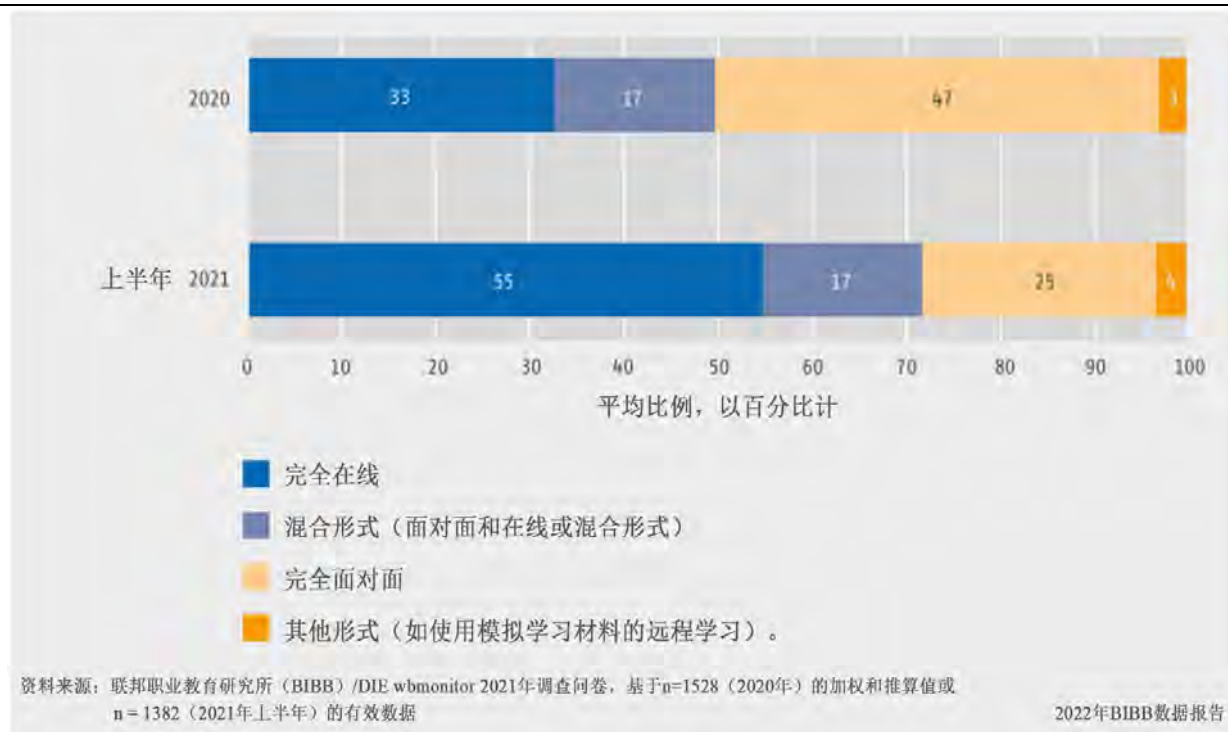
用通常仅限于支持面对面教学的形式（见 *BIBB数据报告2020*，第B2.1.2章）。在疫情前的2019年，只有五分之一的机构开设了纯线上课程；在混合学习模式中，即有针对性地结合面对面和线上教学，这种情况达到三分之一多一点（见同上）。在第一次全联邦封控期间（2020年3月中旬至5月中旬），由于禁止面对面课程，继续教育活动几乎完全在网上进行——然而，对于正在进行或计划进行的大部分活动，无法转为线上形式，因此不得不中断或全部取消（见 *BIBB数据报告2020*，第B2.1.2章；*Christ等人2021*）。在解除封控后，许多提供商在遵守防疫政策的情况下恢复了面对面形式，但线上形式仍然是一种重要的活动形式（见同上）。

2021年上半年继续教育业态

在2021年**wbmonitor**调查中，一方面考虑了与2020年全年相关的已实现的继续教育活动的各种形式，另一方面与2021年上半年（即直到调查开始）有关。2020年，所有提供商平均有三分之一（33%）的继续教育活动是以纯线上形式进行的，而到2021年上半年，这一比例超过一半，达到55%，[见图B2.1.2-1](#)。面对面和线上阶段的混合形式或面对面和线上同时参与的混合活动平均占两个时期举办的继续教育活动的17%。相比之下，2020年纯面对面活动的比例为47%，几乎是2021年上半年（25%）的两倍。

2021年上半年纯线上形式的较高比例应根据疫情期间继续教育活动的法律规定进行解释，不一定应解释为数字继续教育服务的扩大，即必须考虑禁止面对面继续教育的年度比例。因此，根据国家规定，除了3月中旬到大约5月中旬第一次全联邦封控外，整个2020年期间大部分时间进行都可进行面对面继续教育（不考虑当地例外情况）。相比之下，在2021年上半年，大约一半的调查期间受到限制的影响，面对面活动直到3月底开始开放后才能再次进行。

图B2.1.2-1：2020年和2021年上半年举办的继续教育活动形式（平均比例（%））；基于：在相应时期内完成继续教育的提供商



因此，2021年上半年完全采用线上形式的比例相对较高，可能与面对面活动的减少有关。在许多情况下，线上形式可能主要是在疫情爆发期间进行继续教育的一种替代方式。这一假设得到了以下方面的支持：在2020年第一次全联邦封控解除后，许多机构已经恢复了面对面形式（参见BIBB数据报告2021，第B2.1.2章），并得到了当前调查中提供商的高度认可（79%）²⁸¹，即在法律允许或可行的情况下尽快以面对面的形式举办继续教育活动。

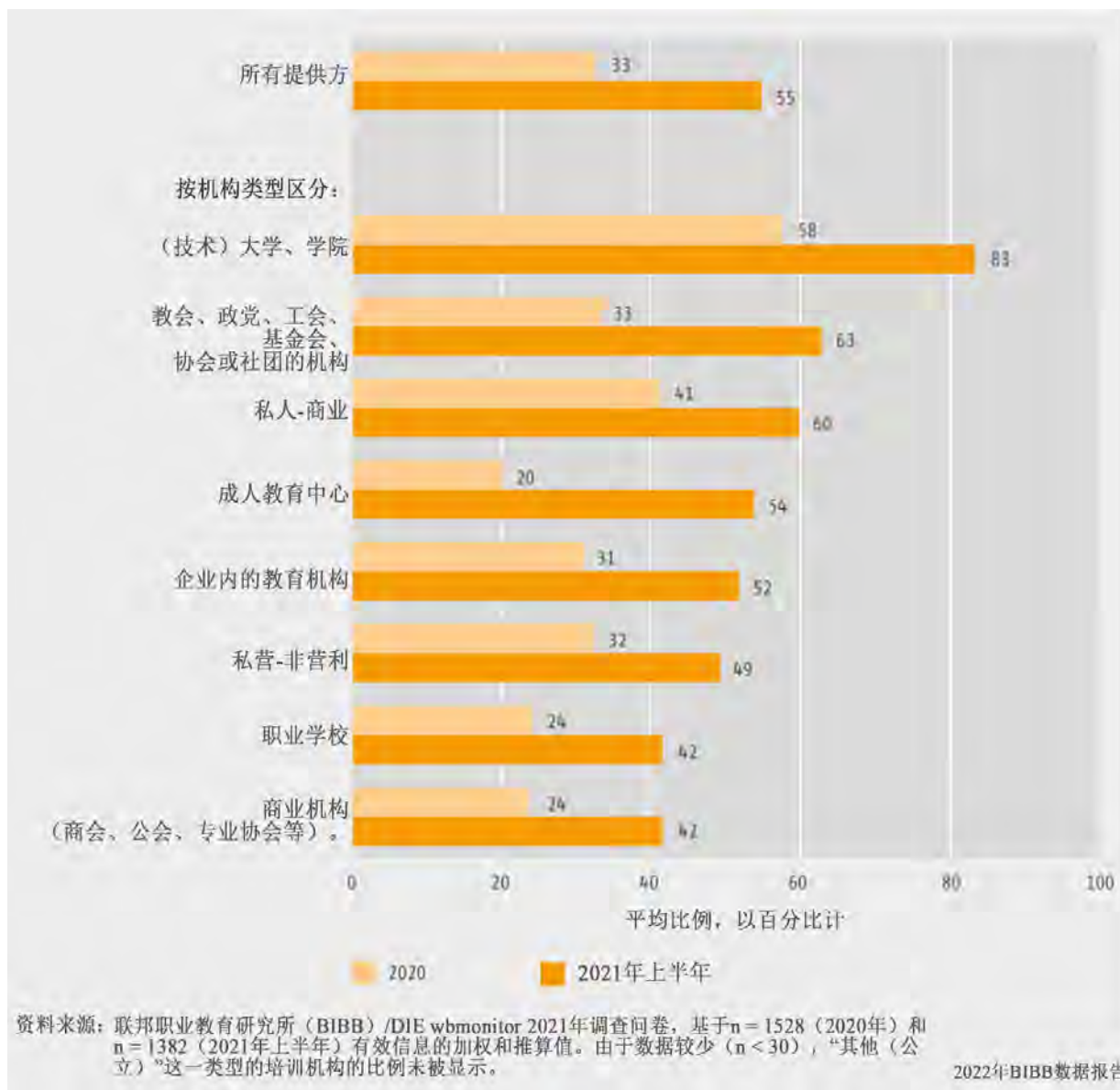
纯线上活动传播的差异

可以假设，各种继续教育活动并不适合以线上形式进行。这方面的初步迹象是，对在调查的疫情期间实施的所有继续教育课程中纯线上活动的比例进行差异化分析（按提供商类型区分）。到目前为止，大学、应用技术大学和科学院报告的比例最高——2021年上半年平均83%的活动和2020年58%的活动完全在线上举行，见图B2.1.2-2。除了学术教学内容基本上适合不分地点的形式外，机构和教师以及参与者在这方面也应具备有利的技术条件。相比之下，2021年上半年，职业学校和商会、行会或行业协会的商业教育中心仅开展了

十分之四（42%）的继续教育活动，2020年仅开展了四分之一（24%）的纯在线活动。这两种类型的提供商的比值低于平均水平的决定性因素可能主要是继续交互或进修的实际组成部分，这些组成部分不能或未充分转换为在线模式（见下一节）。此外，值得注意的是，在VHS中，两个时期之间完全采用线上课程的平均比例增幅最大：到2020年，平均只有五分之一的VHS课程（20%）是完全在线进行的，而到2021年上半年，这一比例则为二分之一（54%）。但是，这并不能直接解释为加强继续教育课程的数字化，因为目前尚不清在2021年上半年，各机构在多大程度上能够实现其课程计划，或者是否在疫情的限制下不得不取消活动。

²⁸¹ 合并了“同意”和“比较同意”的占比。

图B2.1.2-2：按机构类型划分的纯线上活动在所有继续教育活动中所占比例（平均比例（%）；基于：在相应时期完成继续教育的提供商）



在2020年第一次全联邦封控期间，VHS受到了特别严重的影响（见BIBB数据报告2021，第B2.1.2章）。2021年夏季这类提供商的低迷经济形势（见第B2.1.1章）表明，在第二波感染期间，VHS也必须大幅削减其计划进行的活动。

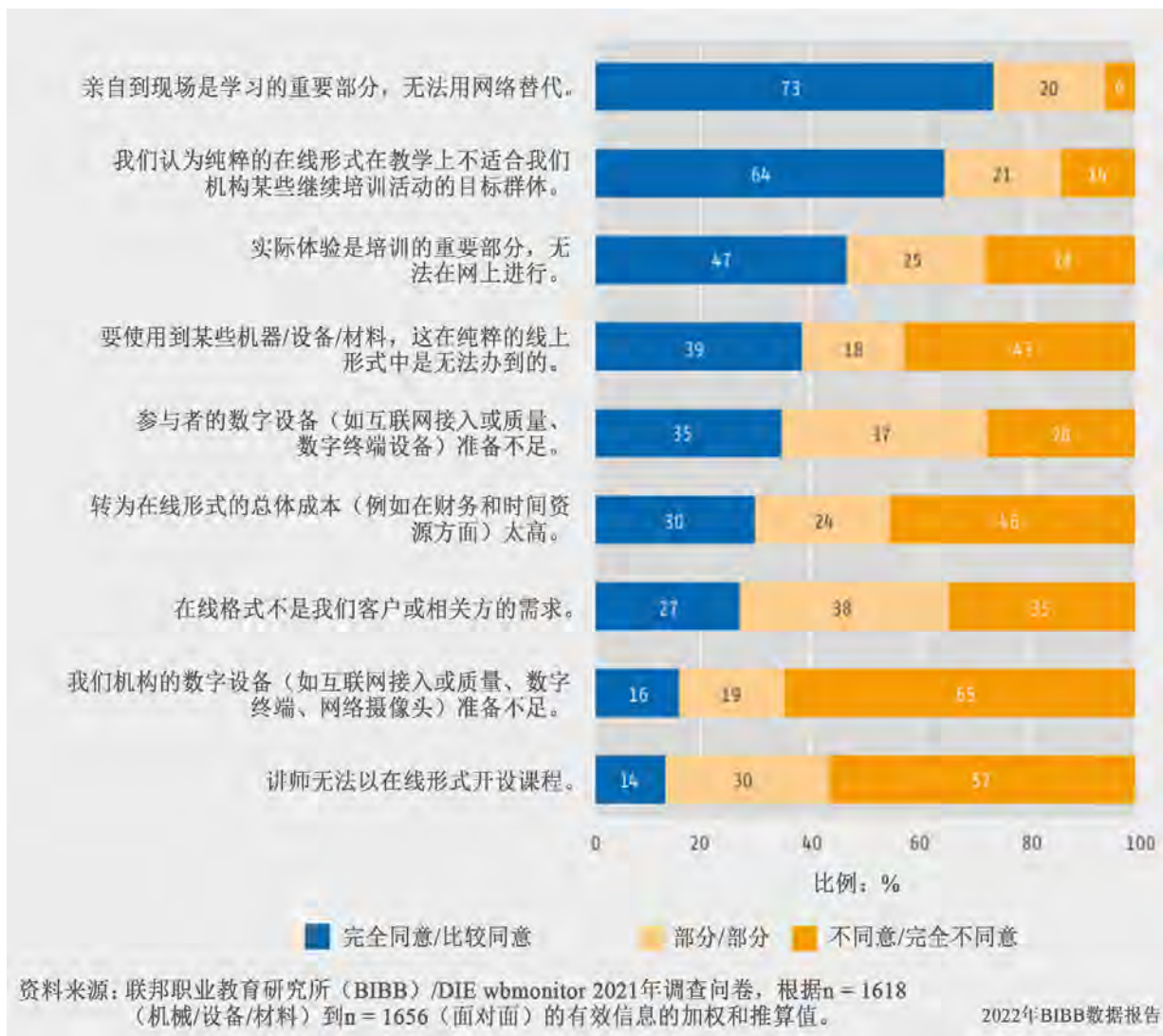
妨碍使用线上形式的因素

以纯粹的线上形式举办继续教育活动可能会受到各种因素的阻碍。最常见的是，提供商认为缺乏现场面对面的接触是关键：

近三分之二（73%）²⁸²的人认为这是活动的重要组成部分，不能在网上取代，见图B2.1.2-3。

²⁸² 合并了“完全符合”和“比较符合”的占比。

图B2.1.2-3：线上形式的阻碍（比例，单位%）



B2

另有20%的人回答是矛盾的（“部分/部分”答案类别），只有6%的人认为现场互动和虚拟互动之间没有显著差异。²⁸³ 鉴于不同类型提供商的不同学习内容和目标群体，可能有不同的动机对这一声明给予一贯的高度认可；²⁸⁴ 鉴于不同类型提供商的学习内容和目标群体不同，可能有不同的原因使得大家高度同意这一说法；例如，在面对面活动中，教师可以更好地分别和应对参与者的个人理解困难，或者现场社交互动可以成为参与动机的一部分。近三分之二（64%）的机构认为纯粹的线上形式在教学上不适合某些继续教育活动的目标群体。虽然没有更多信息，但评估可能往往

针对的是那些对互联网和数字技术技能或知识有限和/或对在继续教育课程中使用这些技术开放程度有限的人群，这是参与课程的基本先决条件（见Schmidt-Hertha/Rott 2021）。35%的参与者的数字设备不足，是提供商放弃线上形式的决定性因素，因此提供商要少得多。关于自己机构的设备，只有16%的人提到了这一障碍。

更常见的是，由于教育活动的具体内容，无法使用线上形式。几乎二分之一的机构（47%）表示，身体体验是活动的重要组成部分，其无法在线上实现。企业内部培训机构在这方面所占比例最高（59%），原因之一是该群体中许多医疗保健机构都属于这一类提供商（例如诊所的培训机构）

²⁸³ 合并了“不太符合”和“完全不符合”的占比。

²⁸⁴ “完全符合”和“比较符合”的总占比从私营商业的64%到VHS的81%不等。

²⁸⁵。他们的继续教育或进修可能包括与身体相关的部分，例如某些护理技巧的实践。总体而言，39%的继续教育提供商使用某些机器、设备或材料，这些机器、设备或材料只能通过线上形式的模拟来代替。不出所料，这最常发生在职业学校或技术学校（60%）以及商会、行会和行业协会的教育中心（67%）。在相应的主题方向上，例如，在手工行业中，他们通常有实践教学讲习班。只有少数继续教育提供商表示，在时间和财政资源方面，转为线上形式的总体支出过高（30%），线上形式需求不足（27%），或者没有教师可以开展在线继续教育活动（14%）。

评估提供商和参与者的数字基础设施

特别是在因疫情而禁止面对面活动的时期，数字基础设施是开展继续教育活动的核心资源。充足的硬件和软件设备以及快速稳定的网速不仅是机构和员工的需求，也是自由职业者能够在家进行数字继续教育活动授课的必要条件。此外，数字继续教育的成功取决于参与者的技术条件。

在两极“1=非常差”和“7=非常好”的七分制中，提供商对自己的数字基础设施的平均评分为5.1，自由职业者的平均评分为4.8，优于参与者的技术要求（4.1）。尽管机构方面似乎也可以扩展采用数字技术的设备，但这与上述结果相对应，根据该结果，参与者的设备不足更常作为进行线上活动的障碍，而不是机构的设备不足。除了存在相应的终端设备之外，这种差异还可以解释为：继续教育提供商主要设在城市地区和独立城市，其覆盖面可以延伸到农村地区（见 Schrader/Martin 2021；Koscheck/Ohly 2014）。在这方面，城市和农村之间的网络覆盖质量和速度可能存在差异——特别是在农村社区，高速宽带可用性存在缺陷（见联邦运输和数字基础设施部2021）。与此相对应的是，根据其教育任务，VHS也在农村地区提供当地服务，在不同类型的提供商中，其数字基础设施评估的平均水平最低（机构：4.3；自由职业者：4.1；参与者：3.6），而大学，应用技术大学和科学院的值最高（5.7；5.3；5.0）。

投资数字会议系统和数字形式软件

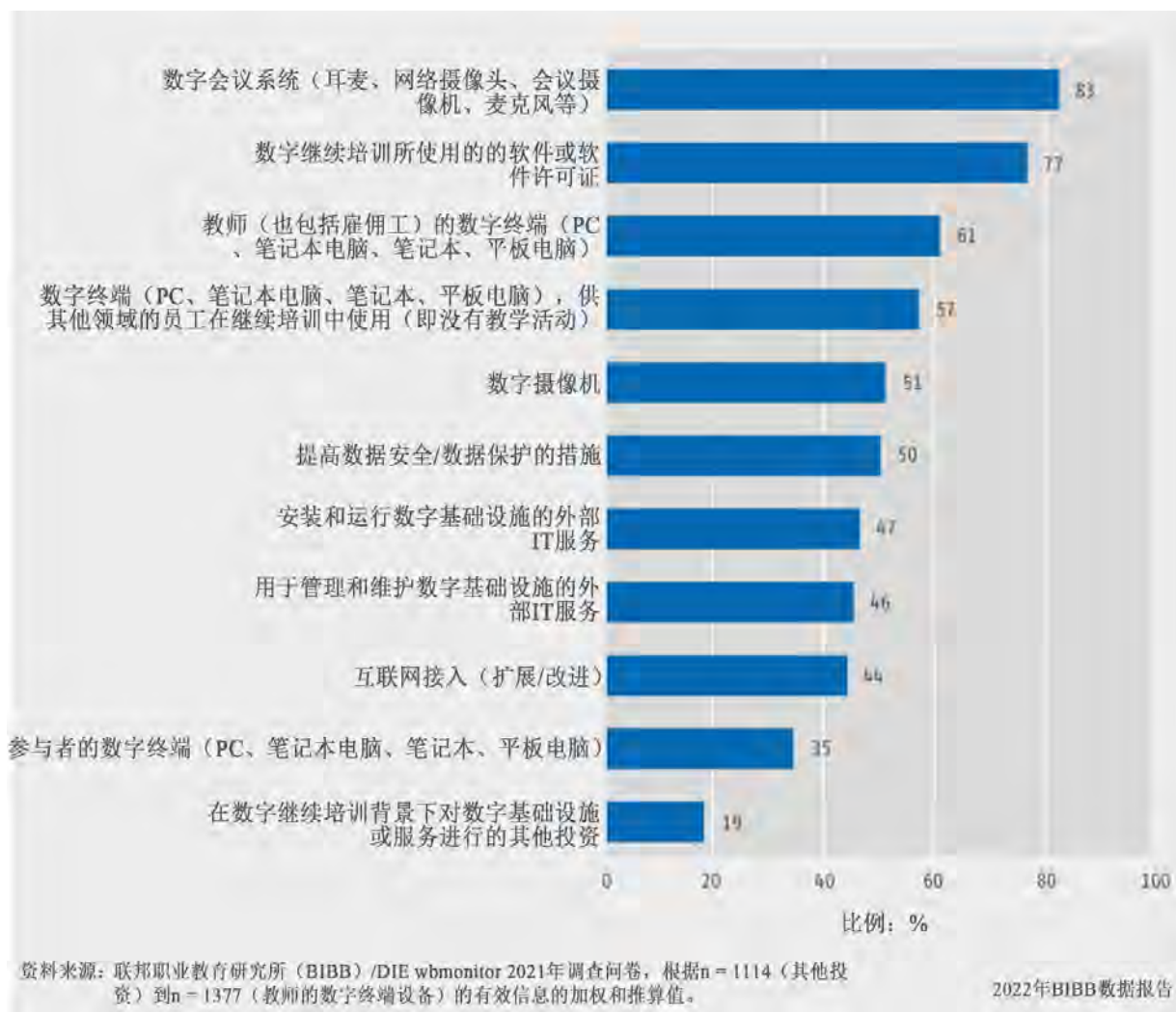
提供商对其数字基础设施的评价相对较高，这也可能与疫情开始以来在这一领域的投资有关；几乎所有提供商（97%）²⁸⁶都使用数字硬件或软件和/或使用相应服务改进了他们的设备。由于在封控期间，继续教育必须独立于地点进行，因此数字继续教育形式被广泛使用（见上文），因此，自2020年以来²⁸⁷，对数字会议系统的投资最多，例如，在耳机，网络摄像头或会议摄像机和麦克风（占有所有提供商的83%），见图B2.1.2-4。

²⁸⁵ 42%的企业内部培训机构更频繁地关注“社会、医疗、护理、继续教育”主题，高于所有提供者的平均水平（27%）。

²⁸⁶ 占比值是指至少投资以下一个领域的提供者的比例。

²⁸⁷ 此处总结了2020年和2021年上半年的差异化查询。

图 B2.1.2-4: 自 2020 年以来对数字基础设施和相关服务的投资 (比例%)



最常见的是用于实施数字继续教育形式的软件或软件许可证位, 居第二 (77%), 这也是由于新形势而必须满足迫切需求的领域。大多数机构还提到了数字终端设备, 如笔记本电脑或平板电脑, 既适用于教师 (61%), 也适用于其他继续教育领域的员工 (57%)。在大多数情况下, 这可能是为了可以在自己的家中进行教学活动或扩大家庭办公室进行的扩充采购 (见BIBB数据报告2021, 第B2.1.2章)。相比之下, 只有略多于三分之一 (35%) 的提供商为参与者投资了数字设备。

例如, 二分之一的机构 (51%) 购买了 (额外的) 数码摄像机是为了能够录制和提供教学视频或教程。此外, 一半的提供商 (50%) 投资于改善数字继续教育环境中数据安全和数据保护的措施。使用外部IT服务由专员安装或运行数字基础设施

(47%) 或确保其后续管理和维护 (46%) 的提供商略少。不到一半的提供商 (44%) 扩展或改善了其网速 (例如, 在数据传输的速度和数量方面), 这可能是由于已经达到最快的网速, 也可能是由于缺乏更高质量的服务。

十分之六的机构 (61%) 认为所做的投资足以确保他们在新冠疫情期间提供继续教育; 不到四分之一 (23%) 的认为这只实现了部分, 16%的认为投资不足。

投资的资金来源

绝大多数机构利用其常规预算为所作投资提供资金 (79%)²⁸⁸。但是, 在这一群体中, 只有三分之一 (34%) 的提供商能够

²⁸⁸ 以下占比值是指自2020年初以来投资于数字基础设施的提供者。

完全从中获得融资——41%的提供商提到了七种资金来源²⁸⁹中的另一个，四分之一（25%）甚至提到了两个或更多。这表明，在许多情况下，维持继续教育服务所需的投资显然不能完全由预算资金支付。

与这一假设相对应的是，45%的提供商动用了储备金。私营商业提供商高于平均水平，为58%，而职业学校（15%）和VHS（30%）作为公共机构较少使用这一机会。四分之一的机构（25%）利用国家补助来扩展数字基础设施，具体说明了各种支持计划，从一般的新冠援助措施到学校数字协定（Digitalpakt Schule），再到各个联邦州的数字化特定资助计划。²⁹⁰只有五分之一（19%）的提供商获得了机构资助者的补助或从后者承担的（部分）成本中受益。只有少数提供商（8%）能够或愿意通过涨价将投资（至少部分）转嫁给客户。一方面，这可能是由于国家规定的成本率，另一方面是由于继续教育市场的竞争压力（见B2.1.1章）。只有少数提供商收到了与活动相关的捐赠（6%）；甚至更少（4%）采取了公司或商业贷款为上述投资提供资金。

支持教师开展线上继续教育

除了必要的数字基础设施的可用性外，教师及其处理数字媒体的能力还决定了是否在何种程度上以及如何在教学过程中使用数字媒体和形式（见Schmidt-Hertha等人2020）。在疫情期间使用数字继续教育形式的必要性，以及随之而来的新的或附加要求也需要其具有更大的灵活性。例如，大约十分之七的机构（69%）²⁹¹表示，他们已经对教学方法进行了重大调整，以便以数字形式提供继续教育。鉴于这种情况，wbmonitor询问提供商如何支持他们的教师（员工或自由职业者）²⁹²举办线上活动。

在这方面，提供商最常依赖内部活动。在超过四分之三²⁹³的机构中，具有高数字能力的自有员工帮助（其他）教师进行线上形式的技术处理和/或其设计（79%）或开展或购买了数字技能发展的内部继续教育活动（78%），见图B2.1.2-5。76%的机构编写了硬件和软件操作手册，以方便教师使用，在出现操作问题时提供即时帮助。三分之二（65%）的机构以数字化工作组或非正式圆桌会议的形式为教师组织了经验交流。十分之六的提供商（62%）提供了关于数字主题独立能力扩展的专业文献。

大约相同数量的机构（61%）通过让员工在培训期间休假和/或承担培训费用来鼓励参加外部培训活动。事实上，在不到三分之一（29%）的机构中，教师从继续教育协会或资助者的数字化中心或数字化官员那里获得了个人支持，这可能主要是因为只有部分活跃在继续教育中的机构被组织为协会或整合到资助者结构中。外部专家对数字技能的个人辅导使用得最少（27%）。

²⁸⁹ 除常规预算外，还包括：储备金；服务价格上涨；执行机构的补贴或执行机构的接管；公司信贷或企业信贷（也称为KfW）；国家支持方案（例如联邦州的数字支持计划）；活动相关的补贴。

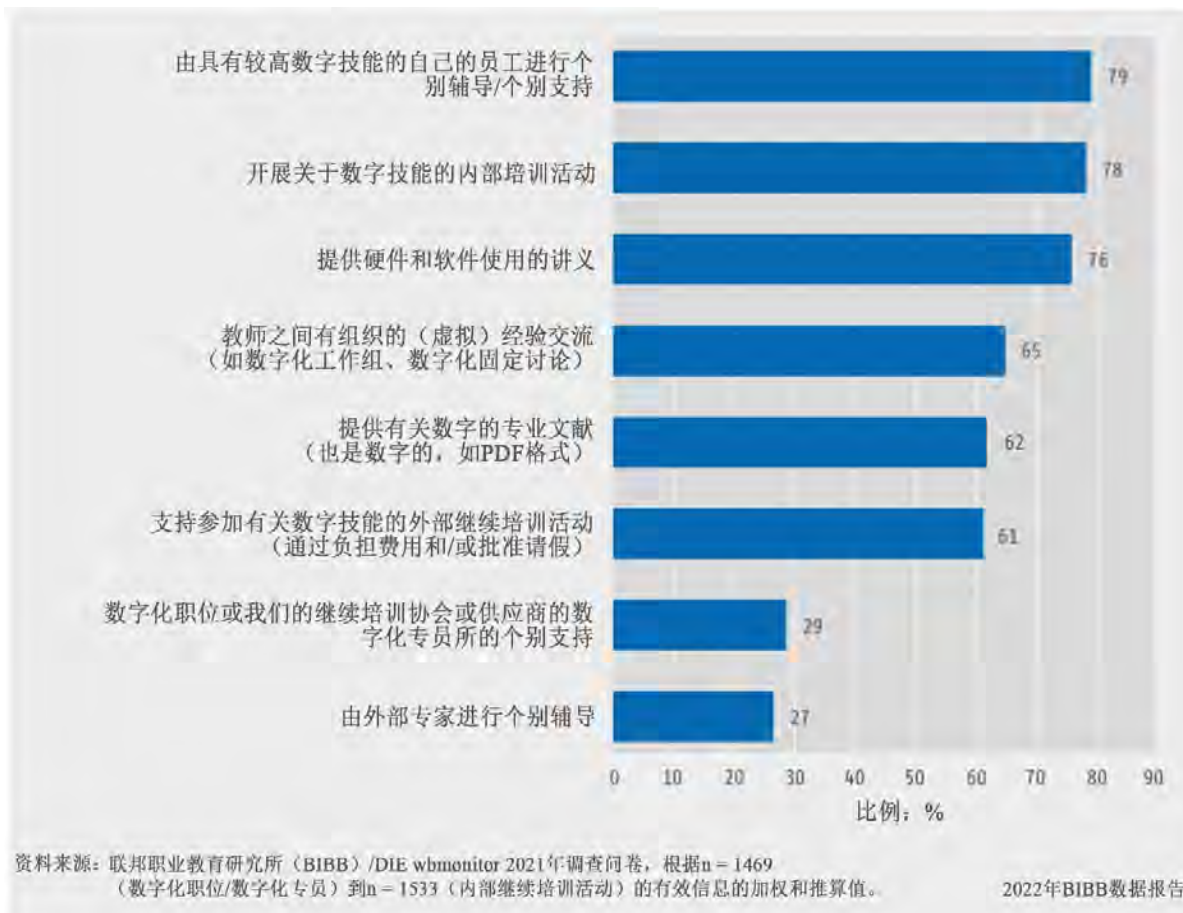
²⁹⁰ 此外，还通过开放式回答记录了这些数据。

²⁹¹ 声明“疫情期间，我机构在对线上继续教育教学进行了广泛的教学方法调整”，合并了“同意”和“比较同意”的占比。

²⁹² 这里总结了有关受雇教师和荣誉员工的不同查询。

²⁹³ 以下占比是指雇佣了教职员工的机构，即教学人员和/或荣誉员工。数据是指参与调查前的最后十二个月。

图B2.1.2-5：支持教师开展线上活动的措施（比例%）



B2

但是，尽管各机构采取了各种支持措施，但在必要的知识和技能方面似乎仍有发展潜力。2021年夏天，只有大约二分之一的机构（47%）²⁹⁴认可其教师在教学上为线上形式的知识传授做好充分准备的说法。另一方面，39%的机构对此持矛盾的态度（“部分/部分”答案类别），14%²⁹⁵的机构甚至认为数字技能的要求只能基本满足或根本不满足。

从总体结果来看，自疫情开始以来，数字继续教育形式的比例显著增加。因此，84%²⁹⁶的提供商表示，由于疫情开始以来框架条件的变化，他们加强了继续教育服务的数字化。这主要是因为隔离期间，提供商被迫将继续教育活动转移到数字空间中，因此线上继续教育活动比疫情开始

前更多。为了能够做出适当的调整，通常必须在数字基础设施和教师支持方面进行（额外）投资，这种形式或这种程度在正常情况下不会发生。但是，至少64%的提供商认为基础设施投资将在未来为他们的机构带来财政回报。²⁹⁷近十分之七（68%）的提供商认为，即使在克服疫情之后²⁹⁸，他们在线继续教育服务也会比新冠疫情前更多，大约一半（49%）的提供商表示，他们希望将来将继续教育重点放在具有面对面和线上的混合形式上（例如混合学习、混合形式）。²⁹⁹

在这种背景下，预计未来传统的面对面继续教育形式将更广泛地转向完全数字化的

²⁹⁴ 合并了“同意”和“比较同意”的占比。

²⁹⁵ 合并了“比较不同意”和“不同意”的占比。

²⁹⁶ 合并了“同意”和“比较同意”的占比。

²⁹⁷ 声明“自2020年以来对数字基础设施的投资将在未来为机构带来财务回报”。合并了“同意”和“比较同意”的占比。所述百分比值指的是对数字基础设施进行投资的提供者。

²⁹⁸ 声明“疫情结束后，我机构将提供比疫情前更多的在线继续教育培训”。合并了“同意”和“比较同意”的占比。

²⁹⁹ 合并了“同意”和“比较同意”的占比。

形式——这取决于主题和特定对象的方向。

(Stefan Koscheck, Johannes Christ - 德国成人教育研究院)

B 2.2 成人教育机构提供的企业内部继续教育

B 2.2.1 成人教育中心的职业继续教育³⁰⁰

根据相应的州法律，成人教育中心（VHS）在许多联邦州为民众提供继续教育方面发挥着特殊作用。在某些情况下，地方当局提供的VHS具有提供基本服务的功能，并由州（例如，梅克伦堡-前波莫瑞州、下萨克森州、北莱茵-威斯特法伦州）提供与居民有关的资助，在其他州，VHS与州和地方当局的独立机构（例如，巴伐利亚，勃兰登堡）在平等的基础上获得资助。原则上，联邦政府负责职业继续教育，而各州负责一般和政治继续教育（见德国教育委员会 1970，第51页；Witt 2017）。然而，各州的继续教育立法通常也会提到符合条件地区的职业继续教育（有关各州法律法规的概述，请参阅 Grotlüschen/Haberzeth 2018，第535页及以下各页；Nuissl 2018，第505页及以下各页；Witt 2017）。在所有联邦州，VHS均作为公共资助的继续教育机构，提供主题广泛的教育，在基本上向全体人口开放，没有入学限制（见 Süßmuth/Eisfeld 2018，第763页及以下各页）。

修订成人教育中心的统计数据 and 当前数据情况

成人教育统计 **E** 是德国成人教育协会（DVV）及其成员机构的一项全国性自愿统计。自1962年以来，VHS的人员和财政资源以及各种类型的活动，课程和报名人数都与DIE合作进行了统计记录。³⁰¹自

1998年以来，VHS统计数据一直存在于2019年BIBB数据报告中使用的系统中（见BIBB数据报告2019，B2.2.1）。过去，VHS的职业继续教育课程主要使用“工作-职业”课程。特别是，涵盖了有关IuK应用³⁰²，办公室实践，会计，基础和专业课程以及组织/管理领域的课程和教程。但是，无法确定其他内容（例如语言或健康）的职业继续教育（见BIBB数据报告2019，第370页）。

在继续教育统计协会的框架内对成人教育统计进行了重大修订³⁰³，为更全面地介绍职业继续教育提供的情况奠定了基础（见 Ambos，2017年；有关修订，请参阅 Reichart/Huntemann/Lux 2020，第8-13页和附件i）。除了按内容编排的课程领域（修订后增加到七个）外，还引入了职业性质的特点，作为一个新的交叉类别，除了属于活动内容，还可以分配这一类别。自2018年报告年度以来，课程和个人活动在VHS统计数据中被视为与职业相关，“[...]根据他们的教学计划，这显然适合活动内容的专业使用或是以此为导向”（Reichart/Huntemann/Lux 2020，第39页）。如个人调查显示，重点不是个人使用意图，例如，成人教育调查（见B1.1章），而是从VHS的角度看，活动的教学方向应该是针对专业用途或目标群体。

然而，在2020年报告年度，针对这新引入的特点，各州协会之间针对个别活动的分配处理不一致；除此之外，联邦各州之间与职业有关的活动比例差异很大（见 Echarti等人 2022，表8.1）。根据这一数据，在2020年报告年度，将使用以前的职业继续教育近似值，该近似值涵盖了大多数职业继续教育活动的内容。以前的“工作-职业”课程领域侧重于内容，自2018年报告年

hoch- schul-statistik+arbeitsjahr。VHS的统计数据几乎是对德国VHS的全面调查；在2020年报告年度，可以评估97.9%的VHS数据，见表B2.2.1-1。

³⁰² “信息和通信技术”：计算机课程或（部分专业）软件操作课程

³⁰³ 从2014年到2018年，在BMBF的资助下，在继续教育统计网络的框架内对VHS统计进行了重大修订（参见 <http://www.die-bonn.de/id/11142>）。根据新系统收集的数据初步结果已在2018年报告年度公布（参见 Reichart/Huntemann/Lux 2020）。

³⁰⁰ 本章是Elisabeth Reichart在《2020年职业教育报告》的数据报告中对“成人教育中心的职业继续教育”一章的更新。

³⁰¹ 参见2017年在线年刊，网址：<http://www.die-bonn.de/publikationen/recherche.aspx?schlagwort=volks>

度以来则一直被称为“职业技能-信息技术-组织/管理”。内容的范围大体上保持不变；以前的学科领域部分被合并，部分保持不变，部分只更新了名称。此外，还引入了一个新的“软技能/应用培训”学科领域（有关2017年和2018年内容系统的比较，请参阅 Reichart/Huntemann/Lux 2020，第121页）。这意味着VHS的职业继续教育指标将在过渡的基础上进行更新，类似于以前

的指标，直到数据情况得到巩固。

因此，在“专业学位--信息技术--组织/管理”项目领域之外的其他项目领域（政治--社会--环境；文化--设计；健康；语言；中学学历--学习和基础教育的机会和支持），即传授可用于某一行业或针对特定职业群体的知识和资格，不能被代表。由于统计数据的变化，目前其范围尚无法量化。**E**



民办大学统计。

表B2.2.1-1显示了“职业技能-信息技术-组织/管理”课程领域中的**课程活动**以及相关的课程时间和报名人数。这些数据在此处作为在VHS提供职业继续教育的近似值。显示的总数对应相应的日历年。课程被定义为由各自的VHS组织的至少三节课的继续教育活动。一节课45分钟。报名人数是指参加活动的情况。如果同一个人在一个调查期内参加了多个活动，则将其多次计入报名人数，因此报名人数通常高于报告年度内参加活动的人数。

除了“职业技能-信息技术-组织/管理”课程领域外，职业继续教育还在其他课程领域进行（例如，在“语言”课程领域中，有商务英语课程，或在“政治-社会-环境”课程领域中，有教育工作者进修培训）。目前尚无法使用修订版中新引入的职业性质交叉特征来有效量化这些活动的范围。因此，报告的数值应被解释为VHS职业继续教育课程的最低数量。

分别列出了报告年度在VHS中进行的课程以及相关的课时和报名人数。通常，VHS的课程是公开广告的（例如，通过计划手册、网站）和所有感兴趣的各方（如有必要，与事先知情的要求有关）访问。订单和合同措施是VHS代表第三方为隔离的参与者群体提供活动（例如，根据BA、其他政府机构或私营企业的SGB II提供服务）。自2018年以来，这些措施的范围已在学科领域进行了记录。除课程外，VHS还有其他类型的活动（个人活动、游学旅行和访学旅行），未包括在**表B2.2.1-2**中；在“职业技能-信息技术-组织/管理”课程中，这些占课时的1.1%（见Echarti等人2022，表28）。

表B2.2.1-2中所示的VHS继续教育密度的定义是指各州该活动覆盖区域内每1000名居民在VHS课程中所上的课时（州一级人口数据库：报告年度的上一年的12月31日）。在表中，此度量仅与“职业技能-信息技术-组织/管理”课程领域中的活动相关，并按地区（西德和东德）进行区分。

参与案例在整个“职业技能-信息技术-组织/管理”课程领域中**按性别区分**。并非所有参与案例都有关于性别的信息。2020年报告年度的覆盖率为“职业技能-信息技术-组织/管理”课程领域参与人次的85%（自行计算）。

表B2.2.1-1：2018年、2019年和2020年成人教育中心“职业技能-信息技术-组织/管理”课程领域的课程活动

年份	课程	其中在订单和合同措施方面	课时	其中在订单和合同措施方面	入学人数	其中在订单和合同措施方面
2018	45,321	5,943	1,205,225	397,077	371,223	65,404
2019	45,362	6,400	1,128,239	324,903	360,183	64,545
2020	29,353	3,645	772,439	220,633	205,865	32,218

资料来源：成人教育中心统计数据库（DIE）2018：873 VHS，2019：879 VHS，2020：852 VHS

2022年BIBB数据报告

修订还涉及到订单和合同措施的类别，以前只需在课程领域层面进行磋商。这些现在按学科领域收集。由于调查方法的这一变化和课程领域内容结构的修改，目前无法提供截至2017年和2018年之后的数据之间的时间序列（有关详细信息，请参阅2018年DIE教育报告工作组）。因此，以下仅报告2018年至2020年报告年度的数据（1991年至2017年的时间序列，请参阅BIBB数据报告2019，第B2.2.1章）。

成人教育中心提供的职业继续教育

2020年，VHS在“职业技能-信息技术-组织/管理”课程领域开设了29,353门课程，参见表B2.2.1-1（关于1991年至2017年大致可比的“工作-职业”课程领域的长期发展，请参阅BIBB数据报告2019，第B2.2.1章）。与2019年报告年度相比³⁰⁴，所涵盖课程的绝对数量（-35.3%）以及课时（-31.5%）和报名人数（-42.8%）大幅下降，这在大多数情况下是由于新冠疫情和相关课程取消。

2020年，作为订单和合同措施实施的课程占“职业技能-信息技术-组织/管理”课程领域课程的12.4%，比2019年减少1.7个百分点。2020年，课程领域的订单和合同措施的课时比例为28.6%，报名人数为15.7%。课程学时范围包括公开课程21.5课时/课程（2019年：20.6课时/课程），订单和合同措施60.5课时/课程（2019年：50.8课时/课程）。

就VHS提供的全部课程而言，2020年，“职

业技能-信息技术-组织/管理”课程占7.6%，课时占7.9%，报名人数占5.6%（见Echarti等人2022，表8）。

就内容而言，超过一半的课程（53.3%）为IT媒体基础/一般应用领域，近一半的报名人数（49.7%）位于该领域。该学科领域在“职业技能-信息技术-组织/管理”课程中所占的比例为25.6%，因为主要是短期课程。按课时计算，最大的学科领域（占课程领域的32.0%）是跨学科/其他课程，占课程的11.7%，报名人数的14.5%。这些课程的平均时数很高，主要是因为许多订单和合同措施的内容是交叉的。此外，课程领域的主要学科领域还包括商业基础和专业/会计课程，占课时的15.4%，以及特定行业的专业课程，占课时的12.5%。据此，“软技能/应用培训”领域的学员人数相对较多，占报名人数的5.9%，但由于课程时间相对较短，该领域仅占课时的3.9%（有关课程所有学科领域比例的概述，请参阅Echarti等人2022，表9）。

³⁰⁴ 以下关于2020年至2019年报告年度结构和性能数据变化的信息（参考表格）未考虑覆盖率（2020年：852 VHS；2019年：879 VHS）。总数是指各报告年度的上报数据总和。

表B2.2.1-2: 2018年、2019年和2020年西德和东德的职业继续教育范围

年份	在“工作资格-信息技术-组织/管理”课程领域的课时		VHS在“工作资格-IT-组织/管理”课程领域的继续教育密度(小时)。	
	德国西部	德国东部	德国西部	德国东部
2018	1,094,370	110,855	16.4	6.8
2019	1,010,693	117,546	15.1	7.3
2020	692,148	80,291	10.3	5.0

资料来源: 成人教育中心统计数据库 (DIE) 2018: 873 VHS, 2019: 879 VHS, 2020: 852 VHS

2022年BIBB数据报告

如表B2.2.1-2所示, 与西德各州的VHS人口相比, “职业技能-信息技术-组织/管理”课程的课时明显多于东德各州(关于1991年以来的发展情况, 见BIBB数据报告2019, 第B2.2.1章)。2020年, 西德各州“职业技能-IT-组织/管理”^D课程领域的继续教育密度为每1000名居民10.3个课时; 在东德各州, 每1000名居民大约5.0个课时。东西德各州之间的巨大差异部分是由于西德各州的订单和合同措施比例较高, 小时量较高。在课程领域, 订单和合同措施在课时中所占比例在西德各州为30.6%, 明显高于东德各州的10.8%。

与2019年相比, 西德“职业技能-信息技术-组织/管理”课程的VHS继续教育密度每1000名居民减少了4.8个课时(-31.8%), 东德每1000名居民减少了2.3个课时(-31.5%)。

总体而言, 使用VHS课程的女性多于男性(2020年, 女性在课程中的报名人数为75.1%)。在“职业技能-信息技术-组织/管理”课程领域中, 女性的比例低于总报名人数; 2020年, 在“职业技能-IT-组织/管理”课程领域近三分之二的报名人员是女性, 即66.5%(见Echarti等人2022, 表13)。

VHS提供许多主题广泛的课程, 这些课程在教学上面向专业应用活动内容或针对特定的专业目标群体。除了技能活动外, 信息技术课程也录入“职业技能-信息技术-组织/管理”课程范畴。VHS的另一个活动领域是订单和合同措施, 其中针对特定目标群体进行继续教育, 例如, 针对求职者(见第B3.1章)或企业员工(见第B1.2

章)。近年来, 非课程职业学习服务的范围不断扩大, 例如, 在咨询和就业服务领域(见Reichart/Rattinger 2017)。自修订以来, 这些也已收集在统计数据中(见Echarti等人2022, 表22、23和27)。在这里介绍的指标仅反映了VHS在这一领域^E的一部分。随着未来几年新引入的特征数据的整合, 扩大和区分VHS职业继续教育指标的潜力很大。

(Nicolas Echarti, 德国成人教育研究院)

B 2.2.2 联合会继续教育统计数据

继续教育统计协会包括联邦工作与生活工作组(BAK AL), 德国福音派成人教育工作组(DEAE)和德国天主教成人教育联邦工作组(KEB)。德国成人教育协会(DVV)是该协会的准成员。以下结果与2019年报告年度BAK AL、DEAE和KEB协会成员机构提供的职业继续教育有关。DVV的数据在第B2.2.1章中单独介绍。

自2002年报告年度以来, DIE每年收集和公布关于机构结构、人员、资金和活动提供以及联合继续教育机构提供的其他服务的数据。Verbund^E中的继续教育统计数据基于一个共同的核心特征, 这些特征以及每个协会的其他特定特征是在所有参与协会的机构中收集的。自2017年报告年度起(见BIBB数据报告2020, 第B2.2.2章)在对DIE的提供商统计数据进行全面修订后提供了结果。在这次修订过程中, 由于当前对继续教育的实践、政策和科学的要求,

对调查特征进行了修改和补充（有关修订的更多信息，请参阅Ambos 2017；Ambos等人2018；Widany等人2020）。

自2017年报告年度以来，BAK AL、DEAE和KEB协会提供的活动内容的系统化是基于与职业相关的活动和没有明确职业联系的活动之间的二分法进行区分。³⁰⁵此外，未被归类为职业类活动³⁰⁶被分配到下述11个领域之中：政治-社会-性别，家庭-世代，宗教-伦理，环境-可持续性-科学，文化-设计，健康，语言，学校学位，基础教育-读写，媒体应用-技术和工作领域-宣传。³⁰⁷

可以假设，由于修订导致的变化，2017年报告年度新引入的职业相关特征尚未涵盖所有具有职业相关内容的活动，因此低估了职业相关活动的实际数量。因此，根据过去数据报告中该指标的结果，除了与职业相关的活动的数量外，还报告了与工作领域--宣传和媒体应用--技术领域相关的活动数量，因为可以假定，在这两个领域中，以职业相关的内容的传播在很大程度上是捆绑在一起的。³⁰⁸由于与修订过程的时间接近，尚无法确定职业继续教育课程数量的变化是否反映了一段时间内的实际发展，或者变化的数据报告是否可以追溯到新的记录系统（例如，由于新术语和更具差异化的查询），因此不使用与前几个报告年度的比较表示（有关使用成人教育中心统计数据示例完成修订后暂停时间序列分析的更多信息，另请参阅DIE教育报告工作组2018）。³⁰⁹

³⁰⁵ 与职业相关的活动被归类为：其教学计划更侧重活动内容的职业应用（例如，可通过项目活动的描述进行认证，无论是否持有证书），或针对具有特定专业学位或活动的特定目标群体（例如，日间护理人员的继续教育）。这还包括企业培训和职业语言支持。

³⁰⁶ 在BAK AL中，调查系统与DEAE和KEB使用的系统不同，它是根据各个专业内的职业相关性来进行区分的。

³⁰⁷ 在包括DVV在内的网络一级的网络统计结果公布框架内，对“政治-社会-性别”和“工作环境-利益代表”这两个主题领域进行了总结（参见Horn/Lux/Christ 2021）。

³⁰⁸ 所提及的主题对应于三大协会旧共性特征核心框架内的工作-职业学科领域合并的学科领域（2016年报告年度修订前）。下文将工作环境的三个子类别活动——利益代表、媒体应用、技术和职业相关性统称为：职业继续培训。

³⁰⁹ 此外，自2017年报告年度以来，不再使用此前报告中采用的人口总体估算法。由于协会的记录率不同，因此

提供持续的职业教育

在2019年报告年度，BAK AL，DEAE和KEB协会的成员机构共开展了约15,600项与职业相关的活动以及工作领域--宣传和媒体应用--技术的活动，总活动时长约554,500小时，约226800人参与，见表B2.2.2-1。

2019年，BAK AL提供的职业继续教育总共包括3,368项活动。这相当于协会提供的所有活动的41%左右，并说明了职业继续教育在BAK AL服务概况中的重要性。这些活动中有888项被归类为职业相关的活动，而未划分主题领域。2,449项活动中的绝大多数被分配到工作领域-宣传主题领域；只有少数是媒体应用-技术活动。职业继续教育活动的绝对小时数为224,261小时，约占BAK AL所有活动总时数的一半（52%），这表明与其他主题领域的所有活动相比，职业继续教育活动的持续时间相对较长。从不同的角度来看，首先是与活动数量相关的活动时数较高有关（每个活动165小时）。³¹⁰从协会所有继续教育活动的绝对参与人数来看，职业继续教育中参与人数为43330占约34%。就活动数量而言，这相当于每个活动平均有13名参与者。

与BAK AL相比，职业继续教育活动在教派支持的继续教育机构提供的范围内所占的比例较低。根据接受调查的机构提供的信息，在2019报告年度，DEAE共举办了2872场职业继续教育活动，约占该协会报告年度举办的活动总数的3%。这些活动的绝对数量为1540，其中大多数被归类为与职业有关。745以及587项活动涉及工作领域-宣传和媒体应用-技术。参加职业继续教育的人数比例也相近，绝对人数为43889人，占总人数接近2%。³¹¹职业继续教育领域的活动小时数比例略高，占有所有活动总

只能在协会内部和整体协会层面上对所提供的事件范围的绝对值进行时间序列比较。

³¹⁰ 相比之下，在“工作环境--利益代表”领域，每次活动时间平均为32小时。

³¹¹ 这相当于每次活动的平均参与者人数约为15人。

小时数的5%（绝对值：58189）。



网络中的继续教育统计（网络统计）

所介绍的结果是指在2019年报告年度，由联邦工作与生活工作组（BAK AL）、德国新教成人教育协会（DEAE）和德国天主教成人教育-联邦工作组（KEB）的继续教育提供方实现的职业教育。

一方面，实施的职业继续教育课程的范围是基于将活动分配给与职业相关的活动，这些活动的教学规划侧重于课程内容的专业应用（例如，通过对活动的描述或认证），或者针对具有特定职业技能或活动的特定目标群体。另一方面，职业继续教育的分配是基于将活动分配给工作领域-宣传和媒体应用-技术主题领域。活动包括通常最多三个小时的活动（例如，讲座、圆桌会议）和时间通常超过三个小时的活动（例如课程、研讨会、教程、游学旅行）。一个课时为45分钟。参与人次是指参与活动的情况。因此，参加多个活动的人相应计算多次。因此，参与人次可能高于参与人数。

在2019年报告年度，协会中有1,125所机构组成了继续教育机构的总数（BAK AL：141；DEAE：419；KEB：565）。协会的覆盖率各不相同（“活动”特征区域中的覆盖率：BAK AL：97.9%；DEAE：73.0%；KEB：66.0%）（见Horn/Lux/Christ 2021）。

所介绍的结果是基于所涵盖机构的绝对值，而不是总体预测。因此，可以假定，在属于该协会的所有机构中，职业继续教育活动的实际范围将更大。在这方面，报告的绝对数字是最小值。



表B2.2.2-1：2019年报告年度BAK AL、DEAE和KEB协会机构的职业继续教育活动、活动时长和参与人次

		活动 ¹	在协会所有活动中的比例 (%)	活动时间	在协会所有活动时间中的比例 (%)	参与者	在协会中的所有参与比例 (%)
BAK AL	工作环境--利益的代表	2,449	29.5 %	77,266	17.8%	31,243	24.3 %
	媒体应用--技术	31	0.4 %	755	0.2%	376	0.3 %
	与工作有关的活动 ²	888	10.7 %	146,240	33.7%	11,711	9.1 %
	共计	3,368	40.5 %	224,261	51.7%	43,330	33.7 %

DEAE	工作环境--利益的代表 ³	745	0.7 %	9,685	0.8%	12,646	0.6 %
	媒体应用--技术 ³	587	0.5 %	4,398	0.4%	8,814	0.4 %
	与工作有关的活动	1,540	1.4 %	44,106	3.8%	22,429	1.0 %
	共计	2,872	2.6 %	58,189	5.1%	43,889	1.9 %
KEB	工作环境--利益的代表	6,147	4.1 %	200,643	9.1%	94,375	3.0 %
	媒体应用--技术	968	0.6 %	16,168	0.7%	21,931	0.7 %
	与工作有关的活动	2,285	1.5 %	55,273	2.5%	23,298	0.7 %
	共计	9,400	6.3 %	272,084	12.4%	139,604	4.4 %

- 1 在每种情况下，时间量一般不超过三个事件小时的事件和时间量一般超过三个事件小时的事件的总和。
 - 2 BAK AL的职业特征不适用于“其他”类别的学习研讨会和活动（例如专家会议、代表大会）。这些完全根据主题方向分配。
 - 3 在DEAE，没有关于志愿者、民间社会或教会参与的活动，这些活动被单独记录，没有进一步分配到主题领域。
- 资料来源：德国成人教育研究所，Verbund 2019继续教育统计

2022年BIBB数据报告

有区别的分析表明，这主要与归类为职业相关的事件数量相对较多有关，这些事件平均持续了约29小时。³¹²

在2019年报告年度，KEB的注册会员机构在工作领域-宣传和媒体应用-技术以及与职业相关的活动领域共举办了9,400场活动。因此，这类活动的比例约占协会已实现活动总数的6%。这些活动中有很大一部分是工作领域-宣传（6147），其次是与职业相关的活动（2285）和媒体应用-技术活动（968）。在KEB提供的所有活动中，职业继续教育中参与人次占4%，绝对数量为139604。³¹³而所有职业继续教育活动的总时数为272084，在KEB支持的机构中提供和开展的所有活动的总时数中约占12%，这也反映了活动持续时间相对较长。活动的平均持续时间从33小时（在工作领域-宣传）到17小时（媒体应用-技术）不等。³¹⁴

（Johannes Christ-德国成人教育研究院）

B 2.3 远程学习

³¹² 相比之下，在“工作环境--利益代表”领域有13小时；

在“媒体应用--技术”领域有7小时。

³¹³ 每次活动平均有15名参与者

³¹⁴ 职业相关活动：24小时

背景介绍

通过学习内容的媒体传播，远程教学使学习具有广泛的地点和时间独立性。因此，所针对的目标群体特别包括希望接受在职（继续）培训的就业人员、行动不便的人、以家庭事务为主的人或囚犯。

远程教学的开始（19世纪：函授学习，洗后：远程教学；英语：Distance Learning）可以追溯到19世纪中叶工业化的开始。在德国，很长一段时间以来，它几乎完全由商业、非学术（教育）提供商使用，主要是为了满足个人需求。随着20世纪70年代初联邦共和国教育的扩张，人们对相应教育课程的兴趣增加了。在这方面，提供商的商业利益和需求方的教育利益之间存在着广泛的差异。因此，1977年通过了《远程教学保护法》（FernUSG）作为《消费者保护法》（见Dieckmann/Zinn 2017）**E**。



根据《远程学习保护法》对远程学习的定义 (FernUSG)

“该法意义上的远程学习是在合同基础上有偿传授知识和技能，其中

1. 教师和学习者完全或主要在空间上是分离的，

而且

2. 教师或其辅导助理应监督成绩”（FernUSG第1条第1款，参阅https://www.gesetze-im-internet.de/fernusg/_1.html）。

自那时起，所有符合上述法律定义的教育课程都必须根据FernUSG获得国家远程教学中央办公室（ZFU）的批准。在录取过程中，其会检查所提供的教材是否能够实现教学目标。在提供联邦统一规定的职业相关内容的远程教学课程中，通常还会从BIBB获得技术意见。BIBB的其他法定职责基于BBiG第90条第3款第4项。因此，其应该通过自己的其他活动“为改善和扩大远程职业教育”做出贡献。³¹⁵

虽然在“模拟”世界中，面对面学习和远程教学之间的区别相对明显，但随着数字化的发展，这些曾经不同的教学方法越来越趋同：技术发展使得对“面对面”的理解发生了变化。因此，学习内容的同步（同时）数字传输现在也可视为如此，其中参与者必须在指定日期登录到指定的网址（例如B参加在线研讨会）。因此，现在大量的数字化教学课程不被视为远程教学（在法律定义的意义），因为其的出勤率占课程范围的一半以上。

大学的远程教育

与非学术远程教学相比，在国际比较中，远程教学（英语：Distance Education）在德国大学中的重要性相对较晚。一个重要的里程碑是1974年在哈根成立的FernUniversität（见Lehmann 2012）。随着教育政策的开放，通过联邦-州“教育崛起：开放大学”³¹⁶竞赛等项目，大学现在越来越多地采用支持非全日制学习的教学形式。除了兼职和晚间学习外，这主要以教学形式进行，允许（短时）面对面上课以及数字和媒体支持的自学阶段。因此，在学术继续教育中，“远程教学的比例[...]在过去十年中有所增加”（德国科学与人文理事会2019，第46页）。

³¹⁵ 见 https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_90.html。

³¹⁶ 见 <https://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/>

由于根据FernUSG，只有根据私法进行的远程教学课程才须经高等教育部门的批准，因此在公法基础上运作的州立大学往往不知道远程教学的定义。因此，在“远程教育”的标题下，可采用不同的教学形式，既可以采用纯粹的线上学习，例如以大规模开放线上课程（MOOC）的形式，或者以所谓的基于不同时间的面对面和自学阶段德混合学习形式。

目前尚无法预测自2020年3月以来因疫情而迫使高校（面对面）教学加速数字化的影响尚不可预见。可以假设，所获得的经验将持续改变并塑造整个高等教育教学法（见Fogolin 2021，第52页及以下各页）。

数据情况

在其他基本上不受监管的有组织的继续教育范围内，FernUSG的法律规定是一个特点。在私营部门，其允许明确界定一个细分领域，特别是在非学术部门，当然可以被视为使用（现在是数字）教育媒体和技术的先驱。由于入学要求，ZFU提供了有关其注册培训课程的大量信息。因此，在2020年1月1日至12月31日期间，共有425个提供商提供了4257个符合FernUSG标准的培训课程（其中574个是高等教育和考取证书的课程，另外345个是所谓的休闲娱乐的业余爱好课程）。其余3338个非学术课程中几乎有一半以提供商的非正式参与证书结业。

此外，自20世纪80年代中期以来，每年从相应教育提供商自愿收集的远程教学统计数据，也可以评估这一领域的提供和参与情况。自2016年以来，BIBB每年都会对此进行全面修订并更名为“远程教学/远程教育结构数据”。³¹⁷

除了FernUSG定义的学术和非学术提供商之外，从那时起，州立大学也被纳入调查，以获取有关其远程教育的信息。由于这在学术继续教育中变得越来越重要（参见德国科学与人文理事会2019），这些数据还提供了对高等教育行动领域的初步见解，

³¹⁷ 关于以前的结果和进一步的信息，见 <https://www.bibb.de/de/54468.php>。

到目前为止，几乎没有任何数据可用。³¹⁸

(Angela Fogolin)

B2

³¹⁸ 参见联邦统计局的高等教育统计数据，网址：
<https://www.Hochschulen/Methoden/Erlaeuterungen/hochschulen.html>

B 3 公共资助的继续教育

B 3.1 SGB III和SGB II资助的继续教育措施

根据《社会法典》第三卷（SGB III），职业介绍所促进劳动力市场政策工具框架内的资格认证。“其旨在帮助弥补对劳动力需求的资格要求与求职者现有资格之间的差距”（联邦就业局2012，第56页），并有助于满足技术工人的需求。就业中心根据《社会法典》第二卷（SGB II）**E**为需要帮助的有工作能力的人提供支助。

截至2019年1月1日，《资格机会法》已经提高了促进员工职业继续教育以及为员工（作为继续教育咨询）和雇主（作为劳动力市场咨询）提供咨询服务的可能性。这些措施旨在帮助在早期和预防性基础上提高就业能力，防止失业的发生和加剧，并向企业表明适应和技能培训的必要性。对就业的支持也进行了修订。根据2020年5月20日的《结构改革中促进职业继续教育和进一步发展培训资助法》（《明日工作法》）进一步发展了这些方法。

E

资助要求

SGB III第81条及其后各条对促进职业继续教育作了规定。BA提供资金的先决条件是确定继续教育可以实现职业融合或避免失业威胁。

如果“根据劳动力市场的情况和发展情况”，也可以支持失业工人，以便通过扩展其专业技能来提高个人就业能力（SGB III第81条第1款）。对于没有公认的职业资格（或经过几年的工作或非熟练工作后不太可能在其行业中就业）的员工，如果他们适合该职业，预期可以成功参与，并且就业机会可能会因职业资格而得到提高，则应鼓励其争取获得职业资格（参见SGB III第81条第2款）。此外，必须获得职业介绍所的建议，并且措施和提供者必须获得资金批准。其还规定了随后获得中学毕业证（SGB III第81条第3款）或基本技能（SGB III第81条第3款a项）的条件。

《SGB III》第82条对就业员工的资助作了规定。先决条件之一是传授的技能、知识和能力，而不仅仅是与工作相关的短期适应培训。此外，

该措施必须在企业外或由经批准的提供商在企业内进行，并且必须持续120小时以上。BA或企业承担继续教育费用和工资补贴（如适用）的程度取决于许多因素，特别是公司规模，员工的特点以及是否存在企业协议或关于继续教育的集体协议。

符合资助条件的，原则上发放教育券，以确保承担继续教育费用。教育券可以有时间限制，也可以有区域限制，并且仅限于特定的教育目标。

除了根据SGB III由职业介绍所资助的员工外，根据SGB II资助的有需要的有工作能力的人也包括在符合条件的人中。在SGB II法律领域，如果求职者的适合性和个人生活条件需要，并且没有适当的措施，则可以通过与常规教育券程序不同的方式授予进一步的培训措施。这是为了促进远离劳动力市场的人群参与继续教育（见SGB II第16条第3款a项）。

特别资助条件适用于BA的特别课程。

联邦就业局（BA）的资金统计数据：

职业继续教育的资助工作区分为三类。

1. 继续教育毕业：在培训机构进行转行培训，并在企业内部采取个别措施，以获得公认的培训专业学位。
2. 以学位为导向的职业继续教育：具有认证部分资格的继续教育。
3. 其他的继续职业教育：这包括与工作相关的、跨学科的继续教育，以及提升培训和促进基本能力的措施，从而使继续教育开始获得资格。

与工作有关的、跨学科的继续教育和部分资格的获得由BA记录，但不由经批准的市政机构记录。

资助统计记录了个人参与积极就业促进措施的情况。计算的不是人数，而是资助人次或参与人次。因此，在一个时期或时间内获得多次补助的人被多次计算在内。

使SGB II和SGB III法律类别的人能够获得资格的劳动力市场政策工具包括CVET、残疾人的CVET，参见表B3.1-1。

促进企业内部继续教育 (FbW)

根据SGB III（就业促进）和SGB II（求职者基本保障）促进职业继续教育活动是积极就业促进的基本要素之一。其旨在提高人们在劳动力市场上的个人机会，同时提高企业的竞争力。为此，可以根据不断变化的要求调整技能或获得以前缺少的职业资格。

近年来，在促进职业继续教育方面，入学人数相对稳定。然而，与前一年相比，2020年参加职业继续教育活动的人数大幅下降（-17.5%），这也可能是由于在新冠疫情期间开展面对面措施的机会有限。西

部的下降幅度为-15.2%，远低于东部（-24.3%），见图表B3.1-1。

近年来，年平均水平也相对稳定，SGB III法律领域的参与者人数呈增加趋势。在本报告所述期间，根据SGB III资助的参与比例从最低49.5%（2012年）到2020年最高68.4%不等。在此期间，在西德各州，SGB-III资助的参与比例始终高于50%，而在东德各州，直到2016年（包括2016年），SGB II资助的比例一直占主导地位。2017年，SGB-III在东德各州年平均存量中的比例首次超过年平均存量的一半，达到52.2%，到2020年进一步增加到62.1%，见图B3.1-2。

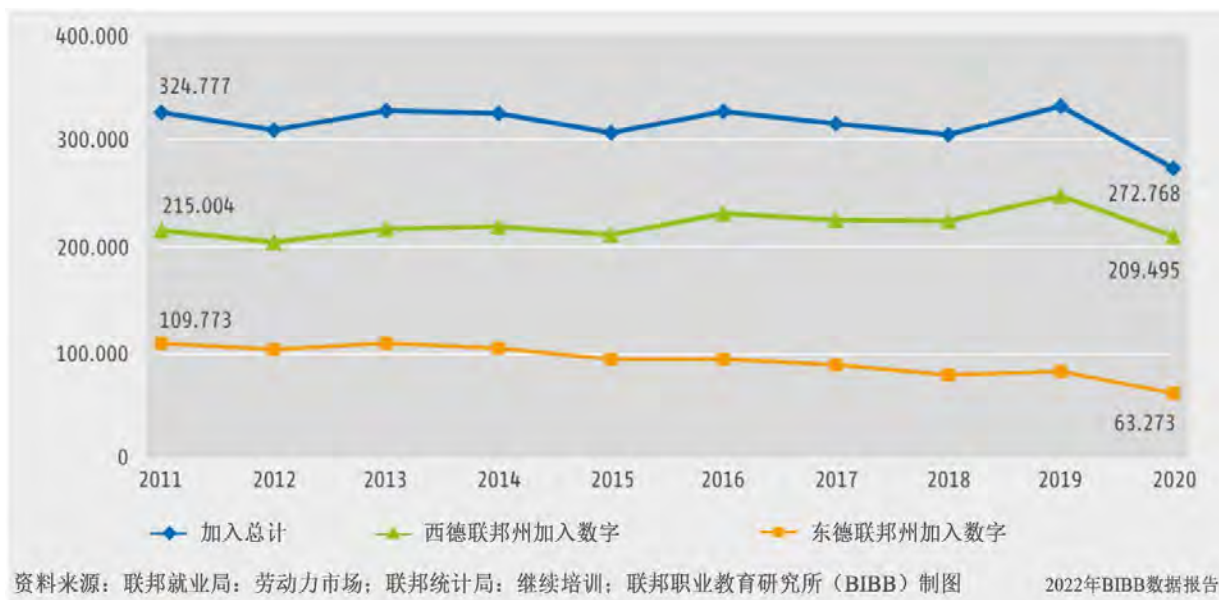
表B3.1-1：2020年参加CVET的法律类别SGB III和SGB II

	参与者人数（年平均）			新增/录取/许可（年度总数）		
	共计	SGB III	SGB II	共计	SGB III	SGB II
2020年职业继续教育包括：	180,869	131,805	49,064	296,927	208,732	88,195
促进企业内部继续教育	153,893	105,319	48,574	272,768	185,014	87,754
其中，继续教育的一般措施Reha	5,477	4,042	1,434	5,131	3,505	1,626
雇员企业内部继续教育的薪酬补贴	26,976	26,486	490	24,159	23,718	309

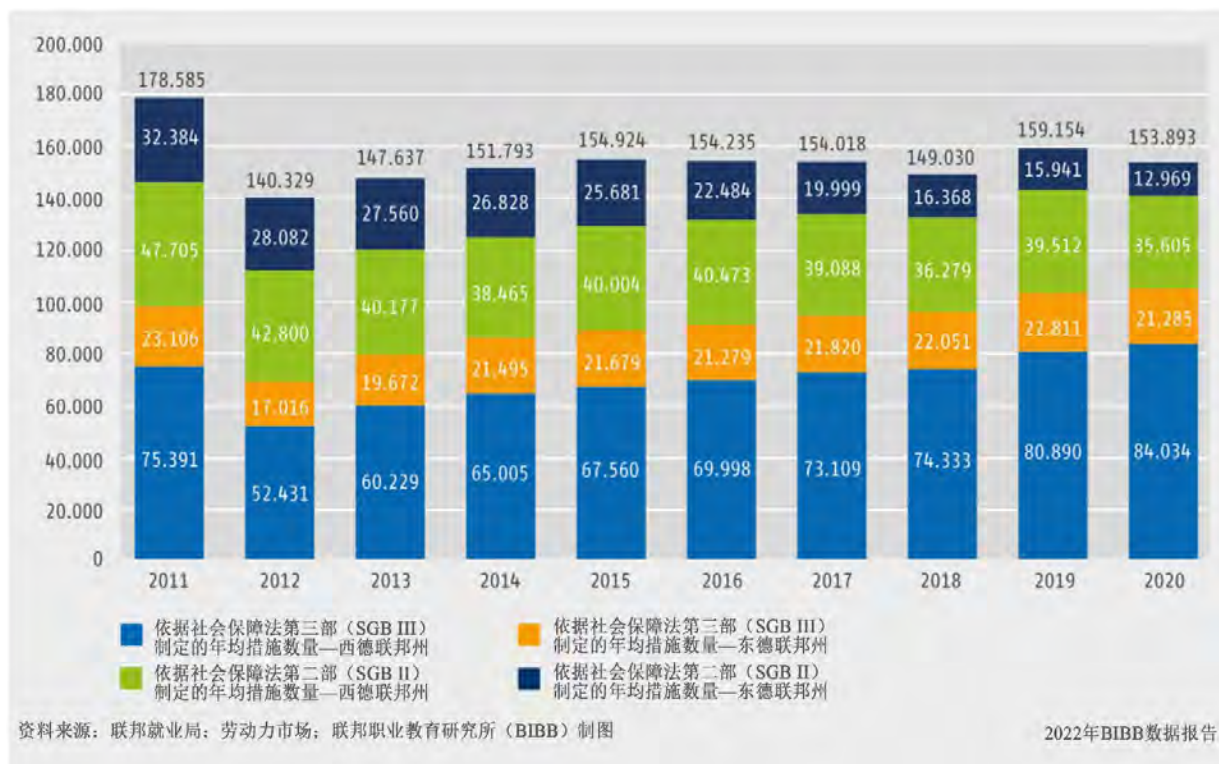
资料来源：联邦就业局2021a：2020年劳动力市场

2022年BIBB数据报告

图B3.1-1：2011年至2020年根据SGB II和SGB III（包括Reha）促进职业继续教育的入学情况



图B3.1-2：2011年至2020年，在SGB II和SGB III下促进职业继续教育的措施的年平均存量（包括Reha）



图B3.1-2：2012年至2020年按选定特征划分的FbW（包括Reha）入学情况（单位：%）

按选定特征划分的FbW入学情况（单位：%）	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
女性在FbW入学比例	46.2	45.6	44.7	45.7	43.7	43.7	43.7	43.0	42.4
促进企业内部继续教育（含毕业）	13.8	16.3	16.0	15.9	14.8	15.0	15.0	15.8	15.3
促进企业内部以学位为导向的继续教育								22.6	22.9
未完成职业培训的人员所占比例	36.1	33.7	34.6	34.6	35.2	33.9	39.7	40.9	39.6
25岁以下的人员所占比例	10.2	9.1	7.9	7.2	7.2	7.1	7.2	6.7	6.7
外国人所占比例	13.5	13.3	15.0	16.4	19.5	21.4	23.7	26.2	27.1

资料来源：联邦统计局：继续教育；联邦就业局统计：促进职业继续教育；联邦职业教育研究所的计算

2022年BIBB数据报告

2020年，25岁以下的参与比例保持不变，为6.7%。对有技能需求的25岁以下青年的重点是提供职业继续教育。海外人员参与继续教育的比例继续增加，最近从26.2%（2019年）增加到27.1%（2020年）。

与上一年相比，参加FbW措施的女性比例几乎没有变化，参加具有公认的培训职业资格的比例也几乎没有变化。在这些信息中，必须考虑到“有合格证书的职业继续教育”包括团体和企业个人再培训（见B4.5章）。准备参加所谓的外部考试和认证的部分资格被视为“以学位为导向的继续教育”。在过去两年中，参与这些措施的比例分别为22.6%和22.9%。没有职业资格的人参与职业继续教育的比例为39.6%（2019年：40.9%）见表B3.1-2。

根据联邦或州法律规定，可以为至少两年培训期的职业资格提供资助（见第B3.4章）。自2016年8月1日起，在成功通过职业继续教育期中考试或期末考试，可以获得1000欧元或1500欧元的继续教育奖金。目前，仅公布了SGB III法律领域的补助数据。在2016年8月至2020年12月期间，2953

名获得期中考试继续教育奖金，31,873名获得期末考试继续教育奖金，以及18,006名同时获得中中和期末考试继续教育奖金（见联邦就业局2021：促进职业继续教育的表格）。

资助企业的在职雇员

WeGebAU计划的目标是对员工，特别是中小型企业员工和低技能员工进行继续教育，提高他们进入劳动力市场的资格，并保持或扩大他们的就业机会和就业能力，该计划于2006年首次启动，自2012年4月以来一直开放。作为财政资助的一种方式，WeGebAU提供了继续教育费用补助和与培训有关的停工的工资补贴，以及社会保障缴款的一次性付款的可能性。补助的水平取决于许多因素，如企业规模和员工年龄。

根据2020年5月的《结构改革中促进职业继续教育和进一步发展培训资助法》，于2019年1月1日出台的《资格机会法》修订了促进就业工人继续教育的规定。资助的目的是使从事可以被技术取代或受到结构变化影响的员工能够适应和发展其专业技能。

表B3.1-3: 就业员工的继续教育: 基本资助

	承担培训费用		就业补贴 (在继续教育期间)	
	自2019年1月1日年以来	截至2020年10月1日	自2019年1月1日年以来	截至2020年10月1日
微型企业 < 10	高达100%		高达75%	高达90%
中小企业 < 250	高达50%	高达65%	高达50%	高达65%
较大的企业 > 250	高达25%	高达40%	高达25%	高达40%
大型企业 > 25000	高达15%	高达30%	高达25%	高达30%

数据来源: SGB III § 82 (2), (3) BIBB-数据报告2022

作为BA承担继续教育费用的先决条件, 根据SGB III第82条第1款规定

1. 传授的技能、知识和技能, 不仅仅是与工作相关的短期适应培训,
2. 获得公认的专业学位一般至少要在四年前,
3. 雇员在申请日期之前的四年内没有参加过本规定资助的企业内部继续教育,
4. 该措施在企业外进行, 或由企业内经批准的提供方进行, 且持续时间超过120小时。
5. 该措施和该措施的提供方被批准供资。

基本资助金额取决于企业规模 [见表B3.1-3](#), 并根据《结构性改革中促进职业继续教育和进一步发展培训资助法》予以增加:

对于员工少于250人的企业, 如果员工在参与之初已年满45岁或严重残疾, 雇主不用支付费用。继续教育期间的工资补贴可全额支付给因缺乏职业资格而符合继续教育资格的员工, 包括雇主在社会保障缴款总额中的固定比例。如果有关于职业继续教育的企业协议或规定与企业有关的职业继续教育的集体协议, 以及企业对培训的需

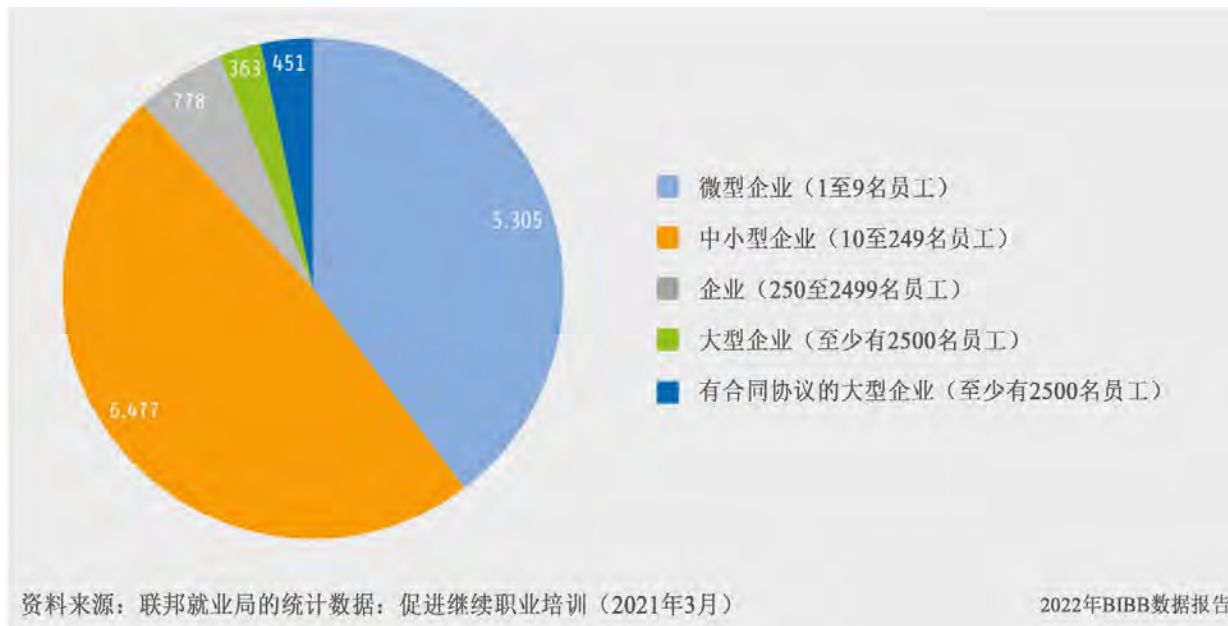
求增加, 雇主对课程费用的最低缴款就会减少 ([见图B3.1.3](#))。

此外, 为了支持在新冠危机期间引入短期工作以维持雇佣关系的员工和企业, 提高了短期工作期间继续教育的资助机会 (自2020年5月底以来, 截至2023年7月31日), 并改善了在领取调动短期工作津贴期间获得资格的资助机会。

Zukunftsstarter倡议

在“Zukunftsstarter”的名义下, “青年初步培训”倡议 (2013年至2015年) 在2016年8月1日至2020年底期间继续实施。到2020年吸引总共12万名年龄在25至35岁之间没有职业资格的年轻人 ([见A11章、B3.4章](#)) 获得资格的目标已经实现。2020年, 26400名 (2019年: 29,800名) 年轻人开始接受以资格为导向的继续教育, 其中18000人在SGB III法律领域, 8400人在SGB II法律领域。此外, 5800名年轻人接受了无补助的职业培训, 2600名年轻人参加了提高基本技能的措施 (见联邦就业局2021h: 2020年年度报告)。

图B3.1-3: 2020年就业人员的资助情况 (参与人数)



B3

(Katrin Gutschow)

B 3.2 促进晋升性进修和利用

《晋升性进修促进法》(AFBG)³¹⁹--师傅或高级师傅—BaföG--自1996年以来一直存在, 由联邦政府和各州共同资助, 规定了个人的法定权利, 无论年龄大小, 都可以获得晋升性进修的资助, 即参加师傅课程或其他准备获得类似进修培训资格的课程。

E

³¹⁹ 见 <https://www.bmbf.de/de/weiterkommen-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-879.html>。



晋升培训促进法案 (AFBG)

AFBG支持职业技能的扩展和发展，以通过更高的资格来应对技术工人的短缺，确保德国的竞争力，并使与实践相关的职业道路的晋升机会更具吸引力。对于职业继续教育，AFBG基本上是所有职业领域的综合资助工具，无论培训的形式如何（全日制/非全日制/学校/校外/媒体支持/远程教学）。贷款减免提供了在成功完成培训后进入自营职业的激励。资助与特定的个人、质量和时间要求挂钩。大学学位没有资助。

随着2020年8月1日《第四项法案》对《农业发展集团》的修订，《农业发展集团》的利益得到了改善。

对于BBiG和HwO中新规定的三个进修级别以及同等进修培训资格，现在都有获得资助的合法权利。³²⁰全日制活动的生活补助已改为全额补助。补助却决于收入和资产。与收入和资产无关的课程和考试费用的缴款补助以及考试通过后的贷款减免将从40%提高到50%。在后续创业的情况下，贷款完全免除。其他资助金额和补助比例也有所增加。进修BAföG的贷款由波恩的Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) 申请并发放。在进修期间和最长两年至六年的等待期内免息和无偿的。受资助者自己决定是否要贷款以及贷多少。全日制活动的最长资助期限为24个月，非全日制活动的最长资助期限为48个月。如果课程或教程分为几个部分（措施部分），则必须在一定期限内完成（全日制36个月内，非全日制48个月内）。

更多信息，见<https://www.aufstiegsbafoeg.de>。

2020年，有165306人受资助，同比增长7.1%。其中98084名受资助者接受全日制进修培训，67222名受资助者接受非全日制进修培训，其中全日制比例有所增加，非全日制比例略有下降。

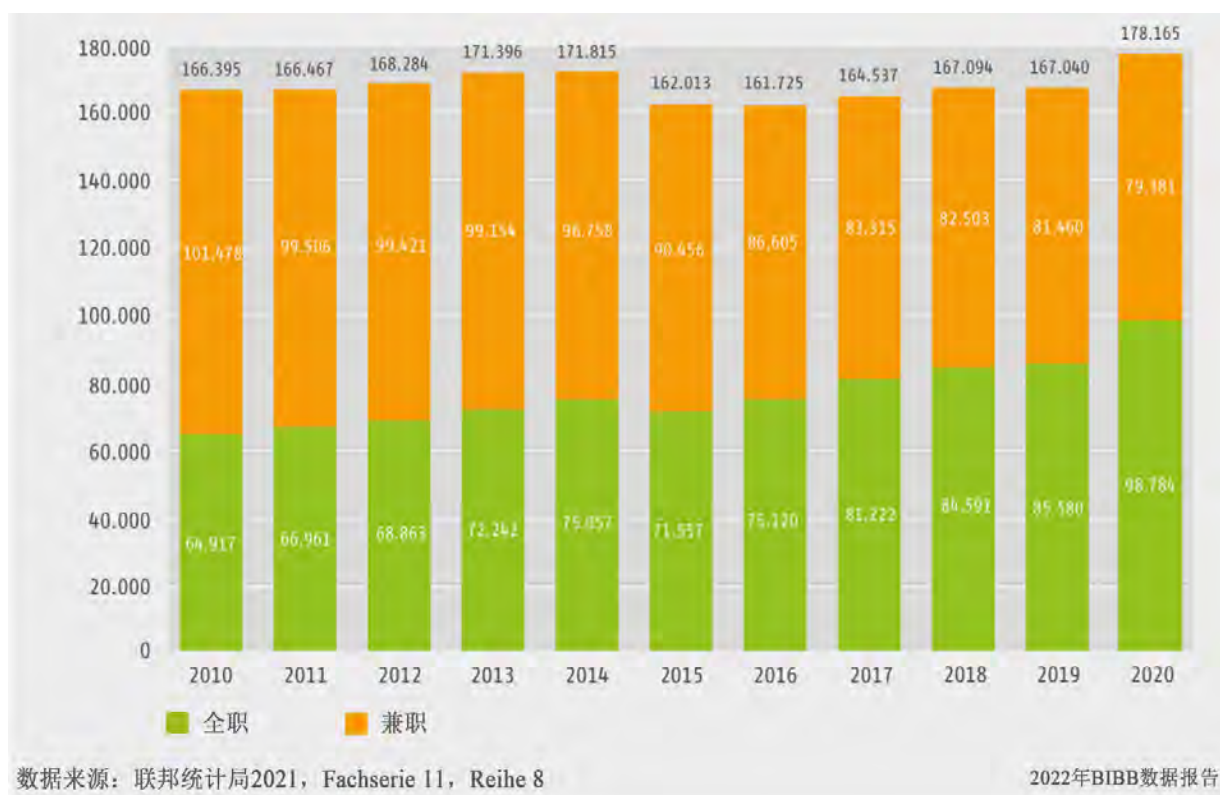
2020年，女性在获得补助金中所占的比例为40.3%或71773人（上一年：37.7%或63,047人）见图B3.2-2。与上一年相比，其比例增加了2.6%。在全日制活动中，45.3%的参与者是女性。非全日活动中女性的比例为34.1%。

与往年一样，2020年工业和贸易领域的资助补助金（根据BBiG的进修目标）以79,531（44.6%）位居榜首，其次是进修目标“可比州法律”53,730（30.2%）和手工业领域的36,585（20.5%）见图B3.2-3。与上一年相比，增长最快的是可比州法律领域的全日制活动，增加了9645笔（26.9%）补助。

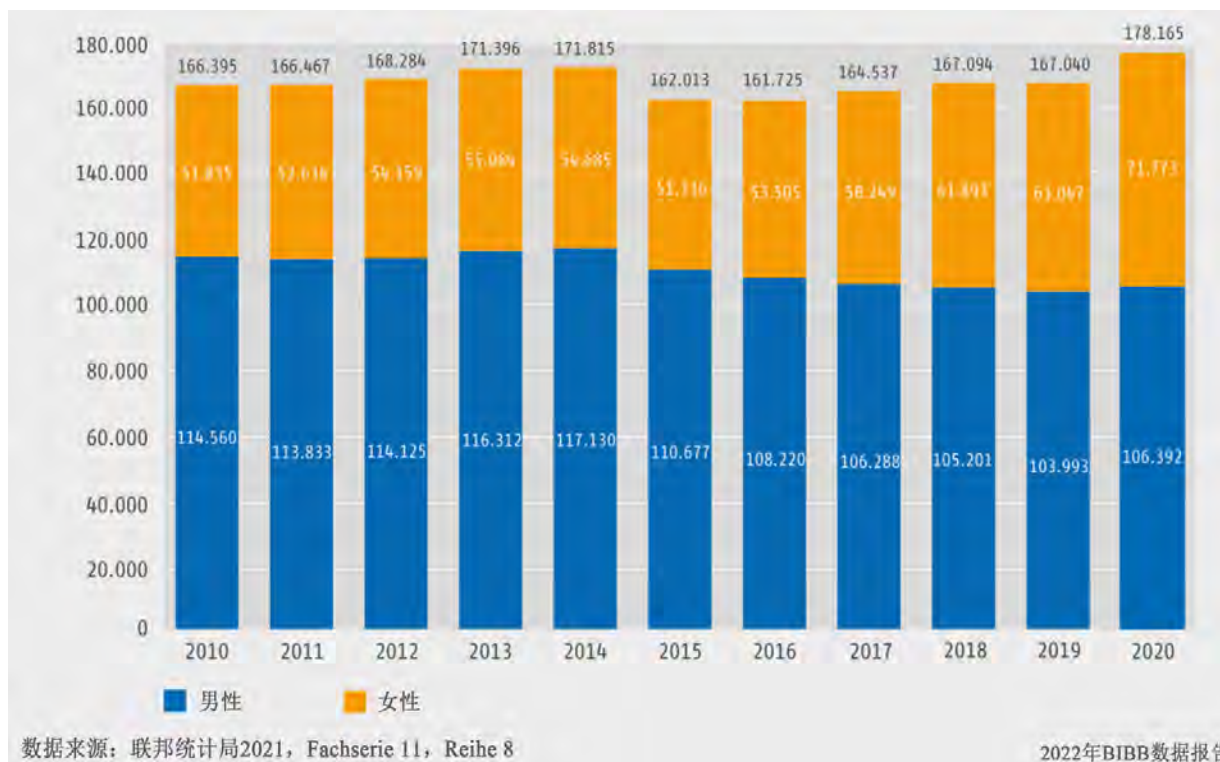
根据2021年8月发布的AFBG统计数据（见联邦统计局2021i），2020年批准了178,165人的补助金，其中98,784人（55.4%）为全日制人员，79,381人（44.6%）为非全日制人员见图B3.2-1。因此，与上一年相比增加了6.7%，共向167,040人发放了补助金。只有全日制比例有所增加，而非全日制比例略有下降。

³²⁰ 对于第一个培训级别的措施，只有至少200个课时的非全日制课程才能得到资助。

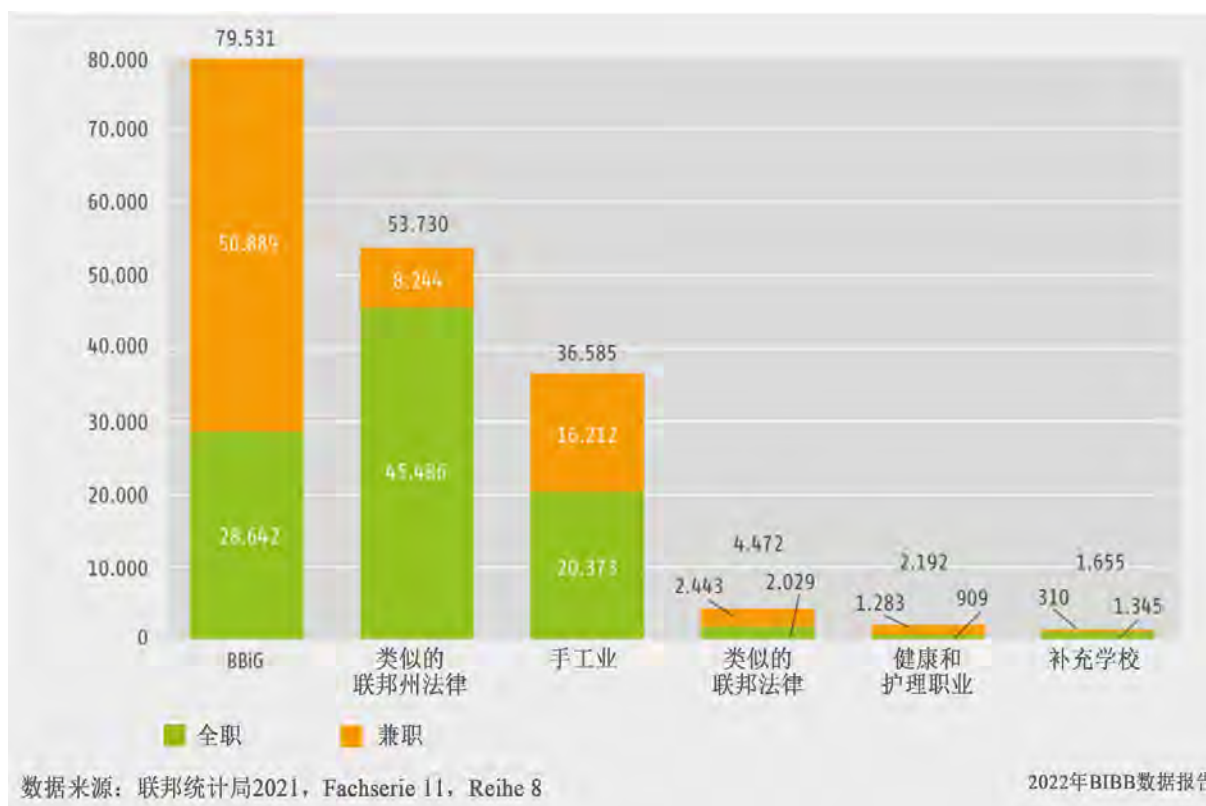
图B3.2-1：2010年至2020年根据《晋升性进修资助法》（AFBG）获得的全日制和非全日制补助金



图B3.2-2：2010年至2020年按性别分列的根据《晋升性进修资助法》（AFBG）下的受资助人员（拨款）



图B3.2-3: 根据《晋升性进修促进法》(AFBG)的批准, 按培训目标、全职和兼职分类, 2020年



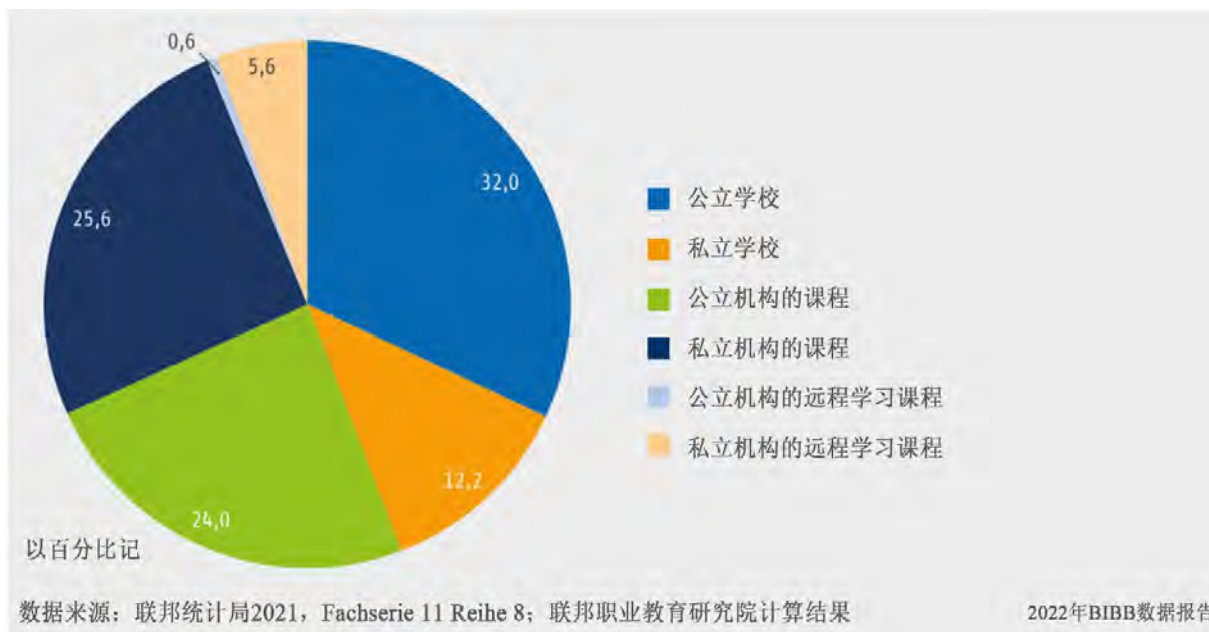
在培训机构中, 2020年44.1%的补助金分配给学校(78633), 49.6%分配给学院课程(88372), 6.3%分配给学院远程教学课程(11,150) 见图B3.2-4。与上一年相比, 公立学校增加了15.4%(7583), 私立学校增加了16.3%(3039)。2020年, 私立机构的远程教学课程的补助金也增加了10.9%(987)。在学校, 89.3%的补助用于全日制课程(70192), 32.3%用于学院课程(28523), 0.6%用于远程教学课程(65)。

与往年一样, 2020年获得补助金的人数最多的是20至35岁以下的人(141,272人或79.3%)。与上一年一样, 20至25岁以下的群体获得资助比例最高(39.0%), 其次是25至30岁以下的群体(27.2%)。30至35岁以下群体(13.1%)位居第三, 35至40岁以下群体(7.3%)紧随其后。与上一年相比, 增幅最大的是20岁以下的人, 占40.1%(增加了3153名), 20至25岁以下的群体增长了12.0%(增加了7422名)。在女性和男性

中, 20至25岁以下的群体比例最高。在男性中, 这一群体取代了上一年排名第一的25至30岁以下的群体。与上一年一样, 在非全日制进修中, 人数最多的群体是25至30岁以下的人, 其次是20至25岁以下的人。在全日制活动中, 情况正好相反。

2020年批准的资助中有52.4%(上一年: 49.9%)(93,444, 上一年: 83,344)具有十大最常从事的进修职业之一的资格 见表B3.2-1。国家认可的教育工作者的进修在这方面占有特殊地位: 46.0%(上一年: 39.8%)的拨款是给女性的, 占39,646总数的22.3%(上一年: 29,765或17.8%)。因此, 与上一年相比, 2020年批准的11,125项额外资助中有9881项以教育工作者作为进修目标, 这解释了AFBG统计数据在女性和全日制比例方面的发展、进修目标“可比州法律”和学校的增加以及年龄分布的变化。

图B3.2-4：2020年按进修机构分列的《晋升性进修资助法》（AFBG）下的拨款（%）



B3

表B3.2-1：2020年按专业/职业划分的十大最受欢迎的进修职业的赠款情况

级别	专业/职业	共计		其中女性	
		数量	比例：%	数量	比例：%
1	国家认可的教育工作者	39,646	22.3	33,004	46.0
2	工业师傅（金属）（认证）	10,836	6.1	501	0.7
3	商业管理人（认证）	10,076	5.7	6,121	8.5
4	国家认证的机械工程技术人员	7,101	4.0	530	0.7
5	国家认证的电气工程技术人员	5,289	3.0	276	0.4
6	国家认证的机械技术人员	4,746	2.7	333	0.5
7	机动车师傅（男/女）	4,527	2.5	101	0.1
8	电工师傅	4,486	2.5	90	0.1
9	电气工程的工业师傅（认证）	3,465	1.9	167	0.2
10	技术/工商管理硕士（认证）	3,272	1.8	202	0.3
	共计	93,444	52.4	41,325	57.6

数据来源：联邦统计局2021，科目系列 11，序列 8

2022年BIBB数据报告

从已经获得的职业资格证书的类型来看，根据BBiG完成职业培训的人占有受资助者（92,644）的一半以上52.0%，其次是根据HwO完成培训的人，占23.4%（41,637）。根据州法律获得职业资格的人占有受资助者的15.0%（26,667）。获得资助的人中有0.5%（431人，上一年：891人）拥有学士学位或FH学位，而辍学率为0.3%（523人，上一年：1082人）。

在成功完成继续教育活动后，受资助的人在2020年获得了40%的减免，直到2020年7月31日，根据新的规定，自2020年8月1日起，其剩余贷款获得了50%的减免。其中25,126人（上一年：31,545人）在通过考试（通过法令）后获得资助。他们总共被免除了3448.4万欧元。平均减免金额为1372欧元。

2020年，资助总额为7.83432亿欧元（上一年：6.93877亿欧元）（见联邦统计局2021i）。其中包括4.82932亿欧元的补助

（上一年：2.94458亿欧元）和3.005亿欧元的贷款（上一年：3.99419亿欧元）。因此，批准的财政支出总额比上一年增加了12.9%。2020年，所用资金的财政支出总额为6.8869亿欧元（上一年：5.66678亿欧元）。其中，补助为4.82932亿欧元（上一年：2.94458亿欧元），贷款为2.05758亿欧元（上一年：2.7222亿欧元）。2020年批准的每人每月平均资助金额为1712欧元（上一年：1353欧元）。

2021年，KfW根据AFBG批准了41,729笔贷款（2020年：39,608笔），承诺额为1.102亿欧元（2020年：1.282亿欧元）。这意味着贷款补助增加了5.3%。资助额同比下降了14.0%。2021年是根据2020年8月1日生效的AFBG修正案的新规定全额批准的第一年。从那时起，100%的生活费用作为补助提供，而以前的生活费贷款占贷款量的40%。

根据AFBG第28条，包括根据第14条第2款

向Kreditanstalt für Wiederaufbau偿还的费用
78%由联邦承担，22%由各州承担。联邦
在AFBG中的份额完全由BMBF承担。
(Verena Schneider)

B 3.3 继续教育奖学金和晋升进修奖学金计划

B 3.3.1 继续教育奖学金计划

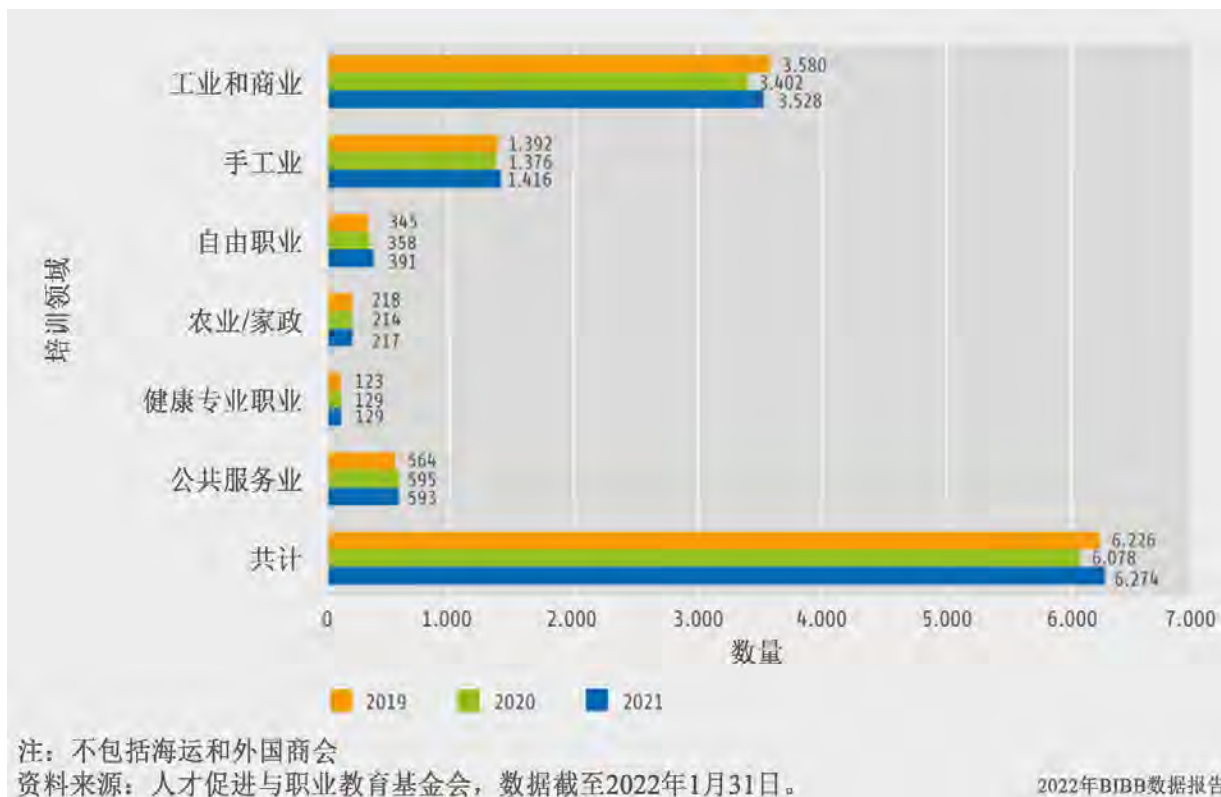
BMBF的“继续教育奖学金”计划支持有才华的职业初学者在成功完成职业培训后进一步获得资格。该奖学金鼓励参加专业继续教育，例如，硕士、技术人员和专家课程，以及具有挑战性的跨学科继续教育，如计算机课程或强化语言课程，以及在职大学课程。为活动、差旅费和住宿费用以及必要的工作设备费用提供资助。奖学金获得者可以在三年的资助期内申请总额为8100欧元的补助金，用于任何数量的技能继续教育。他们自己承担每项技能活动费用的10%。

入读“继续教育奖学金”计划的先决条件是高于平均水平的专业能力和表现意愿。这可以通过优秀的期末考试成绩（至少87个

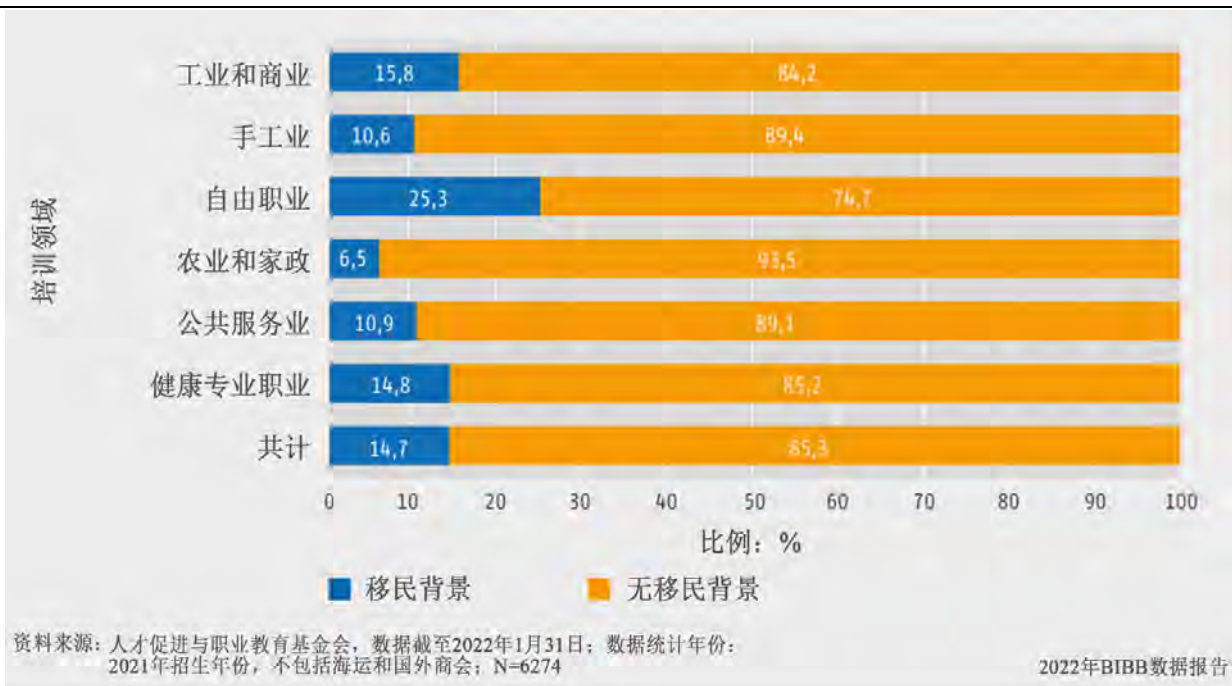
百分点）、特别成功地参加跨地区职业表现竞赛或雇主或职业学校的合理建议来证明。负责职业培训的机构/商会在很大程度上独立执行支助方案，不收取任何费用。该计划的中央管理由BMBF委托给SBB-职业教育人才促进基金会。德国工商会（DIHK）、德国手工业商会（DHKT）和联邦自由职业协会（BFB）作为SBB的股东支持该计划。

1991年开始的“人才培养职业培训”，招收了1713名受过双元制教育、特别有能力的年轻专业人员，此后，近158,000名年轻人获得了继续教育奖学金。最初有192个负责职业继续教育的机构，现在有近300个商会和其他主管机构。

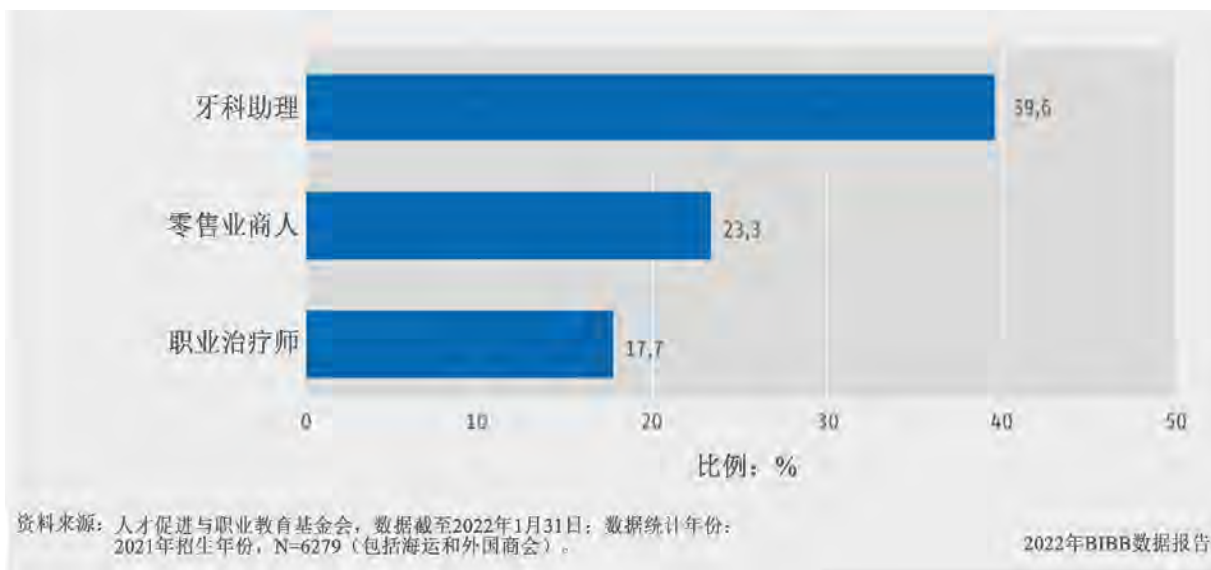
图B3.3.1-1：2019年至2021年按培训领域分列的“继续教育奖学金”计划入学人数



图B3.3.1-2：按培训领域分列的“继续教育奖学金”计划中有移民背景的奖学金获得者比例（%）



图B3.3.1-3：2021年“继续教育奖学金”计划中移民比例最高的职业（%）



从1991年至今，联邦政府已经为继续教育奖学金提供了超过5亿6千万欧元的资金。

2021年，参与的商会和主管机构³²¹将来自263个不同职业的6279名培训毕业生纳入资助计划。因此，达到了BMBF设定的6000名新入学人数的目标见图B3.3.1-1。

特别考虑具有中学毕业证书的培训毕业生和具有移民背景的人。2021年，14.7%的新

入学的人有移民背景。按照传统，这一群体中在自由职业中占比最多，25.3%的新入学者来自国外——比上一年增加了2.9%，见图B3.3.1-2。

注意观察这个群体在不同职业中的分布，有一个在自由职业中特别突出：近40%的新入院牙科助理有移民背景。在其他职业领域，零售商人（23.3%）和职业治疗师（17.7%）在2021年的新入学人员中具有移民背景的比例最高，见图B3.3.1-3。

³²¹ 包括海外海运和外贸商会

（联邦教育和研究部）

B 3.3.2 晋升进修奖学金计划

由SBB实施的BMBF“晋升奖学金”资助计划为有或没有大学入学资格的专业人士提供学习激励。这是唯一一个支持有专业才能人员的资优支持计划，这类人员在平衡工作和家庭的同时追求第一个学术学位。开始进入大学学习与年龄有关，因为成功完成学业后还必须有工作的机会。

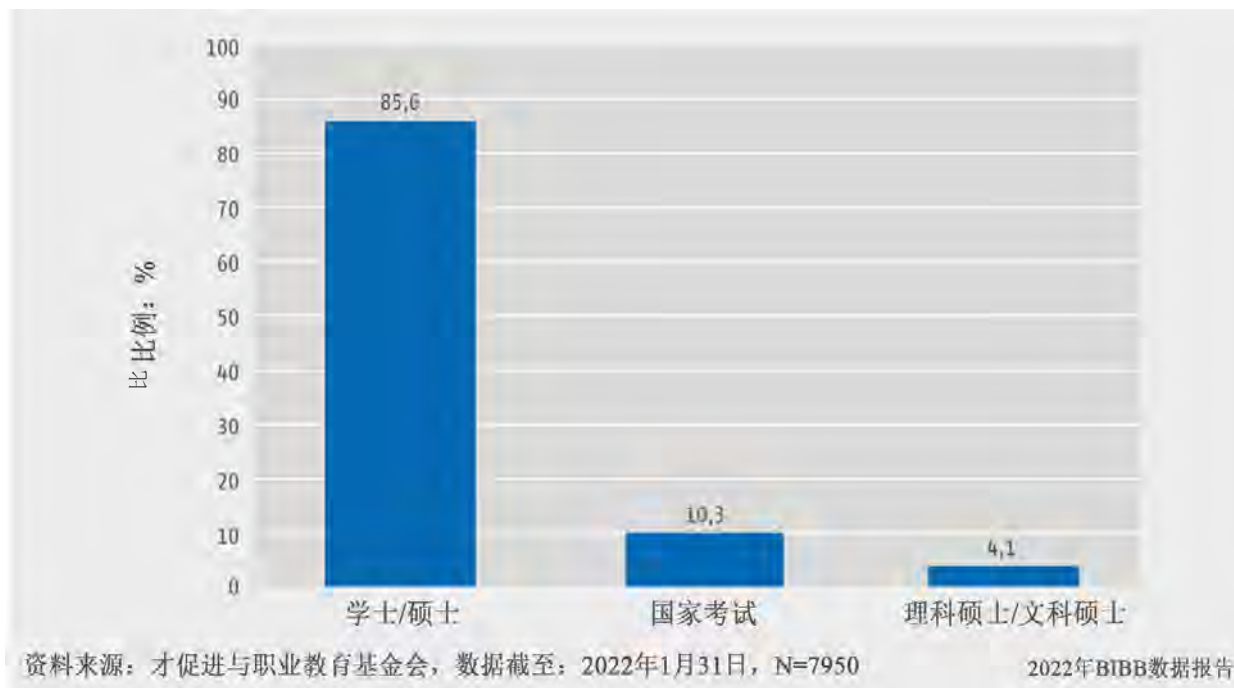
晋升进修奖学金于2008年7月启动。从那时起，已有13940名奖学金获得者被录取，仅在2021年就有1018名新录取者。自该计划开始以来，有四分之一的申请人获得了奖学金。

非全日制学习的奖学金获得者每年可获得2,700欧元。全日制学生每月可获得941欧元的资助，其中包括书本津贴。家长可为自己14岁以下的孩子每月获得150欧元的照顾津贴。对于在外国大学的学习阶段最长为一年，可以提供每月200欧元的额外补助。

图B3.3.2-1：2008年至2020年“晋升进修奖学金”项目中按高等教育机构类型划分的学生比例（单位：%）



图B3.3.2-2: 2008年至2020年“晋升进修奖学金”项目中的学位，第一学位（单位：%）



B3

晋升进修奖学金是唯一支持非全日制学习课程的联邦资助计划。

有资格获得资助的是特别有能力的专业人员，他们已经完成了职业培训或晋升性进修，至少有两年的专业经验，并尚未获得大学学位。已经入学的学生必须在第二学期结束前申请。在教育和职业方面的特殊表现可以通过最后的职业考试成绩、成功参加超区域的职业表现竞赛或雇主的合理建议来证明。每六个申请人中就有一个提交了雇主的建议。

对晋升进修奖学金感兴趣的人自己申请，并经过三个阶段的筛选。申请人在个人电脑上完成前两个选择阶段。在最后阶段，他们与来自商界或学术界的陪审员进行结构化的选择面试。面试可以亲自进行，也可以在网上进行。

超过一半的奖学金获得者在被录取时已经工作了2至5年。迄今约有40%的学生参加了非全日制学习，约60%的学生选择了全日制学习形式。超过三分之一的奖学金获得者开始了他们在健康科学、医学或农业或营养科学方面的学习。紧随其后的是法律、经济和社会科学等学科组。五分之一

的人学习STEM科目。获得资助的人更愿意在应用技术大学学习，而不是在大学学习。见图B3.3.2-1。

自该计划开始以来，超过7,950名奖学金获得者已成功完成学业。十个奖学金获得者中，有九个人完成了他们的第一个学位，获得了学士学位或硕士学位（继续教育）。大约二十分之一的人在第一学位之后持有硕士学位或通过国家考试。见图B3.3.2-2。

特别是成功完成学士学位的奖学金获得者，可以得到进一步的支持，连续获得硕士学位。大约七分之一的人从中受益。超过三分之二的人已经成功完成了他们的第二学位。

（联邦教育和研究部）

B 3.4 促进后续获得专业学位

根据BBiG第58条及以下，HwO第42j-42n条，或者根据BBiG第45条第2款或HwO第37条第2款（外部考试），可以在再培训的框架内追溯获得专业学位。再培训（另

见第B4章)为放弃原有职业而从事新职业的就业者做准备。与标准培训相比,受资助的再培训一般至少减少三分之一的培训时间。通过所谓的外部考试,人们可以获得他们所从事的职业的认证证书。参加定期结业考试的准备工作可以通过不同方式进行。所需的技能、知识和能力可以在与职业平行的自学中获得,也可以在企业内部的继续教育课程框架内或在特殊课程中获得。准备外部学生考试的措施一般由BA资助,期限为6个月。

与资格有关的专业学位后认证被理解为准备随后获得专业学位的继续教育措施,并在适用的情况下,建立在现有的能力之上,例如从工作经验、在所谓的过渡系统中获得资格或中止培训。

在以部分资格为结构的资格方案中,涵盖了一个公认的培训职业的全部内容,职业能力将被逐步扩大。像与资格有关的资格后认证课程一样,它们可以通过参加外部考试获得专业学位。

E 关于随后获得专业学位的数据情况是异质的,不完整的。

可获得学位的继续教育项目的目标群体是那些因缺乏专业学位而使职业融入更加困难的人,例如,未完成职业培训的年轻成年人(参阅第A11章)。



可获得学位的继续教育的数据

可获得学位的继续教育代表了参加外部学生考试的一个子集(加上州立法下的职业)以及无法精确量化的可获得学位的学士措施的促进数字。

职教统计记录了每年参加根据BBiG和HwO分类的职业结业考试的外部人员数量(参见第A5.7章)。这里要区分的是,录取是基于相关的实际工作经验,还是基于认证的培训职业的学校教育课程。

BA的促进统计(参见第B3.1章)显示了CVET措施的录取情况和年平均库存。这些数据按年龄、性别、就业状况和法律地位进行区分。原则上,继续教育被分为“可获得学位的继续教

育”和“其他进修”。具有获得公认培训专业学位的集体和个人企业内部措施被视为“可获得学位的职业继续教育”。其他职业继续教育“包括旨在教授所学职业或实践职业领域的技能的措施,以及补习结业考试的措施和导致认证部分资格的继续教育和培训。在文学学士中,“可获得学位的继续教育”包括再培训、部分资格措施和外部考试的准备。

没有专业学位或没有可用的专业学位的人,由于各种原因,可能无法通过转行培训或外部考试的预备课程来引导他们获得专业学位,可以由学士以部分资格的形式在可获得学位的措施中得到支持。

为此,BA在“优化为低技能失业者提供的资格证书”项目中首次颁发了标准化的部分资格证书,并从2010年起对其进行测试。其目的是促进短期内融入劳动力市场,并使获得的能力在逐步获得专业学位的过程中发挥作用。JOBSTARTER CONNECT计划中开发的培训模块也被BA用于部分资格认证。³²²

自“部分资格认证“试点举措(从2013年至2016年)的评估工作完成后,工商会也在全国范围内提供带有工商会证书的部分资格的能力评估。目标群体是没有或没有可用专业资格的成年人(25岁以上)。

德国雇主协会和德国经济界的教育组织提供的服务也是通过“雇主部分资格倡议”中的部分资格来构建的。

作为国家继续教育战略的一部分,BMBF与德国工商会协会和企业界的教育组织合作,正在促进“在需求量特别大的职业中保证质量的发展和在全国范围内标准化实施部分资格”(联邦劳动和社会事务部;联邦教育和研究部2019年,第18页),例如通

³²² 2009年至2015年,在BMBF资助的JOBSTARTER CONNECT项目中,对22种职业的全统一能力导向型培训模块进行了测试。其目的是使职业教育各个领域更加有效和可持续,以便让更多的年轻人能够获得职业资格并开始进入劳动力市场。利用现有的教育和资助结构和培训模块对能够接受职业准备培训的青年人以及半熟练和非熟练的青年进行培训。

过“抓住机遇！拥有部分专业资格”项目³²³和“ETAPP——拥有部分专业资格”项目³²⁴。BIBB参与了“有关于部分专业资格设计、应用和使用的分析和评估”项目。在该项目中，将由商业和工商会教育机构共同设计联合结构模板，以获得部分专业资格。在现有数据以及毕业生单独调查的基础上，研究了部分专业资格的获取方式。结果旨在为进一步发展部分资格工具提供指导。

在2018年3月15日的建议“可获得学位的成人资格：成功的条件和因素”³²⁵中，BIBB委员会针对为获得专业学位做准备的各种继续教育活动，制定了教育政策的行动建议。此外，还强调了成功的支持条件，如指导、学习课程的设计、筹资问题和企业的作用、外部人员参加结业考试/技工考试的机会、获得职业相关能力的文件以及该领域相关人员的合作。

促进随后获得专业学位

与证书相关的继续教育可以由BA资助，作为转行培训或通过为失业和在职工人提供部分资格（参阅B3.1章）。

《失业保险保护和加强继续教育法》（AWSStG）引入了新的内容，以加强可获得学位的继续教育，并修改了SGB III第4条中规定的安置优先权。如果通过继续教育可以实现永久性的职业融入，那么就业安置并不优先于继续教育资金。此外，自2016年8月1日起：

- ▶ 在可获得学位的继续教育的情况下，如果期中考试通过，则获得1,000欧元作为继续教育津贴，如果结业考试通过，则获得1500欧元（§ 131a (3) SGB III）。
- ▶ 如果获得必要的阅读、写作、数学以及信息和通信技术的基本技能是成功参与职业继续教育，从而获得培训专业学位的必要条件，则可以得到资助（参阅§ 81 (3a) SGB III）。

（Katrin Gutschow）

B 3.5 职业继续教育的公共支出

联邦政府、各州、各市和BA都在推动职业继续教育。→ 表B3.5-1 记录了2001年至2021年用于职业培训的公共预算支出。一般的、政治的、文化的和科学的继续教育的支出没有显示。

联邦政府主要通过通过对继续教育参与者的生计支持来参与继续教育的筹资。这包括根据《晋升性进修促进法》提供的资金，以及为需要完成职业培训的学校专业班学生提供的BAföG福利。此外，还有各部委的支持计划。这些方案的支出在预算中被归类为标题。根据《联邦预算法》（BHO）第14条规定的职能计划，职能代码（FKZ）144、152、153和155确定了联邦统计局（StBA）年度会计统计中分配给促进继续教育领域的职称。但是，其中一些标题主要与普通教育或高等教育有关，或者也包含与促进职业培训有更大关系的支出项目（参见A9.3章）。相反，根据职能代码，有些头衔实际上并没有分配给继续教育支出，但却明显有助于促进继续教育。例如，这适用于联邦劳工事务部在《社会法典》第二卷（SGB II）领域为年轻人采取的特别措施。出于这个原因，→ 表B3.5-1 没有提及年度账户统计，而是显示了那些根据来源可以归属于继续教育的预算标题。联邦政府的预算项目（以及属于各州、市和BA的表格项目）如果在很大程度上也包含了培训支出，则在行末打上叉。但这并不能完全代表联邦各部门在继续教育方面的支出，因为除本报告所述部门之外，其他部门也在其职责范围内（例如运输）推动继续教育的发展。这些支出按其其在年度账目统计中的作用进行分类，因此不属于继续教育支出。

与联邦政府类似，各州也通过各部委的计划参与继续教育的资助。这里也存在所述的划界问题。但是，鉴于各州的预算数量众多，几乎不可能确定所有实际应加入继续教育支出的预算标题。出于这个原因，各州的支出采用了StBA的年度会计统计数

³²³ 参见<https://teilqualifikation.dihk.de/de>

³²⁴ 参见<https://www.etapp-teilqualifizierung.de/>

³²⁵ 参见<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf>

据。这些数据显示，各州计划在2021年为其他进修目的出资4.87亿欧元（FKZ 153）。此外，还有特殊目的协会和市政当局的捐款，金额为9300万欧元。但是，如上所述，只有在职能计划中按职能代码编号明确指定给继续教育领域的资助计划才会被包括在内。但是，许多与继续教育相关的计划更有可能被算作劳动力市场政策或经济政策的一部分，这就是为什么年度账目统计可能低估了各州对继续教育资金的实际贡献。BIBB对继续教育计划的资金数额进行了调查，得出的结论是2010年各州的（计划）支出规模在5亿欧元左右。但是，这是一个非常粗略的估计，有相当大的不确定性（参见Müller/Koscheck 2011）；没有关于以下年份的信息。对于年度账目统计中报告的继续教育支出金额与BIBB对计划量的估计之间的交集大小，我们无法做出说明。

此外，各州—有限地与市政当局和特殊目的协会一起—为VHS和教师培训机构提供资金。相应的支出也可以从年度账户统计中获取。由于要提出公共预算的实际负担，在使用年度账户统计时，要采用基本资金的概念。在这里，净支出被直接的公共收入所抵消--例如VHS课程的参与费。但是，根据年度账目统计，职业教育与非职业教育的支出无法区分。因此，作为一个近似值，VHS项目领域“工作资格--信息技术组织/管理”的比例是根据各州和各市用于VHS的总支出以及成人教育中心统计中报告的该项目领域在总课时量中的比例估算出来的。自成人教育中心统计数据修订以来，该方案领域便囊括了职场相关资格的专业领域（参见Reichart 2020）。

此外，各州还参与了促进晋升性进修的工作（[参阅B3.2章](#)）。

表B3.5-1：职业培训的公共支出

	2001	2015 ¹²	2016	2017	2018	2019	2020	2021	培训 ¹³
	单位： 十亿欧元	单位： 十亿欧元	单位： 十亿欧元	单位： 十亿欧元	单位： 十亿欧元	单位： 十亿欧元	单位： 十亿欧元	单位： 十亿欧元	
BMBF¹									
职业教育与培训的国际交流与合作	0.007	0.011	0.009	0.013	0.014	0.015	0.013	0.017	X
职业教育的创新和结构发展	无信息	0.075	0.076	0.064	0.056	0.058	0.068	0.993	X
BIBB（运营和投资）	0.028	0.036	0.042	0.038	0.040	0.052	0.051	0.056	X
在职业教育中对天才的支持	0.014	0.046	0.049	0.052	0.053	0.061	0.061	0.066	X
晋升性进修促进法（AFBG） ²	0.045	0.182	0.200	0.252	0.261	0.264	0.408	0.537	
继续教育和终身学习	k, A,	0.038	0.047	0.079	0.094	0.074	0.063	0.063	
职业学校班级的学生，完成BB3的BAföG	0.081	0.124	0.117	0.112	0.098	0.088	0.072	k.A.	X
BMWi¹									
中小企业的职业培训--进修机构 ⁴	0.027	0.029	0.025	0.018	0.018	0.029	0.029	0.054	
BMAS⁵									
促进SGB II法律领域的职业继续教育（FbW） ⁵	无信息	0.563	0.568	0.543	0.506	0.566	0.485	0.508	X
促进工作世界构造和 [...]继续教育创新措施						0.006	0.197	0.033	
各州、市、特殊目的协会⁶									
专科学校 ⁷	0.566	0.746	0.820	0.811	0.762	0.786	0.813	0.828	X
晋升性进修促进法（AFBG） ²	0.013	0.051	0.056	0.071	0.074	0.074	0.115	0.151	
成人教育中心（FKZ 152），方案领域为“工作资格--信息技术--组织/管理” ⁸	0.088	0.036	0.035	0.035	0.035	0.035	0.043	k.A.	
其他进修（FKZ 153） ⁹	0.485	0.363	0.389	0.425	0.457	0.482	0.528	0.581	X
教师的继续教育和培训（FKZ 155）	0.130	0.119	0.130	0.136	0.138	0.155	0.143	0.173	
联邦就业局⁵									
促进职业继续教育（FbW） ¹⁰	6.982	1.068	1.149	1.235	1.287	1.482	1.539	1.445	X

企业内部继续教育的失业津贴 ¹¹		1.060	1.093	1.126	1.107	1.217	1.269	1.307
促进青年旅馆的发展	0.044	0.001	0.003	0.009	0.007	0.005	0.004	0.004
领取短期津贴、季节性短期津贴时，由ESF基金共同资助的补充资格报价	-	0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000	-0.000
转移短期津贴								

1 根据联邦预算账户的实际数值。2020年的预算拨款。

2 显示的数值没有提供任何关于在相应时期内实际支付给受援者的资金的信息；参阅文本中的注释。

3 对需要完成职业培训的专门学校班级的学生进行资助（BB）。根据联邦统计局的BAFöG统计，所有日历年的实际值都是在没有抵消贷款偿还的情况下显示的。直到2014年，只有65%的支出由联邦政府承担，35%由各州承担。自2015年以来，联邦政府全额承担了这笔资金。

4 直到2011年：“促进企业间的培训机构”。这包括促进企业间的职业培训机构，重点是进修和继续教育活动。

5 各财政年度的实际支出。不包括在内：联邦劳工会计署在经批准的市政提供方处的支出，这些提供方不在BA的财务系统范围内。自2019年起，由于支出汇总的变化，FbW和AEZ-WB不再单独列出。

6 2001年的实际值，2015至2020年的临时实际值，2021年的目标值。

7 2001年和2015年至2019年自然年的支出估算基础是在各自然年结束和开始的学年中每类学校的教学时数以及职业学校的支出。2020年的估算基础是2020/2021学年每个学校类型的教学时数以及2021自然年职业学校的支出。直到2014年的数据报告的估算都是基于学生日。但自2015年的数据报告以来，只有基于教学时数的估值才被追溯显示。

8 根据联邦统计局的数据，借助成人教育中心的公共支出，以及根据VHS统计的“工作资格--信息技术--组织/管理”（自2018年起）或“工作--职业”（至2017年）项目领域的教学量比例进行估算（2010年：15.0%，2015年：9.3%，2016年：8.2%，2017年：7.8%；项目领域修订后：2018年：7.2%，2019年：6.9%，2020年：7.9%）。

9 职能153合并了原职能151（促进继续教育）和153（其他进修机构）。此外，该项目还包括一般和政治继续教育的支出。目前还不清楚各州的继续教育计划在多大程度上被包括在这里。这些可能被分配到年度账户统计中的其他功能区，参见文本中的注释。

10 截至2014年，该项目结合了BA用于促进企业内部继续教育（CVET）的支出和雇员企业内部继续教育的工资补贴（AEZ-WB）。还包括“侧翼结构改革（IFlaS）”和“雇员资格认证（WeGebAU）”方面的支出。由于支出汇总的变化，FbW和AEZ-WB不再单独列出。

11 见文本中的注释。

12 由于篇幅原因，没有给出所有年份的数据。关于2002年至2014年的信息可以在以前的数据报告中找到。

13 在很大程度上也包括初级职业培训支出的项目用叉号标记。

数据来源：联邦财政部，联邦预算账单，系列11，序列2，职业学校的数据。

联邦统计局，系列14，序列3.1—公共预算的核算结果；联邦就业局，季度报告

联邦就业局，每月核算结果（SGB II和SGB III）；德国成人教育研究所，成人教育中心统计

来自联邦统计局的信息（2022年2月）

BIBB-数据报告 2022

他们的比例由法律规定为22%，可以从BMBF预算的数字中计算出来，BMBF承担了整个联邦的78%的比例。BMBF的预算项目将以前的贷款偿还额与相应时期支付给资助对象的资金相抵消。因此，没有提供任何关于相应时期的实际资金数额的信息（见联邦统计局的系列11，序列8）。在任何情况下，本文的重点是公共预算的实际负担。不应忘记的是，各州还为完成职业培训的专业学校班级的学生提供BAföG下的福利。

这种支持是100%作为补贴发放的，自2015年以来完全由联邦政府承担，见表B3.5-1。在国家继续教育战略的框架内（参见联邦劳动和社会事务部/联邦教育与研究部2019），在2019年至2021年期间，已经为

晋升性进修额外拨出了3.5亿欧元的专款。

最后，各州资助专科学校和高等学校。但是，高等教育机构用于继续教育的支出没有被考虑到表B3.5-1所列的各州支出中。一项由BMBF资助的关于高等教育机构中继续教育的结构和组织的研究得出结论：大部分费用由参与费支付（参见Hanft/Knust 2007）。

值得一提的是，公共雇主自然也会支持自己员工的CVET。这一方面是通过支付继续教育的直接费用，另一方面是在继续教育期间继续支付工资。Dohmen/Hoi（2004）提出了2000年总成本的估计。他们假设为31亿欧元（参见同上，第58页）。但是，这些费用在表B3.5-1中没有被考虑进去。

BA根据《社会法典》第三部（SGB III）对CVET的支持（参见B3.1章），主要包括CVET的费用、根据《社会法典》第三部为CVET提供的失业福利，以及根据《社会法典》第三部为CVET提供的工资补贴。根据BA，只要是在参加继续教育措施期间发放的失业救济金，就被报告为“继续教育的失业救济金”。但是，作为一项规则，无论如何都有权利在失业的基础上获得失业津贴，因此严格来说，根据污染者付费原则，不能将支出全额解释为教育支出。由于享受失业救济金的时间比参加继续教育的时间增加了一半，归因于教育支出的比例可能至少是50%。不包括在表B3.5-1中的是BA对残疾人的好处（参见A9.4.1章）。据推测，相关的支出在大多数情况下不应被解释为教育支出，即使它们部分是因继续教育活动而产生。

由于劳动力市场政策的行动范围恶化，BA的支出最初自2001年以来急剧下降，并在2012年降至最低。近年来，其又有小幅但稳定的上升。

除了在SGB III的基础上促进教育和培训外，BA还负责在《第二社会法典》（SGB II）的基础上实施BMAZ资助的措施。SGB II的资助标准是持续一年以上的失业阶段；因此，在法律类别SGB III中可以找到与法律类别SGB II类似的职业培训措施。值得一提的是，联邦劳动和社会事务部用于促进职业继续教育的支出，只要是由经批准的市政提供方发生的，就不记入SGB II法律类别中。

联邦各部委、BA和各州提供的资金在某些情况下得到了欧盟资金的补充。相应的方案是由欧洲社会基金（ESF）共同资助的，在2021年至2027年的资助期，将由ESF Plus进行资助。所提交的ESF Plus德国联邦计划预计将于2022年第一季度获得批准。在2014年至2020年的资助期间，联邦政府和各州为此共提供了约75亿欧元的资金。在教育、培训和职业教育以及技能和终身学习培训方面的计划投资（资助重点C）约为24亿欧元³²⁶。因此，每年受益于教育

和培训的ESF资金可能最多为3亿至4亿欧元。→ 表B3.5-1中没有单独列出用于继续教育的ESF资金，因为这些资金已经包括在该表所列各部委的预算名称中，至少有一部分。这是因为并不是所有的部委都会单独显示使用的ESF资金。因此，不可能对公共行业通过ESF赠款的财政贡献在多大程度上与表格中的信息相比仍然增加做出说明。

（Normann Müller）

B 3.6 联邦计划《教育津贴》

自2008年12月以来，教育津贴支持低收入的就业人员参加与工作有关的个人继续教育。联邦计划《教育津贴》由BMBF和ESF资助。最新条款于2017年7月生效，津贴券的发放截止2021年底。资助的继续教育措施必须在2022年底前完成。E



教育奖励计划

教育津贴可用于支持传授特定职业知识或技能的继续教育措施，以及用于加强一般就业能力的继续教育。

教育津贴包括两个可以累积使用的筹资工具：

- ▶ **津贴券：**通过津贴券，联邦政府促进就业人员对继续教育的兴趣，支付50%的活动费用，最高为500欧元。该券可发放给每周至少工作15小时的人，且年应纳税收入不超过一个人20,000欧元（或联合纳税不超过40000欧元）的人。
- ▶ **储蓄券：**继续教育储蓄可用于那些根据《《资本形成法》（VermBG）拥有由雇员储蓄津贴资助的储蓄存款的人。教育津贴的储蓄券能够在不损失雇员储蓄津贴的情况下提前使用发放的储蓄金。其可以独立于年收

促进社会包容，消除贫困和一切形式的歧视； C：对教育、培训和职业教育进行投资，以提高技能和终身学习； D：提高公共当局和利益相关者的机构能力和高效的公共管理。

³²⁶ A：促进可持续和高质量的就业，支持劳动力流动； B：

入而申请，也可以作为剩余个人财务部分的津贴券的补充。节省继续教育费用有助于为复杂而且往往是长期的继续教育活动提供资金。

要获得津贴和/或储蓄券，必须在联邦范围内大约500个咨询中心之一参加面对面的咨询面试。自2020年3月起，由于新冠疫情，教育津贴框架内的咨询面谈也可远程进行。

津贴券发放计划受疫情影响延期一年，已于2021年12月31日结束。津贴券有效期半年，半年期满后，必须立刻开始职业培训，必须在2022年底之前完成继续教育措施。

表B3.6-1：教育津贴计划--核心指标随时间推移而变化（方案参与者比列，单位：%）

	第一资助阶段（2008年12月至2011年11月）	第二资助阶段（2011年12月至2014年6月）	第三资助阶段（2014年7月至2021年12月）
性别			
男性	26	25	23
女性	74	75	77
年龄			
25岁以下	12	11	5 ¹
25岁至35岁以下	32	33	33
35岁至45岁以下	30	27	28
45岁至55岁以下	22	23	25
55岁及以上	4	5	9
就业状况			
全职雇员	40	34	25
兼职雇员	36	41	50
自营职业者	19	22	23
符合条件的非就业者	4	3	3
按《国际教育标准分类法》等级划分的教育（1997年）			
ISCED 1-2级（普通学校毕业至初中毕业）	3	3	3
ISCED 3-4级（职业学院入学资格，高中毕业考试或职业培训）	66	64	61
ISCED 5-6级（高校/大学毕业或工匠/技师）	31	33	36
移民背景			
无移民背景	85	82	78
有移民背景	15	18	22

1 自2017年7月1日起，25岁以下群体才有资格获得第三阶段的资助。

数据来源：教育津贴计划的管理数据，联邦职业教育研究所计算结果。

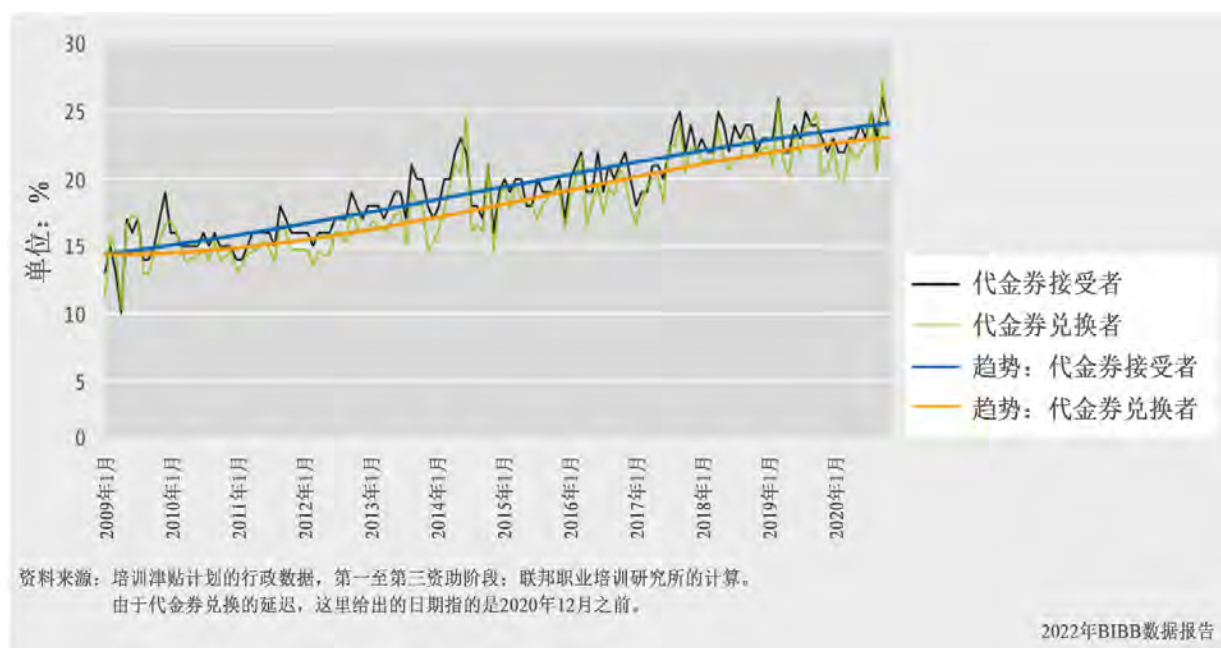
自2008年计划开始以来，截至2021年12月底已累计发放了约385,000张津贴券和29,000张储蓄券。基于上两个资助期的经验，此次津贴券兑换率将在75%左右。目前，尚不存在未兑换的储蓄券。受新冠疫情影响，2020年和2021年的年需求各下降了10%。

方案参与者的结构

在全部资助阶段中，参与者的结构在个别

社会人口特征方面仅有轻微变化，见表B3.6-1。应特别强调的是，妇女受助者的比例始终过高，原因之一是妇女在低收入人群中的比例过高。在整个资助阶段中，可以看到年龄结构正超老年组方向发展，这既反映了德国应缴纳社会保险费的雇员的总体老龄化趋势，也反映了他们普遍越来越多地参与职业继续教育（参见联邦统计局2021年和联邦教育和研究部2020年，第42页及以下）。

图B3.6-1：教育津贴计划--具有移民背景的优惠券领取者和兑换者（单位：%）



在资助期间，项目参与者的构成仅在就业状况方面发生了明显变化。随着时间的推移，全职雇员的比例有所下降，而兼职雇员的比例却急剧上升，个体经营者的比例也略有上升。这可能是由于德国兼职雇员人数的普遍增加以及收入的变化所导致的。随着收入的增加，许多全职雇员可能已经不再享有补贴，因为除2010年和2011年外，教育津贴的收入上限保持不变。自2016年以来，还记录了优惠券领取者是否与企业签订了定期合同的情况：临时雇员占有所有参与者的18%，而在同一时期，德国只有

大约8%的就业人员是临时雇员。³²⁷这种差异可能与临时工较高的技能压力有关。关于个别特征的更详细解释，参见BIBB数据报告2020，第B3.6章。

教育津贴主要用于那些在继续教育方面有很大压力，且收入相当低和/或雇主很少为其雇员的继续教育提供费用的雇员和自雇人士（参见终身学习融资专家委员会2004，第33页及以下）。例如，在治疗行业就是这种情况。因此，“卫生、兽医和社会服务”是该计划中代表性最强的经济行业

³²⁷ 德国的临时就业数据来自联邦统计局GENESIS-Online数据库。

（44%），其次是“教育和教学”行业，占10%（参见BIBB数据报告2020，第B3.6章，图B3.6-1）。

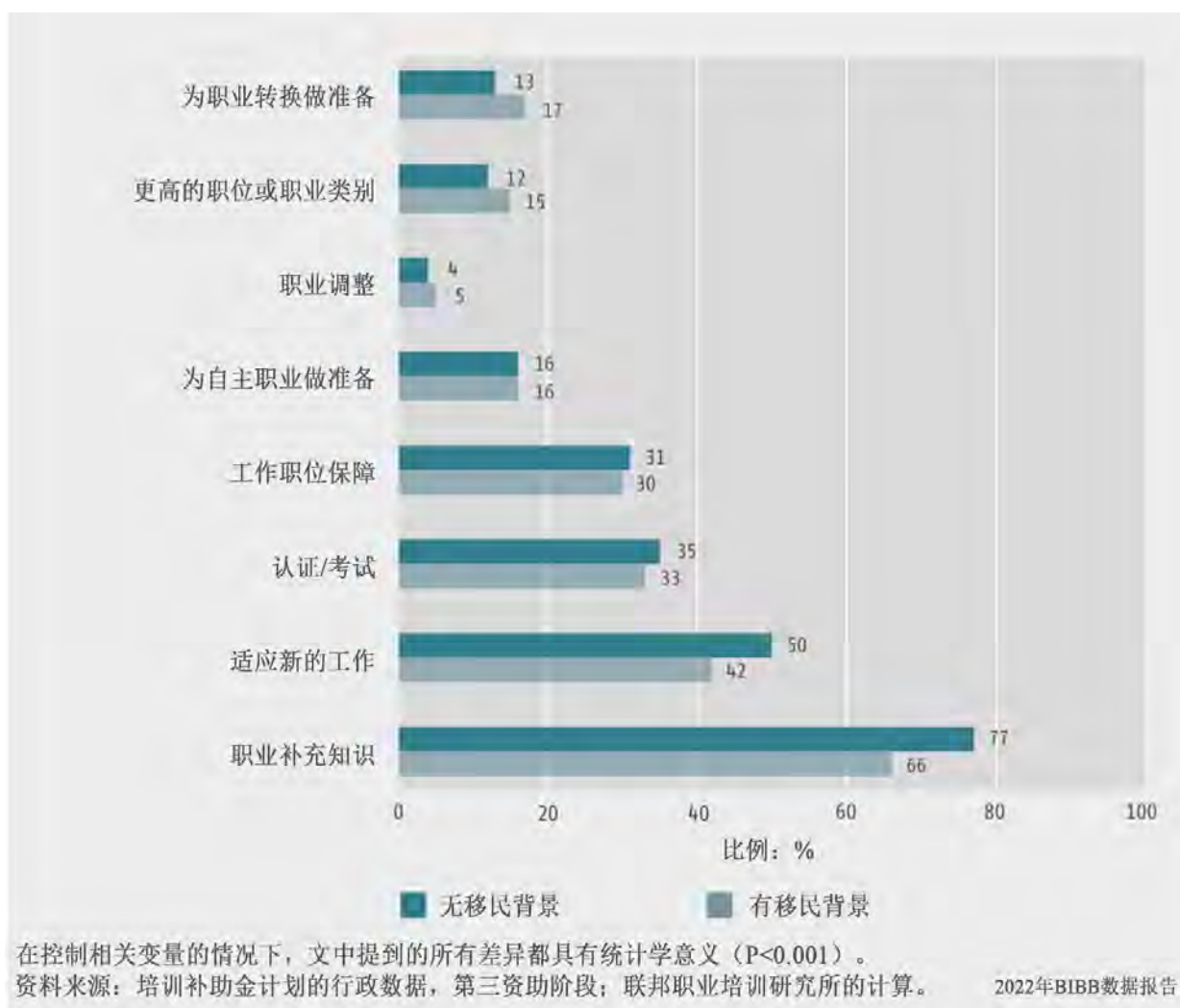
有移民背景的方案参与者³²⁸

本数据报告的主题重点是技术移民的潜力发挥。在这种背景下，此处应该考虑通过教育津贴进一步提高具有个人或间接移民经验人员的资格。鉴于有移民背景的群体内部存在巨大异质性，因此除现有的描述性观察之外，暂时无法对有移民背景群体的行为做出普遍有效的解释。

³²⁸ 如果至少满足以下一个条件，则认为满足移民背景：

（a）一个人没有德国国籍或已入籍，（b）他或她不是在今天的联邦共和国境内出生，并在1950年或之后移民，或（c）该人的父母之一移民到德国或拥有外国血统。

图B3.6-2：教育津贴计划--根据移民背景划分的职业继续教育动机（多重答案）（方案参与者比列，单位：%）



从2008年到2021年，获得优惠券的移民群体比例从15%增加至22%，见图B3.6-1。这一趋势反映了具有移民背景的德国就业人数正处于整体增长趋势（参见联邦统计局2006至2021）。图B3.6-1显示了，有移民背景的优惠券领取者在所有领取者中的比例，以及有移民背景的优惠券兑换者在所有兑换者中的比例。如图所示，有移民背景的优惠券兑换者所占比例较低（70%，而没有移民背景的兑换者占比为74%）。因此，有移民背景的优惠券兑换者比例比有移民背景的优惠券领取者比例平均低一个多百分点以上。造成这种差异的可能原因是，在低兑换率的参与群体中，有移民背景的群体占比较高（如年轻人和特殊行业）。

与教育津贴的其他参与者相比，具有移民背景的参与者中男性所占比例较高（30%对21%）。此外，相比于其他参与者，具有移民背景的参与者往往具有非常低或非常高的教育水平（ISCED 0-2：8%对2%；ISCED 5-6：39%对35%）。与对比组一样，有移民背景和受过中等教育的群体所占比例最高，但在此处下降了10个百分点（ISCED 3-4：53%对63%）。各组年龄构成的差异可能是该结果的原因之一。此外，具有移民背景的非德国国籍群体接受职业培训的可能性较小（ISCED 3-4：42%），并且大多数可能并不具备专业资格或只有低级专业资格（14%）或大学学

位（44%）。他们占有所有移民背景参与者的18%。

在就业方面也存在明显差异：具有移民背景的参与者更多从事全职工作（43%对38%），更少从事兼职工作（54%对59%），几乎不从事个体经营（18%对24%）。此外，他们在不同经济领域的分布比非移民背景的参与者更加均匀。虽然具有移民背景的参与者也大多来自“卫生、兽医和社会服务”领域，但他们所占的比例低于德籍参与者比例（33%对46%）。与之相反，与德籍参与者相比，他们更多从事企业相关的服务和其他服务，例如贸易、维修业和

餐饮业（35%对23%）。

每位教育津贴领取者都会被问到目前接受职业继续教育的动机。有移民背景的参与者更倾向于职业改变或追求更高的职位或职业组，见图B3.6-2。他们接受职业继续教育的动机往往不是为了适应新任务、获得职业补充技能或证书或考试资格。在入职、工作保障和个体经营方面，不存在移民背景差异性。移民背景仅是该群体接受职业继续教育的一小部分原因。

（Sarah Schneider-Alia, Bert Butz）

B 4 规定的继续教育资格和再培训

在德国，两个主要的职业发展途径是由BBiG和HwO规定的高等职业教育培训（参见第B4.1和B4.2章），以及由州法律规定的具有技术员等资格的学院和学校所提供的学习课程（参见第B4.3章）。这些途径面向渴望职业发展并符合入学要求的群体——一般已完成了相关的职业培训且具备职业经验。此外，州法律还有其他规定，例如在卫生行业（参见第B4.4章），以及通过雇员培训课程和公共行业中与公务员职业相关的资格途径来获得晋升的机会。

E

BBiG修正案：具有新资格称号的高等职业教育

随着2020年生效的BBiG修正案，立法者用“高等职业教育”取代了“晋升性进修”的称谓。同时，该修正案在法律上确立了实践中常见的三个继续教育级别，以DQR 5至7级为基础，并为每个级别引入了新的、标准化的资格指定。

- ▶ 认证职业专家（第一级职业进修），
- ▶ 专业学士（第二级职业进修），
- ▶ 专业硕士（第三级职业进修）。

根据联邦进修条例，必须重新颁发新资格称号，手工高级技师可在通过技师考试后自动拥有相关资格称号。在主管机构的进修考试规定的情况下，应要求土地最高当局确认满足新的学位名称之一的要求，以便授予该学位。各州在法律上也可以选择将新的名称用于学校的资格认证。随着修订后的《晋升性进修促进法》（Aufstiegs-BAföG）也于2020年生效，现在可以连续获得三级继续教育的资助（参见第B3.2章）。

除晋升深造之外，还在BBiG和HwO的基础上对适应进修（参见第B4.1章）和再培训（参见第B4.5章）进行了规定。

此外，BMBF还根据《培训师能力条例》（AEVO）颁布了BBiG第30条第5款关于培训师能力的规定（参见第A5.9和B4.2章）。

（Verena Schneider）

B 4.1 联邦政府和高级职业培训主管机构的规定

根据BBiG第1条第4款的规定，职业教育培训的目的是：“1. 通过适应进修保持并调整职业能力，或2. 通过高等职业教育培训扩大并提升职业能力”。

联邦进修条例和主管机构的进修考试条例--与带有培训框架计划的培训条例相比，基本上只规定了考试要求。您必须确定：

- ▶ 进修学位毕业证书
- ▶ 考试的目标、内容和要求
- ▶ 考试的录取要求和
- ▶ 考试程序。

联邦高等职业教育培训条例还对高等职业教育培训进行了额外规定。

E

根据BBiG和HwO，高等职业教育培训的监管选择

BBiG和HwO在更高资格的职业教育领域提供了三种不同的监管选择。

- ▶ 根据BBiG第53条和HwO第42条第1款的规定，将进修培训条例作为联邦法律条例在全国范围内有效。
- ▶ 根据BBiG第54条或HwO第42条f款，主管机构的进修考试规定。只要还没有任何国家有效的进修学位规定，这些规定可由各自适用领域的主管机构颁发。
- ▶ 师傅认证考试条例是根据HwO第45条第1款和第51a条第2款关于师傅认证考试条例附件A或B中所列行业的师傅认证考试要求的法律条例。

关于职业继续教育的联邦法规

有219项联邦法令和法规对职业继续教育进行了规定（截至2021年12月31日）³²⁹，包括：

- ▶ 95项根据HwO第45条第1款和第51a条第2款的规定，制定了95项关于师傅认证考试的法律条例（参阅Abschnitt 3.2.1.1 im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe）。
- ▶ 根据HwO第122条的规定，有六项关于师傅认证考试的连续规定（参阅ebd. Abschnitt 3.2.1.2）。
- ▶ 47条关于根据BBiG第53条和HwO第42条第1款对师傅认证考试的要求的条例（参阅同上，第3.2.1.3节）。
- ▶ 另外71个根据BBiG第53条或HwO第42(1)条，有71个关于职业继续教育的进一步法定文书（参阅ebd. Abschnitt 3.2.2）。

此外，自2020年可取得“注册会计师--资产负债表会计专业学士进修考试规定”范围内的“国际注册会计师”资格后，根据BBiG第53e条规定，便对全国性适应进修进行了首次规范。

2021年，联邦政府发布了以下关于高等职业教育的法律条例。

师傅认证考试条例：

- ▶ 混凝土砌块和水磨石制作师傅
- ▶ 乳品实验室技术员 – 乳品实验室专业学士，
- ▶ 乳品加工师傅 – 乳品技术专业学士，
- ▶ 两轮车的机械师傅，

2021年底，正在起草以下关于联邦进修的法律条例：

师傅认证考试条例：

- ▶ 助听器声学师傅，
- ▶ 木管乐器制造师傅，
- ▶ 标牌和灯光广告制造师傅（职位）：

- ▶ 专业销售顾问
- ▶ 外语通讯员，
- ▶ 汽车服务技术人员 – 汽车工程专业专家，
- ▶ 公路养护师傅。

为使资格称号新版修改条例生效，已审查了以下进修规定：

- ▶ 工作和职业促进专员，
- ▶ 外贸专员，
- ▶ 能源产业专员，
- ▶ 符合HwO规定的商业管理专员，
- ▶ 货运和物流专员，
- ▶ 物流系统专员，
- ▶ 市场营销专员，
- ▶ 媒体图像和声音制作专员，
- ▶ 食品贸易销售经理 - 主要负责面包店、点心铺或肉店。

职业进修的主管机构的条例

目前，主管机构已就544项进修考试规定颁布了1419项法例。³³⁰2021年新增了以下进修考试规定：

- ▶ CAD-/CAM-牙科技术专家，
- ▶ 巧克力经销商，
- ▶ 高校管理专员，
- ▶ 技术销售专员，
- ▶ 油漆和涂料技术高级技师 – 油漆和涂料技术专业学士，
- ▶ 公共管理项目经理（Maren Waechter, Verena Schneider）

B 4.2 根据BBiG/ HwO规定进行进修考试

职业进修是BBiG或HwO意义上的职业教育的一部分。根据BBiG/HwO进行的进修考

³²⁹ 2022年认证培训职业的名单预计将于2022年春季公布；可在网上查阅：<https://www.bibb.de/de/65925.php>。

³³⁰ 此处未区别适应性继续教育与以职业晋升为目的的高等职业培训。

试通常是在双元制职业培训和相关的，通常是几年的工作经验之后进行的。根据BBiG第1条第4款的规定，职业教育培训的目的是：通过适应进修保持并调整职业能力并通过高等职业教育培训扩大并提升职业能力。为奠定德国高等职业教育培训统一基础，联邦政府可以根据BBiG第53条和HwO第42条颁布国家认证的高级职业教育培训资格以及适用于这些资格的考试规定（所谓的高级培训规定）。此外，主管机构（商会）可根据BBiG第54条或HwO第42f条规定，就不适用联邦标准条例的进修资格进行规定，自行制定本地区责任范围内的进修考试规则。³³¹

目前有219项联邦法令；544项进修职业由主管机构的立法管理（参阅C4.1章）。

根据《培训师能力条例》（AEVO）第6款第2条，根据BBiG/HwO的规定，通过师傅认证考试或其他职业进修的考试来证明其职业和工作教学能力的人，被认为具有职业和工作教学能力，可以根据BBiG/HwO的规定进行认可的培训职业的培（参阅第A5.9章）。³³²

以下是联邦和各州统计局的职教统计的部分结果（参见Statistisches Bundesamt 2021e）**E**。统计数据包括所有按照BBiG或HwO参加的、由法定命令在全德国统一管理的进修职业的考试，以及按照主管机构的进修条例参加的考试。进修考试还包括各自培训领域的师傅认证考试。³³³

E

职业教育统计

³³¹ 参与规定的进修可以得到国家资助工具的支持，如《晋升性进修促进法》（参见第B3.2章）、晋升或继续教育奖学金（参见第B3.3章）和教育津贴（参见第B3.6章）（参见联邦教育和研究部2013，第65页）。

³³² 参见 https://www.foraus.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf

³³³ 除了根据BBiG / HwO在联邦或商会层面监管的职业外，专科学校还提供进晋升培训，例如国家认证的企业经济学家或技术员。这些资格也以初步职业培训和职业经验为前提，但要根据各州的学校法律进行区别管理（参见第B4.3章）。

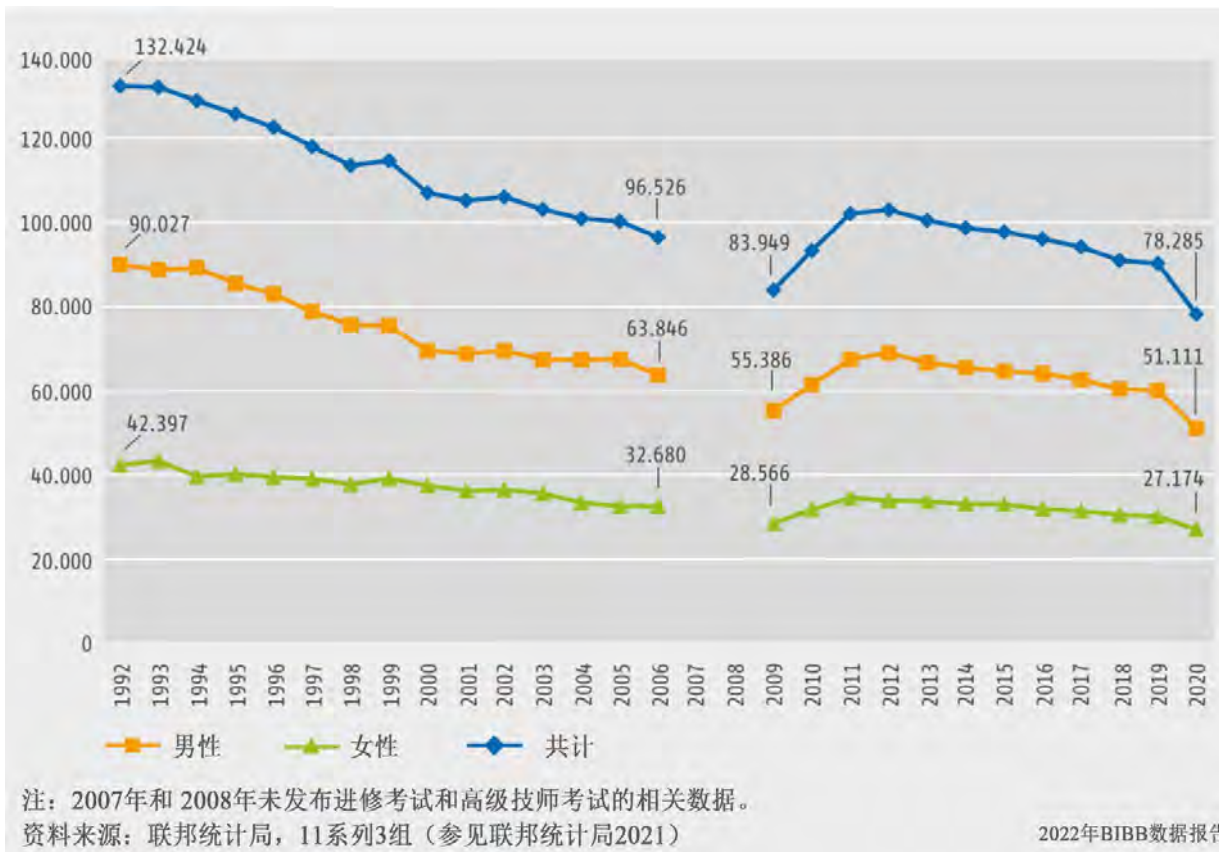
来自联邦和州政府统计局的职业教育统计数据（简称：职业教育统计）每年根据BBiG/HwO收集继续教育考试的参与情况和考试成绩。统计数据是一个完整的调查，其中的信息是强制性的。差异化的特征是性别、培训领域、考试成功率、继续教育的职业、参与者的出生年份以及区域特征。主管机构报告在历年内参加的进修考试（包括师傅认证考试）（报告年度为历年，截止日期为12月31日）。如果进修考试由几个部分组成（如课程、模块），只有在成功完成后的最后阶段才会记录考试和参与者，新的职业名称可以使用。没有成功通过的考试，如果没有进一步重修的机会，也要计算在内。其还记录了各自的考试是否是重复考试。考试成功与否是根据考试通过与否来区分的。

在1992年至2006年期间，通过BBiG/HwO的进修考试的人数从132,424人减少到96,526人（下降了27.1%）³³⁴。男性的下降幅度（下降了29.1%）远远大于女性（下降了22.9%）³³⁵。这种下降趋势在接下来几年内没有延续。从2011年到2013年，有超过10万名通过进修考试的人再次注册。

³³⁴ 2007年修订了职业培训统计数据，此次修订限制了转换前后结果的可比性。2009年考试数字的“暴跌”也可能是因为转换阶段。

³³⁵ 这首先可以对手工业和工业师傅进修考试通过数量急剧下降的原因做出解释（参见联邦统计局1992和2006，科目系列11，序列3）。

图 B4.2-1: 根据 BBiG/HwO 的规定，1992 年至 2020 年按性别划分的通过进修考试的发展



B4

在2012年，达到了102,987人的高峰。此后，可以看到通过进修考试的人数持续减少参见图B4.2-1。

在2020报告年度中，新冠疫情和为遏制疫情而采取的措施使得进修考试数量大幅减少。进修考试注册总人数从108,861人（2019年）降至95,715人（2020年），减少了13,146人（下降了12.1%）。通过考试的人数也减少了11,991人（下降了13.3%）。其中，只有78285名参与者成功通过了进修考试见表B4.2-1（长序列见表B4.2-2）。

大多数进修考试继续在工业和商业的培训行业以及技术行业中进行。在工业和贸易领域，考试参与总人数为55941人，较去年下降了7.0%（减少了4191人）。考试通过人数为40470人，下降了7.3%（减少了3165

人）。在2010年至2015年期间，通过考试的人数持续增加，此后又再次下降。

相比于其他领域，手工业领域进修考试的2020年跌幅最大：考试注册人数为29829人，下降了21.5%（减少了8193人），考试通过人数为29100人，下降了21.6%（减少了8028人）。此处只能推测骤降原因为（特别是在手工业）：手工业进修考试的预备课程、考试安排和考试日期受新冠疫情影响可能比其他培训领域更严重。

另一方面，公共服务也几乎没有受到新冠疫情影响：考试参加人数几乎没有变化（2994人），通考试通过人数仅下降了2.7%（减少了78人）。总体而言，自2010年以来，这一趋势一直在上升。

表B4.2-1: 根据BBiG/HwO的规定, 2010至2020年的规定, 按培训行业和性别划分, 参加进修考试和通过考试的情况 (第一部分)

	参加人数			通过考试			考试通过率 (%)		
	共计	男性	女性	共计	男性	女性	共计	男性	女性
进修考试总数									
2010	110,043	70,758	39,285	93,357	61,497	31,860	84.8	86.9	81.1
2011	118,335	76,884	41,451	102,159	67,545	34,614	86.3	87.9	83.5
2012	118,497	78,123	40,371	102,987	69,012	33,975	86.9	88.3	84.2
2013	115,872	75,333	40,539	100,524	66,720	33,807	86.8	88.6	83.4
2014	115,182	75,108	40,071	98,736	65,541	33,195	85.7	87.3	82.8
2015	115,830	75,660	40,170	97,827	64,692	33,135	84.5	85.5	82.5
2016	113,916	75,096	38,820	96,117	64,140	31,977	84.4	85.4	82.4
2017	112,239	73,902	38,340	94,212	62,724	31,488	83.9	84.9	82.1
2018	108,924	71,661	37,263	91,038	60,477	30,561	83.6	84.4	82.0
2019	108,861	71,829	37,032	90,276	60,120	30,156	82.9	83.7	81.4
2020	95,715	62,205	33,510	78,285	51,111	27,174	81.8	82.2	81.1
工业和商业¹									
2010	56,442	32,562	23,880	42,843	25,353	17,490	75.9	77.9	73.2
2011	60,033	35,409	24,624	46,728	27,957	18,771	77.8	79.0	76.2
2012	59,067	35,580	23,487	46,497	28,410	18,087	78.7	79.8	77.0
2013	58,092	34,284	23,808	45,495	27,288	18,207	78.3	79.6	76.5
2014	60,846	36,189	24,657	47,004	28,230	18,774	77.3	78.0	76.1
2015	63,744	38,292	25,452	48,267	28,923	19,347	75.7	75.5	76.0
2016	63,705	38,763	24,942	47,982	29,016	18,966	75.3	74.9	76.0
2017	62,715	38,358	24,357	46,677	28,338	18,339	74.4	73.9	75.3
2018	59,511	36,741	22,770	43,665	26,616	17,049	73.4	72.4	74.9
2019	60,132	37,230	22,902	43,635	26,643	16,989	72.6	71.6	74.2
2020	55,941	34,545	21,393	40,470	24,531	15,939	72.3	71.0	74.5
手工业									
2010	44,685	35,604	9,081	42,741	33,993	8,748	95.6	95.5	96.3
2011	49,029	38,670	10,359	47,496	37,431	10,065	96.9	96.8	97.2
2012	49,815	39,327	10,491	48,087	37,974	10,113	96.5	96.6	96.4
2013	47,898	37,920	9,978	46,482	36,804	9,681	97.0	97.1	97.0
2014	44,532	35,748	8,787	43,104	34,581	8,523	96.8	96.7	97.0
2015	41,988	34,152	7,836	40,683	33,063	7,620	96.9	96.8	97.2
2016	40,062	33,030	7,029	39,009	32,163	6,843	97.4	97.4	97.4
2017	39,405	32,262	7,143	38,397	31,446	6,954	97.4	97.5	97.4
2018	38,337	31,533	6,804	37,503	30,819	6,684	97.8	97.7	98.2
2019	38,022	31,116	6,906	37,128	30,378	6,747	97.6	97.6	97.7
2020	29,829	24,492	5,337	29,100	23,874	5,226	97.6	97.5	97.9
公共服务²									
2010	1,725	687	1,038	1,623	648	978	94.1	94.3	94.2
2011	1,896	738	1,155	1,698	654	1,044	89.6	88.6	90.4
2012	2,064	831	1,233	1,875	744	1,131	90.8	89.5	91.7
2013	2,292	906	1,383	2,103	831	1,275	91.8	91.7	92.2
2014	2,100	885	1,215	1,938	807	1,131	92.3	91.2	93.1
2015	2,193	891	1,302	2,079	834	1,245	94.8	93.6	95.6
2016	2,379	900	1,479	2,187	819	1,368	91.9	91.0	92.5

2017	2,508	1,038	1,470	2,331	948	1,383	92.9	91.3	94.1
2018	2,934	1,083	1,851	2,733	1,005	1,728	93.1	92.8	93.4
2019	2,997	1,161	1,836	2,847	1,080	1,767	95.0	93.0	96.2
2020	2,994	1,092	1,899	2,769	1,002	1,767	92.5	91.8	93.0

表B4.2-1: 根据BBiG/HwO的规定, 2010至2020年的规定, 按培训行业和性别划分, 参加进修考试和通过考试的情况 (第二部分)

	参加人数			通过考试			考试通过率 (%)		
	共计	男性	女性	共计	男性	女性	共计	男性	女性
农业									
2010	1,935	1,566	369	1,542	1,248	291	79.7	79.7	78.9
2011	2,274	1,698	579	1,662	1,200	462	73.1	70.7	79.8
2012	2,412	1,887	525	1,917	1,476	444	79.5	78.2	84.6
2013	2,229	1,857	372	1,797	1,497	300	80.6	80.6	80.6
2014	2,289	1,896	393	1,923	1,605	318	84.0	84.7	80.9
2015	2,325	1,917	411	1,902	1,560	342	81.8	81.4	83.2
2016	2,487	2,073	414	2,253	1,863	390	90.6	89.9	94.2
2017	2,130	1,836	294	1,902	1,626	276	89.3	88.6	93.9
2018	2,241	1,872	369	2,010	1,674	333	89.7	89.4	90.2
2019	2,247	1,878	366	1,995	1,665	333	88.8	88.7	91.0
2020	1,920	1,596	324	1,593	1,302	291	83.0	81.6	89.8
自由职业²									
2010	4,854	333	4,521	4,326	252	4,074	89.1	75.7	90.1
2011	4,941	366	4,575	4,440	300	4,140	89.9	82.0	90.5
2012	4,935	495	4,440	4,476	411	4,065	90.7	83.0	91.6
2013	5,085	363	4,725	4,431	297	4,134	87.1	81.8	87.5
2014	5,082	384	4,698	4,518	312	4,206	88.9	81.3	89.5
2015	5,301	402	4,899	4,680	312	4,368	88.3	77.6	89.2
2016	4,977	324	4,653	4,413	273	4,140	88.7	84.3	89.0
2017	5,229	402	4,827	4,689	360	4,326	89.7	89.6	89.6
2018	5,667	429	5,241	4,932	360	4,572	87.0	83.9	87.2
2019	5,340	441	4,899	4,572	354	4,221	85.6	80.3	86.2
2020	4,788	474	4,314	4,167	399	3,768	87.0	84.2	87.3
家政									
2010	405	9	396	282	3	279	69.6	33.3	70.5
2011	162	3	156	135	3	129	83.3	100.0	82.7
2012	201	3	198	135	0	132	67.2	0.0	66.7
2013	276	3	273	213	3	210	77.2	100.0	76.9
2014	327	6	321	246	3	243	75.2	50.0	75.7
2015	276	6	270	216	6	213	78.3	100.0	78.9
2016	309	6	303	276	6	270	89.3	100.0	89.1
2017	252	6	249	213	6	210	84.5	100.0	84.3
2018	231	3	228	195	3	192	84.4	100.0	84.2
2019	123	3	120	99	3	99	80.5	100.0	82.5
2020	243	3	243	186	3	183	76.5	100.0	75.3

1包括银行、保险、酒店和运输业。

2 不包括根据《职业教育法》在本培训领域之外的其他主管机构（商会）注册的考试。数据来源：联邦统计局，科目系列11，序列2；联邦职业培训研究所汇总

出于数据保护的原因，所有数据（绝对值）在每种情况下都被四舍五入为3的倍数。

因此，总价值可能偏离单个价值的总和。

2022年BIBB数据报告

表B4.2-3: 根据BBiG/HwO的规定，2010年至2020年已通过的进修考试（按专业领域划分）

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	变化百分比	
												2020 与 2010 年 相比	2020 2019 年
商业进修考试	50,742	54,894	55,404	53,067	51,177	50,772	48,921	48,699	46,557	46,248	38,247	- 24.6	- 17.3
专业售货员	7,995	8,586	8,106	8,946	9,150	8,799	7,116	5,340	4,581	4,881	3,633	- 54.6	- 25.6
商业管理人	27,063	29,850	31,353	28,842	27,360	28,398	27,534	27,342	26,289	25,029	18,690	- 30.9	- 25.3
企业经济学家	3,105	3,588	3,663	3,282	3,681	3,936	4,332	4,314	4,458	4,350	3,942	27.0	-9.4
其他商业进修考试	12,579	12,870	12,282	11,997	10,986	9,639	9,939	11,703	11,229	11,988	11,982	-4.7	-0.1
师傅认证考试	31,203	35,250	36,777	36,591	37,050	36,798	37,167	35,307	34,854	34,899	32,394	3.8	-7.2
工业师傅	7,827	9,240	9,966	10,071	10,374	10,611	11,073	10,077	10,116	10,332	9,945	27.1	-3.7
专业师傅	1,848	2,085	2,049	1,782	2,292	2,649	2,898	2,778	2,598	2,412	2,346	26.9	-2.7
手工业师傅	19,659	22,236	22,674	22,749	22,260	21,450	20,847	20,373	19,941	20,040	18,237	-7.2	-9.0
其他师傅认证考试	1,869	1,689	2,088	1,989	2,124	2,088	2,349	2,079	2,199	2,115	1,866	-0.2	- 11.8
其他进修考试	11,409	12,015	10,806	10,863	10,509	10,260	10,029	10,203	9,627	9,126	7,647	- 33.0	- 16.2
卫生服务领域的专业助理	2,496	2,502	2,505	2,565	2,565	2,616	2,667	2,574	2,556	2,457	2,031	- 18.6	- 17.3
其他服务职业的进修考试	705	591	504	612	570	570	354	345	411	348	360	- 48.9	3.4
其他工业技术进修考试	8,208	8,922	7,797	7,686	7,374	7,074	7,008	7,284	6,660	6,321	5,256	- 36.0	- 16.8
共计	93,354	102,159	102,987	100,521	98,736	97,827	96,117	94,212	91,038	90,276	78,285	- 16.1	- 13.3

数据来源：联邦统计局，科目系列11，序列3；联邦职业培训研究所的计算。出于数据保护的原因，所有数据（绝对值）都被四舍五入为3的倍数；

因此，总价值可能偏离单个价值的总和。

2022年BIBB数据报告

在自由职业中，参加考试的人数下降了10.3%（减少了552人）。考试通过人数也下降了8.9%（减少了450人）。从2010年到

2018年，该领域的考试数量有所增加；但在2019年，特别是在2020年，这一趋势并没有继续下去。农业领域的考试也受到了

新冠疫情的严重影响：考试参加人数为1920人，下降了14.6%（减少了327人），而考试通过人数为1,593人，下降了20.2%（减少了402人）。

不同于其他领域，就数量最小的领域--家政而言，也呈下降趋势。2020年考试人数为243人，与2019年相比几乎翻了一番，成功通过考试的人数也大幅增加，达到186人。然而，随着时间的推移，个别年份之间存

在比较明显的波动和偏差，为数据分析工作加大了难度。

2020新冠疫情年的总体考试通过率为81.8%，仅比前年（82.9%）降了约一个百分点。自2012年（86.9%）以来，总体考试通过率其实处于持续下降趋势，且不存在性别差异。2020年，男性通过率（82.2%）再次略高于女性（81.1%）。自1992年以来，男性通过率一直处于较高水平。

表B4.2-4: 根据BBiG/HwO的规定，2020年已通过的进修考试（按专业领域和性别划分）

	男性		女性		共计		女性所占比例 (单位: %)
	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	
商业进修考试	18,405	36.0	19,839	73.0	38,247	48.9	51.9
专业售货员	1,035	2.0	2,598	9.6	3,633	4.6	71.5
商业管理人	8,007	15.7	10,680	39.3	18,690	23.9	57.1
企业经济学家	2,868	5.6	1,074	4.0	3,942	5.0	27.2
其他商业进修考试	6,495	12.7	5,487	20.2	11,982	15.3	45.8
师傅认证考试	27,723	54.2	4,668	17.2	32,394	41.4	14.4
工业师傅	9,264	18.1	681	2.5	9,945	12.7	6.8
专业师傅	2,067	4.0	279	1.0	2,346	3.0	11.9
手工业师傅	14,976	29.3	3,258	12.0	18,237	23.3	17.9
其他师傅认证考试	1,416	2.8	450	1.7	1,866	2.4	24.1
其他进修考试	4,983	9.7	2,661	9.8	7,647	9.8	34.8
卫生服务领域的专业助理	12	0.0	2,019	7.4	2,031	2.6	99.4
其他服务职业的进修考试	234	0.5	126	0.5	360	0.5	35.0
其他工业技术进修考试	4,737	9.3	516	1.9	5,256	6.7	9.8
共计	51,111	100.0	27,174	100.0	78,285	100.0	34.7

数据来源：联邦统计局，科目系列11，序列3；联邦职业培训研究所的计算。出于数据保护的原因，所有数据（绝对值）都被四舍五入为3的倍数；因此，总价值可能偏离单个价值的总和。

2022年BIBB数据报告

与所有其他培训行业相比，手工业以97.6%的数值再次取得了最高的考试成功率。除自由职业（上升1.4个百分点）之外，2020年所其他领域的考试及格率均大幅下降，其中农业领域的下降幅度最大（下降5.8个百分点）。

按专业区分，可以看到商业进修职业占主导地位，见表B4.2-3。2020年，通过考试

的78285人中有38247人（48.9%）获得了商业专业学位（1992年这一比例仍为40%）。在通过商业考试的人中，最常见的资格是商业管理人（18690个资格证书）、企业经济学家（3942个资格证书）和专业售货员（3633个资格证书）。第二大比例（41.4%）是师傅认证考试，共计32394个资格证书。排名第一的是手工业师傅认证考试（18237

个资格证书），其次是工业师傅认证（9945个资格证书）和专业师傅认证（2346个资格证书）的考试。

如上所述--与2019年相比，新冠爆发的2020年通过的考试数量总共减少了13.3%。特别是商业考试（下降17.3%）和其他进修考试（下降16.2%）下降明显。在这方面受到特别影响的是专业文员和专业商业管理人员，各下降了约25%以及医疗保健和其他商业和技术高级培训考试的专业助理（各下降约17%）。相比之下，通过师傅认证考试的人数下降幅度较小，总体下降了7.2%。特别受影响的是手工业师傅认证考试（下降了9.0%）和其他师傅认证考试（下降了11.8%）。

剩余的商业进修考试略有轻微变化，考试通过数量与2019年大致持平，近12,000次。唯一积极的发展是在服务职业的其他进修考试，在整体低水平上录得3.4%的增长。

如表B4.2-4所示，已完成的CVET资格的专业在性别上有很大差异。由于大多数女性接受的是服务职业的培训，而大多数男性接受的是工业技术性职业的培训（参见第A5.4章），所以完成商业进修考试的女性比例高于男性（73.0%对36%），这也是预料之中的结果。师傅认证考试在男性中占主导地位（54.2%），在女性中仅占17.2%。男性和女性参加其他进修考试的比例相近（分别为9.7%和9.8%），女性主要参加成为医疗助理的考试（7.4%），男性参加其他工业技术类进修考试（9.3%）。因此，2020年商业进修考试中女性的总体比例为51.9%，再次远远高于女性的平均比例（34.7%）。但在师傅认证考试中，女性的比例又明显偏低，为14.4%。

（Michael Friedrich）

B 4.3 专科学校的职业继续教育

农业、设计、技术、经济和社会工作四大部门的专科学校职业继续教育可获得学士学位。这些课程是在初步的职业培训和工作经验之后进行的。培训结束后要参加国

家考试且毕业证书被各州相互认证（参见各州教育和文化事务部长常设会议2021d，第9页）。作为本科层次专业教育课程的范例，除根据联邦统计局数据对职业教育和培训报告进行年度分析外，本文还介绍了国家认证设计师（设计专业学士）的继续教育。^E

2020/2021年各联邦州的专科学校、班级和学生情况

在2020/2021学年，德国共有1486个专科学校，9156个班级和177150名学生。³³⁶在约48000名学生中，超过四分之一的专科学校学生（27.0%）继续在北莱茵-威斯特法伦州接受继续教育。在巴登-符腾堡州，这一比例为10.4%，在巴伐利亚州为8.1%。与往年一样，参加职业培训的学生比例最低的是不来梅（0.7%）、梅克伦堡-西波美拉尼亚（1.2%）和萨尔州（1.6%）。在全国范围内，女性占比过高，为55.7%，见表B4.3-1。



关于专科学校的数据基础

这些数据来自联邦统计局科目系列11，系列2。应该注意的是，一些关于中学生和毕业生的数据也包括个别培训项目的专科学校部分（例如，老年护理助理和老年护理，特殊需要教育助理）。只存在于巴伐利亚州的高职教育的数据不包括在数据中。还应该考虑到，从2017年起，某些主要职业类别已经发生了变化。

³³⁶ 与联邦统计局的官方统计数据类似，文章中使用了“学生”一词，即使他们是职业继续培训的参与者。

表B4.3-1: 专科学校2020/2021学年: 各州的学校、班级和学生

州	学校	班级	学生		
			共计	女性占比%	外国人占比%
巴登-符腾堡	232	936	18,477	35.4	8.6
巴伐利亚	248	761	14,355	33.2	4.7
柏林	72	635	12,248	69.1	13.3
勃兰登堡	38	330	6,096	75.0	2.3
不来梅	9	70	1,322	64.5	6.8
汉堡	19	222	4,451	60.9	12.4
黑森	111	801	14,189	60.3	9.7
梅克伦堡-西波美拉尼亚	24	129	2,207	69.3	2.2
下萨克森	139	773	14,212	57.6	2.1
北莱茵-威斯特法伦	268	2,341	47,766	54.9	5.7
莱茵兰-普法尔茨	70	610	13,003	64.1	7.7
萨尔	14	137	2,882	54.4	4.6
萨克森	91	530	10,240	70.4	2.8
萨克森-安哈尔特	61	287	4,905	75.2	1.4
石勒苏益格-荷尔斯泰因	33	333	6,202	63.4	2.9
图林根	39	261	4,596	66.2	1.9
德国	1,468	9,156	177,150	56.5	6.2

数据来源: 联邦统计局, 科目系列 11 序列 2; 联邦职业教育研究院计算结果

2022年BIBB数据报告

纵观过去十二年内学生人数的发展, 可以看到自2014/2015学年以来学生数量持续走低。在2020/2021学年, 较前一年下降了0.6% (较2014/2015学年下降了8.4%)。如果从性别上看, 学生人数较前一年的减少主要体现在男性人数上 (下降了2.3%, 减少了1,848人); 而女性人数则增加了858人, 上升了0.9%, 见图B4.3-1。

设计专业专业学士 - 以专科学校继续教育为例

据统计, 设计领域的培训课程属于“产品设计与手工艺、美术、乐器制作”这一职业类别, 该职业类别的学生数量较少。³³⁷“设计

专业培训的目的是使具有相关职业培训和工作经历的专业人才有资格进行产品或手工艺设计, 承担企业中层管理任务, 并实现创业的独立性。”(文化部长会议2021d, 第14页)。不同职业领域的课程重点也不尽相同, 设计领域的重点是起草、设计或技术实施, 但艺术、生产技术和时尚方面都被考虑在资格框架内。设计专科学校的框架时间表规定了总共2,400个课时, 分为跨学科学习领域 (400至600个课时) 和本学科相关学习领域 (1800至2000个课时) (参见文化部长会议2021d, 第14页)。

在2020/2021学年, 联邦统计局在全国范围内共录取了273名设计专业不同学科方向的

³³⁷ 据统计, 设计领域的教育课程也被分配到主要职业类别“纸张和印刷职业, 技术媒体设计”和“园艺职业和花艺”。

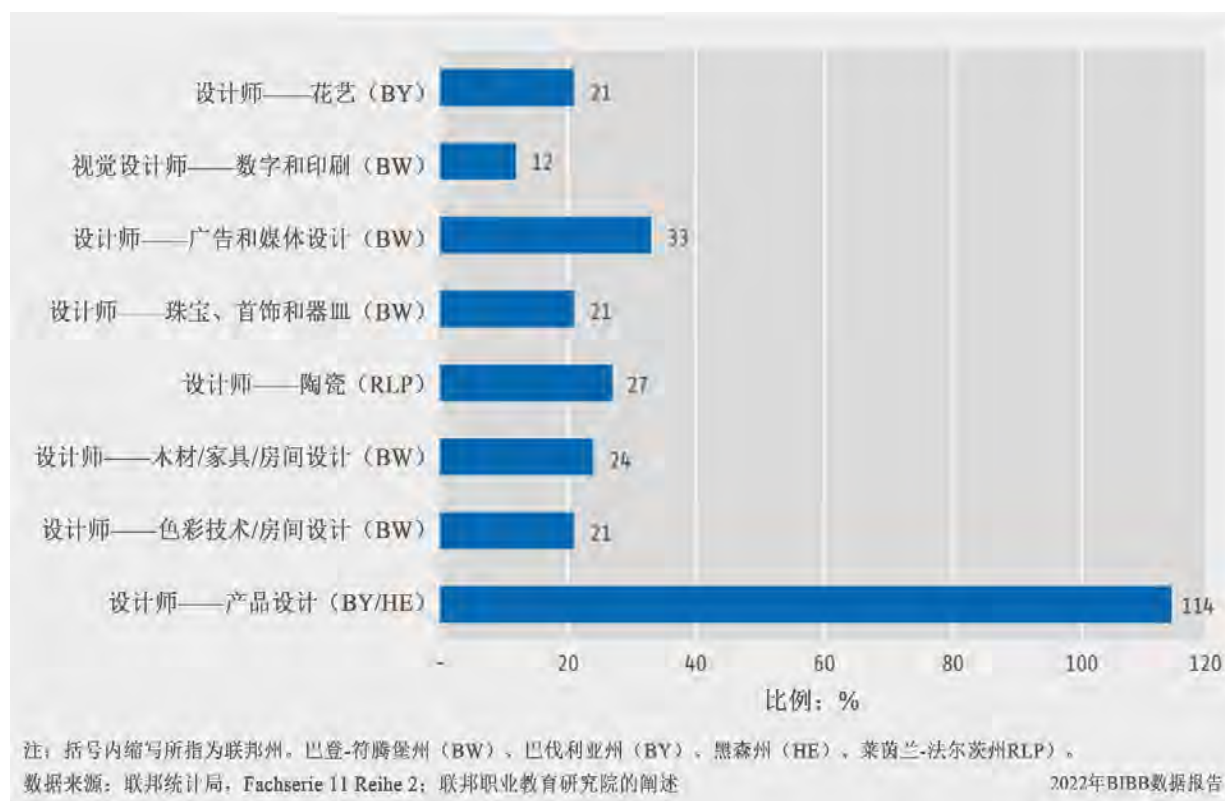
学生³³⁸，分布在巴登-符腾堡州（BW）、巴伐利亚州（BY）、黑森州（HE）和莱茵兰-普法尔茨州（RLP）四个联邦州，其中女性占比约为70%，见图B4.3-2。

³³⁸ 由于专业院校不被计入总体数据中（参见B数据库），为确保数据的完整性，此处应注意，巴伐利亚州专业院校的“设计师 - 木材/家具/室内设计”专业领域还有31名学生。

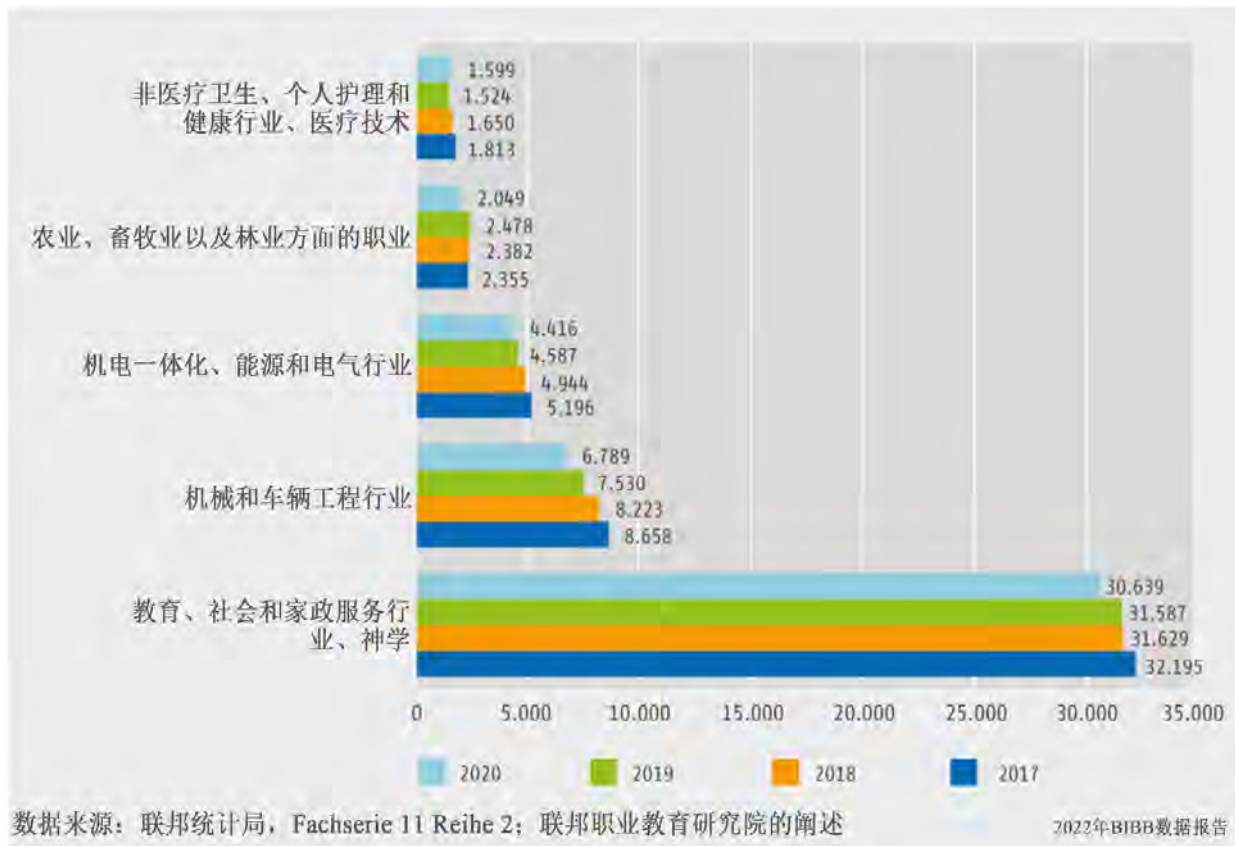
图B4.3-1：2009/2010年至20:20/2021年专科学校学生人数的发展情况



图B4.3-2：2020/2021学年专科学校"设计"专业的学生总数



图B4.3-3：2017年至2020年五个最强主要职业类别的专科学校毕业生情况



B4

图B4.3-2：2020年按主要职业类别、学校的法律地位和性别划分的专科学校毕业生（选择：五个最强的主要职业类别）

主要职业类别	毕业生		其中，从			
			公立学校		私立学校	
	共计	女性 (%)	共计	女性 (%)	共计	女性 (%)
教育、社会和家庭服务行业、神学	30,639	79.1	14,601	82.1	16,038	76.3
机械和车辆工程行业	6,789	5.5	6,039	5.5	747	5.2
机电一体化、能源和电气行业	4,416	3.1	3,879	3.1	540	3.3
农业、畜牧业以及林业方面的职业	2,049	12.9	2,049	12.9	0	0
非医疗卫生、个人护理和健康行业、医疗技术	1,599	75.4	1,179	76.1	420	73.6

数据来源：联邦统计局，科目系列 11 序列 2；联邦职业教育研究院计算结果

2022年BIBB数据报告

2020年专科学校毕业生

在2020学年，共有58,770名毕业生完成了专科学校的教育课程。与前一年相比，人数比例减少了2.8%。在这些毕业生中，约有77%的人在五个最受欢迎的主要职业类别之一完成了他们的教育课程。主要职业类别“教育、社会和家政服务行业、神学”仍然是最受欢迎的，有30,639名毕业生（与前一年相比下降了3%），其次是“机械和车辆工程行业”，有7530人（下降了9.8%），“机电一体化、能源和电气行业”，有4,416名毕业生（下降了3.7%），以及“农业、畜牧业和林业”行业，有2,049名毕业生（下降了17.3%）。与上述主要职业类别毕业生人数的下降趋势相反，非医疗卫生行业是五个最强职业类别中唯一增长的职业类别，有1,599名毕业生（上升了4.9%），见图B4.3-3。

2020学年女性占比为53.2%。按主要职业类别区分，女性在“教育、社会和家政服务行业、神学”中的比例最高，将近80%。在“机电一体化、能源和电气行业”领域，女性的比例只有3.1%，与前一年（2.7%）一样，仍然是最低的，见表B4.3-2。

关于专科学校专业学位的最新概述，以及各州关于个别教育课程的专业、特长、入学要求和培训期限的具体信息，可参阅“各州教育和文化事务部长常设会议关于受州法律管制的专科学校专业学位的文件（2021年6月17日职业教育小组委员会会议决议）”（参阅各州教育和文化事务部长常设会议2021b）。

（Maria Zöller）

B 4.4 护理专业进修：实际指导资格

普通护理培训^E是根据《联邦护理职业法》（PflBG）提供的。由于联邦的责任，卫生保健行业的专业继续教育的立法权限属于16个州。

除了纵向的渗透性，例如通向管理职位，护理专业系统还通过专业继续教育实现了横向的专业化，在完成培训并获得一定的专业经验后，可以增加专业培训。根据BBiG/HwO，这些专业背景下的继续教育课程不称之为晋升性进修，这与专科学校提供的课程和更高资格的职业培训形成对比。

护理专员可通过实践指导实现横向专业化。



护理培训和专业护理

根据国际护士理事会（ICN）³³⁹的定义，专业护理工作包括自我照顾和护理所有年龄段的人及其家人。在所有环境中，护理工作都包括预防以及促进健康和病人、残疾人和将离世的人的照顾和护理。护理工作的进一步任务是代表受影响者的利益和需求（宣传），护理研究，参与卫生政策的制定以及卫生保健系统的管理和护理教育。

实践指导

护理受训者将在不同地点完成理论知识的学习 - 护理学校的理论和实践课程（2100小时）和实际护理培训（2500小时），培训时间通常为三年。

在实际护理培训中，受训者将会了解到立法规定的应用领域。由于培训具有定向性和延伸性，受训者因此可以获得相应的能力。培训的主要目的是将理论知识与实际护理实践相结合。其中，最重要的是向护士传授实践相关的知识，将由不同实践学习地点的实践导师来完成这项任务。根据PflBG第4条第3款，完成护理培训即完成了至少300小时的额外资格培训。职业教育附加专业资格分为多项：进修、高级培训、在继续职业培训或护理研究框架内的额外资格培训。随着护理培训的普及，该专业

³³⁹ 参见国际护士理事会 <https://www.icn.ch/>

培训又增加了每年至少24小时的连续职业教育性进修（PflAPrV第4条第3款）。

实践指导旨在以专业的态度向受训者传授合格且专业的护理实践能力，从而使其能够应对特殊情况（参见Krell 2017，第38页）。因此，必须由实践导师传授职业活动领域的指导和实践方法，以便使受训者以高度的责任感处理专业任务，且做到具体情况具体分析。实践导师将评估其专业性正确性，并在现有知识的基础上对学员进行措施规划和措施评估措施。

实践导师应负责实践培训的实施（包括组织）。此外，实践导师还应在每次实际任务中为学员提供至少百分之十的计划和结构化实践指导。

实践导师的任务

实践导师的活动领域之一是提供护理实践教育支持。

例如护理专员应根据具体情境指导受训者，从而提高他们的能力；在受训者的各自实践操作中提供至少百分之十的计划和结构实践指导；帮助他们处理他们手中的工作和学习任务。

另一个活动领域则是与护理学校的教学人员和学习场所合作的其他实践导师进行合作。所有参与人员的共同目标是：为受训者创造一个能够提升技能的学习环境。如果实践导师、护理教学人员和受训者之间的持续沟通交流能够得到保障，这将是特别成功的。

在人际交往中，实践导师还会考虑受训者的社会心理背景和情感背景。因此，学员能够对自己的行为进行建设性和批判性的反思，这在能力培养中发挥了重要作用。

实际指导分为个人指导和小组指导。对于小组指导来说，重要的是内部差异化的教学原则，以及在教学/学习情况中如何高效处理内部异质性。为此，待指导小组或团队主要对学习者的个人知识和能力进行发掘、考虑和提高。这包括不同学习情况下的行动导向，即根据不同情况对个人行动进行调整，并给予理性解释，从而使决策和行动过程易于理解。

核心实践导师或实践协调员的活动范围更广。这些实践导师通常具有硕士水平的资格，负责协调组织中的任务，设计实践课程，并与其他实践导师团队密切合作，制定工作和学习任务。他们致力于实践、理论护理培训和管理之间的衔接。

实践指导职业教育附加专业资格的内容设计

根据PflAPrV第4条规定，各联邦州的条例在内容上具有可比性，但在具体目标上却有所不同。16个联邦州的多数培训中心均采用了由德国医院协会制定的“DKG-UAG实践指导的继续教育”概念。该概念和其他概念的内容都已在模块中进行了总结，实践导师的职业教育附加专业资格的主题包括，例如受训者如何在实践中成功进行初步、中期和最后讨论。此外，在商定的培训计划基础上进行反思讨论，并有计划、有步骤地进行实际指导。300个小时的职业教育附加专业资格旨在满足受训者的实践指导需要，从而以结构化的方式向受训者介绍护理专家、卫生和护理专员以及老年护理专员的专业职责。根据护理培训和考试新版条例（PflAPrV）进行的绩效评估和考试设计也是该资格的组成部分。

除实践导师的任务之外，模块不仅包含护理理论、护理科学内容以及条件和需求分析，还将职业政策内容纳入到实践指导的职业教育附加专业资格之中。

应特别强调的是，按照护理培训和考试条例（PflAPrV）进行技能培训，详见条例附件1至5。该条例还详述了期中考试和国家考试的内容。根据该条例，实践导师还需要额外注意应向受训者传授当前流行的护理需求概念，更加注重生活自理能力。

每年规定的24小时职业教育进修培训的内容和结构很难实现统一规定，这主要受限于联邦教育体系的结构以及联邦各州的不同要求。联邦州的大多数课程都包含计划和结构实践指导或培训计划的制定。在2020年3月举办的BIBB“实践指导”专家研讨会上，有实践导师建议将个人和职业政策主题也纳入学习内容范围之内。专家们还认为，实践导师也可以自行参与设计继

续教育内容。

职业教育附加专业资格的费用和薪资

联邦各州的条例尚未规定职业教育附加专业资格“实践指导”的费用。但根据各培训机构的观察，职业教育附加专业资格“实践指导”的单次费用高达2,500欧元。在成功完成额外的职业培训资格后，一些医院还会与自己的实践导师签订长达两年的合同。

对于集体协议，与职业教育附加专业资格相关的是略高一级的群体。³⁴⁰对于受过专业培训的护士，实践导师的级别要更高一些，他们会得到机构津贴。以公共服务部门的薪资级别为例，常规薪资区间为7级到8级，那么受过专业培训的护理专员的薪资等级则为9级，多了事先规定的月度或年度补贴。

结论

与护理专员的工作一样，实际护理培训的实际指导也对系统起着重要作用，并有助于有效且可持续地照顾被护理者。这是保证普通教育质量的关键，主要反映在职业教育附加专业资格中至少300小时的培训要求上。每年至少24小时培训的法定要求也确保了护理实践不会故步自封，例如对实践护理培训的主题进行持续的教学和技术讨论。

然而，由于缺乏全欧洲范围的统一规范标准，欧洲和国际上并不认证实践指导的职业教育附加专业资格，特别是在职业互通认证方面。具体而言，这意味着在德国具备相关资质的实践导师无法被外国认证，尤其在某些纯学术零实践的护理培训领域，这种情况更加令人担忧。因此，只有提高职业和学术资质的互通认证，才能长期促进国内外的职业道路。在德国，护理教育学士课程也可以将资格认证纳入实践指导。

(Bettina Dauer, Zoé Klein)

B 4.5 联邦政府和主管机构的对

³⁴⁰ 有关公共服务集体协议 (TVöD) 的分类情况，请访问 https://www.kommunalforum.de/p_tabel-le_tvoed.php

于职业再培训的规定

根据BBiG规定，职业再培训应使人们“能够从事不同的职业活动”（BBiG第1条第5款）。此外，还应在由主管机构在公认的培训 and 再培训中心进行职业再培训。



根据BBiG和HwO进行再培训的监管可能性

BBiG和HwO在再培训领域提供了两种不同的监管方案：

- ▶ 根据BBiG第58条和HwO第42j条规定，再培训条例作为联邦法律条例在全国范围内均有效。
- ▶ 根据BBiG第59条或HwO第42k条f款，主管机构的再培训考试规定。

联邦再培训条例E规定了：

- ▶ 再培训资质的定义，
- ▶ 再培训的目的、内容、类型和期限，
- ▶ 再培训考试要求和入学要求，
- ▶ 考试程序。

根据BBiG和HwO规定，主管机构的再培训条例不再对再培训的期限进行规定。根据BBiG第60条或HwO第42i条规定，如果再培训法规旨在对公认的培训职业进行再培训，则必须以培训职业概况、培训框架和考试要求作为基础。再培训条例和规定应照顾到成人职业教育的特殊要求。

到目前为止，主管机构已经颁布了全国范围内的再培训条例和十项再培训考试规定。条例和规定不针对公认的培训职业的再培训，而是自有的再培训职业。

为将多个主管机构的再培训考试条例统一为一个在全国范围内均有效的条例，已于2021年底制定了以下关于联邦再培训法律条例：

- ▶ 生产测试技术方面的认证质量专家

表B4.5-1：2011年至2020年按培训领域划分的现有再培训考试

年份	共计	在培训领域范围内					
		工业和商业 ¹	手工业 ²	公共服务 ³	农业	自由职业 ³	家政
2011	26 388	22 743	2 190	345	162	918	30
2012	29 628	25 089	2 658	270	147	1 440	24
2013	23 931	19 848	2 343	342	123	1 254	21
2014	24 009	19 872	2 427	288	108	1 293	18
2015	27 981	22 929	2 643	309	153	1 932	15
2016	27 945	22 425	3 000	285	180	2 043	12
2017	27 960	21 960	3 060	459	159	2 295	27
2018	27 012	21 348	2 904	459	132	2 148	21
2019	26 490	21 165	2 691	426	147	2 043	21
2020	24 390	19 434	2 505	585	111	1 728	30

1包括银行、保险、酒店和运输业。

2 部分手工业再培训考试包含在结业考试中。

3 不包括根据《职业教育法》在本培训领域之外的其他主管机构（商会）注册的考试。数据来源：联邦统计局，科目系列11，序列3（参见邦统计局2021e）。

出于数据保护的原因，所有数据（绝对值）都被四舍五入为3的倍数。

因此，总价值可能偏离单个价值的总和。

2022年BIBB数据报告

表B4.5-2：2020年工商业培训领域再培训考试通过率最高的10个职业/专业

培训/再培训职业 - 专业方向	考试参与数			通过考试			考试成功率（单位：%）
	共计	女性	男性	共计	女性	男性	共计
办公室管理专员	3,939	3,000	939	3,588	2,733	855	91.1
工业贸易商	1,611	891	720	1,347	738	612	83.6
卫生事业职员	1,332	1,080	252	1,218	981	237	91.4
IT 专家，专业方向：系统集成（VO 1997）	1,611	96	1,515	1,149	66	1,083	71.3
仓储物流专员	1,110	198	912	996	189	807	89.7
机器和设备操作员	936	87	849	852	87	765	91.0
工业机械师	864	63	804	795	57	738	92.0
IT 专家，专业方向：应用开发（VO 1997）	1,050	120	933	744	93	651	70.9
货运和物流服务职员	876	372	507	690	291	399	78.8
批发和零售业贸易商 - 专业方向：大宗销售	717	219	498	642	201	441	89.5

数据来源：联邦统计局，科目系列11，序列3（参见联邦统计局2021e）。

出于数据保护的原因，所有数据（绝对值）都被四舍五入为3的倍数；因此，总价值可能与单个价值的总和存在偏差。

联邦职业教育研究所的计算

2022年BIBB数据报告

再培训考试

纵观职业培训统计中培训领域的再培训考试数量（参见**B**第B4.2章），可以看到工业和贸易领域远远领先于其他培训领域，**见表B4.5-1**。然而，需要注意的是，部分手工业再培训考试包含在结业考试的统计数据中，因此并非完全被收入在表中。

纵观最常见的培训资质，可以看到工商业培训领域的主要培训职业是办公室管理助理，该培训职业2020年的再培训考试通过

人数为3588人，**见表B4.5-2**。在自由职业者中，税务专员培训职业的再培训职业考试通过人数最多，为1,113人。在公共服务领域，行政文员培训职业的再培训职业考试通过人数最多，为165人。在手工业领域，木匠培训职业共有360人通过了2020年再培训考试（参见联邦统计局2021e）。

（ Verena Schneider ， Maren Waechter ）

C 重点主题：专业人才保障和技术移民：挖掘潜力

C1 引言

当劳动力市场或人口发展出现问题时，采用移民方案进行解决已然是再熟悉不过的了。例如，自1945年战争结束以来，德意志联邦共和国便从1955年起就通过招募协议获得了数百万欧元。

工人主要从事工业领域的工作；从2000年起，德国为引进IT专家推出了绿卡制度；但在过去几年里，绿卡制度通过Triple Win（三方共赢）等项目主要吸引的是具有医疗和护理教育背景的专业人才。虽然近几十年来，德国一直有针对性地为某些职业领域寻找受过良好教育的专业人才，但该需求将在未来扩展到更多职业领域。在BIBB和IAB的共同领导下进行的长期资格和职业预测表明，预计到2040年，雇主将面临专业人才招聘难的问题，特别是在“医疗”、“非医疗卫生职业”以及“IT、IT和通信”领域（Maier/Zika/Kalinowski/Steeg/Mönnig/Wolter/Hummel/Schneemann 2020，第15页）

BIBB主席Friedrich Esser强调，克服专业人才的短缺“将是这个十年最大的挑战之一”³⁴¹（Maier/Wolter/Schneemann 2021）。为解决这个问题，他认为有必要大力促进技术移民³⁴²（参见联邦政府专业人才战略和国家继续教育战略³⁴³）。现任联邦政府

在其联盟条约中也阐明了提高劳动力移民的必要性。³⁴⁴如果没有足够数量的专业人才，目前的政治计划就有可能无法实施，例如新联邦政府在联合协议中规定每年建造40万套公寓。BA主席Detlef Scheele估计，按照目前人口发展的趋势，德国每年的劳动力需求为40万人。³⁴⁵因此，德国经济研究所最近的一份研究报告呼吁，除以就业为导向的移民外，还应该改善目前尚未得到工作机会的合格人员的移民渠道，并为来德国接受职业培训的年轻人建立支持服务，最好能让他们留在德国。该研究还表明，由于欧盟成员国也存在类似情况，因此除欧盟内部移民外，德国还要依赖第三国移民（参见Geis-Thöne 2021）。在此背景下，除人道主义原因之外，还要努力为2014年后入境德国的难民（其中很大一部分是适龄青年）创造职业前景。

长期以来，入境德国的难民并不总能受到这样的待遇。20世纪90年代因南斯拉夫战争而来到德国的难民，在进入劳动和培训市场方面的难度大大增加。例如，这些难民在一段时间内被禁止工作。到1999年底，这一时期已长达24个月（参见Marbach/Hainmueller/Hangartner 2018，第2页）。所以即使年轻难民也具有法律地位，但实际上职业培训对他们来说“几乎是不可能的，因为在申报培训名额时，总是会优先考虑其他群体——德国人、欧盟公民或拥有永久居留权的移民”

³⁴¹ 引自2021年12月1日BIBB新闻稿“建筑业：急需专业人才”，网址：<https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pmbaugewerbe.pdf>

³⁴² 参见BIBB主题页面“专业人才短缺：培训市场和劳动力市场上的不匹配”，网址：<https://www.bibb.de/zh/zh/33159.php>

³⁴³ 参见BMAS于2018年12月20日发布的新闻稿“联邦议会的专业人才攻略”[fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?jssessionid=053EFE3AA15651A5BC787771D2F6D450.delivery2-replication\(bmas.de\)](https://www.bmas.de/ressourcen/dateien/2018-12-20-fachkraeftestrategie-der-bundesregierung.pdf?jssessionid=053EFE3AA15651A5BC787771D2F6D450.delivery2-replication(bmas.de))；国家继续教育战略 – BMBF：<https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale->

[weiterbildungsstrategie_node.html](#)

³⁴⁴ 参见2021-2025年联盟协议中的声明“敢于取得更多进展。社民党、联盟90/绿党和自民党之间的自由、正义和可持续发展联盟”，第32页，网址：<https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059c353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>

³⁴⁵ 参见2021年8月24日Tagesschau（德国每日新闻联播），联邦就业局（BA）局长谈专业人才短缺：“我们每年需要40万移民”，网址：<https://www.tagesschau.de/wirtschaft/konjunktur/migranten-scheele-arbeitsagentur-mangel-arbeitskraefte-101.html>

(Schreyer/Bauer/Kohn, 2015, 第1页)。此外，他们也没有资格获得语言支持。

本数据报告的重点章节介绍了目前德国专业人才和技术移民的保障问题的讨论情况，旨在通过对德国专业人才需求发展的预测来展望未来，旨在通过认证海外专业资格的方式来追溯过去十年中以就业为导向的移民的发展，并特别提及了这方面的当前挑战。什么是就业为导向的德国移民？在这种情况下，又有哪些法律条款适用于移民？移民能否将他们在原籍国获得的技能成功应用于德国劳动力市场，还是会被技能降级？劳动力市场结构组成的意义是什么？如何为职业融入提供支持帮助？这些问题和其他问题都将在下文进行讨论，下文还涉及到了那些专门以就业目的而移民德国的群体，以及因其他原因而移民但仍希望从事有酬工作的移民。近年来，这些人一直在寻求保护，大多数为年轻人。该重点章节主要基于过往经验，并结合了不同小组所调查或预测的广泛数据，因为他们特别关注劳动力市场相关的观点。

该重点章节从不同角度探讨了专业人才和技术移民的保障问题。此外，该重点章节为独立章节，读者可直接阅读。同时，数据报告的其他章节也会涉及相关内容，大大提高了数据报告的内容性。

数据报告的其他章节与该重点章节相辅相成，体现了数据报告的系统性。例如，第A12章论述了难民融入教育和工作的问题，第D2章和第D4章的主题内容则为认证和管理合格人员向移民国移民。数据报告其他部分的引用均以参考文献的形式表示。

前两篇文章讲述了移民的发展历程以及了解主题的必备法律条件。Alexander Christ概述了近年来的移民情况，并指出了哪些是移入民群体，哪些是移出民群体（参见第C2.1章）。在法律框架范围内，Vira Bushanska和Alexander Studthoff指出了（特定）专业人才移民的核心管理因素（参见第C2.2章）。他们列举了近几十年来这一法律领域动态发展的关键阶段，并强调应通过技术劳工移民法对这一政策领域进行重新定位。

以下文章讨论了国外获得的技能/资格在劳动力市场上或在融入劳动力市场时的可利用价值。Eric Schuss比较了移民在移民前后所从事的工作，并分析了两种行业的匹配度，以及是否保留了人力资本。移民群体和性别的差异表明某些群体需要采取特别行动（参见第C3.1章）。Daniela Rohrbach-Schmidt研究了相关专业领域的制度规定是如何影响外国和德国专业人才的劳动力市场准入和薪酬的，并权衡了它们的机会和风险（参见第C3.2章）。Christian Gerhards致力于研究职业培训中的移民问题，因为培训也能满足德国对专业人才的需求。他还从企业角度介绍了，如何使其适用于2014年以后来到德国的难民（参见第C3.3章）。

最后，介绍了在国外获得的专业资格的十年认证经验（参见第C3.4.1章至第C3.4.5章）：Jessica Erbe, Carolin Böse, Nadja Schmitz, Rebecca Atanassov, Vira Bushanska和Daniela Wiemers介绍了《认证法》，该法旨在为所有具有正式认证的同等学历群体开放德国劳动力市场，并使其获得同等资格的工作。此外，还介绍了企业的实施情况、职业范围的应用以及获得认证的必备资质，并指出该途径进一步发展所面临的挑战。

最后，介绍了不同的程序，旨在为外国人进入劳动力市场提供便利，即使他们并不具备正式资格，也无法根据认证法来保护自己（参见第C4.1章）。Goran Jordanoski, Martina Schwenk和Ricarda Spallek各提出了一种方法，旨在使移民非正式获得的能力能够被了解和接受，从而将这些技能用于进一步职业融入（参见第C4.2章）。我从定量和要求的角度讨论了语言对职业融入的重要性，并提到了联邦政府整体语言计划。在下面的结论中（参见第C5章），我汇总了这一主题的不同观点。

(Anke Settlemeyer)

C2 移民情况和移民法律框架

C2.1 移入和移出 – 德国的移民情况

为尽可能全面地反映移民情况和人口发展趋势，此处需要多种来源数据。一个核心数据来源是联邦统计局（StBA）的官方移民统计数据。^E 为保证调查的完整性，移民统计还记录了登记处登记的居住地变迁情况。除人口自然变动（出生和死亡）之外，从德国迁往其他国家的人员³⁴⁶（移出）和从其他国家迁往德国的人员（移入）的登记也与人口数量的发展有关。移入民和移出民的差值即为净移民值。

E

联邦统计局（StBA）

根据《人口统计学法》（BevStatG），移民统计数据记录了德国所有人口的移入和移出情况。

（参见<https://www.destatis.de/>）。统计数据以登记机关的登记表为依据，经联邦统计局评估后编制。联邦统计局负责收集各联邦州数据，以便在联邦一级编制全德国的移民统计数据。在联邦境内有其他住所的德国公民，如果居留时间不超过六个月，就不受登记要求的限制；而居住在国外的德国公民，不受登记要求限制的居留时间为三个月。移民统计数据不记录此类情况。另外，寻求庇护者存在报告义务，因此他们的居留被记录在统计数字中，即使是短暂居留。因为移民原因和居留身份不属于数据记录元素，所以无法在移民统计数据中将这此寻求庇护者单独列出。

需要注意的是，移民统计数据的统计对象是移民登记次数，并不是移民者个人。也就是说，若移民者一年内在存在多次移民，也将被多次记录。因此，记录的移民情况大于实际移民人数。统计数据包括在登记和注销时所收集的个人特征，以便根据年龄、性别、婚姻状况、宗教信仰、出生地、国籍以及目的地或原籍地区对移民情况进行区分。除德国国籍外还拥有其他国籍的公民，只以德籍居民身份记入移民统计数据中。

根据移出和移入趋势以及净移民值，表C2.1-1展示了2000年至2020年德国的移民情况。此处的移民情况是按照不同的原籍地区列出的。

在世纪之交和第一个十年之初，德国移民主要受到巴尔干地区冲突和相关的寻求庇护者人数增加的影响。随着冲突消退，移民到德国的人数在2001年达到顶峰，约为879,000人，并在2006年下降到约662,000人。由于同一时期的移出民数量持续低于移入民数量，所以移民统计数据在较低的六位数范围内呈现正向变化。在2008年和2009年银行和经济危机期间，移出民数量增加并高于移入民数量，因此从净移民值来看，移出民人数多于移入民人数。

从第二个十年起，德国的移民形势发生了变化。自2010年以来，移入民和移出民数量逐年稳步增长。移入民数量更是在2015年达到高峰，为214万人。2010年至2020年，移入民数量共超过移出民数量近480万人次。

³⁴⁶ 移民统计数据汇总了主要居住地和唯一居住地的迁移，以确定移入民和移出民人数。

表C2.1-1：2000年至2020年德国与国外的移民情况

年	迁入	其中						移出民 ¹	净移民值
		欧洲	其中 欧盟成员国	亚洲	美洲、澳 洲、大洋 洲	非洲	未知、未 解释、未 说明		
2000	841,158	67.3%	19.6%	19.6%	6.9%	4.2%	1.9%	674,038	167,120
2001	879,217	66.4%	17.9%	20.7%	6.8%	4.4%	1.7%	606,494	272,723
2002	842,543	67.3%	15.5%	19.3%	7.0%	4.6%	1.7%	623,255	219,288
2003	768,975	67.7%	17.3%	17.5%	7.2%	4.7%	3.0%	626,330	142,645
2004	780,175	67.9%	40.6%	14.5%	6.9%	4.1%	6.5%	697,632	82,543
2005	707,352	72.2%	47.3%	13.4%	7.6%	3.9%	3.0%	628,399	78,953
2006	661,855	72.5%	51.1%	12.6%	8.2%	3.9%	2.8%	639,064	22,791
2007	680,766	73.7%	53.9%	12.3%	8.5%	3.7%	1.8%	636,854	43,912
2008	682,146	72.6%	57.6%	13.5%	9.1%	3.7%	1.2%	737,889	-55,743
2009	721,014	71.6%	56.8%	14.5%	8.9%	3.8%	1.2%	733,796	-12,782
2010	798,282	73.3%	57.5%	13.8%	8.1%	3.8%	0.9%	670,605	127,677
2011	958,299	75.8%	62.1%	12.8%	7.3%	3.3%	0.8%	678,969	279,330
2012	1,080,936	77.5%	63.9%	12.4%	6.3%	3.2%	0.6%	711,991	368,945
2013	1,226,493	76.8%	63.6%	12.6%	5.8%	4.4%	0.5%	797,886	428,607
2014	1,464,724	73.8%	60.0%	15.4%	5.1%	5.1%	0.6%	914,241	550,483
2015	2,136,954	57.2%	42.7%	32.2%	3.6%	5.4%	1.6%	997,552	1,139,402
2016	1,865,122	56.3%	45.6%	25.2%	4.2%	4.9%	9.3%	1,365,178	499,944
2017	1,550,721	67.0%	53.4%	15.4%	5.3%	4.3%	8.1%	1,134,641	416,080
2018	1,585,112	66.9%	53.0%	13.8%	5.3%	4.2%	9.7%	1,185,432	399,680
2019	1,558,612	66.4%	51.1%	13.7%	5.5%	4.2%	10.1%	1,231,552	327,060
2020	1,186,702	69.1%	54.6%	11.4%	4.7%	3.6%	11.1%	966,451	220,251

1 由于调查方法的变化和技术的发展，2016年报告年度起的结果仅与上一年具有部分可比性。由于寻求庇护者所受待遇与登记法规定存在不一致，因此结果的准确性是有限的。

来源：联邦统计局，移民统计数据

2022年BIBB数据报告

这一发展的主要原因，一方面体现在2004年和2007年欧盟扩张期间欧盟内部移民的增加。相比之下：在波兰、匈牙利和捷克共和国加入欧盟的前一年（2003年），移民统计数据显示移入民总人数约为769000人，其中拥有其他欧洲国籍的移入民人数约520000人，

拥有欧盟国籍的移入民人数约为133000人。十年后（2013年），移民统计数据显示的移入民总人数约为123000人，其中拥有其他欧洲国籍的移入民人数约为941000人，拥有欧盟国籍的移入民人数约为780000人。与十年内登记的移民人数相比，欧盟的移民数量大约增长了5倍（联邦统计局

2021a），见表C2.1-1。

第二个十年移民数量增加的另一个主要原因是武装冲突，特别是在叙利亚、伊拉克和阿富汗地区。战争导致寻求庇护者的数量自2014年起急剧增加。2016年，联邦移民和难民局（BAMF）记录的在德寻求庇护者数量为722000人，创造了德国历史新高（参见联邦移民和难民局2018）。从BAMF的数据^E可以看出，寻求庇护者的数量在随后的几年里急剧下降至20万人以下。2020年，德国寻求庇护者人数为103000人（参见联邦移民和难民局2021）。




联邦移民和难民局（BAMF）的庇护业务统计

自2017年6月以来，BAMF发布的庇护业务统计数据提供了庇护申请、作出的决定和待处理程序的月度数据，其中区分了初始申请和后续申请（参见<https://www.bamf.de/>）。数据还按国籍进行分类，并区分以下决定：

- ▶ 根据家庭庇护法第16a条规定，认证为有权获得庇护的人员
- ▶ 根据AsylG第3 I条规定，认证为难民的人员
- ▶ 根据AsylG第4 I条规定，提供辅助保护
- ▶ 根据居留法规定，确定驱逐
- ▶ 拒绝以及
- ▶ 其他程序条件。

BAMF在其网站上提供了更多关于庇护数据和事实的系列出版物，其中包括2017年中期每月发布的庇护业务统计数据。

如图所示，移民统计数据可以用来显示登记处登记的德国移入和移出的情况，并根据不同的国籍和原籍地区进行区分。庇护业务统计数据使更多人开始关注寻求庇护者的移民信息情况。若要了解整个移民过程，并确定移民背后的其他目的和动机，还需要更多信息。因此，数据的另一来源为外国人中央登记处（AZR）。相比于移民统计数据，AZR的统计数据对象并非移民登记次数，而是移民者个人，并且仅包括在德居留三个月以上的外籍人员。

除以居留为目的的入境和居留外，AZR还根据居留法（AufenthG）规定了居留时间以及适用于第三国公民的法律依据，以便根据AZR的长期移民信息进行评估。

外国人中央登记册（AZR）

外国人中央登记册是所有在德居留三个月以上的外籍人员个人档案。除以居留为目的的入境和居留外，AZR还根据居留法规定了居留时间以及自2005年移民法生效以来适用于第三国公民的法律依据。

AZR是官方外国人统计数据的基础数据，每年由联邦统计局在专业系列中进行报告。根据此数据，可以按照国籍、性别、居留状况、居留时间、年龄、出生地（德国/国外）、婚姻状况和登记状况来区分在德居住的外籍人员。

需要注意的是，由于评估标准不同，AZR中的移民数量与移民统计数据中的移民数量不具有可比性（联邦统计局，2021b）³⁴⁷。AZR仅允许在德居留三个月以上的外籍人员注册。此外，AZR的统计数据对象是移民者个人，并非移民登记次数，即每年多次移入或移出的移民者也只会被记录一次。综上所述，AZR的移民人数通常比移民统计数据低15%至20%。

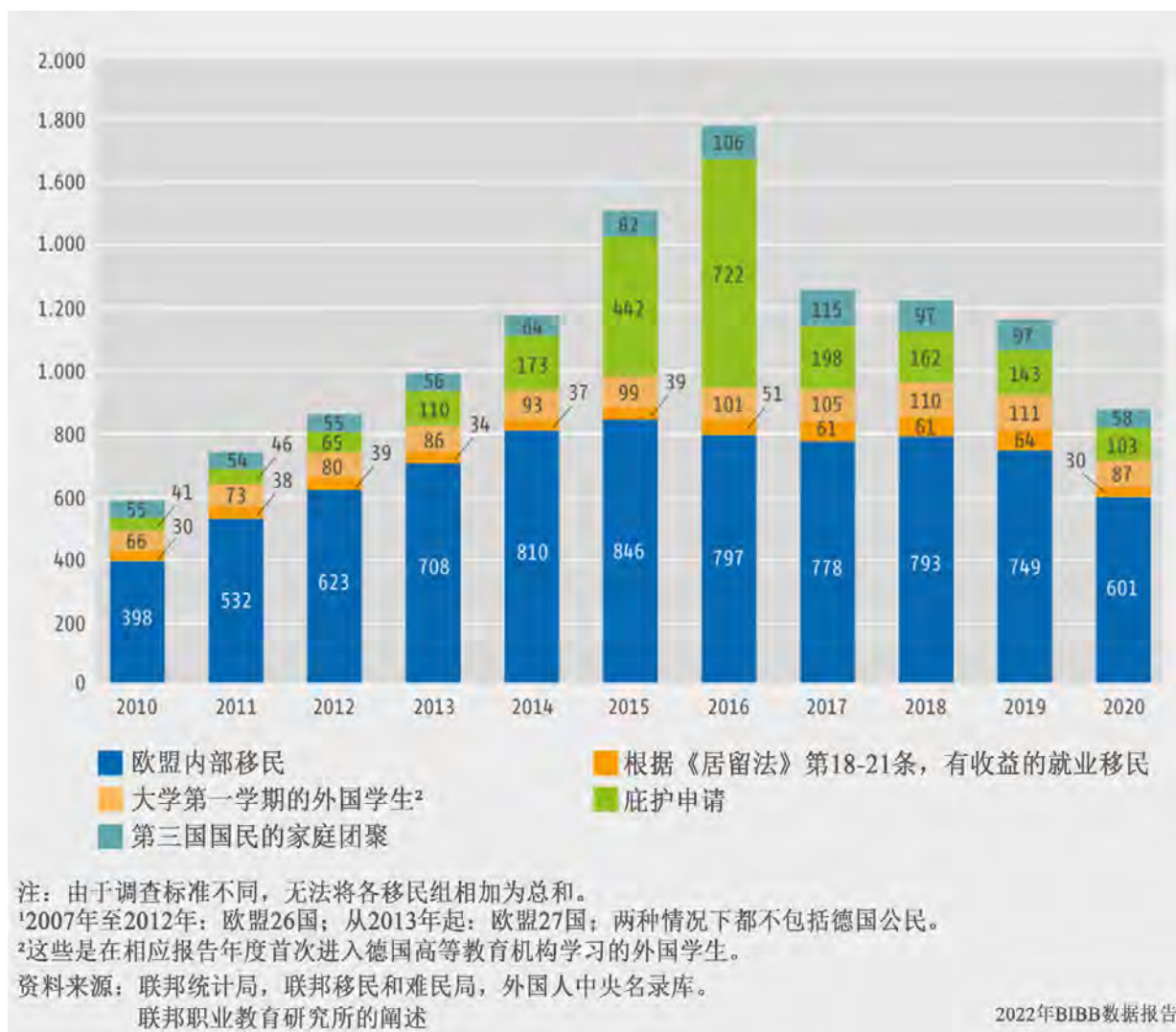
移民趋势

由于以上数据的移民群体来源标准不同（如数据对象是移民登记次数或移民者个人），因此无法计算出总数量，但不同的数据结合还是能够对移民情况进行有区别的介绍。



³⁴⁷ 参见外国人统计质量报告，外国人中央登记处的结果，网址：https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/auslaenderstatistik.pdf?__blob=publicationFile

图 C2.1-1：2010 年至 2020 年移居德国的特定移民群体（单位：千）



根据上述数据来源，联邦政府移民报告将欧盟成员国公民、符合居留法第18-21条规定的从事人员、大学一学期学生、寻求庇护者以及第三国公民的家庭成员列为最重要的移民群体（参见联邦移民和难民局/联邦内政部2021，第68页）。

图C2.1-1显示了2010年至2020年移民规模和构成的显著变化。就移民而言，从2010年到2016年，移民人数稳步上升。2016年德国的移民人数相比于2010年增加了约三倍。2016年至2017年期间，移民人数又回落至2014年的水平，并在接下来的几年中略有下降。

在本报告所述期间，欧盟国家群体是最大的移民群体。从2010年到2015年，欧盟内

部的移民数量持续增加。从2010年（398000）到2015年（846000），欧盟国家的移民数量翻了一番多（上升了113%）。自2016年以来，欧盟内部的移民一直保持在一个相对稳定的水平，约为74.9万至79.7万人。

自2014年以来，在德寻求庇护移民人数不断增加，特别是在叙利亚、阿富汗和伊拉克的武装冲突期间。到2020年，移民已变得高度不稳定。第三国国民的家庭成员移民的发展与难民移民的发展有关。庇护申请获得批准的难民有权与家人团聚。随着庇护申请数量的急剧增加，特别是在2015年和2016年，第三国国民的家庭团聚也将在未来几年增加。根据居住法第18-21条，以就业为目的的第三国移民是是移民人数

相对较少的群体。2020年，仅3万名第三国民获得了就业居住许可证。与前一年（2019年：64000人）相比，以就业为目的的第三国移民的数量达到历史最高水平，减少了一半以上（与2019相比下降了53%），首次回到了2010年的水平。

2010年（约66000名外国学生）到2019年，在德国高校首次注册的外国学生人数逐年递增。然而在2020年，在德国高校学习的外国学生人数首次少于前一年（2019年：111,000人）。

近几年，受法律变化、难民移民因素影响、疫情出行限制，德国移民的发展情况极度不稳定。在人口发展和部分经济部门专业人才短缺的背景下，德国必须依靠移民作为支撑。因此，专业人才保障应覆盖上述全部移民群体，而不仅仅是那些仅以就业为目的而移民德国的群体。

（Alexander Christ）

C 2.2 移民和劳动力市场准入： 法律框架的发展

移民能否进入德国劳动力市场主要取决于他们的国籍或居留身份。

欧盟（EU）成员国、欧洲经济区（EEA）和瑞士的公民享有工人移民自由。对于其他国家（所谓的第三国）的公民能否进入劳动力市场这一问题，则取决于他们在《外国人在联邦德国的居留、就业和融入

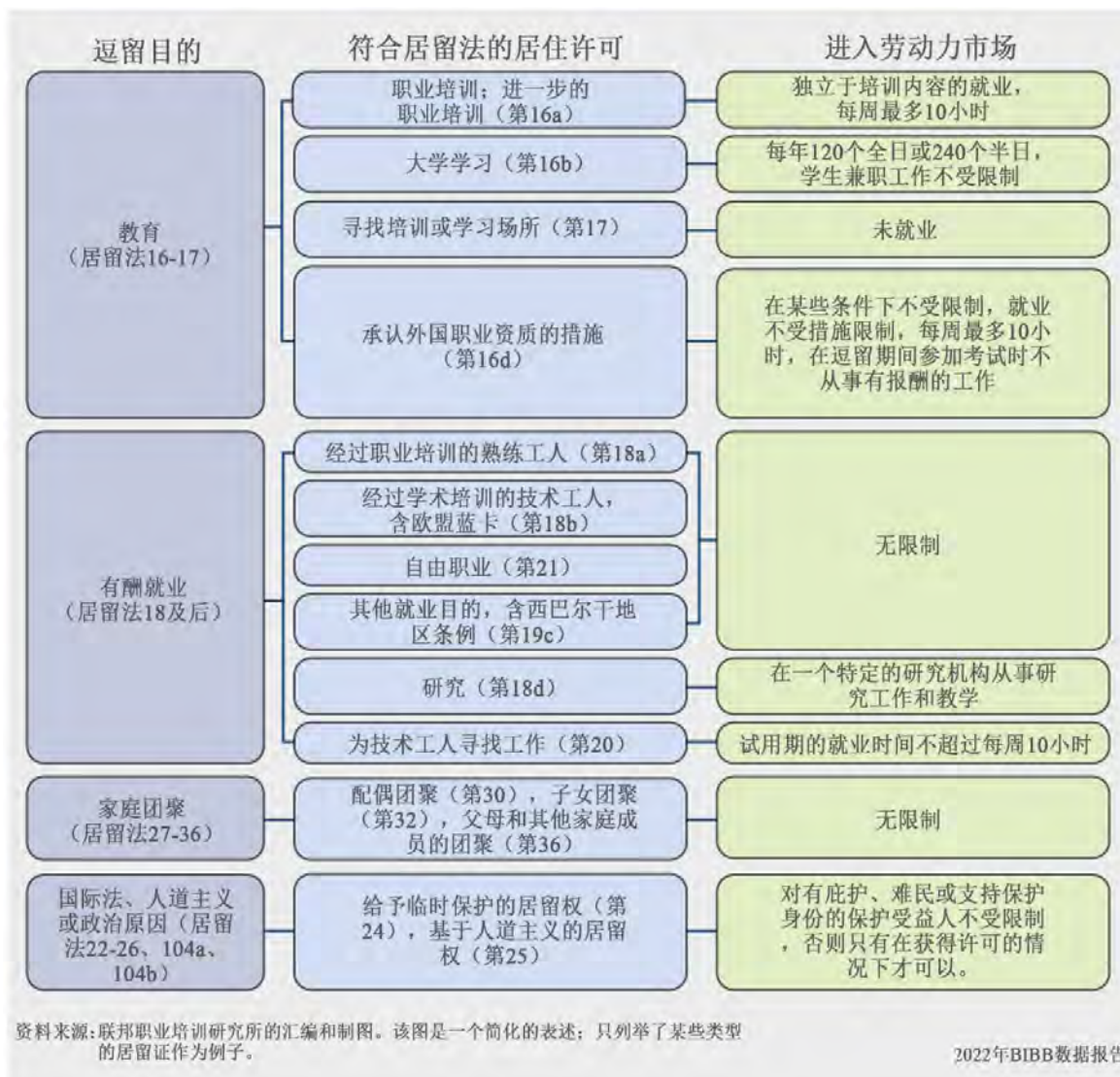
法》（居留法）中所规定的身份。该居留法认证几十种居留许可，并且每种居留许可都有特定目的，例如有酬就业、庇护/难民保护或配偶团聚等。每个居留许可都有特定的要求和机会（参见德国融入和移民经济专家委员会 2021b）。

目前的法律状况是近几十年来动态发展的结果：为满足专业人才的需求，德国一直在放宽相关政策，劳动力市场对移民的开放度也越来越高（参见Conrad/Hornung 2020）。法律规定还解释了政治社会的发展：从试图限制移居德国到德国成为一个开放型移民国家。

在1970年代初停止招募之后，外国人进入劳动力市场的大门便基本关闭了。依照所谓的例外清单，工作许可只在有限的时间内适用于某些职业。外国人法（1990年）首次将劳工移民纳入居住权范围之内，并特别提到例外清单的规定。由于德国对IT人士的需求较高，德国于2000年推出了绿卡条例制度，其中不仅规定了特定的高等教育资格或最低工资限制作为临时居留和工作许可的先决条件，同时还规定了许可的最高配额，以限制可能的大批移民移入。

移民法（2005年）还将欧盟和欧洲经济区公民的行动自由写入法律，因此招募和移民通道的大门再次向外敞开。对于某些活动领域的高素质人才以及来自第三国的德国大学毕业生，移民法首次谈及了永久居留的规定。

图C2.2-1：按居留目的和居留许类型划分的外国移民的市场准入情况



然而，德国劳动力市场仍然对低技能和不具备相应资质的外国人紧关大门。劳工移民税法（2008年）从总体说明了应向所有学位被认证或与德国大学学位相当的高素质外国人才开放劳动力市场。它相当于德国的大学学位。外国学位的认证重要性日益增加，因此德国于2012年通过了《改善在国外获得的专业资格的认定和认证法》（认证法）（参见C3.4章）。同样在2012年，《欧盟高素质人才指令实施法》在德国实施了所谓的欧盟蓝卡规定，旨在简化第三国高素质人才的劳动力市场准入途径，并使其更具吸引力。例如，在德国工作一定时间后便可获得永久居留许可。获得欧盟蓝卡的前提条件之一是劳动者已签订了最低年薪总额的就业合同（2022年：

56,400欧元）。2013年，新版就业条例还允许获得认证资格的专业人民开始移民，因为他们正在从事所谓的瓶颈职业（即德国专业人才严重短缺的职业）。《西巴尔干地区条例》（Westbalkanregelung）（2015年）则不在认证资格限制范围内，该条例旨在为某些国民提供低门槛的劳动力市场准入，只要签订了德国就业合同便可获得认证资格。³⁴⁸虽然《西巴尔干地区条例》旨在限制移民进入庇护系统，但《融入法》（Integrationsgesetz）（2016年）则促进了人们在庇护程序之前、期间和之后的劳动力市场融入。

³⁴⁸ 该条例适用于阿尔巴尼亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、科索沃、黑山、北马其顿和塞尔维亚的国民。

由于人口增长和欧盟、欧洲经济区和瑞士的移民减少，预计在现有的专业人才高需求基础上将会出现专业人才短缺问题。因此，德国于2020年出台了《专业人才移民法》，该法将再次为第三国移民的市场转入提供便利。现行规定参见图C2.2-1。

专业人才移民法（FEG）带来的创新

2020年3月1日生效的FEG是政策调整的最好范例，即原则上允许所有在德合法居住的国外人（持有居留许可）从事就业活动。若要限制或禁止该条例，只能采取法律手段，因此扭转了以前对许可保留的禁令，并承认了劳动力市场准入对融入社会的根本重要性。对于居留希望渺茫的寻求庇护者和等待庇护者，居留禁止仍然存在。同时，《培训和就业等待法》为某些等待庇护者群体提供了机会——如果他们已经完成了职业培训或选择继续就业，就可以长期留在德国。

FEG遵循联邦法规的既定目标，即根据经济需要促进吸引第三国的合格专业人才（参见联邦政府2018）：此处的“专业人才”概念被扩大到具有合格职业培训的人员，移民条例已应与学术合格人名互相协调一致。这主要包括取消瓶颈职业限制，并按照现有的学术资格制度，引入就业的可能性。

如果外国专业人才不再拘泥于资格水平和在德就业的性价比问题，那么提供给他们的工作岗位数量其实是非常可观的。只要他们拥有相应资质，就可以开始工作，并且无需进行优先检查，即检查是否有来自德国或其他欧盟国家的其他员工。

对于以有酬就业为目的的专业人才来说，移民的先决条件是雇佣合同和公认资质。在某些条件下，IT专业方面具有强大实践知识的专业人才以及客货运专业司机可以不进行专业认证就直接移民。

与此同时，以认证外国专业资格为目的的移民也将变得更加容易，因为只要满足条件便会颁发居留许可证，这点已经得到法律保障了。此外，还可以延长调整或补偿措施的居留期限，最长可达24个月，并扩大随行就业机会。对于不受法律监管的职

业，如果在就业时发现与德国参考职业存在差异，且差异主要集中于企业实践时，则由雇主在具体时间内进行（义务）补偿。一般来说，资格考试的最低条件是具备足够的德语技能（欧洲共同语言参考框架[CEFR]的A2级别）。

根据BA与其他国家劳工管理部门的调解谈判，允许在申请认证之前入境，且同时就业（可选择延长至三年）。

德国雇主可为专业人才申请程序快速审批，常设外国人管理局作为申请人的代理人向雇主收取相关费用。外国人管理局向有关主管机构启动认证程序，并在必要时提出申请。必要时需要BA的就业批准，才能授予签证的初步批准。这不仅能缩短审批程序和BA的批准时间，还为签证颁发规定了最后期限，从而加快整体移民速度。规定的最后期限首次规定了整个就业移民程序时限。

此外，还与FEG共同设立了中央专业认证服务中心（ZSBA），为那些有兴趣在国外获得认证的群体提供咨询服务，给予认证程序支持，并陪伴他们直到进入德国。该程序将在2023年底之前尝试实施。

FEG规定了进一步简化定居许可程序。目前已为专业人才整体缩短了等待时间，以便他们可以在四年后获得永久居留身份。

除吸引高素质专业人才外，在德学习或接受职业培训为目的的移民也将变得更加容易。特别是，职业培训的机会变多了，例如移民也可以在德国完成培训。然而，这方面的要求（包括大学入学资格和德语知识水平达到CEFR B2级）非常高。与此同时，自2019年以来，外国人就业促进法也为外国人获得职业培训和职业准备资助提供了便利。

受跨境出行限制和新冠疫情应对政策影响，合法入境就业和培训方案的实施均受到了限制。但是，FEG为就业和教育移民的重大变革提供了理论基础，因此在确保对专业人才的需求方面具有巨大潜力。

（Vira Bushanska, Alexander Studthoff）

C 3 移民的职业融入

C 3.1 难民和移民在德国使用国外人力资本的可行性

在关于移民（以下简称新移民）劳动力市场融入的公开讨论中，一直以来的焦点都是移民如何快速融入德国劳动力市场和教育系统（参见 Liebau/Salikutluk 2016; Eberhard/Schuß 2021; Kosyakova 等人，2021）。但如果对移民移入德国后所选择的职业和部门分析，就会发现这个焦点问题对德国劳动力市场也同等重要。例如，这有助于了解移民移入前获得的资格和劳动力市场经验在德国劳动力市场的实用性。



IAB-SOEP移民样本和IAB-BAMF-SOEP难民调查

IAB-SOEP移民样本是一项自2013年以来对有移民背景的户主家庭进行的年度重复调查。劳动力市场和职业研究所（IAB）和社会经济小组（SOEP）的联合项目调查了各种移民特定因素。调查采取了非比例抽样的方式，数据样本人群还包含了来自保加利亚、罗马尼亚、土耳其等特定原籍国的移民以及（后期）定居人员（有关数据样本的详细说明，参见 Brücker 等人，2014）。

IAB-BAMF-SOEP难民调查是一项对2016年以来移居德国的寻求庇护者及其家人的年度调查。由于样本取自外国人中央登记处（AZR），并经过加权计算，因此样本覆盖2013年1月至2016年12

月期间移居德国的且在2017年初之前属于AZR的寻求庇护者及其家庭成员（有关数据样本的详细说明，参见Brücker等人，2020）。

以前的研究强调，在国外获得的人力资本和移民前获得的专业经验的可用性主要取决于语言技能（参见 Chiswick/Miller 2009）、资格水平和教育资格的认证机会（参见C3.2和C3.4章）。其他的重要影响因素是原籍国的职业选择，以及由此获得的人力资本的特殊性。

本文比较了移民前后从事的工作，以便就在国外获得的资格证书和劳动力市场经验的可用性得出结论。为此，本文还考虑了没有难民背景的移民和真正的难民，分析了移民前后的工作匹配度在多大程度上因性别、资格和移民的合法途径而异。此外，还研究了移民前获得的人力资本与在德国投资获得进一步教育学位之间的关系。

C 3.1.1 数据基础和样本构成

在2015年至2019年的调查年度中，使用了IAB-SOEP移民样本用于确认没有难民背景的移民。为详细了解移民前从事的工作，以下针对该群体的分析集中在自2015年起参与调查并在2005年或之后移居德国的人员。**E**凡在入境时就拥有庇护寻求者或难民身份的群体将不被列入该组。相反，难民的选取基于2016年至2019年调查年度的IAB-BAMF-SOEP难民调查。**E**此处的重点是2013年或以后移居德国并在德国提出庇护申请的难民。

表C3.1.1-1: 按基本特征划分的样本构成

个人特征	IAB-SOEP移民样本						IAB-BAMF-SOEP的难民调查		
	自2005年起移入			自2013年起移入			自2013年起移入		
	共计	男性	女性	共计	男性	女性	共计	男性	女性
年龄	36	36	35	34	35	33	32	31	34
移入时的年龄	31	31	31	30	31	30	29	29	31
居留时间 (单位: 年)	5	5	5	4	4	3	3	3	2
男性 (单位: %)	48			42			69		
	1,365	618	747	410	180	230	6,885	4,122	2,763

资料来源: IAB-SOEP2015年至2019年移民样本; IAB-BAMF-SOEP2016年至2019年的难民调查。

加权: 联邦职业教育研究所所作的计算和图示

2022年BIBB数据报告

两个样本的分析集中在(移民时)18岁至64岁的群体之间。

表C3.1.1-1从基本特征方面简要概述了样本构成。虽然从2013年开始, IAB-SOEP移民样本的构成在调查对象的年龄和收入方面没有明显变化, 但需要注意的是, 当年的德国经济条件对移民的劳动力市场融入存在一定影响(参见Aslund/Rooth, 2007; Godoy, 2017)。此外, 该分析还包括IAB-SOEP移民样本的数据对象, 因此应在解释下列结果时加以注意。

C 3.1.2 移入前后的职业选择

移入前后的职业要求水平

以Brücker/Kosyakova/Schuß(2020)为基础, **表C3.1.2-1**显示了移民前的最新就业要求和德国目前的就业要求。³⁴⁹在这两个样本中, 入境前从事非技术和半技术工作的移民比例分别为14%和13%。大多数移民(包括没有难民背景的)在移民之前都从事过专业人才工作。此外, 28%没有难民背景的移民和14%的难民从事过专家工作。

从男女差异来看, 令人吃惊的是: 仅三分之一的女性难民在移民前从事过专业或专家工作(31%), 而男性难民的占比仅为17%。另一方面, 在IAB SOEP移民样本的调查对象中, 男性从事专业或专家工作的比例要高于女性(42%对34%)。

表C3.1.2-1总体表明了, 这两个样本的绝大多数调查对象在移居德国之前都曾从事过专业人才、专家或学者工作。虽然大多数难民都担任过专家, 但IAB-SOEP移民样本的调查对象在移民前担任专业或专家的比例更高。除两个样本的调查对象资格水平不同之外, 这种调查方式还考虑到了调查对象的不同国籍、国家的经济工业结构以及教育培训体系水平差异。

若分析移民在调查时所从事的工作时, 就会发现两个样本之间的差异明显更大一些。在这两个样本中, 担任非技术和半技术的人数比例都明显高于移民前。特别是在难民群体中, 移民后有更多人(46%)从事非技术工作。

³⁴⁹ 有关根据职业分类KldB(2010)对所需等级进行分类的更多信息, 参见联邦就业局2011, 第2.2章。两个样本对移民前从事工作的记录略有不同。虽然IAB-BAMF-SOEP移民样本询问了难民在移入德国之前的最后一次职业活动, 而IAB-BAMF-SOEP调查记录的是难民在原籍国的最后一次职业活动。

表C3.1.2-1: 移民德国前后的工作要求水平(单位: %)

要求水平	IAB-SOEP移民样本			IAB-BAMF-SOEP的难民调查		
	共计	男性	女性	共计	男性	女性
移入前	比例: %			比例: %		
帮手和基本工作	14	13	16	13	14	11
专业指向的工作	47	46	50	67	69	58
复杂的专家工作	11	11	11	6	6	5
高度复杂的工作	28	31	23	14	11	26
	927	471	456	4,154	3,245	909
移入后	比例: %			比例: %		
帮手和基本工作	27	15	41	46	45	48
专业指向的工作	45	55	35	48	49	45
复杂的专家工作	9	10	7	2	2	1
高度复杂的工作	19	20	17	4	4	6
	1,059	533	526	2,046	1,722	324

注: 为避免重复参与调查的人员与只参与一次调查的人员相比权重过大, 每次使用的都是最后一次观察值。

资料来源: IAB-SOEP2015年至2019年移民样本; IAB-BAMF-SOEP2016年至2019年的难民调查。

加权: 联邦职业教育研究所所作的计算和图示

2022年BIBB数据报告

虽然约有一半的难民从事专业人才工作, 但仍然有6%的男性和7%的女性从事专业或专家工作。特别是对女性难民而言, 7%的数值甚至被高估了, 因为几乎每三个难民中就有一个仍然在原籍国从事专业或专家工作。

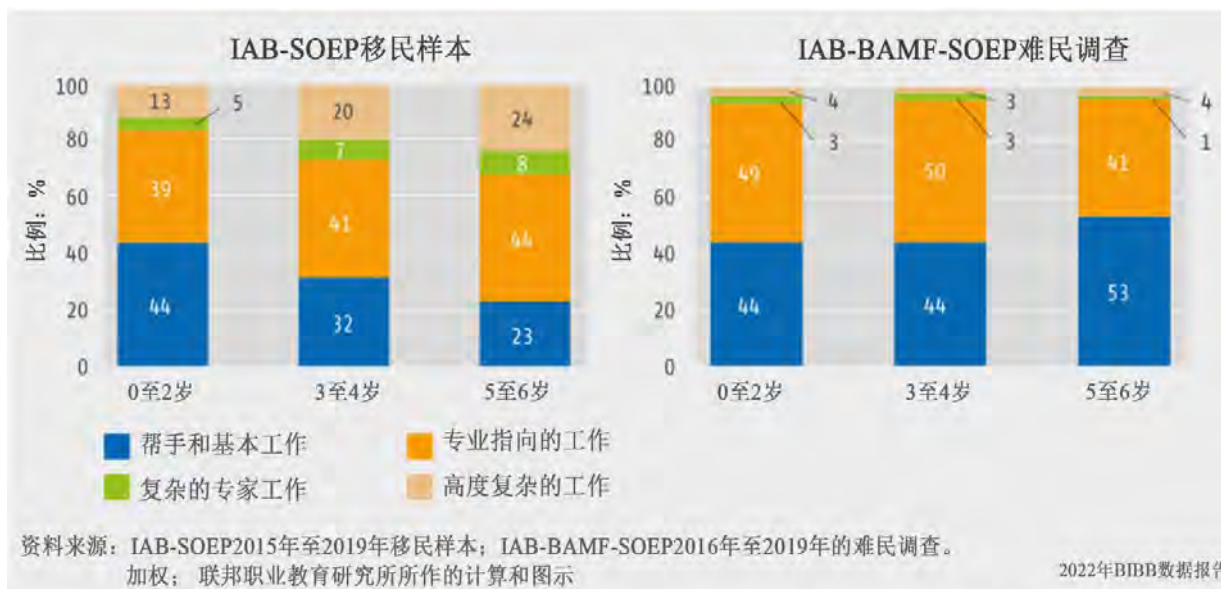
在没有难民背景的新移民群体中, 调查时从事专业或专家工作的人数比例要明显高于难民, 但相较于该群体在移民前的占比来说还是少了不少。没有难民背景的新移民专业人才在移民前后的占比是相当的。因此, 根据表C3.1.2-1中的数据, 可以假定没有难民背景的移民比真正的难民能够更好地利用他们在移民前获得的人力资本。

如果对移民之前从事专业工作的移民进行分析, 也能够得出相同结论。进一步的分析(未在表中单独列出)显示, 54%的没有难民背景的移民在移民前后依然从事专业人才工作。相比之下, 该群体中有36%目前从事非技术和半技术的工作, 11%为专业或专家。然而, 只有47%的真正难民

在移民前从事专业工作的真正难民在移民前后依然从事专业人才工作, 而且有50%的真正难民在调查时从事非技术和半技术工作, 高出没有难民背景的移民14个百分点。

没有难民背景的移民和难民在移民前后所从事的工作要求存在差异, 部分原因是移民后的居留时间长短和工作要求的匹配速度有所差异。在这两个样本中, 目前在德工作最多两年的群体所占比例相同, 均为44%, 见图C3.1.2-1。在IAB-SOEP移民样本中, 居留时间为3至4年的群体所占比例降至32%, 居住时间为5至6年的群体所占比例降至23%。然而, 在难民群体中, 这一趋势的发展要慢得多。如果只考虑在德国生活五到六年的难民, 从事非技术和半技术工作的难民比例则为53%。在德从事非技术和半技术工作五到六年的难民比例的增加也表明, 此处必须考虑每个移民群体的变化。

图C3.1.2-1：按居留时间划分的移民前后职业职业水平（单位：%）



按移民途径和性别划分的职业要求水平匹配度

没有难民背景的移民和真正难民之间另一差异主要在于——移民程序种类和移民德国的合法途径。图C3.1.2-2显示了移民前后职业要求水平匹配度。在IAB-SOEP移民样本中，有49%符合欧盟工人出现自由规定的移民在调查时从事与移民前相同的工作。对于非欧洲国家的第三国国民来（无难民背景）来说，这该比例降低了4个百分点。对于真正的难民来说，移民前后的职业要求水平匹配度是42%，低于没有难民背景的欧盟公民和第三国国民群体的相应比例。

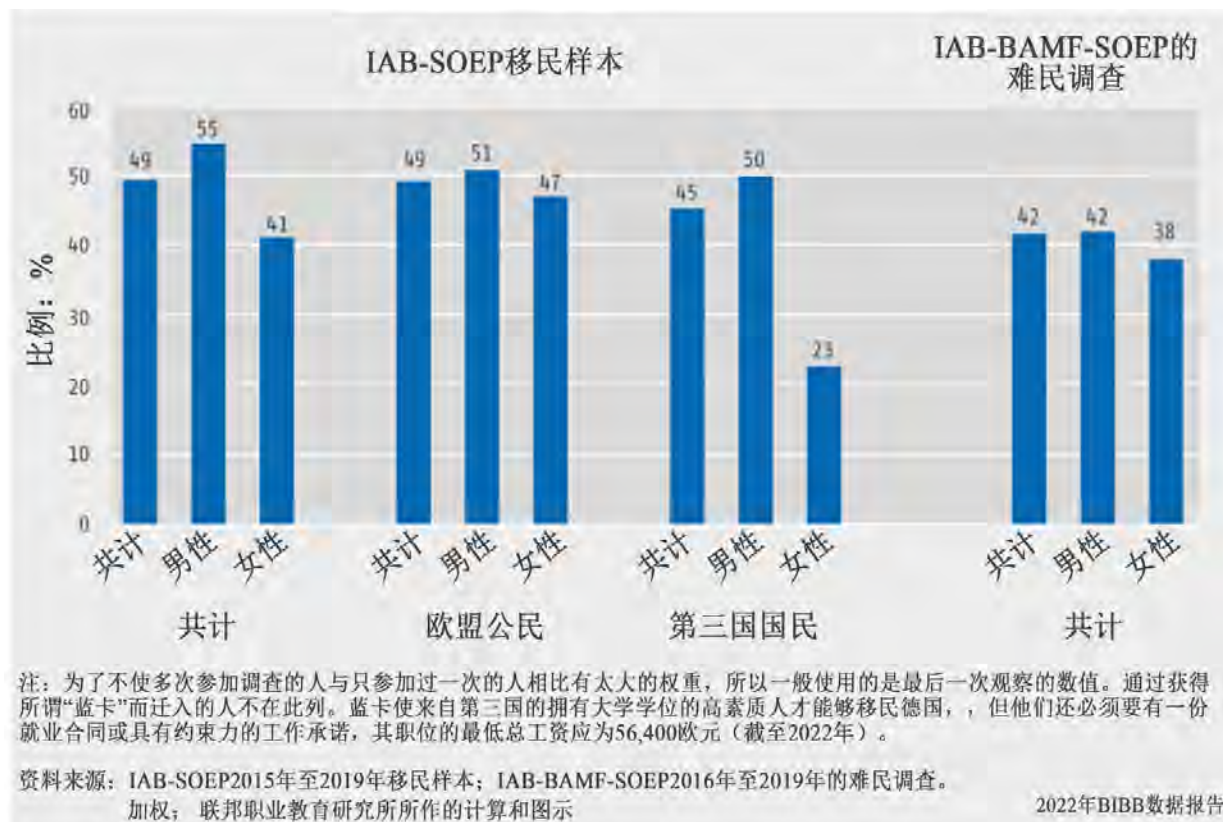
此外，对于真正的难民来说，男性的匹配度略高于女性。这种性别差异也反映在IAB-SOEP移民样本中，在第三国国民中尤其明显，相差27个百分点。

移入前后的就职领域

表C3.1.2-2显示了两个样本中的大多数人在移民前的职业领域2。此外，两样本分别有19%和16%的移民就职于职业领域6，在职业领域8中各为15%左右。然而，真正的难民和没有难民背景的新移民在不同职业领域的分布也存在差异。虽然有16%没有难民背景的移民就职于职业领域7，但在移入前从事该职业的真正难民比例仅为6%。

从目前所从事的职业领域来看，令人吃惊的是：在调查时，两个样本就职于职业领域2的人数比例都高于移民前。此外，两个样本就职于职业领域5的人数增长尤其强劲。在应用特定国家的人力资本和德语技能更为重要的其他领域（如职业领域6和7），德国从事该领域工作的人数比例也正在下降。

图C3.1.2-2：按合法移民途径和性别划分的移民前后职业要求水平匹配度（单位：%）



表C3.1.2-2：移民前后所从事的职业范围（单位：%）

职业领域	IAB-SOEP移民样本		IAB-BAMF-SOEP的难民调查	
	移入前	移入后	移入前	移入后
	比例：%		比例：%	
0 军事	0	0	1	0
1 农业、林业、畜牧业和园艺	0	2	7	3
2 原材料提取、生产和制造	21	24	27	31
3 土木、建筑学、测量和建筑工程学	6	6	13	8
4 自然科学、地理学和计算机科学	9	7	3	1
5 运输、物流、保护和安全	9	24	9	31
6 商业服务、商品贸易、经销、酒店和旅游	19	14	16	11
7 企业组织、会计、法律和行政	16	5	6	2
8 卫生、社会服务、教学和教育	15	18	15	13
9 语言学、文学、人文科学、社会和经济、媒体、艺术、文化和设计	5	2	2	1
	927	1,001	4,154	1,857

注：职业领域对应于职业分类KldB（2010）的1位数字。为避免重复参与调查的人与只参与一次调查的人相比权重过大，每次使用的都是最后一次观察值。

资料来源：IAB-SOEP2015年至2019年移民样本；IAB-BAMF-SOEP2016年至2019年的难民调查。

加权；联邦职业教育研究所所作的计算和图示

C 3.1.3 职业结构和教育投资

移民前后从事的职业在很大程度上取决于个人教育和资格水平。根据在国外获得的职业培训，表C3.1.3-1显示了移民前后的职业要求水平。无论是没有难民背景的移民还是真正的难民，大多在移民之前接受过学校或企业培训，或者在移民之前就已经完成了培训且从事了专业人才工作。因此，大多数受过学术教育的被调查者在移民之前曾担任过专业或专家。

从目前所从事的职业领域来看，令人吃惊的是：在没有难民背景的移民中，68%的人在移民之前接受过学校或企业培训，或者在移民之前就已经完成了培训且从事了专业人才工作。然而，他们从事非技术或半专业人才的比例从移民前的9%上升到了移民后的30%；在难民群体中，接受过非技术和半技术工作培训的人员比例也明显增加（从20%增加到35%）。在移民之前

获得大学学位的群体中也可以观察到类似趋势。特别值得注意的是，在接受调查时，只有21%拥有大学学位的难民在德国从事专业或专家工作，而没有难民背景的移民的占比为56%。

图示表明，在这两个样本中，有相当比例的移民在德国从事非技术和半技术工作，尽管他们在移居德国之前就已经获得了专业或学术资格。这也印证了第C3.1.2章的说法，即难民在国外获得的人力资本的可用性要比没有难民背景的移民弱。

为了将移民前获得的人力资本引入德国，人们在移民后往往首先投资于获得（进一步）专业资格。表C3.1.3-2显示了德国的教育参与程度受移民前所从事的活动影响较大。9%的没有难民背景的移民在移民前从事非技术和半技术工作，移民德国后正在接受企业、学校或其他培训、再培训或大学学习（教育参与）。

表C3.1.3-1：按移入前职业培训资格划分的移入前后职业要求水平（单位：%）

要求水平	IAB-SOEP移民样本			IAB-BAMF-SOEP的难民调查		
	移入前职业培训资格					
	没有毕业证	学校/企业培训或半技术性培训	高校学历，包括博士学位	没有毕业证	学校/企业培训或半技术性培训	高校学历，包括博士学位
移入前	比例：%			比例：%		
帮手和基本工作	32	9	3	15	20	3
专业指向的工作	53	83	28	74	70	30
复杂的专业工作，高度复杂的专家工作	15	8	69	11	10	67
	335	239	344	2,867	264	689
移入后	比例：%			比例：%		
帮手和基本工作	41	30	11	49	35	38
专业指向的工作	50	68	33	47	63	41
复杂的专业工作，高度复杂的专家工作	10	2	56	4	2	21
	401	266	384	1,391	119	279

注：因样本数量较少，本表将这两种工作的职业要求水平合并为一组。为避免重复参与调查的人员与只参与一次调查的人员相比权重过大，每次使用的都是最后一次观察值。

资料来源：IAB-SOEP2015年至2019年移民样本；IAB-BAMF-SOEP2016年至2019年的难民调查。

加权：联邦职业教育研究所所作的计算和图示

表C3.1.3-2：按移民前职业要求水平划分的移民后教育参与情况（单位：%）

要求水平	IAB-SOEP移民样本			IAB-BAMF-SOEP的难民调查		
	共计	男性	女性	共计	男性	女性
移入前	比例：%			比例：%		
非技术和半技术工作	9	4	14	12	12	6
专业指向的工作	21	23	19	17	19	8
复杂的专家工作	28	34	20	31	34	17
高度复杂的工作	31	36	23	19	21	16
	635	314	321	3,074	2,408	666

注：为避免重复参与调查的人员与只参与一次调查的人员相比权重过大，每次使用的都是最后一次观察值。

资料来源：IAB-SOEP2015年至2019年移民样本；IAB-BAMF-SOEP2016年至2019年的难民调查。

加权；联邦职业教育研究所所作的计算和图示

2022年BIBB数据报告

对于以前从事专业工作或从事过专业或专家工作的人来说，这个比例要高得多。这也适用于难民群体和男女差异。在难民群体中，同样值得注意的是，女性对教育的投资比例低于男性。和一般劳动力市场融入问题一样，托育问题也必须通过今后的研究来回答。有关职业选择和居住目的对无难民背景的新移民的教育参与影响的进一步实证分析，参见Schuß（2022）。

C3.1.4 结论

对移民前后从事的职业比较表明，相比于移民前，没有难民背景的移民和难民在德国从事非技术和半技术工作的概率更高，从事专业或专家工作的概率更低。在德国，难民群体的职业结构与移民前的职业结构的匹配度比没有难民背景的移民群体的职业结构的匹配度精准。虽然这篇文章强调了这是受难民居留时间较短以及合法入境影响的，但还应提及其他影响因素，例如移民程序类型、移民对难民的健康影响（参见Metzing/Schacht/Scherz，2020）、庇护程序的较强异质性以及庇护程序的效率（有时需要等待较长时间）（Kosyakova/Brenzel，2020）。

此外，女性在移民前后从事的工作要求水平总是不怎么匹配。对于来自第三国的没有难民背景的移民来说，这种性别差距尤为明显。此外，经验表明，移民前获得的

资格证书的实用性也取决于具体的职业选择。

结合进一步的研究（例如Eberhard/Schuss 2021），现有的描述性结果表明：资格水平是成功融入劳动力市场的先决条件。但由于资格的特殊性，对于那些在移居德国之前就已经完成职业和学术教育的人来说，能否将资格转移到德国也是存在阻碍的。这突出了原籍国资格认证的重要作用以及认证程序的重要性。此外，认证程序应在关于制定德国融入政策的讨论中发挥核心作用。如果移入德国前获得的资格不能在德国劳动力市场使用，则会为新移民和德国劳动力市场增加成本，还会让认证程序变得漫长且复杂。

（Eric Schuß）

C 3.2 德国职业和国外合格就业人员的制度监管

国外合格人员的融入是一个特别重要的政治问题。研究多次表明，移民受雇于与其资格和能力不匹配的职位的风险高于平均水平。通常情况下，这些职位的工资和工作满意度都较低（参见Chiswick/Miller，

2009)。

目前研究的重点是，移民的哪些个人特征（如语言技能和能力的差异以及在国外获得的教育资格的质量差异）导致了就业不匹配的风险以及和非移民之间的薪资差异。此外，本文还对比研究了职业层面的制度规定是如何导致这些不平等的。因此，这将融入的观点是以德国职业劳动力市场的框架条件为基础的。在德国，某些职业的就业与特定的专业或学术证书有关（参见 Shavit/Müller, 1998; Haupt, 2012）。

首先调查了，与在德国获得资格的就业人员相比，在外国获得资格的就业人员是否也能从事类似的职业许可工作和更高级的专项职业^E。其次调查了，两组就业人员从事高级和低级专项职业时的工资差异。

本文将对在德国获得职业或学术学位的就业人员与在外国获得资格的就业人员进行比较，分析评估基于2006年、2012年和2018年就业调查的加权数据。^E



职业许可和专项资格

职业许可（监管）

监管职业（如医疗保健师和护工）是指受法律保护且就业与特定专业资格受法律约束的职业（通常是职称）（参见 [https://www.anerkennung-in-](https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/Berufsliehe-anerkennung.php)

[deutschland.de/html/de/pro/Berufsliehe-anerkennung.php](https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/Berufsliehe-anerkennung.php)和Haupt 2016)。

专项资格

专项资格（如美发师和配光师）是指某些专业资格不全受法律约束的职业，但这些职业的专项证书在招聘中又属于重要的考核标准（参见 Haupt 2012; Weeden 2002）。



BIBB/BAuA就业调查（ETB）

2006年、2012年和2018年的就业调查是对德国大约20,000名核心雇员的横向调查。

调查对象是15岁及以上的就业人员（不包括受训者），他们每周的带薪工作时间至少为15小时。使用计算机辅助电话（CATI）收集这批代表性调查数据。此外，还可以比较三组调查的调查方法和调查工具，继而更好地总结和评估。个人调查数据在BIBB研究数据中心（BIBB-FDZ）公布。有关方法和出版物的说明，参见项目网站 <https://www.bibb.de/de/2815.php>和FDZ页面的调查 <https://www.bibb.de/de/62971.php>。

表C3.2-1：对比样本中的女性比例和资格来源区域（单位：%）

	在德国获得资格的就业人员 (单位：%)	在外国获得资格的就业人员 (单位：%)
女性比例	45	41
资格来源区域		
德国	100	0
欧盟、瑞士、前移民国家	0	59
欧盟候选国家	0	12
其他欧洲国家	0	12
亚洲国家	0	9
美洲/加勒比国家	0	6
非洲国家	0	2

资料来源：2006年、2012年、2018年BIBB/BAuA就业调查（加权值）

2022年BIBB数据报告

在汇总数据中，共有1,317人获得了国外资格证书。而在对照组中仅在德国获得学位的人数就为51,100人。在外国合格就业人员样本中，女性41%的占比略低于对照样本（45%），参见表C3.2-1；女性的外国学位还来源于不同国家：来自欧盟国家、瑞士和移民国家的约为59%，占样本最大比例。12%的女性在欧盟候选国家获得学位，来自其他欧洲国家、亚洲国家、美洲或加勒比国家非洲国家的占比分别为12%、9%、6%和2%。^{350 351}

职业封闭机制：许可和专项资格

通常情况下，大多数德国职业并不是正式职业，特别是二元制培训职业。但这些职业在现实中却需要在德国获得或认证的资质证书，如果没有相关专业证书，则无法入职。这种所谓的专项资格是对行业门槛的制度化规定，因此并不属于开放式职业（参见Weeden 2002）。另一种职业限制则是职业监管或职业许可，即从事这些需要获得许可（受监管）的职业需要国家认证（许可）。未经职业许可从事这些职业是

违法的（参见Haupt 2016）。在德国，那些与受保护的共同利益有关的职业也需要职业认可：卫生领域（如医生和护士）、教育领域（教师、教育工作者）、国家领域（如法官、税务顾问）以及安全和秩序领域（如军队、警察、建筑师）。

具有外国学位的人员必须在德国获得认证后才能从事监管职业（参见Braun, 2012）。此外，如果雇主没有得到有关外国资格和德国资格互认的可靠信息，那么外国专业人才在进入那些非正式但实际又需要专业证书的职业时（例如二元制职业）就会很困难。在联邦政府对2012年认证法进行重大修订之前（参见C2.2和C3.4章；联邦教育和研究部，2017年），认证程序仅限于欧盟公民（包括瑞士）、德裔遣返者以及与监管职业价值等效的职业；不可能认证二元制职业等非监管职业。综上预测，至少在过去，具有外国资格的就业人员比具有德国资格的就业人员更难从事监管或专项工作。下文将根据2006年至2018年的就业调查对此进行详细分析，参见E。

³⁵⁰ 该数据集不包含有关这些人是否以及何时移民到德国以及是否完成了资格认证程序的任何信息。但是，可以假设样本中大多数海外合格人员都在另一个国家长大并在那里的教育机构就读（参见Rohrbach-Schmidt 2020）。

³⁵¹ 此外，与样本中在德国获得资格的就业者相比，在外国获得资格的人员不太可能拥有培训资格，相反更有可能拥有大学学位（最高学位）。与具有德国学历的就业者相比，他们更经常被雇用为工人或自营职业者，而不是雇员或公务员。有关样本的详细讨论，参见Rohrbach-Schmidt 2020。



基于ETB 2006至2018的运作

ETB调查涵盖多达五种专业资格，每种专业资格都对调查对象的资格进行了评估——是在德国（联邦国家）还是在外国获得的。在外国取得（全部）专业或学术学位即被记为在外国获得资

格。

在ETB中，许可和专项资格作为职业特征用以表述当前的职业工作（KldB 2010）。许可职业名单来自Haupt（2016）的汇编。卫生和教育专业许可工作的份额最多（在德国/外国合格人员的总体和两个子样本中）。在从事受监管职业的合格专业人才中，女性占比要明显高于男性（德国：29.5%对10.7%；外国：21.5%对10.6%）。

Haupt（2012）将专项资格作为职业通道关闭的第二大衡量标准。它是对职业所有者各自比例的综合衡量标准，因为有人认为获得资格是他们工作的先决条件，有人认为当前的工作与职业培训相对应或相关（而不是“与之无关”），还有人认为他们可以在培训中获得的大部分专业知识和技能用于当前工作。以这种方式测量的职业封闭度为-3.0（低封闭）到+1.69（高封闭）不等，在清洁和废物处理职业（三位数代码541）中最低，在人类和牙医（814）中最高。

小时工资总额是根据（经通货膨胀调整的）月工资总额除以月工时计算的。由于加班后可以调休，所以商定的工作时间最终以实际工作时间为准。因缺少收入数据，使用了估算工资。

从事监管或专项工作：比较在德国和在外 国获得资格的群体

事实上，根据ETB数据，具有外国资格的就业人员比具有德国资质的就业人员更难从事专项工作：15.1%的具有外国资格的员工从事监管工作，而拥有德国资格的员工比例为19.1%。此外，具有外国资格的就业者所从事的职业平均比具有德国资格的就业者所从事的职业专项度低：具有外国资格的就业人员所从事职业专项资格平均值为-0.205，远远低于具有德国资格的就业人员的平均值-0.001。多变量分析证实，具有外国资格的就业人员几乎不从事监管职业，很少从事专项工作（参看Rohrbach-Schmidt, 2020）。进一步的分析还表明，资格来源地区的不同也会影响就业，见表C3.2-1——这些差异反映了2012年之前认证立法中的不同限制。³⁵²

职业许可工作与更高级的专项职业的收入 不平等

通常情况下，只有具有某些资格或许可的人才能从事收入较高的职业（参见Weeden 2002；Haupt 2012, 2016）。根据ETB整合样本创建的多元回归模型也能说明这一点，该模型存在几个相关的第三方变量，如工作经验或语言技能，见表C3.2-2：从事许可工作的就业人员的平均收入比从事非许可工作的就业人员的收入高12.7%。与其他研究一样，女性具有比男性略大的“许可优势”（上升了9%），工资增长约15%。表C3.2-2还显示了，在其他领域，在外国获得资格的就业人员的平均收入减少了7.4%（其中男性下降了8.6%，女性下降了5.4%）。

单独分析非许可和许可工作的工资时，男性情况如下，见表C3.2-3：在非许可职业中，在外国获得资格的人平均收入比德国的合格人员低约8.6%。相比之下，在受监管职业中，工资差距“仅”为2.6%，这在统计上并不显著。因此，具有外国资格的男性就业人员在许可工作中获得的工资与具有德国资格的同事相似。

相比之下，女性的情况则截然不同：从事许可职业的女性（已在德国和外国获得资格）的工资差距大于从事非许可职业的女性。深入分析表明，这在一定程度上可能是因为具有外国资格的女性比具有本国学位的同事更有可能从事要求较低的许可工作，例如许可健康和护理助理、老年护理助理（KldB 2010代码81301/82101），而不是健康和（老年）护士（81302/82102）。

³⁵² 根据多变量分析，除了具有德国资格的人员外，拥有欧盟国家、瑞士或前澳大利亚学位的人员最有可能获得更紧密的职业（参见Rohrbach-Schmidt 2020，第391页）。

表 C3.2-2：外国与德国许可证和资格对工资的影响（小时工资的对数）

	就业总人数	男性	女性
授权	0.127 ***	0.090 ***	0.150 ***
具有外国资格	-0.074 ***	-0.086 ***	-0.054 *
N	50,528	25,407	25,121
R2	0,360	0,342	0,311

注：20至65岁的就业人员，不包括没有专业资格的人，呈线性回归，稳健性标准误差，且受性别额外影响；外国资格* 许可、最高专业资格、工作经验（年限）、工作经验平方值、工作资历（年限）、语言要求、健康状况、企业规模、虚拟调查对象、部分劳动力市场准入和联邦州，+p < 0.10, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

资料来源：2006年、2012年、2018年BIBB/BAuA就业调查（加权值）

2022年BIBB数据报告

若分析职业封闭的第二个指标（专项资格），则会发现男性的一般情况是：高封闭度职业的平均工资并不比低于需要德国学位的职业；但如果他们从事了低封闭度的工作，薪资水平则会大幅下降。上述情况至少适用于男性群体（参见Rohr-Bach-

Schmidt, 2020）。

总结和结论

许可和专项资格作为德国劳动力市场职业封闭的两种制度形式，也决定了具有外国资格的群体的就业机会和工资前景。

表 C3.2-3：外国和德国资格、许可职业和非许可职业对工资的影响（小时工资的对数）

	男性		女性	
	非许可职业	许可职业	非许可职业	许可职业
具有外国资格	-0,086 ***	-0,026	-0,051 *	-0,164 ***
N	21,995	3,412	17,068	8,053
R2	0.344	0.240	0.322	0.238

注：20至65岁的就业人员，不包括没有专业资格的人，呈线性回归，稳健性标准误差，且受性别额外影响；外国资格* 许可、最高专业资格、工作经验（年限）、工作经验平方值、工作资历（年限）、语言要求、健康状况、企业规模、虚拟调查对象、部分劳动力市场准入和联邦州，+p < 0.10, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

资料来源：2006年、2012年、2018年BIBB/BAuA就业调查（加权值）

2022年BIBB数据报告

从研究结果来看，一方面，德国劳动力市场相对较高的封闭度阻碍了具有外国学位的人员就业。然而，另一方面，许可和专项资格又为不受资格限制的选择和薪酬机制提供了新的可能。如果雇主能够正确评估外国资格，那么来自外国的专业人才才被适当雇用并获相应报酬的可能性很大。因此，（德国认可的）专业资格是对无资质就业和薪酬差异的一直“保护”（参见Drange/Helland 2019, 第5页）。然而，如果雇主没有得到外国资格和德国资格互认的可靠信息，他们就有可能使用与资格无关的特征，如种族或原籍国作为评估申请人是否适合的指标。

2012年之前，外国资格认证法还是十分严格的。但2012年联邦认证法（Bundesanerkennungsgesetz）及其后的其他修正案（参见2017年联邦教育和研究部）填补了这一重要缺口，正式认证的总体水平在未来几年得到了进一步的提高（参见Böse/Schmitz, 2021年），因此，限制准入的情况会越来越少。

2012年生效的法律框架能否使移民更好地融入德国劳动力市场，在很大程度上取决于企业的招聘和薪酬制度，即雇主的决定。资格的正式认证并不会改变移民本身的能力。但是，这是降低雇主对移民个体技能

不确定性的有效措施。德古的职业认证对就业和工资产生积极影响（参见Brücker等人，2021b）。

（Daniela Rohrbach-Schmidt）

C 3.3 难民的职业培训：就业、新雇员和求职机会

一段时间以来，职业培训名额的供应和二元制职业培训的需求都在下降。2020年，新签订的培训合同数量自1992年以来首次降至50万份以下（参见BIBB数据报告2021，第A1.2章）。近年来，劳动力市场不断跳跃匹配问题，并且存在专业和资格不匹配的情况——一方面是某些职业的职位存在空缺，另一方面是受训求职者（如在其他职业中）的需求未得到满足（参见BIBB-数据报告2021，第A1.1章）。

对企业来说，培训年轻难民能够满足其专业人才的需求。特别是在2015年和2016年，德国的难民人数急剧增加（参见联邦移民和难民局，2021）。在这些难民中，还有许多人没有在德国获得认可的专业资格。在最初缺少/没有法律地位以及缺乏德语技能是难民难以培训主要原因（参见Gerhards 2018, 2019），雇用年轻难民受训者的企业数量从2016年的7.2%显著增加到2019年的10.1%（参见Heuer/Pierenkemper 2020）。

本文专门讨论了哪些企业为难民提供了职业培训，并关注难民的申请和新雇员情况。为此，本文研究了企业规模、企业隶属行业以及企业所在地区（东德/西德）等企业特征。数据基于2020年和2021年BIBB资质和能力发展运营小组^E。之所以包括2020年的数据，是因为除了就业数字外，还可以了解培训名额申请人和新雇用的受训者中的难民比例。

E

资质和技能发展企业小组（BIBB资质认证小组）

BIBB资质和能力发展运营小组是自2011年以来每年对德国企业进行的代表性重复调查。每年约有4,000家受访企业。该调查重点关注企业资格认证的结构、发展、框架条件和相关性调查（参见A7.3章^E）。

在2021年的最新调查报告（截止2020年12月31日）中，除其他信息外，还能够让人们了解哪些企业雇佣了难民作为受训者，即“被认证为难民或具有寻求庇护者或等待庇护者”（参考资料：问题文本）。

此外，在2020年调查报告（截止2019年12月31日）中，还调查了准受训者和有难民经验的受训者的申请数量和新雇用人数。

更多信息请访问www.bibb.de/qp。

受训者中有难民的企业比例

截至2020年12月31日，受训者中有难民的企业比例是多少？这些企业有哪些特点？首先，我们可以看到，随着企业规模的扩大，受训者中至少会有一名难民的可能性呈上升趋势。然而，这一结果也可以归因于：随着员工数量的增加，至少有一名难民接受过培训的可能性也会相应提升，见图C3.3-1。

按行业划分，2021年调查报告存在明显差异。制造业和建筑业的份额为17%，远高于平均水平（10%）。在其他主要的个人服务领域，有难民受训者的企业所占比例也较高（12%）。

在东德，受训者中有难民的企业比例为5%，约为西德（11%）的一半。如果按商会成员关系细分，在整个德国，手工业企业为难民提供职业培训的概率明显更高（15%）。

最新进展显示，与2020年的调查报告相比，受训者中有难民的企业比例从13%下降到10%。在其他主要的个人服务领域下降尤为明显，其中包括住宿和餐饮部门以及信息服务或邮政、信使和快递服务。³⁵³

³⁵³ 这一发展与新冠疫情以及为此而采取的措施之间存在何种关系，目前还无法根据现有数据进行解释。

难民申请培训职位

培训难民的可能性在很大程度上取决于企业从该群体收到的申请数量或比例。对于2019/2020培训年度，在BIBB资格认证小组2020年中提供了了每个企业所有申请中难民申请比例的数据。

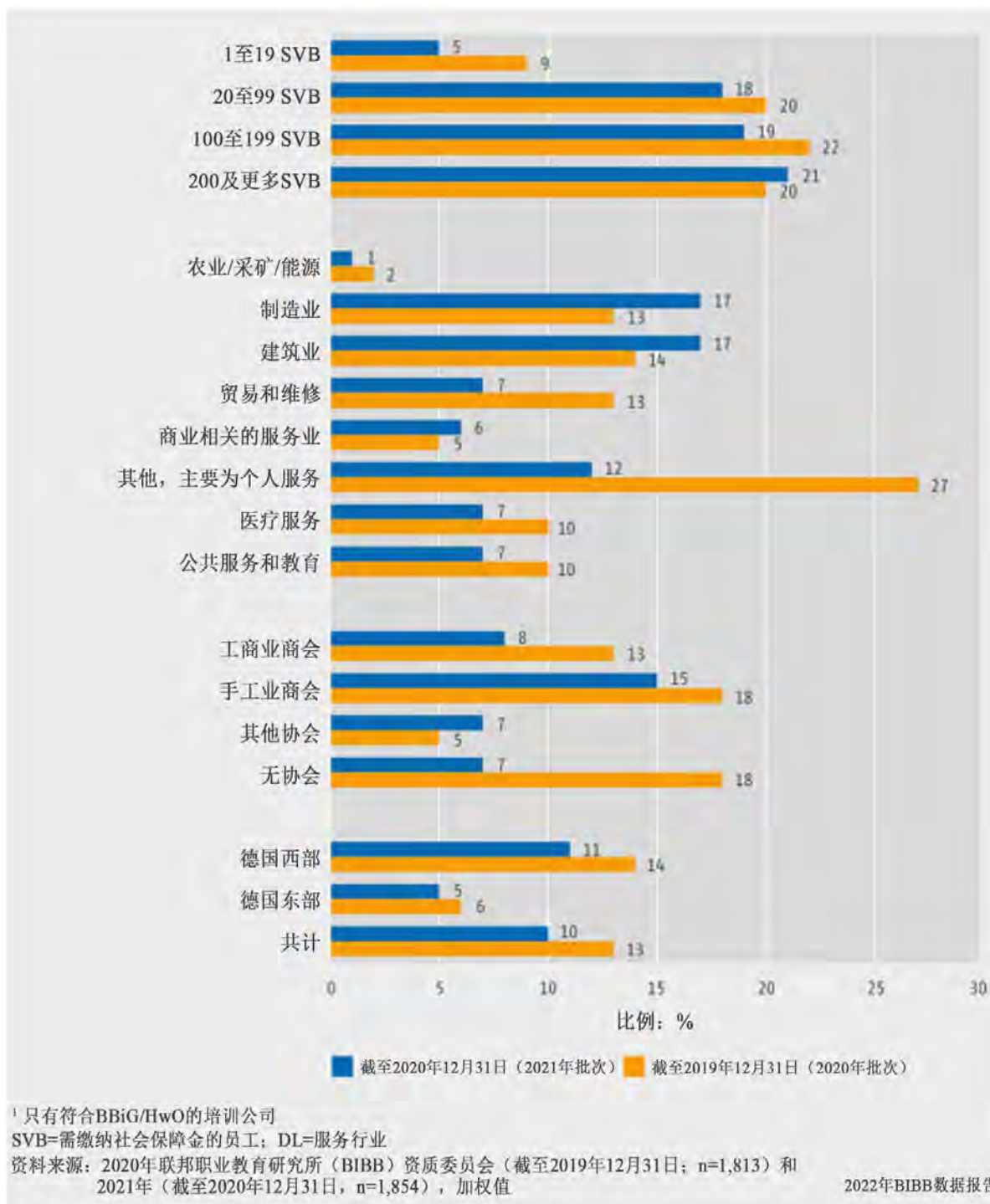
从企业规模可以看出，小型企业（1至19名雇员）难民申请和最多拥有99名雇员的企业所占比例相对较高，[见图C3.3-2](#)。

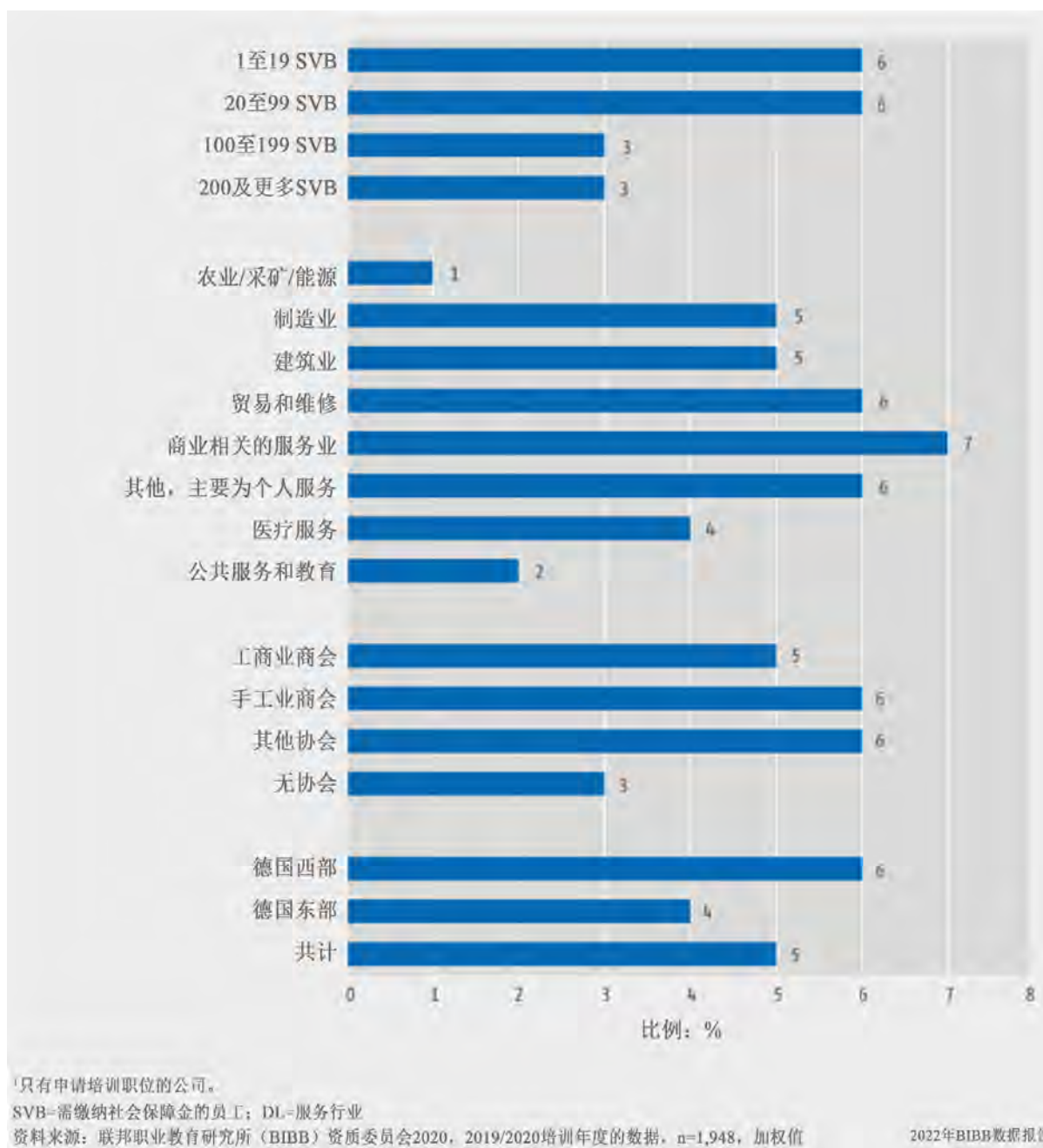
按行业划分，特别是在企业服务（7%）和其他主要个人服务（6%）领域的职业中，培训职位的难民申请人比例略有增加。

具有商会会员资格的企业收到的难民申请比例（工商业为5%，手工业为6%）高于非商会会员企业（3%）。

在西德，在所有培训职位的申请中，难民申请人的比例平均为6%，略高于东德（4%）。

图C3.3-1：2020年和2021年所有培训企业中受训者中有难民的企业（单位：%）



图C3.3-2：难民申请在所有培训职位申请中所占的比例（每家企业的平均百分比）¹

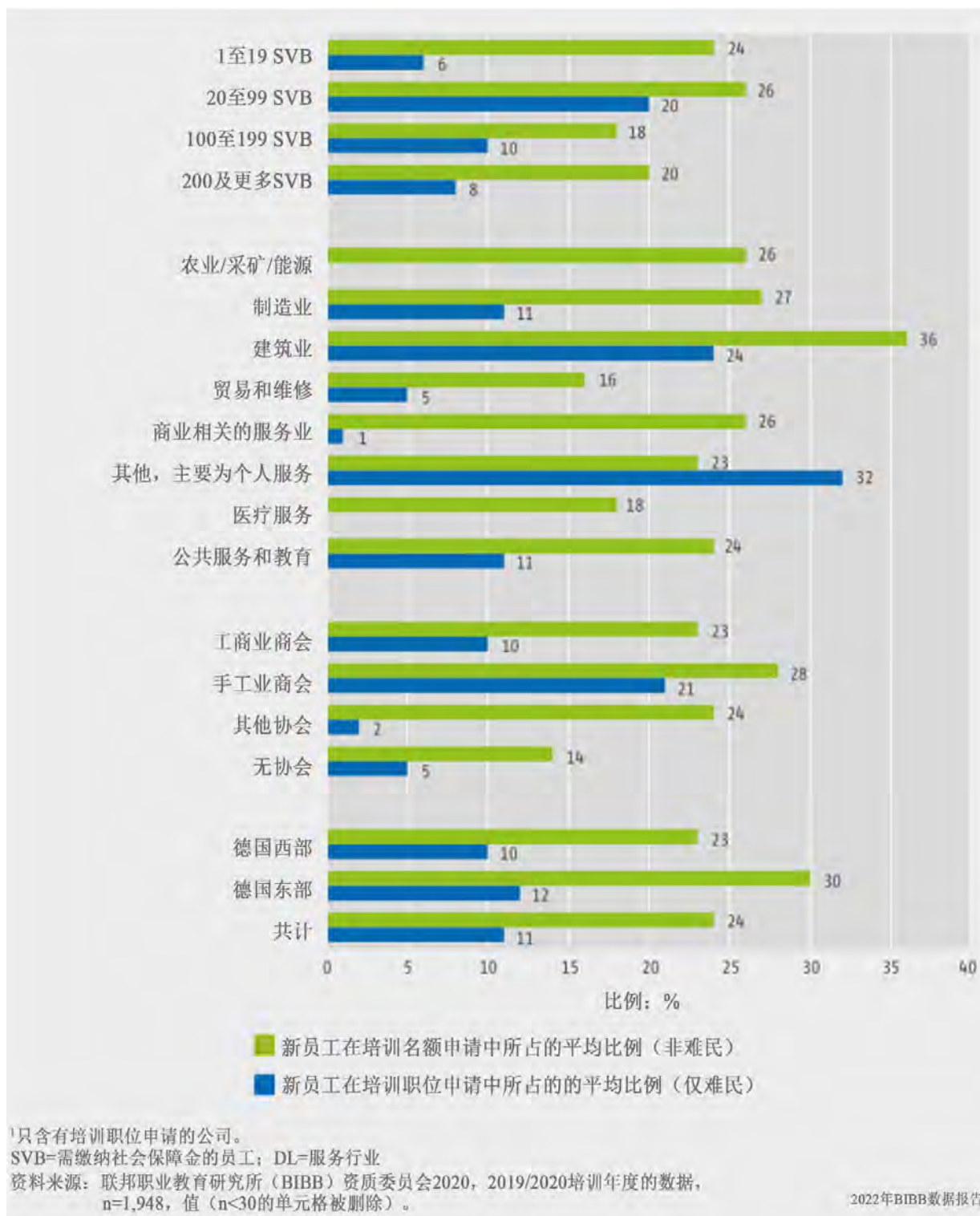
难民的就业机会

比较2019/2020培训年每个企业所有申请中新员工的比例，可以看出：难民被录用为新受训者的机会要低得多。与24%的非难民相比，只有11%的难民申请人是新雇用

的受训者。这种机会差异几乎贯穿于所有企业特征中，见图C3.3-3。

按企业规模划分，令人吃惊的是：非难民晋升的机会波动（18%至26%）明显小于难民申请人（6%至20%）。

图C3.3-3: 非难民和难民申请的新员工比例 (每家企业的平均百分比)¹



C3

在这方面, 在拥有19名员工的小型企业中, 难民被雇用的机会很小 (6%)。即使在大型企业中, 这种机会也非常低, 仅为8%。相比之下, 在拥有20至99名员工的中型企业中, 占新员工人数20%的难民有相对较

好的机会获得新职位。

按行业划分, 难民在其他主要个人服务 (32%)、建筑业 (24%)、制造业 (11%)

和公共服务行业（11%）等领域的晋升机会特别大。在主要个人服务行业中，难民申请人的新雇员比例甚至超过了非难民的比例（32%对23%）。

在手工业，难民接受职业培训的机会（21%）略高于工商业领域（10%）。

东德和西德的比较显示，难民申请中新雇员的平均比例几乎没有差异。

结论

2021年BIBB资质和能力发展运营小组的结果显示，与去年相比，受训者中有难民的企业比例有所下降。

此外，从2021年的当前数据来看，行业特定差异和德国国内差异也很明显。例如西德公司有至少有一名难民受训者的比例是东德的两倍。从所有培训地点来看，难民申请小型企业和企业服务行业工作的频率往往高于平均水平。然而，归根结底——无论部门和公司规模如何——难民获得新工作的机会明显低于非难民。在所有申请人中，几乎每四份申请中就有一人被雇为新员工，但这一数字仅占难民申请的11%。

调查结果显示，对许多企业而言，难民培训满足其技能需求的方法之一。与2017年相比，当时只有近3%的公司雇用了至少一名难民作为受训者（参见Gerhards 2018），尽管比例较去年有所下降，但这一比例在2021年增加了两倍多（在2020/2021年培训年度达到10%）。因此，近年来，难民在培训市场上的作用越来越重要。

在评估结果时，必须考虑到许多企业在难民融入社会时需要援助服务和企业外的支持措施。近来，受训者（包括难民）人数不断下降的原因可能是：受新冠疫情影响，企业外的支持措施和援助服务被中断以及较少的培训机会（参见Gerhards/Weis, 2022）。

（Christian Gerhards, Till Hoffmann）

C 3.4 在国外获得的专业资格有

助于专业人才保障 - 十年认证经验

C 3.4.1 专业人才资格认证 - 法律和实践概述

在德国，专业人才保障的核心是拥有国内资格。2019年，约550,000名年轻人完成了完全合格的双元制职业培训或校内职业培训（参见联邦统计局2020a；Dionisius等人，2022），约510000人在德国完成了学位课程。³⁵⁴此外，2019年高素质职业教育毕业生的数量约为120000人。³⁵⁵然而，鉴于人口统计学导致的辍学人数下降和结构性问题（参见BIBB数据报告2020，第A和A1章），这并不足以满足德国对专业人才的需求（参见C1章）。因此，国外专业人才的劳动力市场融入也为缓解专业人才短缺作出了重要贡献。为了使他们能够在相对以证书为导向的德国劳动力市场上使用他们的专业资格，正式认证起到了促进作用。对于所谓的受监管职业，例如医疗或教育部门，正式认证甚至是强制性的。如下所述，通过认可和证书评估程序，德国劳动力市场每年可额外提供数万名专业人才。

十年来，认证法规定了联邦管辖范围内职业的正式认证。同样，这也适用于各州的认证法。**E**自认证法生效以来，在外国继续弄职业培训的群体以及在第三国获得资格的所有专业人才均不受德国监管，且均有权要求对其资格的等效性进行审查。多年来，专业人才对认证的需求一直在增加，特别是来自第三国学历的专业人才（参见D4章）。2020年，负责专门认证的机构对提交给他们的约28370个申请作出了积极的决定。因此，这些决定可以直接用于劳动力市场，除非其他职业或移民法律条件与之相反。³⁵⁶此外，对于那些职业不受德国

³⁵⁴ 约有320,000人完成了学士学位，约有190,000人完成了硕士或博士学位（参见联邦统计局2020b）。

³⁵⁵ 即根据BBiG/HwO规定的进修考试，以及州法律规定的专科学校/专科学院继续培训（参见联邦统计局2020c，2020d；Dionisius等人，2022）。

³⁵⁶ 根据联邦和州法律，共有24,858人“积极 - 完全认证”、3,285人“部分认证”、12人“积极 - 根据HwO存在职业准入限制”和216人“积极 - 部分职业准入”（参见联邦统计局，2021）。不包括“要求”补偿措施的积极通知，因为它们

监管的高等教育学历，可能会进行证书评估，即比较分类（参见Erbe 2020，第100页及以下）。2020年，外国教育中央办公室（ZAB）处理了28,725份此类申请。由于anabin数据库（外国学历认证信息系统）列出了ZAB的分类，因此额外数量的外国大学毕业生（未进行统计记录的）能够直接参考这一点向雇主和大使馆³⁵⁷说明他们的专业资质。

专业人才移民法（FEG）（参见C2.2章）原则上将就业移民与正式认证联系起来。³⁵⁸同时，它提供了一种确定专业人才身份的新方法——作为正式认证的例外条款。尽管到目前为止，它仅用于IT专家，并且在少数情况下使用，³⁵⁹但已经在讨论范围扩大的问题了（例如，参见德国融入和移民经济专家委员会2021）。

没有专业资格的人员即使具有专业能力，也不符合认证程序的要求。他们可以考虑替代方案，如Valikom（参见C4.1章）或外部审核。如果缺少现有资格相关的文件，也可以在认证程序的框架内进行能力评估（参见C3.4.5章）。



联邦和各联邦州的认证法

2012年4月1日，关于改进对在外国获得的专业资格的认定和认证法案（简称认证法）在联邦一级生效³⁶⁰。除专业资格评估法（BQFG）外，该法案还包含了职业专业法律和条例（如HwO和联邦医疗法规）的更改和调整。

2012年8月至2014年7月期间，共有16部联邦州《认证法》生效，其中包含对联邦州监管的职业的相关规定。根据职业和国家的不同，认证受BQFG、专业法律和条例或两者的组合监管（参见Ekert等人，2019，第73页）。

仅在措施完成后才会生效。

³⁵⁷ 参见外交部2021，2021，第3页

³⁵⁸ 也对这种联系进行了批判性讨论，参见Liebig 2021；融合和移民专家委员会，2021。

³⁵⁹ 在2020年3月至12月期间，根据居留法第19c条第2款，首次因“具有良好专业实践知识”签发了688份居留许可。其中就业移民总数为59,109份（参见Graf，2021年，第17页）

³⁶⁰ 2011年12月6日的法律，联邦法律公报I，第2515页。有关更详细的数据，参见联邦教育和研究部2014

公共部门通过各种配套措施促进认证，从信息咨询到成本承担、招聘和国内外结构培训，无论是长期还是短期（参见联邦教育和研究部2014、2015、2016、2017、2019；埃尔萨瑟/维默斯2022）。从中期来看，也应该可以通过电子方式提交申请。³⁶¹

因此，德国可以为各类职业提供额外的专业工人。2020年，仅根据联邦法律提出的申请就涉及300多种职业，主要是某些卫生职业，但也包括非监管职业（参见D4章）。从第三国招聘的专业人才数量已经超过了来自欧盟的数量；同时，外国所提交的申请比例也有所增加（参见C3.4.3章）。目前，三分之一的申请来自外国。根据BIBB公司最近的一项企业调查，大约9%的德国企业至少雇用一名外国认证资格的员工，并为其缴纳社保。此外，其他研究还表明，在德国劳动力市场上，在外国获得资格认证对德国劳动力市场产生了积极影响（参见C3.4.2章）。认证程序不仅是外国教育资质的转化工具，在许多情况下，还会带来教育资质的转换提升，以实现完全平等的目标。但FEG的转换提升是否为了完全平等，还有待观察。由于上述趋势导致的需求不断增加，资质认证面临的挑战将越来越严峻（参见第C3.4.4章）。虽然认证工作已得到成效，但目前已经利用了多少现有专业人才，以及专业人才的认证慢，甚至是认证“失败”问题仍不可小觑。

（Jessica Erbe）

C 3.4.2 在劳动力市场和企业中的认证

联邦政府和各州认证法的中心目标是改善在外国获得专业资格的人员获得相应资格的就业机会，从而为德国的专业人员保障做出贡献。研究表明，若认证成功，将在

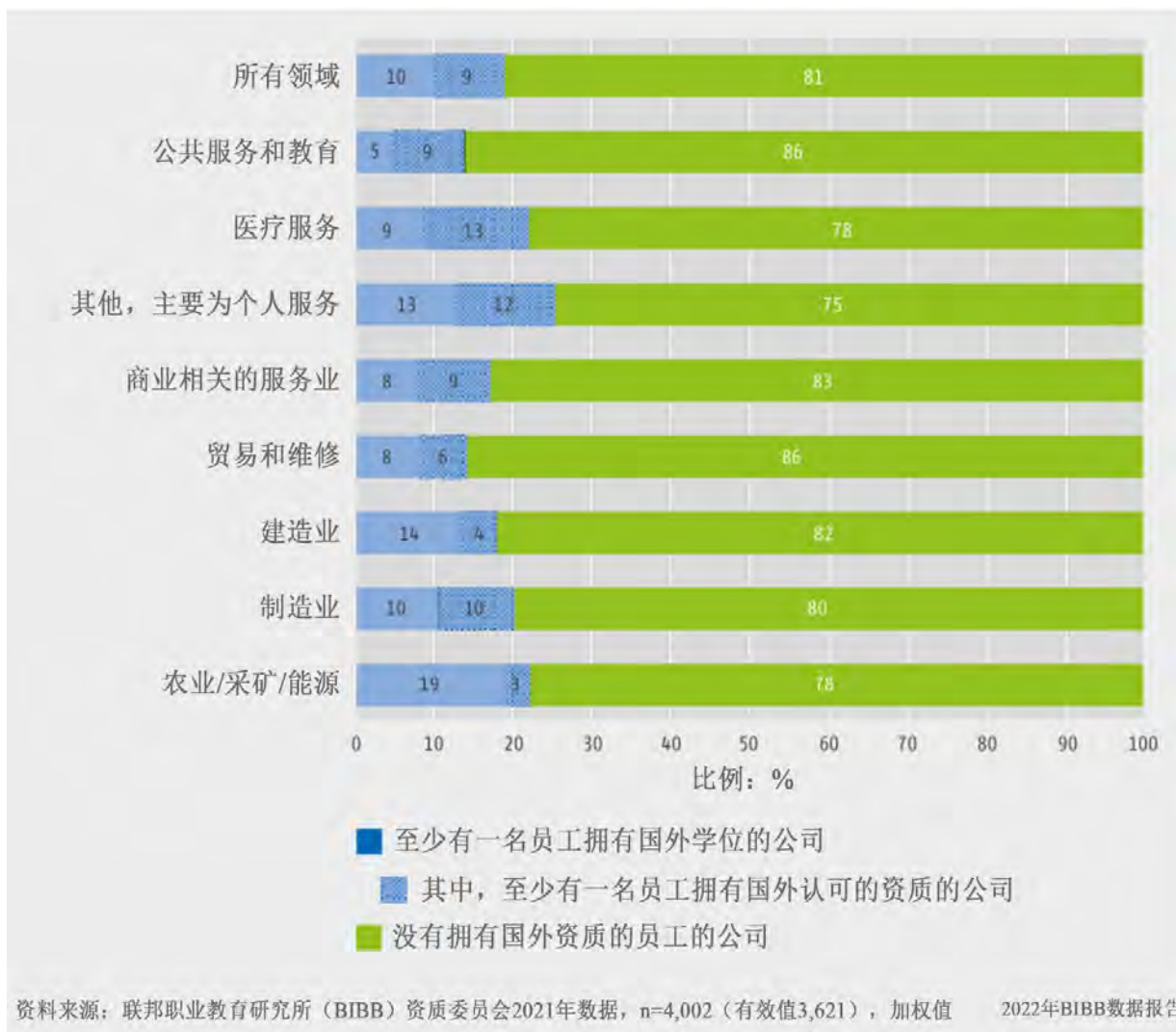
³⁶¹ 线上行政服务法参见 [ozg.rlp.de/fileadmin/ozg/Neues_aus_OZG_Foederal_02-21.pdf](https://www.ozg.rlp.de/fileadmin/ozg/Neues_aus_OZG_Foederal_02-21.pdf)（截至2021年11月4日）

就业机会、相应资格就业、工作时间和收入方面产生积极的劳动力市场影响。相比之下，在受监管职业中效果尤其明显：在认证法生效之前，并不是所有人都能凭借第三国获得的资格从事受监管职业（如医生或护士）。然而，在非监管职业中，劳动力市场整合也产生了积极影响，原因是：完全认证并不是从事这些职业的强制性前提。这也适用于上级或雇主主观认为的更

高价值（参见Brücker等人，2021a；Ekert等人，2017；Ekert/Knöller/Raven，2017；Rohrbach-Schmidt 2020和C3.2章）。

纵观这些公司：在2014年的一项公司调查中，超过三分之一的公司表示他们已经听说过认证法，只有3%的公司深入了解了这些法律或有过招聘员工的相关经验（参见联邦教育和研究部2015，第137页）。

图 C3.4.2-1：雇佣了有/没有（认证）外国学位的员工的企业（单位：%）



2021年BIBB资格和能力发展成立小组的初步结果显示³⁶²，近五分之一的企业（19%）至少雇用了一名获得外国资格的员工，³⁶³且为其缴纳社保；其中近一半的企业雇佣了一个或多个获得外国资格的员工³⁶⁴。如图C3.4.2-1所示，“医疗服务”行业的企业相对更愿意雇佣具有外国资格的员工。此外，该行业有相对多的企业还同时雇佣了具有外国认证资格员工（该行业中22%的企业

至少雇用了一名具有外国资格的员工；13%，即一半以上的企业至少雇用了一名具有认证资格的员工）。

大多数企业（91%）都是在外国员工认证成功后才雇佣了他们³⁶⁵，即只有9%的企业表示他们的员工是在雇佣后才完成了资格认证。对于“建筑业”、“商业服务”和“医疗服务”行业的公司来说，这一情况高于平均水平。

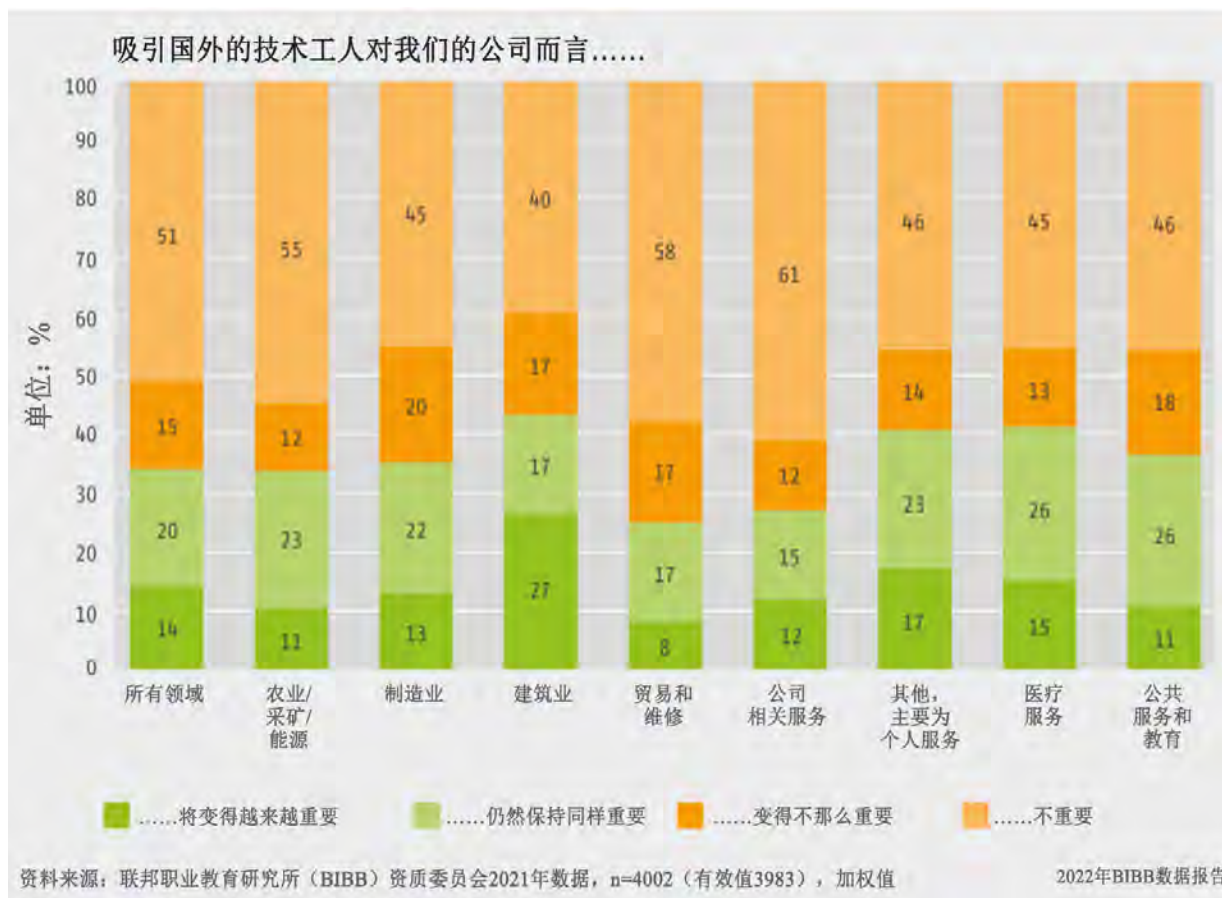
³⁶² 联邦职业教育和培训研究所的资质和能力发展企业专题组是对德国至少3,500家企业进行的代表性重复调查，自2011年起每年进行一次。另见<https://www.bibb.de/de/1482.php>

³⁶³ 4,002家受访企业。其中，相对较多的企业（381家）回答或拒绝回答“不知道”的问题。这些情况不包括在计算中（即有效受访企业数：3,621家）。

³⁶⁴ 在至少雇用了一名外国学位人员的企业中，有137家不能或不想说明这些雇员是否同样获得了认证学位（即有效受访企业数：1,241家）。

³⁶⁵ 该问题只采访了747家企业，这些企业表示至少雇用了一名具有外国认证学位的人员（即有效受访企业数：725家；22家企业的答案是“不知道”）。

图 C3.4.2-2: 德国企业未来从外国引进专业人才的重要性 (单位: %)



C3

包括未雇佣具有外国资格员工在内的所有企业都被问及了, 从外国招聘专业人才的未来意义。建筑企业尤其认为具有外国资格的员工对其意义重大: 44%的建筑企业表示, 未来相关员工的招聘依然十分重要, 甚至更重要。然而, 医疗服务行业也看到了这方面的潜力, 见图C3.4.2-2。相比于未雇佣具有外国资格的员工的企业 (27%), 雇佣了具有外国公认资格的企业 (59%) 更看重这些人才的未来重要性。

据得出的。³⁶⁶因此, 还不能对十年进行评估, 但对九年的情况也能给予我们重要启示: 申请基本涵盖了广泛的职业领域, 但明显集中在受监管职业, 大约为四分之三。

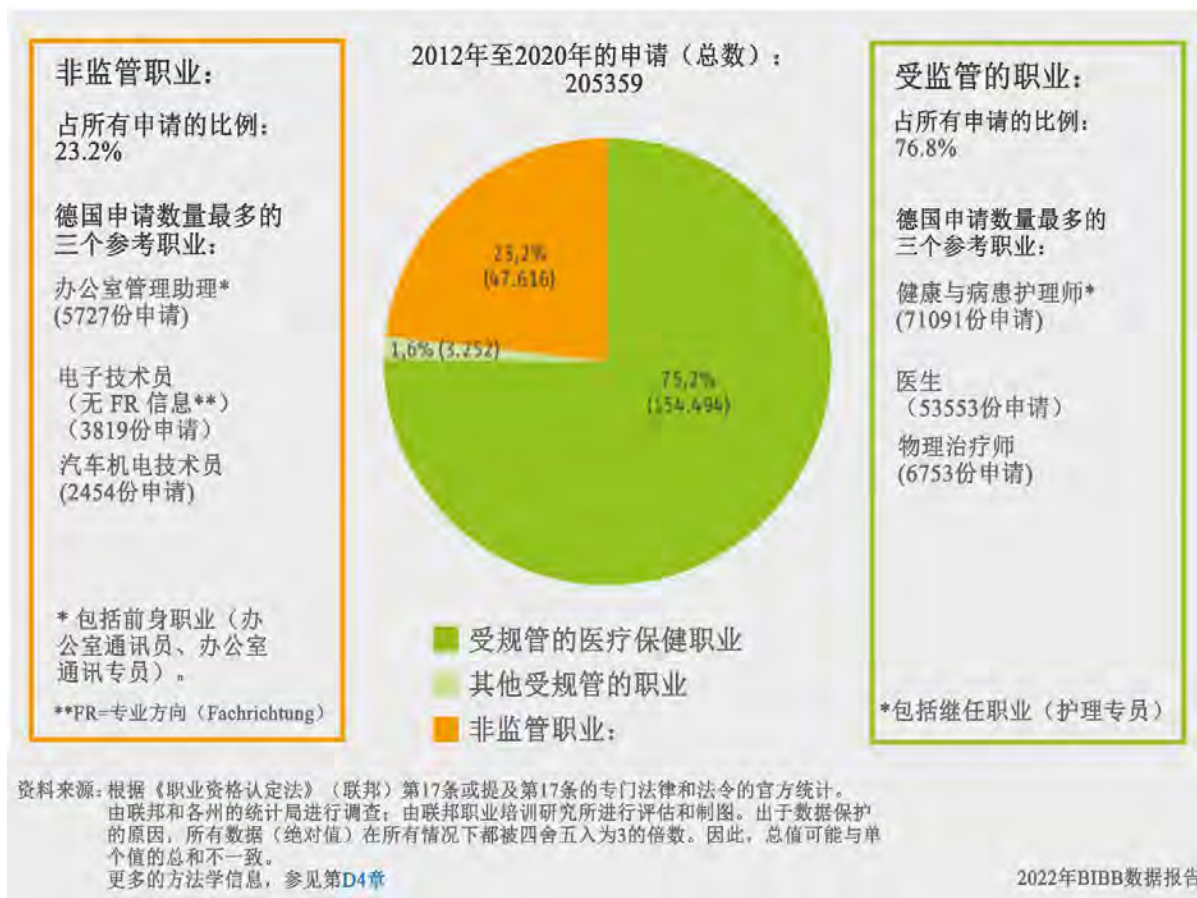
(Carolin Böse)

C 3.4.3 BQFG (联邦) 第17条中有关认证的官方数据

自认证法生效以来, 仅受联邦监管的职业就登记了约205,400份认证申请。这是根据目前可用的2012年至2020年的官方统计数

³⁶⁶ 此处所讨论的指标的时间序列, 可用于详细了解发展情况, 参见第D4章。

图 C3.4.3-1: 2012年至2020年按监管类型(分类)划分的联邦监管职业认可申请



除少数几千份申请之外, 剩余的申请都来自医疗卫生行业³⁶⁷ (约154,500份), 主要是卫生和医疗保健人员以及医生。四分之一的申请来自非监管行业, 通常是机电一体化、能源和电气行业³⁶⁸, 见图C3.4.3-1。

另一方面, 专业人才职业认证的国家(培训国)取得了明显发展。从整个时期来看, 来自第三国和欧盟/欧洲经济区/瑞士的资格申请之间的比例接近60: 40, 见图C3.4.3-2。虽然最初几年, 大多数高素质专业人才在欧盟/欧洲经济区/瑞士进行认证申请, 但从2016年起, 申请主要集中在第三国的高素质专业人才(例如西巴尔干国家)——2020年, 几乎达到了申请的四分之三。

多年来, 对定居海外的专业人才(所谓的外国申请)的认可需求也在增加: 虽然最

初仅有十分之一左右的申请是外国申请, 但最近的外国申请数为11,000份, 比例高达三分之一以上。正是来自第三国的申请量大幅增加导致了这一发展。³⁶⁹

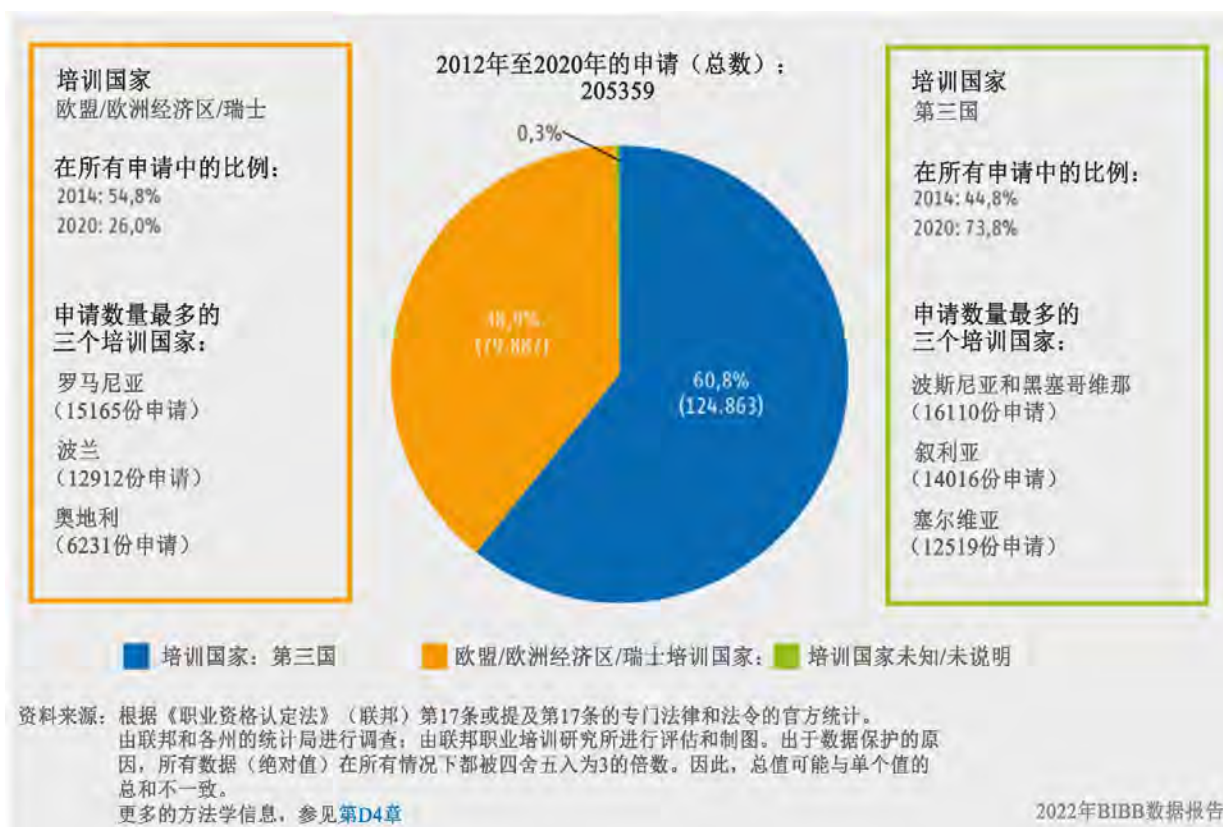
自认证法生效以来, 已针对近120,000个程序发布了关于外国专业资格与德国参考专业等效性的通知。特别是在受监管职业中, 这是从事该行业工作的核心前提(参见第C3.4.1章)。

³⁶⁷ 按KIdB 2010的主要职业组81“医疗卫生专业”划分的职业。

³⁶⁸ 按KIdB 2010的主要职业组“机电、能源和电气职业”划分的职业。

³⁶⁹ 在2020年11,000份外国申请中, 有83%的申请人居住在第三国。

图 C3.4.3-2：2012 年至 2020 年按培训国家（分类）划分的联邦监管职业认可申请



受监管职业的补偿措施（参见C3.4.4章）也逐渐成为获得完全认证资格的焦点：虽然主管机构2014年只报告了不到1,700个“要求”补偿措施，但2019年和2020年的程序要求均达到了13,000个左右，创下历史新高，见图C3.4.3-3。这主要涉及第三国的资格。在非监管领域，部分等效决定的程序在过去几年中略有增加。此处可以通过等效资格对主要差异进行补偿（参见C3.4.4章）。

综上：认证申请主要来自医疗卫生行业，因此该行业在目前和未来均急需专业人才。认证法的出台首次为专业裁人提供了等效审查的机会（参见C3.4.1章），特别是在第三国获得资格的人员，但也包括在德国从事非监管职业的人员。由于补偿措施和部分等效认证程序的增补，因此需要对资格措施进行深入分析（参见C3.4.4章）。

（Nadja Schmitz）

C 3.4.4 完全等同的资格

对于德国卫生行业等监管行业而言，外国资格与德国参考职业的完全等同是从事该行业的先决条件。如果资格之间存在重大差异，必须通过补偿措施（知识或能力测试或适应性课程）来弥补。在非监管职业中，适应性资格不是从事该职业的强制性条件，但它们为实现资格的完全等同奠定了基础，从而增加了劳动力市场的机会（参见C3.4.2章）。对于第三国国民，可能涉及到居留法。

图 C3.4.3-3：2012年至2020年联邦法律规定的职业“要求”补偿措施和部分认证（绝对值）



医生和护士这两个医疗行业的认证申请数量最多（参见C3.4.3章）。由于存在主要差异，2020年这两个行业发布了大约10600份“要求”补偿措施（约53%来自第三国资格）。³⁷⁰在非监管行业，约有3,200个程序（占该行业已决程序的47%）获得了部分等效的结果。从第三国资格申请人数不断增加的趋势以及FEG的新发展可以推断出，未来对资格的需求将继续增加。

BIBB认证监测机构的最新一项研究（参见Atanassov等人，2022）表明，在知识考试方面，所有联邦州都建立了一个人类医学和护理学考试的组织，但在护理方面存在一定差异。大多数联邦州都开设一个或多个预科班，并将定期开班。通过常规资助（如SGB III、SGB II项下）、通过资格融入（IQ）资助计划或与雇主合作，提供了广泛的资助选择。

³⁷⁰ 欧盟学位在大多数情况下自动获得认证（参见欧盟职业认可指令(2005/36/EC)）。

非监管领域则单独进行资格匹配，因为其程序存在分布极为不均匀。在职业培训结构审查和组织公司内部资格方面，咨询发挥了重要作用。这主要得益于这IQ资质计划、工商会（IHK）、手工艺商会（HWK）以及相关资质企业和项目（如“企业职业认证”）提供的合作支持，但其提供的资格范围因地区和职业而异。

融资方面存在一定挑战，特别是在雇主非定期资助或承担费用，³⁷¹以及在根据《就业促进认证和批准条例》（AZAV）³⁷²进行必要的认证。在某些情况下，为参加课程而长途跋涉和请假是一种挑战。此外，对仍在国外的专业人才提供资质和进行组

³⁷¹ IQ资助在此处发挥着重要作用，鉴于目前的IQ资助期限将于2022年底结束，相关问题也变得越来越重要。

³⁷² 对于实施就业促进措施并希望利用职业介绍所或就业中心的资金的机构来说，有必要根据AZAV进行认证。此外，如果个别措施要与教育优惠券一起使用，则必须获得批准；参见 www.arbeitsagentur.de/bildungstraeger/akkreditierung-zulassung（截至2021年7月1日）。

织也极具特殊挑战性。无论是在人类医学还是在护理领域，等待考试的时间可能会更长。有些人可能会发现很难参加预科课程，例如，如果他们已经就业并且没有被雇主解雇。在非监管职业中，提供者面临的**最大挑战是高昂的个人组织成本、不足的可靠融资以及有限的计划能力。

为提高资格参与度，可以通过支持所需的认证、资助机会的进一步宣传以及为无法从常规资助中受益的人员或措施提供特殊解决方案。

在人类医学和护理学方面，重要的是提供足够的考试日期，并为获得考试提供便利。在非监管行业，应保持或扩大提供个人咨询和支持，以便在可持续和全面的基础上提供这种服务。进一步的宣传和企业支持以及促进跨公司培训可促进参与度。此外，还可以通过模块化的服务以及与培训提供者和雇主的协议，提高服务的可查找性和可比性，并改善与工作 and 家庭生活的协调度。

(Rebecca Atanassov, Vira Bushanska)

C 3.4.5 在没有文件的情况下——通过资格分析评估专业能力

在认证程序中，主管部门在文件审查框架内确定外国专业资格是否与当前的德国专业资格具有等效性（所谓的参考专业）。

申请的要求是外国学位的证明以及有关培训内容和持续时间的信息。但是，申请人可能无法向主管部门提供足够的文件，或者根本没有文件，例如证书丢失或原籍国发生战争或动乱，因此无法获得文件。在这种情况下，BQFG为非监管职业和手工业师傅行业规定了“其他适当程序”（参见BQFG第14条和HwO第50c条）。

由于法律文本为如何具体设计“其他适当程序”留下了空间，因此自2012年以来，与IHK和HWK部门的主管机构开展了项目，项目制定了职业性能能力资格分析(QA)的标准^E。根据申请人的能力和德国参考职业要求资格单独进行QA。原型设计(Prototyping)项目(2012-2014)制定了QA的程序指南，只能的内容补充正在NetQA项目(2019年至2022年)中进行。NetQA鼓励通过各种形式扩大主管部门间的联系，从而为全面实施资格分析建立知识转移体系，以稳定资格分析的数量。



资格分析(QA)工具

企业的技术讨论、工作样本、角色扮演或试工等均可作为QA工具，且QA工具搭配使用效果更佳。QA工具的选择主要基于想要证明哪些能力。

图 C3.4.5-1：2012年至2020年按责任领域划分的总体分布情况和对联邦法律规定的职业进行的资格分析（绝对值，单位：%）



根据BQFG（联邦）第17条的官方统计，2012年到2020年，商会总共进行了近1,300次资格分析；其中95%是手工业商会，见图C3.4.5-1。绝大多数程序均在在手工艺领域，这可能是由于实际手工艺专业的能力可以通过工作样品等形式优秀地展示出来，因此特别适合资格分析。2020年人数的减少可能是新冠疫情期间接触受制的结果，因为资格分析通常在现场进行。2012年至

2020年期间，电子工程师和汽车机电工程师这两个职业的QA数量最多，见表C3.4.5-1。

根据QA后的程序结果，见图C3.4.5-2（过去三年的示例），可以看到与总体情况类似的分布（参见D4章）。由此可以得出结论，QA的认证程序也一定会得出和通常文件审查类似的有效结果。

表 C3.4.5-1：资格分析-2012年至2020年最受联邦法律监管的参考职业（绝对值）

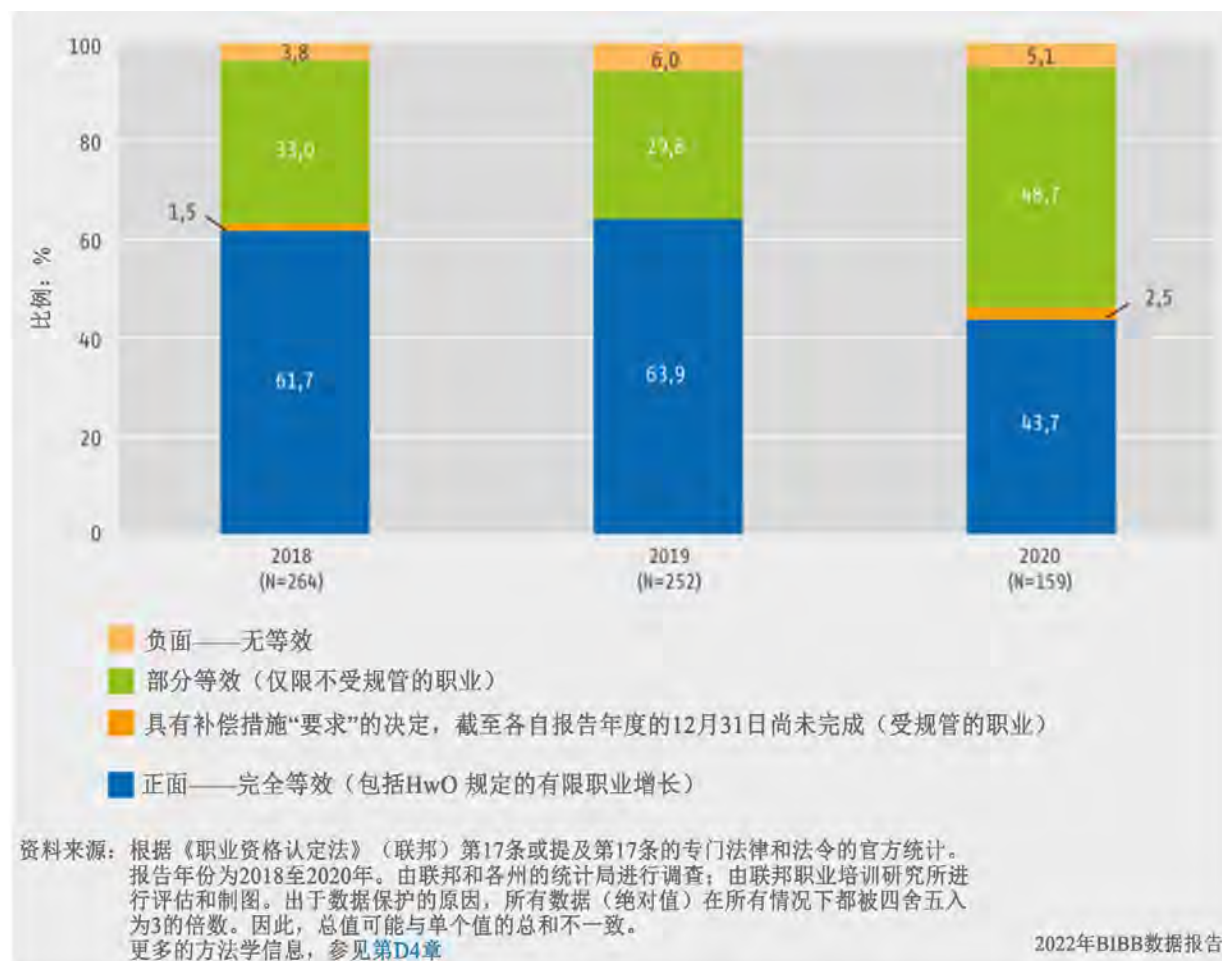
德国参考职业	资格分析的数量
	2012年至2020年（总计）
电子工程师（无专业方向规定*）	282
机动车机电一体化工程师	252
美发师	93
理发师	66
木工	60
其它	522
共计	1,275

*FR=专业方向 (Fachrichtung)

资料来源：根据BQFG（联邦政府）第17条或参考BQFG第17条的专门法律和条例的官方统计。报告年度为2012年至2020年。由联邦和各州统计机构进行调查；由联邦职业培训研究所进行评估和介绍。出于数据保护的原因，所有数据（绝对值）都被四舍五入为3的倍数。；因此，总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。关于进一步的方法说明，参见D4章

2022年BIBB数据报告

图 C3.4.5-2：2018年至2020年根据资格分析得出的受联邦监管的职业的已决程序结果（单位：%）



与文档审查相比，QA由于其较少的应用和更高的复杂性而通常被称为特殊方式。在2018年和2019年，约有4%的BQFG审批程序批执行了QA。³⁷³因此，它填补了例如卫生行业领域通过知识测试才能填满的空白，并使那些不同身份的认证寻求者能够得到平等对待。QA有助于在主管机构的“其他适当程序”框架内进一步扩大认可途径，例如园丁、农民或植物技术原等“绿色职业”（Daniela Wiemers）

³⁷³ 也就是说，在BQFG第14条法律条款框架下，所有程序在必要时都有“其他适当程序”，即资格分析。

C 4 提供就业市场准入支持：能力证明和语言支持

(Anke Settelmeier)

C4

C 4.1 确定移入民的能力

上述文章表明，对于大多数移民来说，无论是来自欧洲联盟国家还是第三国，无论有无难民背景，职业融入过程都耗时多年。因此，更重要的是提供相关就业市场准入支持，例如确定移民想掌握和在未来职业中使用的能力。只有部分拥有职业培训证书或大学学位证书的移民才能进行同等学历考试。因此，即使低于等效性测试的水平，也需要一个能够确定职业知识和技能的过程，特别是当移民在非正式和非正规环境中获得这些能力时。能力评估程序使我们的体系能够清楚地了解在其他专业资格体系或职业活动中获得的知识 and 技能。在此基础上，可以规划职业路径，并将现有能力与特定职业所需的资格相匹配（参见C3.4.5章）。

参考点往往是在很大程度上构建了德国体系的标准化职业。

为了说明目标和方法的范围，下面介绍了三种不同的能力认证程序；这些程序在全国范围内使用并且是标准化的：

- ▶ **ProfilPASS** 作为一个开放式的、基础广泛的程序，能清晰展示相关人员在职业和非职业背景下获得的能力，并反映未来职业方向；
- ▶ **MySkills** 作为一种工具，用于检查行动知识是否适合一个职业需要的一般行动。测试人员以现有职业为导向；
- ▶ **ValiKom/ValiKom Transfer** 作为一项程序，用于参与者在评估时展示其专业知识和技能，并获得商会证书认证。

解释是根据调查表得出的。调查表涵盖了程序的关键内容，例如目标受众、程序基础、执行方式以及评价等进一步信息，由程序负责人（下文称为作者）进行统计作答。

C 4.1.1 ProfilPASS（简单语言版本）

目标和愿景

对于新移民来说，融入劳动力市场是在目的国立足的关键先决条件，但技能认证程序往往又很复杂。为了帮助他们了解他们在工作、家庭或休闲等日常活动或非机构学习中获得的技能，欧盟资助开发了 SCOUT（aSsessing Competences fOr fUTure）项目，其中就包括 **ProfilPASS** 简单语言版本。除德语³⁷⁴外，还有英语、瑞典语、西班牙语、斯洛文尼亚语、希腊语版本以及乌克兰语。

SCOUT项目的对象是从事新移民工作的咨询人员，并向他们提供专门为新移民量身定做的各种工具。

SCOUT-Toolkit（SCOUT工具包）是为咨询人员开发的方法库，可供咨询人员在咨询过程中使用，也可由移民独立使用。简单语言版本的ProfilPASS便是该工具包的核心。它针对特定目标群体进行了调整，为展示并记录新移民的隐藏能力、兴趣和资源提供了可靠且全面的办法。

ProfilePASS（简单语言版本）具有以下特点：

- ▶ 简短的文本段落，
- ▶ 简单语言的使用，
- ▶ 可视化、象形图等，便于理解文本，
- ▶ 根据新移民的生活状况、经验和职业情况进行内容调整，
- ▶ 其他辅助工具（包括主持人和演讲者在内），可简化对文本的访问并转移到生活的现实中。

确定哪些能力/资格

ProfilePASS（简单语言版本）支持个人能力的系统收集和记录，旨在创建个人能力

374

参

见

profilpass_in_einfacher_sprache_zum_ausdrucken.pdf
(profil-pass-international.eu)

概览，从而促进个人和专业的（进一步）发展和（重新）定位，以及规划进一步的学习步骤。

该程序基于...

.....假设对非正式和非正规获得的能力的认证对新移民起着重要作用。

目标受众和参与者的条件

ProfilPASS（简单语言版本）是为需要指导和咨询的新移民设计的，使用该工具需要具备欧洲共同参考框架B1语言水平的语言技能。

实施落实和费用承担....

...由移民和融入咨询中心、（进修）培训机构等组织负责。资金由补贴以及国家和公共支持提供。

程序结构和具体实施

ProfilPASS（简单语言版本）结合了投资组合工作和专业咨询。该工具包括以下类别：→ 你可以做的比你知道的更多 → 我的生活概述 → 我的体验站（兴趣、快乐和休闲；家庭、邻居和家庭；学校、培训和学习；工作、职业和继续教育；我的新国家生活之旅；美好时光 – 困难时期） → 我知道我现在的能力 → 我的目标 → 如何展示了我的能力。

由ProfilePASS高资质咨询人员提供咨询。

实施中的跨文化问题...

...在某种程度上起着非常重要的作用，原因是反映了移民的条件。此外，重点是融入，因为咨询申请者处理需要适应目的国的新条件。

参与者将在完成后收到...

...填好的ProfilPASS以及相关能力证明。

评估结果...

...的最大受益人是参与者本人。该证明可用于可能的工作申请，增强自信心以及自身能力的沟通技巧。

取得圆满成功的条件是...

...参与者意识到自己的优势和能力。因此，

他们有机会通过继续教育或培训融入劳动力市场并发展职业前景。

可用的评估

该程序的测试和评估基于SCOUT项目，因此可根据要求提供。

更多信息

欧盟 SCOUT 项目“aSsessing Competences fOr fUTure”的初步结果，参见 <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/assessing-competences-futu-re-erste-ergebnisse-aus-dem-eu-projekt-scout>（截至2021年10月25日）。

SCOUT工具包 - 配有改善新移民咨询的方法库，参见 <https://epale.ec.europa.eu/de/blog/das-scout-toolkit-mit-ei-nem-methodenkoffer-die-beratung-von-neuzugewan-derten-verbessern>（截至2021年10月25日）

（Goran Jordanoski，德国成人教育研究院）

C 4.1.2 MYSKILLS

目标和愿景

拥有原籍国专业技能但没有证书或证明的移民和难民可以在MYSKILLS的帮助下证明他们的工作经验。³⁷⁵他们将收到一份证明，用于帮助决定哪种形式的部分/资格才能继续工作，或者他们是否可以直接工作。

确定哪些能力/资格

MYSKILLS是一个展示专业行动能力的计算机辅助测试。

程序基础

该测试是根据各自的培训条例和30个职业的框架课程制定的。它根据从实践活动和工作流程中得出的专业的操作应用领域分为测试部分。

目标受众和参与条件

MYSKILLS程序适用于所有在30个职业之

³⁷⁵ 参见 www.myskills.de

一中具有相关经验但无法证明正式资格的人员，以及具有正式资格但长期未从事该职业的人员。需要具备十二种语言中一种语言的阅读能力。

实施落实和费用承担

在分析过程中，职业介绍所和就业中心的中介团队会询问他们的客户是否有工作经验。使用免费的互联网自我评估工具 www.my-profesexperience.de，可以结构化地确定30个MYSKILLS职业中哪一种是与相关职业。MYSKILL的费用由职业介绍所或就业中心承担。自2021年底以来，教育机构的试点实验包括分析、测试程序以及对结果和观点的讨论。

程序结构和具体实施

在分析过程中，将安排MYSKILLS的测试时间，该测试是在职业介绍所的测试室里，由职业心理学服务（BPS）的专业测试负责人监督进行。通过图像和视频提问，参与者仿佛置身于真实的职业一般行动情境中。教程解释了在处理时需要注意的事项以及存在哪些类型的问题，即时参与者不会使用计算机，也能进行测试，只操作鼠标即可。每个职业测试分为四到七个部分，每个部分大约有25个项目（持续时间：三到四个小时，再加上休息时间）。五种题型：单选题、多项选择题、图像图（单选或多选题）、匹配题和排序题。这些项目涉及企业实际的工作任务，且难度不一。

实施中的跨文化问题

对项目 and 图像材料进行了文化特殊性开发，并在心理测量质量保证中进行了相应的评估和修正。测试语言为保加利亚语、德语、英语、波斯语、法语、标准阿拉伯语、波兰语、葡萄牙语、罗马尼亚语、俄语、西班牙语和土耳其语。

结果的意义

MYSKILLS对现有专业能力提供有效、可靠（ α -可靠度：.73）和有意义的评估。结果概览显示了各自职业的总体情况，并根据应用领域进行了区分，最终以所选语言（通常为德语）和纸质形式进行印发。

评估结果...

.....在与调解小组的协商中，或者可以在申请过程中提交给公司。

成功案例

MYSKILLS为受测者提供了关于他们现有能力的有效评估，或者他们仍然需要在哪些行动领域缩小能力差距，以便在任何职业中都能作为完整劳动力工作。他们可以与咨询和调解团队共同规划资格认证的下一步，或者立即投入工作。

更多信息

MYSKILLS专业人员移民工具于2021年7月在马德里试行。在负责外国专业人才移民的ZAV与欧洲就业服务局（EURES）³⁷⁶之间的合作项目中，西班牙建筑业的非正规受过教育的工人通过了适合他们的测试。根据结果，他们随后被安排到了德国企业就业，这些公司事先便已根据企业的工作领域确定了需求概况。

可用的评估

MYSKILLS测试由专业实践专家和科学家开发。参与者包括雇主、考试委员会成员、培训师、职业学校教师、专业协会以及商会代表。

来自职业教育与培训研究所（f-bb）、柏林洪堡大学、柏林自由大学、乌尔姆大学、波茨坦大学和德国国际教育研究所（DIPF）的研究人员负责审查各个开发步骤并实施测试程序。

此外，在制定和实施过程中，还成立了一个项目咨询委员会，该委员会由雇主、商会（ZDH、DIHK）和联邦各部的代表组成。

（Martina Schwenk - 贝塔斯曼基金会）

C 4.1.3 ValiKom/ValiKom Transfer

目标和愿景

由商会在ValiKom项目中制定的验证程序用于评估和认证未经培训的职场人士的专

³⁷⁶ 参见 https://ec.europa.eu/eures/public/index_de

业能力，并与公认的培训职业（参考职业）进行比较，直接展示了相关能力。

确定哪些能力/资格

参与者记录他们的专业经验并评估他们在参考职业中的能力。然后，职业专家通过行动任务评估其职业领域的的能力。外部评估的结果记录在验证证书中。

程序基础

其基础是欧盟理事会2012年关于验证非正规和非正式学习的建议中提到的步骤：信息/咨询、文件、评估和认证。

目标受众和参与条件

参与者必须年满25岁，并具备多年相关的参考专业经验，也可以使在外国获得的经验。为了成功完成外国评估，意向人员应该具备足够的德语知识，这是在职业实践中必不可少的。

实施落实和费用承担

意向人员可以通过咨询公司或他们的雇主了解程序。参与是自愿的，在2024年10月之前，在德国联邦教务处的资助下，除旅行等辅助费用外，其他费用均免收。

程序结构和具体实施

咨询：有关各方应向相关商会说明，该程序是否适合他们。参与时，他们选择合适的参考职业，在简历中记录他们的专业职位，并自行评估他们的参考职业技能。必要时，商会可视情况提供咨询意见。在外部评估前：参与者需向评估人员说明自我评估情况，并回答有关的评估问题。然后，参与者必须确定他们希望在哪些专业活动领域进行能力评估。

在评估当天：参与者需要完成相关的职业任务（例如工作抽样、技术讨论或角色扮演），评估人员才能在此基础上评估他们的技能和知识。

作为ValiKom转移项目的一部分，该程序由32个主管机构提供，即手工业，工商会以及农业商会，用于39个培训职业。

实施中的跨文化问题

该程序是单独设计的，以便商会和评估人员能够深入了解参与者的需求和特点，例如他们的职业经历和文化背景。任务设置以实用为导向，并尽可能以简单易懂的语言进行，以便可以通过提问和解释来解决理解问题。

参与者将在完成后收到...

...一份商会证书，其中准确细分了他们在所选参考专业的哪些领域具有与专业人员相匹配的能力。

评估的好处

该证书可以为招聘的求职者和公司以及职业介绍所的求职者提供帮助，因为它是公认培训职业能力直接证明。雇主和雇员可以利用该证书启动人力资源开发措施。此外，ValiKom Transfer项目配套科学研究也证明了后续资格认证措施的个人强化和动力提高。

成功案例

每完成一个程序就代表一次成功：该程序对于所有参与者来说都是其专业资格和进一步发展的新起点。

可用的评估

ValiKom Transfer项目由手工业职业教育和培训研究所（FBH）持续进行科学监测。项目第一阶段的最终报告，参见

https://www.validierungsverfahren.de/fileadmin/user_upload/valikom/download/FBH_Ergebniszusammenfassung_ValiKom_Transfer.pdf。

更多信息

有关程序的讲解视频，请访问 <https://youtu.be/CLSpDkQedjw>。

关于仓库物流、电气贸易、园林和景观设计验证程序的短片，请访问 <https://youtube.com/playlist?list=PLDgVx0y53QdPwNR9Iq0l-KRwFx2qdiM-m>。

（Ricarda Spallek - 西德手工艺商会）

C 4.2 德语语言能力和职业融入

德语能力对于从事专业活动是必不可少的，可以说是获得专业能力的基本前提。因此，德语能力被认为是专业能力的核心组成部分。申请人、学徒和从业人员都应具备足够的德语能力，无论是否存在移民或难民背景。但对于一部分人员来说，德语能力不足以构成其职业融入的障碍。为了能够获得相应的德语能力，自2005年以来，德国陆续为移民和在德有移民背景的人员建立了语言课程体系。本文首先概述了两个关于该话题的观点：德语技能与就业之间的定量相关性，以及职业活动的语言要求。解决了前两个问题，就可以得出联邦政府为推广德语所采取的措施。

语言能力和难民就业

由于2014年至2017年的难民人数众多，目前关于语言能力与就业之间关系的分析也集中在这一群体上。以下是基于IAB-BAMF-SOEP难民样本数据得出的2018年和2019年的两项分析。在这项纵向调查中，采访了2013年至2019年6月底来到德国的寻求庇护者及其家庭成员。第一轮调查于2016年进行，每年进行一次（参见**E第C3.1章**）。

关于语言技能和就业之间的关系，基于2018年调查年度18至64岁难民（N = 4,265人）的数据，Brücker、Kosyakova和Schuß（2020）认为：“融入课程、ESF-BAMF语言课程、其他语言课程、劳动力市场计划以及中介和咨询措施的完成具有统计学意义，是导致就业概率较高的原因”（同上，第13页）。完成融入课程的难民获得有酬就业的可能性比没有完成融入课程的难民高8.91个百分点。对于参加过ESF-BAMF课程/职业语言课程的难民来说，这一数字为4.34个百分点，参加其他语言课程的这一数字为2.82个百分点。结果表明，参与整体语言计划对就业概率有积极影响。

基于该样本的四轮调查对象（截至2019年调查年度；N = 8,035），也进行了类似的评估。在语言能力方面，“德语能力”作为附加变量被包括在内，是根据口语、写作

和阅读自我评估的平均值计算得出的。调查对象对自己的相关能力进行等级打分，从“完全不”到“非常好”共五个等级。此处调查结果的计算方式与前面略有不同。就业概率与完成融入课程以及ESF-BAMF课程/职业语言课程之间的关联度较低（分别为4.8个百分点和2.3个百分点）（参见上文）。“德语能力”这一变量与就业概率的相关性为2.0个百分点（参见Kosyakova等人2021，第8页）。

研究还提到了，就语言习得和就业的关系而言，还存在许多应考虑的因素，此处只涉及了与劳动力市场相关的指标，例如经济状况、劳动力需求或失业率。这些指标对就业和语言能力的评估均有一定影响：如果企业需要大量劳动力，那么雇主在招聘时就可能会忽视语言技能的掌握。还应注意的，其实很难单独分析语言对就业的影响，因为语言在许多变量中也都很重要，例如教育程度。

分析结果证实了，语言能力和从事职业之间的密切联系，但也清楚地表明了研究方法对评估结果和结论的影响程度。尽管语言能力对就业的影响是合理且明显的，但实际分析的确十分困难复杂。

工作中的语言要求

近年来，大量研究聚焦到语言和职业领域，目的是确定工作中的语言要求。对不同的目标群体进行了调查，例如具有移民背景的就业人员（参见Grünhage-Monetti，2010），多种（学术）职业（参见Jakobs，2006），以及近年来比较热门的双元制培训职业和相应受训者（参见Efing，2010；塞特尔迈耶等人，2017）。这项工作是为了使人们意识到，教育和培训中的职业活动和学习总是能用到语言的。语言障碍可能会使专业内容的学习和理解技以及企业内的沟通变得困难。例如，对双元制培训职业的研究表明，在公司工作和学习中，需要具备所有语言技能领域的技能——阅读、写作、口语和听力——尽管程度因职业而异。跨职业则要求特定的复合能力，例如表格形式的文本在写作中占主导地位，而这些文本又包含特定工作的关键数字、

专业术语和缩写。口语能力又受沟通地点、沟通对象以及沟通目的影响。此外，受训者必须掌握企业的特殊要求，例如与客户进行交谈。除了这些职业和企业的具体要求外，还需要职业之外的附加能力，例如申请信、工作面试以及劳动合同等。为移民和有移民背景的人员提供的语言课程必须使受训者或雇员能够掌握与工作、职业和公司相关的特定语言要求。

联邦政府整体语言计划

联邦政府整体语言计划包括融合课程和职业语言课程。融合课程旨在使参与者能够完成独立语言交流，并在日常生活中无障碍沟通。多元化融合课程不仅包括一般融合课程，还为文盲、第二语言学习者、年轻人以及父母和妇女提供了特殊课程，从而使学习者达到欧洲共同语言参考框架的B1级别。职业语言课程以融合课程为基础，服务于“语言习得，以改善劳动力和培训市场的机会”（德语促进条例第3条）。职业语言课程也种类繁多，比如一般工作课程，旨在掌握工作相关的德语能力，用于职场交流和A2、B1、B2和C1的语言水平申请。职业语言课程的学员人数最多：2020年占所有课程招生的97.7%。相比之下，为从事技术或商业职业以及职业认证人员开设的课程则相对较少。尽管需求分析表明，公司需要特定的工作语言技能（占2020年所有课程招生的2.3%）（参见联邦移民和难民办公室 2021，第17页）。目前正在为受训者开设的课程尝试一种新的概念：在职业学校，受训者每学年接受一名语言教师的额外教学，该教师以语言提升为目的进行相关备课，并与学生的培训相协调。该概念旨在使语言提升与专业和个人需求相辅相成。从2015年起，类似的方法在针对年轻难民的职业准备措施中得到了验证（参见Settelmeier, 2021）。我们需要考虑这些方法是否对其他工作群体也有帮助。目前，整体语言计划还没有采取这样的教学模式。

（Anke Settelmeier）

C5 总结性思考

德国居民的职业培训和继续教育为专业人才的保障做出了重大贡献。职业教育体系正在不断发展，以减少培训职位和劳动力市场的匹配问题（参见BIBB数据报告2015，第C章，重点主题“今天的培训错配——明后天的专业人才瓶颈”），向新的目标群体提供极具吸引力的二元制教育和培训，例如具有高等教育入学资格的年轻人或辍学者，并为需要支持才能完成职业教育和培训的年轻人创造机会。这些课程主要为在德国出生和长大的群体所设计的。因此，读者也可以从专业人才保障的角度，解读本数据报告中关于职业教育体系进一步发展的众多指标的说明，即使它们未在此处列出。

在本重点章节中，讨论了技术移民对专业人才保障的贡献。重点关注在国外获得专业能力/资格的人员，或作为适龄青年移入德国并及时接受职业培训的群体。他们对专业人才保障的贡献相当于对在德居住人员资格的一种补充。³⁷⁷

本重点章节中所有不同主题领域的文章可以归纳为三个核心论述，具体内容见下文。此外，下文还补充了相关展望。

1. 具有不同移民动机的人员为专业人才保障做出的贡献。

相关解释已经清楚地表明，不同的技术移民群体来到德国就业，从而为专业人才保障做出了贡献。这些移民以就业目的入境，拥有在外国获得的同等认证专业学位。在2012年至2020年期间，共有205359人申请认证在外国获得的、受联邦法律监管的职业学位。然而，专业人才的年需求估计为400,000名移民。仅从数量上看，通过“认证”工具进行的移民远远不足以支撑专业人才保障。关于认证问题的解释也清楚地表明，某些职业领域可以通过这种方式招募到特别好的专业人才，例如为卫生部门。但对于手工艺行业来说，迄今为止还没有找到替代方法。因此，具有就业以外的移

民动机的技术移民融入劳动力市场，对于确保熟练劳动力的数量和质量来说是必不可少的，难民就是最好的例子。

另一组是接受企业培训的年轻难民。从专业人才保障的角度来看，这里还应该提及在家庭团聚过程中或以学生身份来到德国的人员（参见：Bruder, Burkhart, Wiktorin 2015; Borowsky, Schiefer, Neuhauser, Düvell 2020）。

2. 技术移民的专业人才保障存在很大的不确定性，特别是由于移民过程本身。

正如2014年以来上世纪90年代的难民移民所表明的那样，战争冲突等因素对移民产生了相当大的影响。在短时间内，大量人员来到德国，并根据现行法律以及专业和个人条件融入劳动力市场。新冠疫情可能限制了跨境出行，这也许可以解释为什么来德国学习的外国青年学生人数下降。这几个例子清楚地表明，只能在一定条件下进行移民预测和计划。这种不可预测性为所有参与者创造了机会：确保专业人才和在德寻求新生活前景的人们提供保障。

3. 为了使移民能够将他们在外国获得的资格或技能融入德国劳动力市场，需要有利的框架条件。

其根本是关于移居德国、进入劳动力市场以及在此背景下认证在外国获得的专业资格的法律规定。近年来，在这方面实施了简化政策，被视为典范转变。此外，还应考虑职业层面的制度安排，例如可能阻碍进入劳动力市场的许可证制度。如果确定了封闭机制，则必须对其进行批判性讨论。

与难民相比，在外国获得职业学位的人员更容易进入劳动力市场，因为认证法赋予了他们这种平等权利。然而，这些人需要适应性资格。因此，他们必须要确保自己有足够的资金来源。就难民而言，已有事实证明，他们中有很大一部分从事的工作水平低于他们在原籍国从事的工作。为了使移民将现有的资格/能力带入德国并防止降级，需要建立一个差异化的支持服务系统，从而帮助他们融入劳动力市场。重点介绍了确定和认证在原籍国获得的资格/能力的程序。这些程序可以将确定的资格/能

³⁷⁷ 另见2022年联邦职业培训研究所的重点主题“专业人才移民”

力纳入申请中。可以明确的是，此处需要根据不同的职业定位点采取不同的程序。足够的语言技能也是融入德国劳动力市场的核心因素之一。为了获得德语的一般和特定工作技能，多年来已经制定出了一个差异化的课程体系，该体系将根据相关需要进一步发展。例如，已经明确知道要在全德国范围内提供这些服务，并且要测试职场相关的语言提升形式。

语言提升体系的契合度和课程质量很可能对不同群体融入劳动力市场的成败有很大影响，也会相应影响到专业人才保障。

关于专业人才保障的讨论集中在劳动力市场、就业和能力/资格的利用上。但是，这个话题需要更广泛的讨论。

在讨论移民方式的专业人才保障时，需要特别关注劳动力市场的政策要求。目前，我们总被人们诟病，只关注移民的职业技能/能力的价值，而忽视了融合的其他方面。在德国就业的技术移民可能不会单独前来，或者可能希望带着家人一起前来。在这些情况下，还必须为家庭成员提供资格和教育方案，以促进他们的专业和教育发展。德国数十年的一体化经验表明，一体化必须全面进行，才能取得长期胜利。融入工作是一个方面。

不仅是德国，其他国家也在讨论有关移民方式的专业人才保障问题。例如，经合组织研究了类似的问题，并指出，欧盟和经合组织国家“已经出台或加强了吸引劳动移民的政策，特别是接受过高等教育的移民”（Damas de Matos/Liebig, 2014年，第188页）。作者证明了这些国家并不是典型的移民国家，比如说与国内的合格人员相比，这些国家的外国合格人员就业资格过高或过低（参见同上，第201页及以下各页），

这一重点问题特别针对难民。

必须在国际讨论的范围内重新考虑移民方式的专业人才保障，以便制定进一步的解决办法。当然，这也适用于通过积分制度管理移民，积分制度存在于移民国家，在德国也经常被讨论。本数据报告D2章以澳大利亚和加拿大为例讨论了这一问题。最后但并非最不重要的是，必须要在全球背景下讨论关于专业人才的移民问题，这样才能反映专业人才向目的国和原籍国移民所带来的机会和风险。

在德国，移民方式的专业人才保障包括多个支柱，有针对性地吸引具有公认的同等专业资格的合格人员就是支柱之一。其他支柱针对的是已经获得专业资格的移民，例如，他们带着不同的移民动机来到德国，例如逃亡和教育（参见Graf, 2021）。

以双元制未来，以培训为目的的移民是否会发展成为进一步的支柱，还有待观察。只要在法律允许的范围内，来自不同移民群体的人员都可以享受劳动力市场和职业培训中一体化促进差异化系统的优惠。从2014年开始，这一点的适应性在最近一次难民移民过程中表面得很明显。及时制定和实施了为大量有能力接受培训的年轻人进行职业准备的创新概念。这一制度对于技术移民的融合是不可或缺的，应被视为德国的优势之一。可能是因为德国还没有像其他移民国家那样制定积分移民制度，所以德国的劳动力市场还可以提供大量的融合机会。这一制度目前有助于不同移民群体的劳动力市场融合。总的来说，必须根据需要对其进行进一步发展和区分，以便与移民的动态性和特殊性相适应。

（Anke Settlemeyer）

D 监测职业教育国际化

要点简述

本章的目的是扩展在联邦政府职业教育基于各项指标的数据报告，使其包括职业培训国际化和全球职业教育发展——尤其是欧洲——的相关数据。

关于“专业人才保障和技术移民：挖掘潜力”这一重点主题，**D2章**从国际角度考察了澳大利亚和加拿大等长期移民国家的经验。两国都有积极的、可控的移民政策。这些国家为每年不同类别中的移民人数设定了目标。在这个国家中，控制的基础每年公布的专业人才需求职业清单。职业清单与不同类型的签证相关联。在加拿大和澳大利亚，对移民要求的审查也采取积分制度。这两个国家中，都没有像德国这样的特别证人法。因此，除了专业资格之外，还有更多影响移民结构的因素。例如，在澳大利亚，企业支持的签证与特定的工作机会挂钩，因此在融入劳动力市场方面取得了成功。加拿大在有关融合、语言学习和劳动力市场准入方面提供了广泛的配套措施，但需要注意的是，在这两个国家，移民的教育水平并没有产生与其他人口相同的就业和工资影响。

考虑到国际和欧洲的进一步发展，应强调以下几点：

- ▶ 在新冠危机的背景下，欧洲一些国家（包括西班牙、葡萄牙和卢森堡）的青年失业率并没有进一步下降，或是停滞不前，或是再次上升。2020年，欧洲平均失业率为16.8%。德国是欧盟内失业率最低的国家，相比于上一年（2019年）上升了1.2个百分点，达到7%。在整个欧洲，15-24岁的年轻人仍然面临着比老年人更大的失业风险。拉脱维亚是整个欧洲2020年青年失业率最低的国家（**参见D1.3章**）。
- ▶ 在企业培训率的国际比较中（参考国家数据以及国际劳工组织的就业数据），德国是2020年企业受训者在所

有就业人员中所占比例最高的国家，仅次于瑞士（4.2%）。自2016年以来，德国的水平一直稳定在3.1%至3.2%之间。法国在2020年实现了显著增长，企业培训率在一年内从1.8%上升到2.4%。这主要是由于更有利的法律要求和融资方式导致的。

在加拿大或澳大利亚，大多数受训者（2018年）从事传统的手工艺职业，如电工（加拿大）或建筑（澳大利亚）。在德国，大多数培训职业都集中在商业领域，其次是技术机械职业。在法国，贸易和管理培训占主导地位。同样，在瑞士，大多数人接受了商业和管理专业的职业培训（**参见D1.1章**）。

- ▶ 在欧盟层面，欧盟理事会于2021年通过决议，确定了到2030年期间普通教育和职业教育的战略重点（2021年至2030年战略），并部分调整和部分重新商定了七项基准，将作为欧盟2030年前要实现的目标。“职场学习”——德国职业培训和继续教育的标志——未来将在欧洲层面拥有属于自己的指标。还为中学的计算机和信息技术能力商定了新的基准。到2030年，八年级学生在这方面知之甚少的比例应低于15%。25至34岁青年完成高等教育的比例目标大幅提高至45%。2020年，德国的这一比例为35.1%。鉴于欧盟的绝大多数目标，德国需要采取行动。尤其是，通过PISA获得的基本技能的发展令人担忧。

自2009年以来，德国15岁儿童在阅读、数学和科学基本技能方面表现不佳的比例持续下降（**参见D1.2章**）。

- ▶ 跨国学习交流和相关的海外职业教育培训机会丰富了个人职业道路，提升了企业竞争力，增强了职业教育培训的吸引力和国际化。因此，促进跨国学习交流仍然是欧洲和各国教育政策

的高度优先事项。2020年，欧盟在其教育培训建议中提出了，通过初始职业培训获得国际经验的年轻人比例要提高2个百分点的目标，要达到新欧洲基准的8%。在国家层面，2020年联盟协议致力于加强受训者的出国学习交流（之前的基准是10%）。据估计，2019年德国初级职业教育和培训的出国学习交流率为7%。由于新冠疫情对出行限制的严重影响，2020年的比率有所下降。总体而言，在新冠疫情期间，所有出行活动已减少到三分之一左右。然而，许多机构对这个问题采取了后续行动，尽管在实践中不得不搁置。旅行限制对外国游客的影响尤其严重。在伊拉斯谟+计划中，2021年原计划入住人次为27,000人，真正落实的只有4,000人左右（参见D3.1章）。

- ▶ 国家资助计划AusbildungWeltweit（全球培训）于2019年试点阶段后启动，旨在支持全球海外职业培训。尽管困难重重，但截至2021年，仍有200多人获得了外国审批。到目前为止，全球共有44个国家的约1,500人的外国居留获得了批准；其中，中国和美国一直是申请的主要目标国家（参见D3.2章）。
- ▶ 新冠疫情和相关的人员出行限制导致外国专业资格认证领域的申请数量略有下降（参见D4章）。门户网站“德国认证”在也记录了近250万次的访问数据。2021年，访问量较上年减少约470,000人次。在“德国认证”门户中，认证查找器仍然是主要的辅助定位工具。它为每个职业提供了准确的认证程序信息。卫生和护理专业在这里越来越受到关注，尤其是卫生和护理人员。
- ▶ 在大多数情况下，第三国资格的认证程序包括部分认证或要求采取补偿措施。在这方面，仍然需要大量的培训。从比例上看，来自外国的申请有所增加。

2020年，新增海外申请约11,000份，

达到历史最高水平。在所有申请者中，近十分之一的申请人拥有德国国籍。自2012年4月起，根据联邦法案，共收到205,400份关于外国专业资格认证的申请。

在2020年提交的约42000份申请中，

- ▶ 根据联邦法律，今年共有31,500份外国专业资格认证申请，比去年减少了4.8%；
 - 其中四分之三的申请涉与联邦法律规定的参考职业有关。根据国家法律提出的认证申请数量约为10400份，涉及联邦州的受监管参考权的申请比例为90%。
- ▶ 联邦法律监管的职业需求再次明显高于医疗健康行业，特别是受监管的卫生护理员、护士和医生这三种参考职业。按绝对值计算，申请数量也有所下降。新引入的护理专业人员在第一年申请人数最多的职业中排名第四。未来，该职业将取代领先的卫生和护理行业；
- ▶ 国家法律规定的职业以工程师为首，其次是教师和教育工作者；
- ▶ 在联邦层面非监管职业中（约占申请总数的四分之一）中，办公室管理文员和电子技术员仍然是申请数量最多的两个参考职业。此外，厨师职业（第3位）的认证需求正在不断增加；
- ▶ 第三国资格的认证程序数量不断攀升（约74%）。在国家名单中，以西巴尔干国家波斯尼亚和黑塞哥维那以及塞尔维亚为首。来自土耳其（第7位）的申请数量有所增加。
- ▶ 在2020年裁决的36,700项联邦法律规定的职业认证申请中，55%的受监管职业和49%的不受监管职业，获得了完全认证。在欧盟（包括欧洲经济区和瑞士）的认证申请中，其中绝大多数（约80%）是完全认证。根据欧洲专业资格认证指令（2005/36/EC）进行自动认证。对于来自第三国的申请，45%的申请被认定为完全认证。

(Birgit Thomann)

D

D 1 欧洲与国际的职业教 育指标比较

D 1.1 选定的双元制职业培训国 家的职业教育发展

根据国际比较衡量的青年失业率数据显示，实行双元制的国家青年失业率尤其较低，尽管这一优势在过去几年不像过去几十年那样明显（参见D1.3章）。近年来，这一发现大大增加了综合职业培训在企业中的重要性。通常情况下，德国的双元制培训体系与瑞士和奥地利的体系互相对标，因为这三个国家在制度上有最大的相似之处。近年来，双元制培训备受关注，企业一体化的培训形式并不仅限于双元制国家，因此BIBB数据报告中对企业一体化培训发展的分析扩大到多个国家。然而，在对企业内部培训进行国际分析时，由于不同国家的不同职业教育体系之间往往存在结构性差异，分析工作仍然进展得比较困难：

职业教育系统比较的一个重要维度是职业培训在高中阶段的重要性。

然而，公司内部培训往往被纳入中等教育以外的课程。例如，澳大利亚的公司内部职业培训在高中毕业后进行，并被纳入继续教育（参见Steedman, 2010）。加拿大的高中职业教育也鲜有发展（参见Grollmann/Wilson, 2002）。虽然在双元制职业教育和培训体系的国家，企业内部培训都是在高中教育阶段进行的，但澳大利亚和加拿大却没有这方面的数据。这可能会让人们误以为这些国家没有公司内部培训（参见BIBB数据报告2019a，第D1.1章，图D1.1-1）。因此，将企业内部职业培训视为劳动力市场就业的一部分是有必要的（参见Robinson, 2001），就像德国在培训配额的基础上所做的那样。这意味着要考虑持有企业内部培训合同的人员与劳动力的比例。对于数据报告（AQint）国际部分的培训率，企业内部培训合同数据库是根据国家记录的数据计算的，而劳动力数据则是基于国际劳工组织统计的国际数据。

E

E

国际比较中的培训人口比率 (AQint)

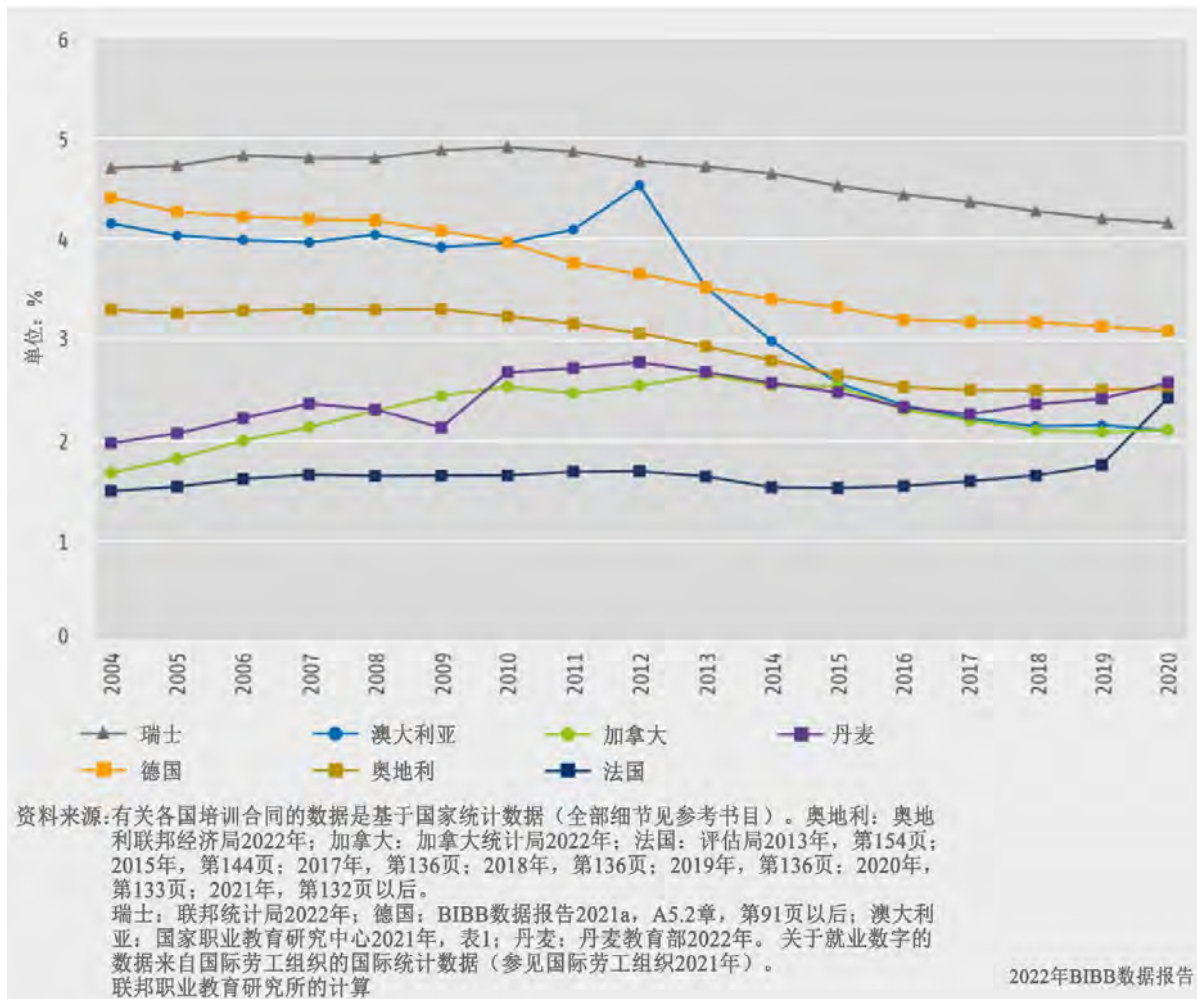
在德国，培训率是指受训者在缴纳社会保险费的雇员中所占的比例（参见A7.1章）。由于各国在雇用关系的组织方面存在较大差异，培训率是根据就业人员（分母）计算的，以便进行国际比较。就业数据来自国际劳工组织（国际劳工组织，2021年）³⁷⁸；关于企业内部培训关系（分子）的数据基于国家培训统计数据提供的信息。所谓学徒制的背后，是内容和形式上截然不同的具体规定和安排。³⁷⁹

因此，将培训率作为双元制职业培训实践的相关指标，非常适合研究各种职业教育体系。但是，必须考虑到各国在企业内部培训的设计和嵌入方面的巨大差异。在许多情况下，企业内部培训不属于中等教育，而是与中学后教育课程联系在一起。

³⁷⁸ 由于分母参考值不同，因此导致与第A7.1章所示的培训比例相比存在偏差。根据国际劳工组织的定义，任何工作适龄人员，只要在一周的报告期内工作至少一小时以获得报酬，或作为自营职业或辅助活动的一部分，即被雇用。此外，即使是在报告所述期间暂时没有履行的正式雇用关系的人员，也被视为已就业（参见联邦统计局[Destatis] 2019a）。

³⁷⁹ 例如，德国的数据有时也包含可能的企业外部培训合同（例如在培训中心），因此也包括在统计中。类似的情况也适用于其他被调查的国家。然而，对这些数据进行分类并不是分析的一部分。

图 D1.1-1: 受训者比率——2004 年至 2020 年企业受训者占就业人员比例的国际比较 (单位: %)



除此之外,还有许多其他的差异无法在此进一步讨论。

2020年关于企业培训比率的国家比较显示,德国的受训者比率(3.1%)在2016年之前有所下降,自2016年以来一直保持不变 见图D1.1-1。瑞士的情况与此类似,受训者比例的变动很小(2017年:4.4%,2020年:4.2%)。法国的受训者比率仍然为欧洲国家的最低值(2.4%)。长期培训合同的运作条件比短期的所谓专业化合同更有利。

原因在于培训企业审批的变化(2018年9月5日法案)和更有利的融资方式。此外,在2020年7月设立了公司奖金,以度过新冠疫情造成的危机,预计在下一个报告年度也会产生影响。社会服务和商业职业的增长尤为明显。此外,较高教育水平的课程也有所增加(参见Cupillard 2020; Ministère

du travail, de l'emploi et de l'insertion 2021, 2022)。

丹麦、澳大利亚、奥地利和加拿大近年来在受训者比率方面呈现出持续趋同的发展趋势。在经历下降趋势之后,2020年的数字已稳固在2.1%至2.6%的水平。

最后需要指出的是,在理解受训者比例时,一定要把培训合同的绝对数量与相对水平区分开来。就业数据显示,参与调查的国家的就业人数自2004年以来有所增加。因此,企业培训合同数量的增加不会自动导致更高的受训者比率。³⁸⁰这种情况可以从瑞士的数据中看出,自2004年以来,该国的(绝对)培训合同数量不断增加,但受

³⁸⁰ 如果就业人数的增加幅度超过企业培训合同数量的增加幅度,那么培训人口比率甚至会下降,因为培训人口比率成比例减少。

训者比例总体平稳，甚至在近年来略有下降。

此外，通过培训人口比率，我们还可以对各个国家人数最多的培训领域做一个粗略比较。在此基础上，我们可以看出不同国家的差异和相似之处，从而以更加差异化的视角去审视培训环境和框架。作为比较的基础，BIBB数据报告2021使用了2018年的数据³⁸¹（参见BIBB数据报告2021a，第D1.1章，表D1.1-1）。³⁸²结果显示，在澳大利亚和加拿大这两个非欧洲国家，大部分职业受训者都集中在工艺行业，例如电工（加拿大）或一般建筑业（澳大利亚）。

相比之下，德国受训者比例最高的行业是商业领域。在法国，受训者主要分布在“贸易和管理”行业，而在瑞士，“商业和行政”领域的受训者比例最高。

不同国家在职业或职业领域或行业分类上有时存在巨大差异，因此阻碍了更加深入的分析。一方面，这是由于职业领域的整合方法不一样。例如，在法国，“贸易和管理”划分为同一个职业领域，而在瑞士，“经济和行政”划分为一个类别。另一方面，获得的数据属于不同的汇总级别，因此无法对受训者的分布进行有效的比较（例如，德国的数据按照职业（领域）级别来分列；而奥地利的数据则是按照行业级别来分列）。

（Philipp Grollmann, Viktor Ulbrich）

D 1.2 2021年至2030年欧洲普通和职业教育联合战略的指标和基准

在其2021年2月的决议中，欧洲联盟理事会将继续在教育和培训领域开展欧洲合作（参见欧盟理事会2021）³⁸³，与《2020年

教育和培训战略框架》（ET2020）紧密衔接。³⁸⁴

该决议确定了2021年至2030年期间普通教育和职业教育领域的五个战略优先事项（2030年战略）：

- ▶ 在教育和培训方面，人人享有更高质量、更平等的机会和更强的包容性，并取得更大的成功；
- ▶ 实现全民终身学习和出国学习，
- ▶ 强化教育专业的能力和动力，
- ▶ 加强欧洲高等教育，
- ▶ 支持生态和数字解决方案。

为了监测这些战略领域的进展，欧盟确定了七项基准，将作为其致力实现的平均目标。与过去一样，欧盟成员国在实现这些目标方面的表现将在欧洲监测进程框架内每年报告一次。

直到2030年

- ▶ 在阅读、数学和自然科学方面表现不佳的15岁儿童的比例，以及
- ▶ 八年级学生中计算机和信息能力较低的学生比例应低于15%，
- ▶ 三岁至法定入学年龄的儿童参加幼儿教育、教育和培训的比例应至少为96%；³⁸⁵
- ▶ 学生放弃学业或职业培训应少于9%以及
- ▶ 拥有高等教育学位的25至34岁成年人比例应至少为45%。

至2025年

- ▶ 因职业培训和继续教育计划而受益于职场学习的年轻毕业生的比例应至少为60%；
- ▶ 在过去的12个月内，接受教育的25至64岁的成年人比例应至少为45%。

³⁸¹ 对于瑞士和法国，考虑的是2018/2019或2018至2019这个时间段。

³⁸² 这些数据并非每年更新一次，因为只有按职业部门分列的培训合同分布情况的长期变化才有意义。

³⁸³ 参见 [EUR-Lex - 32021G0226\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)（检索时间：2022年06月01日）

³⁸⁴ 参见 [EUR-Lex - 52009XG0528\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)（检索时间：2022年06月01日）

³⁸⁵ 此处未显示该基准，因为与职业培训没有直接联系。

与ET 2020相比，取消了之前的八个基准中的三个，见表D1.2-1：高等教育出国学习交流基准、职业培训出国学习交流基准，以及最近完成教育计划的毕业生就业率基准。另一方面，增加了八年级学生数字技能的基准以及职场学习的基准。

成人教育参与基准的评价基础发生了变化。这是根据成人教育调查（AES）得出的。AES记录了调查前12个月的正式、非正规和非正式学习活动。相比之下，此前一直被用作基准的劳动力调查（LSF）记录了过去四周内参加正规和非正规教育的情况。³⁸⁶

早期教育和培训辍学率的基准目标将从10%降至9%。此外，还观察到至少完成高中教育的20至24岁人口比例的发展。但是，这与基准无关。

到2030年，受过高等教育的25至34岁人口比例应至少达到45%，而不是目前的40%；现有的年龄组（30至34岁）将扩大。

关于15岁儿童基本技能以及3岁至法定入学年龄的儿童参与幼儿保育、教育和培训的基准保持不变。

以下是与职业培训密切相关的欧盟国家的发展情况，包括了除幼儿保育、教育和培训以外的所有基准。

15岁儿童基本技能

欧盟的目标是，到2030年，只有不到15%的15岁年轻人在基本技能方面表现不佳。

本次评估基于经合组织在2018年采集的关于基本技能成绩的数据（PISA研究）。在欧盟27国的平均水平中，阅读为22.5%，数学为22.9%，自然科学为22.3%，相比之下，德国的阅读水平为20.7%，数学为21.1%，科学为19.6%。因此，德国上述这三个领域的情况自2009年以来明显恶化。有关此基准的更多信息，参见BIBB数据报告2021，第D1.2章。

八年级学生的计算机和信息技能

到2030年，八年级学生中缺乏计算机和信

息技能的比例将低于15%。该新基准的主要设立原因是，教育机构在新冠疫情期间暂时关闭，数字技能的重要性便日益增加。因此，数字技能尤其成为参与学习、工作和社交生活的先决条件。此外，预计未来所有行业的大量工作都将需要某种形式的数字技能，因此必须从小发展这些技能。

这一新基准的数据来自2013年和2018年国际教育成就评估协会（IAE）的国际计算机和信息素养研究（ICILS）。然而，欧盟成员国在前两个周期的覆盖率较低，限制了对欧洲局势的相关反映。此外，特别是在新冠疫情期间，这一领域出现了强烈的动态变化，因此数据不再提供对参与国家八年级学生当前能力水平的最新代表性见解（参见国际教育成就评估协会，2018）。

只有德国和丹麦参加了这两项调查。在德国，数字技能较低的学生比例从2013年的29.2%上升到2018年的33.2%。在丹麦，这一比例从21.4%下降到16.2%（参见欧盟委员会，2021）。³⁸⁷关于德国，参见Eickelmann等人，2019。

下一次改进国家覆盖面的数据收集工作要到2023年才能开始，预计将在2024年公布结果。

早期教育和培训辍学者

到2030年，预计只有不到9%的学生辍学或接受职业培训。该比例是指18至24岁的年轻人，他们至少完成了初中教育（ISCED 0-2级），并在欧盟劳动力调查之前的四周内没有参加任何教育或培训（正式或非正式）。

2020年，欧盟平均比例为9.9%（2010年：13.8%），各国之间和国家内部存在较大差异。青年男性的平均辍学率（11.8%）比青年女性（8.0%）高出3.8个百分点。

葡萄牙的情况有了很大的改善。2010年，葡萄牙的辍学率为28.3%，而2020年，这一比例仅为8.9%。但在2010年至2020年间，

³⁸⁶ 有关这两种记录方法的更多信息，参见BIBB数据报告2014，第C1章。

³⁸⁷ 此数据和所有后续数据的来源是欧盟委员会2021年，如果没有指明其他来源，则<https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/education-and-training/eu-benchmarks>。

意大利和西班牙的辍学率也大幅下降：意大利从18.6%降至13.1%，西班牙从28.2%降至16.0%。

德国在欧盟国家中排名第三，为10.1%，自2010年以来略有改善（11.8%）。

表D1.2-1：教育和培训战略（ET 2020）和 2030 年战略的职业教育与培训基准比较概述

ET 2020	2030战略
基本技能表现不佳的15岁学生；低于15%	基本技能表现不佳的15岁学生；低于15%
-	计算机和信息技能水平较低的八年级学生；低于15%
早期教育和培训辍学者；低于10%	早期教育和培训辍学者；低于9%
获得高等教育学位的30至34岁成人；最低40%	获得高等教育学位的25至34岁成人；最低45%
-	到2025年，职业培训和继续教育中的在职学习者；最低60%
成人教育参与率；最低15% ¹	到2025年，成人教育参与率；最低47% ¹
最近通过结业考试的毕业生就业率；最少82%	-
职业教育（IVET）的出国学习交流率；最低6%	-

1 评估基准的变更。

资料来源：欧盟理事会2021（[EUR-Lex - 32021G0226\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/lexuri/cs/l/uri?uri=CELEX:32021G0226(01)-EN)）；
欧盟理事会2009（[EUR-Lex - 52009G0528\(01\) - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/lexuri/cs/l/uri?uri=CELEX:52009G0528(01)-EN)）；欧盟统计局

（<https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/education-and-training/eu-benchmarks>，访问时间：2022年1月6日

2022年BIBB数据报告

在18个欧盟国家中，2020年的比例已经低于新的欧盟基准9%，例如奥地利（8.1%）、法国（8.0%）、瑞典（7.7%）和荷兰（7.0%）。

不同出生地点的辍学率仍然存在明显差异。例如，在德国，国内出生人员的辍学率仅为7.8%，而国外出生人员的辍学率为25.5%。然而，这也是欧盟国家普遍存在的现象。在欧盟国家，国内出生人员的平均辍学率为8.8%，而国外出生人员的辍学率为22.4%。但这些数字无法回答，新冠疫情期间的学校关闭是否以及在多大程度上对辍学产生了影响。因此，需要额外研究。然而，在2019年，这两组之间出现了巨大的差异。例如，在欧盟国家，国内出生人员的平均辍学率为8.9%，外国出生人员的

平均辍学率为22.2%。

该基准辅以另一项指标，但该指标与此基准无关。它衡量的是20-24岁至少受过高中教育的比例（ISCED 3）。补充指标的目的在于衡量可能具备积极参与社会所需最低资格的年轻人口比例。在欧盟国家，2022年平均有84.3%的20-24岁成年人至少完成了中学教育，年轻女性（87.1%）的占比明显领先于年轻男性（81.5%）。平均而言，欧盟国家的年轻人更有可能完成高中教育（2018年：83.4%；2019年：83.5%）。在德国，2020年这一数字为79.2%。

获取高等教育学位

到2030年，受过高等教育的25至34岁人口比例应至少达到45%。此前的相关基准是

40%，覆盖群体为30-34岁年龄组。这大大提高了既定目标。

2020年，随着25-34岁的高等教育人数的增加，欧洲的平均比例为40.5%，而德国为35.1%。然而，德国的数据仍处于初步阶段。自2010年以来增幅最大的国家是奥地利，从20.7%（2010年）增加到41.4%（2020年）。高等职业学校（BHS）课程的重要性大大提高是比例提高的原因之一，³⁸⁸五年高等职业学校教育结束后便能拥有普通大学的入学资格和专业资格。³⁸⁹按统计方式划分相应年份。自引入2011年ISCED分类以来，BHS的前三门课程被归类为3级中等教育，对应于职业教育和培训中的教学或课程，第四年和第五年被划分为ISCED 5级，因此是高等教育。

相反，在德国，如果某人同时或连续获得两个中学教育学历，例如高中毕业之后又完成了一项职业培训，那么这个人属于ISCED 4级，即所谓的高中后教育/非高等教育领域。

因此，为了理解这一基准的统计结果，必须考虑到这里统计的项目种类繁多，不仅仅是高校或大学的教育。在国际比较中，这一基准并不适合作为学术教育政策加强的基础。

2020年，25至34岁受过高等教育的人口比例很高，例如丹麦（47.1%）、西班牙（47.4%）、比利时（48.5%）、瑞典（49.2%）和法国（49.4%）。荷兰（52.3%）增长显著，2010年荷兰就已经达到了较高的水平（40.3%）。

职业培训和继续教育中的在职学习者

到2025年，因职业培训和继续教育计划而受益于职场学习的年轻毕业生的比例应至少为60%；

欧盟理事会认为，职场学习有助于从学校或从失业过渡到劳动力市场。从2022年起，

欧盟将提供支持该目标的有数据。2021年，欧盟劳动力调查（LFS）首次收集了关于在职学习的新数据，或增加了有关工作经历的新变量。教学计划必须要求具备相关工作经验，才能保障完成最高水平的教育。基于这一新数据，欧盟层面的目标将涵盖20-34岁年龄组，他们在调查年度前一至三年完成了职业定向中等教育（ISCED 3-4），以及德国初步职业培训。新变量避免了学徒（Apprenticeships）或实习（Traineeships）等术语的使用。相反，它根据持续时间和薪酬标准区分了职场学习的五个主要类别。这些类别旨在确定哪种职场学习对劳动力市场的转换率和留存最重要。

在持续时间方面，报告的工作经验分为一至六个月、七个月或更长时间、一个月以下（或没有工作经验）。如果有多个工作经验，则考虑所有工作经验的累计值。在薪酬方面，报告对至少有一种有偿工作经验的数据与全部无偿工作经验进行了区分。

成人教育参与率

到2025年，至少有47%的25至64岁的成年人在过去12个月内接受了教育，该基准数据基于AES。它记录了调查前12个月的正式、非正规和非正式学习活动。相比之下，此前用于基准的LSF记录了过去四周内正式和非正规教育的情况。这打开了以前狭窄的时间走廊，拓宽了学习的方式。

与欧盟职场学习的目标一样，目前尚无欧盟成人参与基准的数据。LFS将从2022年开始以12个月为一个时间窗口收集成人教育数据，并于2023年开始公布结果。AES上一次德国调查于2018年开展，上一次全欧盟范围的调查是在2011/2012和2016年。

2021年5月，在波尔图举行的首脑会议上，各国国家和政府领导人也对欧盟委员会的提议持积极态度，该提案规定了欧洲到2030年要进一步实现的目标。它规定，在过去12个月中，有60%的25至64岁的成年人接受了教育。³⁹⁰欧洲联盟委员会的这项

³⁸⁸ 此外，ISCED 5级教育计划在奥地利为专科学校、学院和（工厂）高级技工学校。

³⁸⁹ 参 见 <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulsystem/sa/bmhs.html>（访问时间：2022年1月6日）

³⁹⁰ 参 见 <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14485-2021-INIT/en/pdf>（检索时间：2022年06月01日）

提案是欧洲社会权利支柱行动计划的一部分。因此，与2030年要实现的成人参与教育目标有时间差异。

(Ute Hippach-Schneider)

D 1.3 青年失业率的欧洲比较

本章j将持续报告欧洲的青年失业情况。这些数据尤其令人担忧，因为自2013年以来，由于经济和金融危机，南欧许多国家的青年失业率急剧上升，这也引发了欧洲层面的一系列政治运动。在使用和解释数据时，**E**应该注意到用于衡量青年失业的各种概念往往比最常用的青年失业指标的价值更低。

E

国际比较中青年失业率的测量——方法和实践方案

失业青年占同龄就业人口的比例

(国际劳工组织定义的青年失业率)

该指标说明了失业青年在同龄劳动力总数中所占的比例，由失业人数除以劳动力人数（就业人口加失业人口）得出的商数构成（参见欧盟统计局元数据 2020a；A10.1.3章）。³⁹¹

失业青年在同龄总人口中的比例（劳动力人口和非劳动力人口）

青年失业的另一个指标是失业青年人数与同一年龄组的所有人（在职和非在职人员）相比较。因此，它显示了各年龄段失业人口的比例。由于分母较大，这一数字低于青年失业率。

相对青年失业率

例如，为了控制周期性影响，可以对照总失业率确定每个国家的青年失业率（根据劳工组织的定义）。表D1.3-1比较了25岁以下人口的失业率与25至74岁的失业率。由此得出的比率（相对青年失业率）显示了失业青年受失业影响的程度

³⁹¹ 在德国，劳动力抽样调查是年度微观普查的一部分。A10.1.3章中的德国数据存在差异，因为计算失业率的年龄组不同。

特别高。

NEET (Not in Education, Employment and Training): 不读书，不工作，也不接受技能培训) 率：未接受教育或继续教育的失业青少年

该指标是指年轻人（特定年龄组和性别）在同龄总人口中既没有就业/工作，也没有接受继续教育课程或培训的相对/百分比比例（参见欧盟统计局元数据2020b）。分子的受访者必须满足两个条件：（a）他们没有就业（即他们失业或属于国际劳工组织定义的非就业人员）和（b）他们在面试前的四周内没有接受教育或培训（无论是正式的还是正式的）。分母是指除未回答“参加正规（正规）教育和培训”问题的受访者外，同一年龄组和性别的总人口。

除了根据国际劳工组织概念的青年失业率（见欧盟统计局 2022a、2022b）、相对青年失业率和失业青年在同龄人口中的比例（参见欧盟统计局2022c, 2022d）外，下文还报告了所谓的NEET率（参见欧盟统计局 2022e）。NEET率包括所有在调查时未参加教育或继续教育的非就业青年。由于定义和经验概念不同，数据存在明显差异。在下文中，更新了2020年的数据。年度数据根据季节性波动进行了调整，因此整体结果更可靠。出于时事性考虑，还补充了2021年第三季度的比例数据。³⁹²

国际劳工组织定义的青年失业率

2020年，与25-74岁年龄组相比，15-24岁年龄组的总体失业率也明显高于所有所考虑的国家，见表D1.3-1。欧盟的平均水平也高于2019年（2019年[欧盟28国]：14.4%，2020年[欧盟27国]：16.8%）。在青年失业率高的国家中，2020年的发展形势恰恰相反。虽然希腊（2019年：35.2%对2020年：35.0%）和意大利（2019年：29.2%对2020年：29.4%）几乎没有任何变化，但有迹象表明西班牙（2019年：32.5%对2020年：38.3%）和葡萄牙（2019年：18.3%对2020年：22.6%）的青年失业率有所增加。尽管

³⁹² 2020年和2021年第三季度的青年失业数据与2022年3月3日的其余数据不同。从2020年起，欧盟27国也将被考虑在内。对于欧盟28国，数据将持续到2020年，但尚未提供。

2020年青年失业率不断上升（2019年：5.8%，2020年：7.0%），但德国在2020年的失业率仍然低于其他国家。然而，新冠疫情的爆发也没有使近年来的失业率继续下降。除希腊外，2020年所有其他国家的青年失业率都有所上升。2021年第三季度，青年失业率再次部分下降。西班牙（2020年：38.3%对2021/Q3：31.1%）、意大利（2020年：29.4%对2021/Q3：26.9%）、卢森堡（2020年：23.2%对2021/Q3：18.0%）和瑞典（2020年：23.9%对2021/Q3：20.8%）尤其如此。

相对青年失业率

关于2020年的相对青年失业率，可以进一步指出的是，2015年以来，欧盟青年平均就业人口相对于老年就业人口持续呈现上升趋势（2019年[欧盟28国]：2.62，2020年[欧盟27国]：2.71）。对于受青年失业严重影响的国家，如希腊（2019年：2.15比2020年：2.27）和葡萄牙（2019年：3.27比2020年：3.90），有迹象表明2020年的相对青年失业率有所上升。意大利（2019年：3.32年对2020年：3.68）和西班牙（2019年：2.54年对2020年：2.74）也是如此。

以及挪威	11.5	9.2	8.5	9.1	7.9	9.9	11.2	10.4	9.7	10.0	11.3	-	2	3	4	4	4	4	4	4	-	3.3	2.1	2.3	2.5	2.8	3.4	3.7	3.3	2.9	2.8	3.4	-
------	------	-----	-----	-----	-----	-----	------	------	-----	------	------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	---



表D1.3-1: 失业率、青年失业率、相对青年失业率和 NEET 比率的欧洲比较 (第 2 部分)

国家	年轻人与老年人的比较ALQ (15-24岁) /ALQ (25-74岁) (相对青年失业率)										ALQ (15-24岁) /ALQ (25-74岁) 排名				失业人口(15-24岁)占劳动力和非劳动力人口(15-24岁) ² 的百分比				NEET率(15-24岁) ³ (单位: %)													
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021年/第三季度	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021年/第三季度 ⁵	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020*						
欧盟 (28国)	2.49	2.66	2.58	2.49	2.47	2.46	2.49	2.52	2.53	2.62	2.71	2.74								8.5	7.8	7.0	6.3	6.0	6.3	6.5	12.0	11.6	10.9	10.5	10.1	11.1
比利时	3.03	3.32	3.09	3.34	3.18	3.03	2.96	3.16	3.04	3.09	3.19	3.62	11	10	9	8	9	8	9	6.6	5.7	5.4	4.7	4.4	4.4	6.8	12.2	9.9	9.3	9.2	9.3	9.2
丹麦	2.05	2.65	2.47	2.43	2.49	2.30	2.49	2.64	2.50	2.40	2.47	2.97	6	7	7	6	5	5	5	7.1	7.3	7.5	6.3	6.1	7.0	7.0	7.0	6.7	7.6	7.7	7.7	7.4
德国	1.46	1.53	1.57	1.59	1.64	1.64	1.87	2.00	2.00	2.00	2.00	2.54	1	1	2	1	2	4	4	3.5	3.5	3.4	3.1	3.0	3.6	3.7	6.2	6.7	6.3	5.9	5.7	7.3
希腊	3.07	3.06	2.48	2.30	2.11	2.13	2.13	2.16	2.19	2.15	2.27	-	5	5	4	4	4	4	-	12.9	11.7	10.9	9.3	7.9	7.4	-	17.2	15.8	15.3	14.1	12.5	13.2
西班牙	2.55	2.40	2.35	2.33	2.39	2.39	2.48	2.46	2.47	2.54	2.74	2.34	7	6	6	7	6	3	3	16.8	14.7	12.9	11.3	10.7	11.4	10.8	15.6	14.6	13.3	12.4	12.1	13.9
法国	2.86	3.23	3.00	2.87	2.72	2.78	2.85	2.73	2.67	2.67	2.97	3.08	8	9	8	8	7	6	6	9.2	9.1	8.2	7.8	7.2	7.2	8.6	12.0	11.9	11.4	11.1	10.6	11.4
意大利	3.83	3.95	3.97	3.88	3.99	3.99	3.78	3.54	3.46	3.32	3.68	3.45	15	14	13	11	11	8	8	10.6	10.0	9.1	8.4	7.6	7.0	7.0	21.4	19.9	20.1	19.2	18.1	19.0
拉脱维亚	1.62	2.16	2.10	2.17	1.96	1.75	1.92	2.10	1.72	2.10	1.94	2.22	2	3	1	2	1	2	2	6.7	6.9	6.7	4.6	4.5	5.2	5.3	10.5	11.2	10.3	7.8	7.9	7.1
卢森堡	3.61	4.20	4.48	2.98	4.71	3.04	3.57	3.28	2.90	3.70	4.22	4.19	12	12	9	13	14	10	10	6.1	5.8	4.7	4.7	5.9	7.5	7.4	6.2	5.4	5.9	5.3	5.6	6.6
荷兰	2.46	3.19	2.49	2.16	1.95	1.85	2.12	2.17	2.25	2.39	3.25	-	3	4	5	5	9	-	-	7.7	7.4	6.1	4.9	4.7	6.3	-	4.7	4.6	4.0	4.2	4.3	4.5
奥地利	2.34	2.43	2.24	2.06	2.10	2.12	2.11	2.00	2.19	2.13	2.23	2.22	4	3	1	3	3	1	1	6.1	6.5	5.5	5.3	4.8	5.9	6.2	7.5	7.7	6.5	6.8	7.1	8.0
葡萄牙	2.42	2.36	2.73	2.59	2.78	2.88	2.83	3.06	3.33	3.27	3.90	4.52	9	8	9	11	10	13	11	10.7	9.3	8.1	6.9	6.3	6.8	7.0	11.3	10.6	9.3	8.4	8.0	9.1
瑞典	3.93	4.24	4.14	4.12	4.02	3.64	3.57	3.44	3.55	3.94	3.73	3.15	13	12	13	14	14	12	7	11.2	10.4	9.8	9.4	11.1	12.5	11.9	6.7	6.5	6.2	6.0	5.5	6.5
英国	3.85	3.41	3.72	3.83	3.86	3.84	3.61	3.78	3.77	4.15	-	-	14	14	15	15	15	-	-	8.6	7.6	7.0	6.4	6.3	-	-	5.0	5.4	4.6	4.9	4.8	4.9

以及 挪威	3.48	4.38	3.70	3.64	2.82	2.91	3.03	3.15	3.34	3.57	3.32	-	10	11	10	12	12	10	-	5.5	6.1	5.6	5.3	5.5	6.3	-	11.1	10.9	10.3	10.4	10.5	-
* 收集数据时, NEET率的最新数据来自2020年。																																
1 欧盟统计局: 按性别、年龄和国籍划分的失业率。LFS系列 - 详细的年度调查结果。2022a																																
2 欧盟统计局: 按性别、年龄、国籍和就业状况划分的人口。LFS系列 - 详细的年度调查结果。2022c																																
3 欧盟统计局: 没有参加教育或继续教育的未就业青年。2022e																																
4 欧盟统计局: 按性别、年龄和国籍划分的失业率。LFS系列 - 详细的季度调查结果。2022b																																
5 欧盟统计局: 按性别、年龄、国籍和就业状况划分的人口。LFS系列 - 详细的季度调查结果。2022d																																
数据来源: 欧盟统计局, 来自劳动力调查Labour Force Survey (LFS) 的数据, 国际劳工组织定义的失业率; 来自联邦职业培训研究所的计算																																
2022年BIBB数据报告																																

卢森堡相对青年失业率的涨势令人出乎意料（2019年：3.70年，2020年：4.22年）。这一趋势还伴随着青年失业率的上升（2019年：17.0%，2020年：23.2%）。瑞典的情况有所不同：尽管青年失业率上升（2019年：20.1%，2020年：23.9%），但与2019年（3.94）相比，2020年的相对青年失业率（3.73）有所下降。与上一年相比，德国在相对青年失业率方面不再处于最低水平（2019年和2020年分别为2.00）。2021年第三季度的失业率也表明，相对青年失业率有所上升（2021/第三季度：2.54）。尽管拉脱维亚的青年失业率上升（2019年：12.4%，2020年：14.9%），但相对青年失业率却有所下降，因此2020年拉脱维亚的青年失业率最低（2019年：2.10%，2020年：1.94）。2021年第三季度，青年失业率最低的国家是奥地利和拉脱维亚（奥地利2021/Q3：2.22，拉脱维亚2021/Q3：2.22）。

失业青年占同龄人口的比例及NEET比率

在欧洲范围内，失业青年在同龄人口中的比例略有上升（2019年 [EU-28]：6.0%，2020年 [EU-27]：6.3%），2020年希腊、法国、西班牙、卢森堡和瑞典的15至24岁失业者人数最多。在卢森堡，失业青年的比例有所增加（2019年：5.9%，2020年：7.5%）；而在希腊，这一比例略有下降（2019年：7.9%，2020年：7.4%）。

NEET率还显示，在整个欧洲和大多数相关国家，青年失业率上升也与2020年既没有接受教育也没有接受培训的非就业青年比例的增加有关。欧盟的平均NEET率从10.1%（2019年，欧盟28国）上升到11.1%（2020年，欧盟27国）。

（Viktor Ulbrich, Philipp Grollmann）

D 2 “技术移民”和专业资格的认证：澳大利亚和加拿大概况

2018年，国际劳工组织（ILO）估计全球约有2.58亿国际移民，其中2.34亿人处于工作年龄（15岁及以上）。约有1.64亿人被视为“移民工人”（migrant worker），即将近一半（46.9%）的人员移民到了北美和欧洲（参见国际劳工组织，2018）。鉴于出生率下降和东道国新移民人数众多，如何认证在外国获得的专业资格和经验的问题具有重大意义。澳大利亚和加拿大的移民管理政策，在制定国家认可和移民模型时，经常被作为参考。

移民政策作为人口政策

在澳大利亚，自1901年建州以来，社会、劳动力和经济市场的发展一直与其积极的移民政策密不可分。自1945年以来，澳大利亚人口在很大程度上受到了加州积极移民政策的影响，从700万人大幅增长到2570万人（2021年6月）。1945年，10%的居民出生在海外，而2021年这一比例达到了29.8%（730万人）（参见澳大利亚统计局，2022）。澳洲移民法自1958年以来就对非澳大利亚公民的移民和居留问题作出了相应的规定。在年度移民计划所签发的签证中，有三分之二发放给了具有专业资格的人员，用以弥补澳洲现有或预计的技能短缺，并解决社会老龄化问题。澳洲政府生产力委员会将这个概念称为“技术移民”（skilled migration），称其为“澳大利亚的移民政策实际上就是人口政策”（见卫报，2018年6月12日）。加拿大也存在类似的情况，该国声称自己是一个“欢迎移民的国家”，移民被称为“国家建设中的伙伴关系”（参见Owen/Lowe，2008）。2021年7月，加拿大人口数为3820万人，比上一年（3770万）多了五十万人。因此，加拿大拥有其历史上最高的人口增长，并在G7国家中占据首位。大约20%，即五分之一的

人出生在外国（参见Alexander/Burleton/Fong 2012，第10页）。根据加拿大统计局（2019年）的数据，国际移民是“过去几年人口增长的主要驱动力”。

管理技术移民的工具：技能流（Skill streams）、职业清单、积分制度

加拿大和澳大利亚的移民计划是政府与各省、地区、协会、企业自治机构和民间社会的政治决策者之间年度协商的结果，都是根据人道主义移民（难民和寻求庇护者）、家庭移民、永久（permanent）和临时移民（临时就业目的）等签证类型实施移民管理。两国几十年来的移民计划，都以每年不同类别的移民人数为目标。澳大利亚和加拿大本期的计划如下，见表D2-1、表D2-2。

每个移民支柱都有各种各样的签证类别。为了同样满足劳动力市场的需要、其区域特点和个别公司的利益，所谓的劳动力市场战略是以劳动力市场为基础的。在这两个国家，技术移民是基于公司（employer sponsored）和“自由”（independent）的，两者都与每年公布的职业清单挂钩。如果是永久移民签证，则与基于积分制度的审查挂钩。在加拿大，临时签证的签发期限最长为两年（可选择延长至四年），并有权在三年后申请永久签证。与加拿大一样，移民在澳大利亚越来越被视为一种临时现象：越来越多的签证类别是为临时移民设计的。潜在移民的临时入境意味着永久移民是一个“两步移民”过程：已经在国内的临时签证持有者在当地申请永久签证，即永久签证（所谓的技术签证）并办理相应的手续（“在岸移民”）。根据澳大利亚移民和公民部的说法，这些入境签证针对的是那些“最适合通过他们的技能、资格、企业家精神和未来就业潜力为经济做出贡献的”外国工人（澳大利亚政府，移民和公民部 2014，第244页）。

表D2-1: 澳大利亚2019年至2021年的移民计划和目标

移民类别	2019年至2020年		2020年至2021年		2021至2022年
	已计划	实现的	已计划	实现的	已计划
合格人员包括:	108,682	95,843	79,600	79,620	79,600
企业支持的	30,000	29,261	22,000	23,503	22,000
独立的	18,652	12,986	6,500	7,213	6,500
区域的	23,000	23,372	11,200	13,585	11,200
由州/地区提名的	24,968	21,495	11,200	14,268	11,200
商业创新和投资计划	6,862	4,420	13,500	11,198	13,500
专业人才和专家 (distinguished talent)	200	200	200	269	200
未来产业专业人才 (Global Talent)	5,000	4,109	15,000	9,584	15,000
家庭移民	47,732	41,961	77,300	77,372	77,300
具有特殊资格的人员	236	81	100	54	100
移民计划总数	156,650	137,885	157,000	157,000	160,000

资料来源: 联邦职业培训研究所根据澳大利亚移民和内政部的出版物汇编

<https://www.homeaffairs.gov.au/how-to-engage-us-subsite/files/planning-australias-2022-23-migration-program.pdf>

和 <https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/migration-program-planning-levels> (截至2022年02月22日)

2022年BIBB数据报告

管理“技术移民”(澳大利亚)或“经济流”(加拿大)的基础是年度职业清单和与之直接相关的签证类别。申请签证的前提是在有关移民国家的国内专业资格。澳大利亚采取所谓的合格技能职业清单(SOL)。澳大利亚国家技能委员会每年都会对其进行审查,以确定其是否充分反映了当地劳动力市场的当前需求。职业清单包括十个不同的签证类别,且签证时间各不相同,无论是与企业相关还是“独立”的,还是用于培训目的或仅用于特定区域/地区。2021/2022年合格技能职业清单列出了674个已报告的需求职业(参见澳大利亚政府;民政事务部;2022年技能职业清单)

在加拿大,“高需求”清单还列出了目前专业人才短缺最缺乏的职业。该清单基于加拿大国家职业分类清单(NOC),并根据所从事的工作类型分为不同类别。NOC是各类移民计划的参考点,因此是受理申请的标准。它既包括以学习资质为前提的职

业,也包括“技术职业”,即工业和手工业领域的职业。它还列出了不需要进行综合职业培训的职业活动。根据联邦专业人才计划申请签证的人员必须提供与职业清单相关的资格和专业经验。此外,他们的资格是根据积分制度确定的(参见国家签证2022)。

1967年,加拿大移民法(后来的移民和难民保护法,2002年修订)首次提出了基于年龄、教育、职业经验和外语技能的积分制度,以使移民的职业资格和技能与该国内不断变化的劳动力市场的需求相匹配。1979年,澳大利亚也采用了类似的制度。

在加拿大和澳大利亚,积分制度被认为是建立多元文化、种族和文化多元化移民社会的里程碑,因为它对所有申请人均采用统一标准,不再优先关注移民国家、肤色、宗教或性别(Owen/Lowe 2008,《经济学人》2016年07月09日)。

表D2-2: 加拿大2021年至2023年的移民计划和目标

移民类别	2021年目标:	2022年目标:	2023年目标:
经济移入 (分为七个方案, 每个方案有明确的利润率)	232,500	241,500	249,500
家庭移民	103,500	103,500	104,500
难民和受保护人员	59,500	60,500	61,000
人道主义和其他目标	5,500	5,500	6,000
计划永久居留许可总数	401,000	411,000	421,000

资料来源: 联邦职业培训研究所根据加拿大政府的资料汇编

<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/supplementary-immigration-levels-2021-2023.html>

(截至2022年2月22日)

2022年BIBB数据报告

D2

然而, 这一评估已被现实所取代: 2002年一项关于种族多样性的调查显示, 超过70%的加拿大少数群体成员认为自己因出身而受到歧视(参见加拿大统计局, 2003年住房、家庭和社会统计)。这种情况在劳动力市场上继续存在: “对有色人种的隐性歧视仍然存在于劳动力市场中, 种族化群体成员往往在许多不稳定程度较高的低薪职业中比例过高, 而他们在薪酬较高、较有保障的工作中却表现不佳”(Owen/Lowe 2008, 第18页)。

在所研究的国家的实践中, 积分制度在有关人员尚未收到雇主的就业确认书或未经地区/省/地区提名的情况下进行移民的情况下发挥了作用。在该制度中, 分数包括年龄、教育和教育水平、工作和职业经验、外语技能和其他因素。虽然采用的积分制标准具有一定可比性, 但其权重因国家而异。虽然澳大利亚特别关注愿意移民人员的年龄, 并为拥有博士学位或大学雪碧的人员实行加分政策, 但加拿大更重视生活和工作经验, 并且允许54岁以下的申请人申请(参见Hawthorne 2014)。

此外, 积分制移民的签证还要求, 如果所申请的职业在澳大利亚或加拿大受到监管, 则入境人员必须进行适当的职业资格注册/许可, 并参加资格认证活动(在澳大利亚: “差距培训”, 在加拿大: “衔接课程”), 才能获得所需的证明。这不仅是个人的责任, 也是开始工作的先决条件, 必须在签

证签发后立即进行。这包括资格认证、职业认证以及职业准入(如适用)、语言认证和健康检查。因此, 一个人是否有资格按照这种理解获得签证, 取决的因素远远超过其职业资格。

劳动力市场参与和工资发展的挑战

加拿大和澳大利亚在国际学术文献中被称为良好实践的典范, 但这并不排除这些国家不断面临新的挑战和问题。

在这两个国家, 从国外积极征聘人员导致了更高的劳动力参与率和更高的劳动生产率(特别是由于平均技能水平提高)。澳大利亚移民和公民事务部的数据显示, 2005/2006年, 合格移民在抵达后不久就进入劳动力市场的比例超过90%; 2007年, 97%以上的移民在农村地区就业(参见Webb/Beale/Fayne 2013, 第13页)。劳动力市场人员大幅涌入的原因之一是, 越来越多的签证得到了企业的支持, 人们只有在已经接受了工作机会的情况下才能进入该国。2016年7月9日, 《经济学人》(The Economist)杂志上刊登了一篇名为“意义何在? 发明积分移民制度的国家已经得出结论, 这种制度根本行不通。”并指出, 虽然2013年只有1%的企业移民在抵达后失业, 但澳大利亚的积分制移民失业人群比例则为13.5%。

2006年, 加拿大24-65岁的劳动适龄人口在进入劳动力市场的头五年的就业率为78%。

在该国已经工作5至10年的人员的就业率大幅上升，2018年为79.5%（参见EI-Assal/Thevenot 2019）。近年来，新移民的失业率有所改善。2018年，24-65岁年龄组的比例为8.6%（2008/2009年为14.7%，2006年为11.5%）。在该国居住了五到十年的人员中，这一数字也降至5.3%（2006年为7.3%）（见同上，2019年）。

就业和失业的成功发展一方面归功于加拿大的人口发展，另一方面归功于移民方案中的后续措施以及融入、语言习得和劳动力市场准入等配套措施（参见EI-Assal/Thevenot 2019）。尽管移民到加拿大的人拥有高于加拿大平均水平的教育资格，但他们并没有充分成功地将其在劳动力市场上得到很好的利用。Alexander/Burlington/Fong（2012）认为，收入差距在过去几十年中一直在扩大。其中一个原因是，自1990年代中期以来，招聘活动已从原来来自美国和西欧的人员转移到亚洲国家的人员以及英语或法语水平比上述群体低得多的人员。20世纪90年代，五分之四的移民既不会说英语也不会说法语。虽然这可以保持移民政策的目标利润率，但在技能评估和融入劳动力市场方面出现了新的挑战（参见同上，2012，第5页）。企业，特别是中小企业，越来越多地面临培训课程、职业证书和工作证书等对企业来说不“可读”且缺乏评估工具的问题。

由于评估者不了解相关学位和资格，评估结果往往被低估（参见Owen/Lowe，2008年，第10页）。因此，今天许多移民从事的并非本职工作，而是大多数低于他们资格的工作，即“出租车驾驶医生”现象（Alexander/Burlington/Fong 2012，第6页）。尽管移民标准严格、移民资格水平较高，但Owen和Lowe（2008年，第10页）引用了一项关于移民到加拿大的纵向研究的结果，并指出60%的移民进入劳动力市场时低于其资格，而同时具有中等或高资格要求的工作仍然空缺。有关人士指出，缺乏在加拿大的工作经验（26%），缺乏对外国学历或外国工作经验的认可（21%）和语言障碍（15%）是进入劳动力市场的

最大障碍（参见同上，第10页）。这些问题不仅影响移民，甚至影响整个加拿大经济和社会。加拿大会议委员会估计，由于缺乏对专业学位和资格的认可而造成的成本每年在4.1至59亿美元之间（参见EI-Assal/Thevenot 2019）。

澳大利亚的情况也是如此，移民的教育水平并没有产生与其他人口相同的就业和薪酬效果。Chiswick和Miller在1995年对澳大利亚移民工资发展的一项研究表明，与语言技能很少或没有语言技能的人相比，具有良好英语技能和工作经验的人能更快地工作，并获得更好的工资发展，两者的薪资差距在百分之十到二十之间（参见移民委员会2015，第13页）。因此，语言学习和薪酬前景密切相关，但妇女在这两方面都不占据优势。这一点在签证申请程序审查时表现得尤为明显，因为程序采用一致的人力资本，企业支持的移民也能够快速就业。此外，还应考虑前期成本，澳大利亚增加了对某些国家的招聘需求，男性的前期成本通常高于女性（仅在签证申请费上）。澳大利亚移民局的一位专家估计，总成本约为9,000美元[采访216-219，转引自Eberhardt 2019，第58页]。大多数与高收入和高成本前景相关的签证类别都是由男性申请的，而通过家庭团聚移民到澳大利亚的女性比例过高。因此，移民女性的劳动力市场准入明显低于移民男性，但随着语言能力的提高，这一点会变得更加容易（参见澳大利亚移民委员会2015）。

职业资格认证

与德国不同，澳大利亚和加拿大都没有正式生效的认证法。两国的移民法都规定了每种情况下所谓的技能评估，但相应的执行规定却含糊不清，既没有定义标准也没有定义方法。所使用的程序要么来自活动管理的要求，要么来自移民政策管理（签证类别）的要求。非监管部门的技能评估程序旨在确认有移民意愿的人员能否胜任某项工作，如果能够胜任，则要明确哪些（额外的）资格是应对可能接受的劳动力市场的具体要求所必需的。这在加拿大是通过记录非正式的职业技能来实现的，澳大利亚所采用的“混合程序”，由招标确定

的注册培训提供者（RTO）进行检查。

在受监管职业领域，职业资格的认可具有特别重要的意义。然而，这种认证程序的范围以及职业和劳动力市场的联系因职业法规的性质而异（在条例、许可证、认证和认证框架内），这些条例在不同国家的适用方式不同，严重程度和限制程度也不同。在加拿大和澳大利亚，技术移民的政治意愿与职业结构的保护（与职业活动有关，不一定与职业教育政策结构有关）和相关的质量标准相冲突。这就是为什么拥有外国学位的人员在加拿大成功完成许可程序并从事其他职业的人员数量相对较少。在这方面，一项审查职业监管对欧盟劳动力市场影响的研究指出，原则上促进流动和移民的并不是是否获得职业认可，而是目的地国各自的认证做法（即当地的认证限制是多还是少，这对人员流动有很大影响。在这种背景下，在获得职业机会较少或根本没有监管的国家和地区，出国学习交流的愿望更为强烈（参见Koumenta等人，2014；Koumenta/Pagliari o. J.）。加拿大和澳大利亚的情况也是如此。

（Christiane Eberhardt）

D3 职业教育中的流动性

新冠疫情的政策目标、数量发展和当前影响

经济和社会的日益全球化正在改变工作的资格要求。国际标准、文化异质性和外语的使用越来越需要国际专业能力。职业教育中的海外学习特别适合传授这些能力（参见Friedrich/Körbel 2011；联邦职业培训研究所国家机构2018，2019；Krichewsky-Wegener 2020）。职业教育中的国际学习交流为个人获得技能提供了机会，确保了企业的竞争力，并为提高职业教育的吸引力做出了贡献。

因此，促进职业教育和培训的学习交流是各国和欧洲教育政策的高度优先事项。最晚自2007年以来，德国的政策制定者和社会合作伙伴将海外培训学员的比例视为衡量国家职业教育和培训体系吸引力、竞争力和国际开放度的重要指标见（参见第5页）。联邦教育和研究部2007；德国联邦议院，2012），并与增加或加倍出国学习交流的国家目标联系在一起。

2021年，德国联邦院调查委员会提交了“数字工作世界中的职业教育”的最终报告。报告重申了国际学习交流对现代职业教育和培训的重要性，因此需要主动加强学业交流。在一次特别投票中，一些成员提议在2030年实现20%的国外学习交流的宏伟目标（参见德国联邦议院2021，第204、359页）。2021年联盟协议也主张加强受训者的出国学习和伊拉斯谟+计划（参见联邦政府2021，第23、89页）。

欧洲职业教育政策也以类似的方式讨论了职业教育中的国际学习交流，因此特别鼓励海外学习。此外，欧盟还致力于确保劳动者的自由移民。2020年，欧盟理事会在其关于培训和继续教育的建议中设定了目标，即到2025年将具有国际经验的职业教育毕业生比例提高到8%（参见欧盟理事会2020）。因此，国际流动率是理事会评估可持续发展目标实现情况及其职业教育和培训政策成功程度以实现可持续增长、社会正义和复原力的三个指标之一。因此，

将是未来几年欧洲层面监测和报告的主题。

BIBB国家机构发布的出国学习交流研究（参见联邦职业培训研究所国家机构2018）表明，2017年，5.3%的职业教育毕业生完成了海外学习，作为培训的一部分。由于2018年和2019年伊拉斯谟+计划的强劲增长以及AusbildungWeltweit（全球培训）计划资金的扩大（见下文），估计2019年的出国学习交流率约为7%。2020年，这一比率受新冠疫情影响略有下降。虽然这并没有达到10%的职业培训海龟毕业生目标，但可以肯定的是，出国学习交流率在过去几年中显著增加。与2010年的3.2%交流率相比（参见Friedrich/Körbel 2011），甚至增加了一倍以上。

2021年，新冠疫情严重限制了受训者的出国交流学习。文化部和企业对保护健康的要求基本上不允许人员有任何活动，旅行警告也使个人无法在许多目的地区停留较长时间。然而，在资助计划中仍然可以看出，职业教育和培训机构仍在关注出国留学这一主题问题，并且在新冠疫情消退后立即恢复了活动，即使只是小范围的。

D3.1 伊拉斯谟+

伊拉斯谟+（2021年至2027年）是欧盟普通教育、职业教育、青年和体育计划的一体计划。该计划的2021年至2027年预算总额为260亿欧元，几乎是前身计划的两倍。其目的是为所有人和组织提供便利，特别是让人们有机会参与，无论其社会背景或现有的国际交流障碍如何。除了“包容性和多样性”这一首要优先事项外，还有其他三个优先事项：“环境与应对气候变化”、“数字变革”和“参与民主生活”。伊拉斯谟+的核心工具是项目支持。除了职业培训、成人教育、学校和大学这四个教育部门外，该方案还涵盖青年和体育。该计划为创建欧洲教育区（参见欧盟委员会2017）、欧洲教育和培训的进一步发展（参见欧盟理事会2020）以及欧洲政治家和社会伙伴实施《奥斯纳布吕克宣言》中所述的目标做出了重大贡献（参见联邦教育和研究部2020）。职业教育至少占总预算的21.5%。在德国，由四个国家机构负责实施伊拉斯

漠+。职业教育和成人教育由BIBB的国家机构负责。

职业教育中的流动性

个人的学习交流是该计划的三个关键行动之一。随着计划的启动，获得出国交流的机会基本上改为机构支持。各机构可以获得认证，从而在整个方案期间安全和容易地获得资金。有了认证，机构就可以提交年度资金申请，以便在国外持续停留。此外，项目层面的访问也进行了简化。不希望直接获得认证的机构，可在五年内获得开展三个规模有限的所谓短期项目。短期项目确保了直接获得资金的机会，并为机构认证提供了机会。

在出国学习交流项目的框架内，受训者、职业学校的学生、准备接受职业培训的人员和接受正式职业培训的人员以及这些培训课程的毕业生可以在国外停留两周至一年。该计划还鼓励参加持续两到十天的职业竞赛。职业受训者可能会因学习或培训或教学和参加课程而得到支持。根据活动的不同，持续时间从2天到365天不等。该项目新增了所谓的其他支持活动，包括筹备访问、邀请专家和接待接受培训的教师。根据活动的不同，这些的出国停留时间也可以持续2天到365天。

伊拉斯谟认证

表D3.1-1：职业教育中的伊拉斯谟+出国学习交流计划，2021年申请和批准的认证

	2020	2021	共计
申请的认证	405	219	624
批准的认证	0	377	377

注：批准总是在下一年度进行。资料来源：联邦职业培训研究所的欧洲国家教育机构
截至：2022年1月

2022年BIBB数据报告

该计划将这一比例限制在流动资金的20%以内。全球共有501人获准在外国居留，约占所有海外居留的5%。考虑到疫情的影响，这是一个相对较高的数字。与往年不同，外国居民中教育工作者的比例要高得多。总体而言，海外留职人员的整体下降幅度

这些机构的认证表达了伊拉斯谟的成员资格。该认证意味着，这些机构已经制定了一项提供优质留学服务的计划，作为其全面组织发展工作的一部分。该计划是认证申请的重要组成部分，被称为伊拉斯谟计划。因此，该计划旨在促进海外居留和组织发展的结合。2021年，有377所机构获得了认证；他们于2020年秋季提交了认证申请。另有219家机构在2021年秋季申请了认证，申请结果已于2022年初公示，见表D3.1-1。

获准的海外居留，新的活动和国际层面

2021年，有4170万欧元可用于职业教育的出国学习交流。228家获得认证的机构提交了资金申请，从而利用了它们根据简化程序获得流动资金的能力。此外，还申请了26个短期项目。最终，共有248份申请获得批准，参与人数为10271人，见表D3.1-2。2019年是新冠肺炎疫情爆发前的最后一年，获批的海外居民人数为32,887人。但疫情的爆发导致活动的批准数量减少到三分之一左右。图D3.1-1显示了自1995年以来职业教育学习者人数的发展情况。

2021年获批活动如表D3.1-3所示。应特别强调的是：该计划的新增内容是，经认证的机构可以申请在世界各地居留。

没有学习者的下降幅度大。

包容性和集合项目

该计划的首要任务是为所有接受职业教育的人员提供出国留学的机会。从德国的角度来看，这扩大了包容的概念，它不仅限

于残疾人，而是包括所有因健康、经济、社会、文化或其他原因而机会较少的人员。该方案为促进这些方案提供了具体工具。2021年，1,464名机会较少的人员成功获准留在国外（1,421名学习者，43名教育工作者），占有获准出国留学人员的14%。

项目发起人通常会为他们所在机构的学生申请奖学金。这与所谓的集合项目存在差异，集合项目使个人能够获得全国范围内的伊拉斯谟+奖学金。特别是，来自中小型以及缺乏国际经验的教育机构的受训者可以获得奖学金，而无需他们的公司或机构亲自执行项目。调查委员会特别强调了集合项目对扩大出国留学的重要性。

2021年，批准了大约1,100个集合点。自2016年以来，BMBF一直在一定条件下提供国家共同融资，从而组件海外受训者的合资项目。在联合融资的框架下，有两个项目得到了资助，总共有250多个受训者的集合名额。由于新冠肺炎疫情，集合点的数量也大幅减少。有兴趣的各方可以在www.meinauslandspraktikum.de下的集合项目数据库中找到可单独使用的奖学金。

赞助的海外居留，新冠疫情影响

由于新冠疫情，项目发起人有机会将通常为期两年的合同延长一年。许多机构利用这个计划，以便有更多的时间来实施项目。

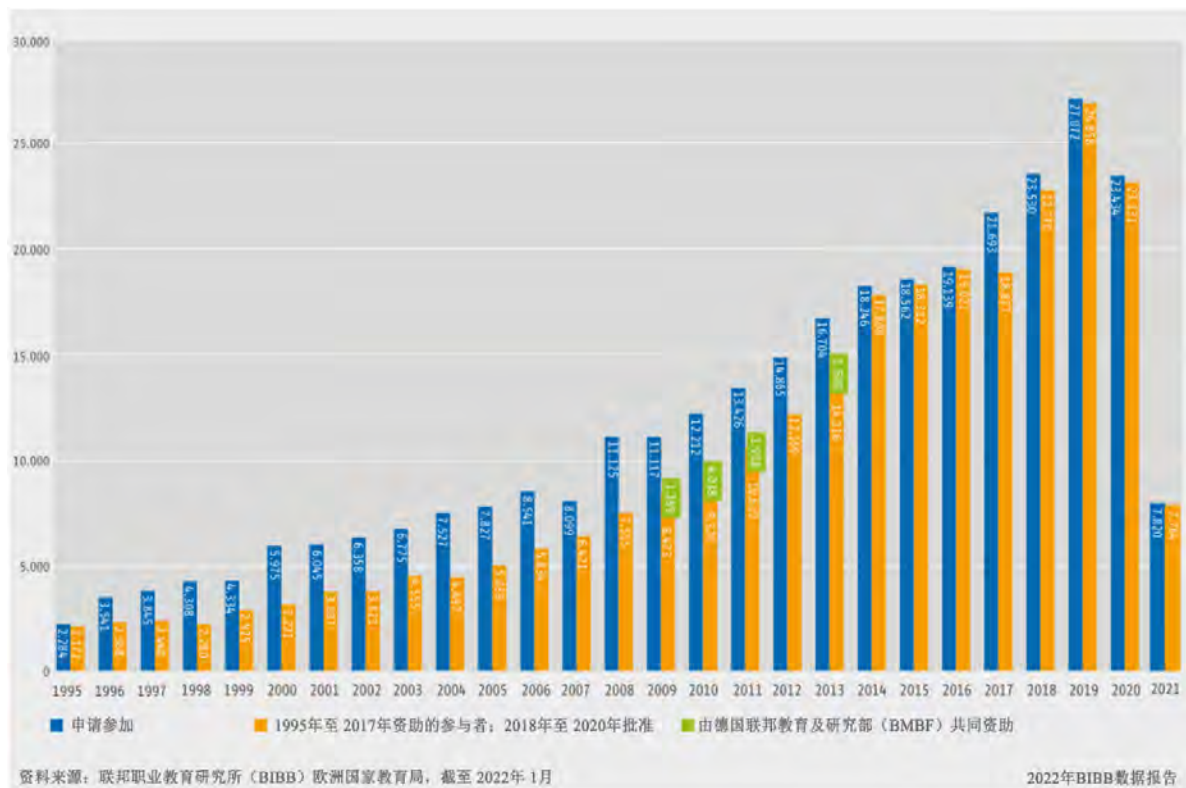
表D3.1-2：职业教育中的伊拉斯谟+出国学习交流计划，2021年申请和批准的海外居留

	项目数量		参加人数				预算	
	申请的	批准的	申请参加人数		获准参加人数		申请的预算 (单位：百万欧元)	批准的预算 (单位：百万欧元)
短期项目	26	21	370	学习者240人 教育工作者130人	291	学习者196人 教育工作者95人	0.90	0.70
作为认证的一部分	228	227	9,901	学习者7580人 教育工作者2321人	9,888	学习者7568人 教育工作者2320人	活动申请	28.20
共计	254	248	10,271	学习者7820人 教育工作者2451人	10,179	学习者7764人 教育工作者2415人	不存在可能。	28.90

资料来源：联邦职业教育研究所（BIBB）欧洲国家教育局，截至2022年1月

2022年BIBB数据报告

图D3.1-1：1995年至2021年职业教育中的伊拉斯谟+出国学习交流，学习者人数



表D3.1-1：2021年职业教育中的伊拉斯谟+出国学习交流，参加人数

活动类型	共计	获准的参与者				
		短期项目	在认证框架内	计划相关的国家	计划无关的国家	
学习者						
短期出国学习交流	7,214	192	7,022	6,668	354	
长期出国学习交流	393	4	389	344	45	
参加职业竞赛	157	-	157	157	-	
学习者总数	7,764	196	7,568	7,169	399	
人员						
工作见习	1,310	46	1,264	1,169	95	
教学或培训活动	140	1	139	132	7	
课程	766	33	733	733	-	
受邀专家	192	15	177	177	-	
受训者	7	-	7	7	-	
人员总数	2,415	95	2,320	2,218	102	
参与者总数	10,179	291	9,888	9,387	501	

资料来源：联邦职业教育研究所 (BIBB) 欧洲国家教育局，截至 2022 年 1 月

因此，2021年并没有形成一个完整的资助周期。有关上一个完整资助周期的教育课程、职业和教育人员的详细信息已在其他地方公布（参见联邦职业培训研究所国家机构，2019年；BIBB数据报告2021，第D3章）。

2021年，外国居留人员数约为4000人。根据前几年批准的奖学金情况可以估计出，计划在外国居留的人数约为27000人。因此从目前的情况可以看出，2021年受新冠疫情影响，在外国居留的人数已降至原计划量的15%左右。疫情的影响在机构层面有所不同。尽管框架条件因新计划发生了变化，但可以肯定的是，2020年申请人数量为574人。2021年，有473所机构提交了申请，即申请人数减少了18%。尽管新冠疫情使积极参与该计划的机构数量与前一年相比有所减少，但减少程度还在可接受的范围之内。综上所述，2021年机构职业培训出国学习交流仍在继续，但受新冠疫情影响，实际业务数量已显著减少。

（Berthold Hübers）

D 3.2 BMBF AusbildungWeltweit （全球培训）出国学习交流计划

AusbildungWeltweit（全球培训）是一个面向全球职业培训出国学习交流的广泛项目。它补充了欧洲教育方案伊拉斯谟+计划，为提高德国职业教育的出国学习交流做出了重要贡献。

BIBB国家机构发布的出国学习交流研究（参见BIBB 2018年国家机构）显示，2017年最后一年，非欧洲国家的学习居留相对较少。例如，尽管美国在经济关系中发挥着重要作用，但只有大约300名专业人才有机会在美国居留期间有机会发展国际专业能力。

随着2017年全球培训试点的开展，这一资金缺口得以弥补。自那时以来，目标地区一直是所有非欧洲伊拉斯谟+教育计划方案

的国家。根据BBIG、HwO和联邦或州法律，为接受初始培训的受训者在海外停留三周至三个月提供资金。资金通过旅费、生活费和组织费的固定费率作为补贴提供。受训者还可获得筹备和后续活动的赠款。每年有三个申请截止日期。

该计划的重点是为在外国完成实践学习阶段的受训者提供培训支持。他们在合作企业的职责应与相应职业培训的内容相匹配，但同时又可以向他们传授新的主题、替代方法和附加技能。对于有特殊照顾需求的未成年人或受训者，可以获得陪同津贴。

此外，受训者也可以进行为期两天到两周的海外工作和学习。在内容上，海外学习和工作应该符合自己在德国的培训工作，可以是工作见习或实习。中小学教育人员不能参加学习或教学活动资助，但可以为未来派遣受训者进行预备访问。

在新冠疫情爆发之前，申请金额和资助金额一直呈动态发展趋势。迄今为止，该项目已批准了1,500次海外学习和工作，覆盖各大洲40个国家。中国和美国是最受欢迎的目标国家。即使在疫情形势下，企业和职业学校也表现出了极大兴趣，但几乎没有能力执行任何任务。在2021年的最后一个季度，这些组织发出了信号，表明他们越来越有信心完成此任务。因此，在这一年中总共有200多人次获准在外国居留。这相当于疫情前水平的三分之一。此外，资助准则还进行了内容更新，提高了疫情下资助的灵活性。

从中期来看，如果取消对国际学习交流的限制，全球培训计划将提高受训者的海外学习率。潜在原因可能是，只要取消目前对实践学习交流的严格入境要求，就可以获得英国居留的资助。

全球培训计划使培训企业、职业学校和其他组织能够扩大并灵活安排在相关非欧洲伙伴国家的学习居留。在国外获得的技能是合法职业培训的一部分，应该使每一代受训者都能掌握。

（Stefan Metzdorf）

D 4 承认外国职业文凭

在外国获得专业资格的人员可以通过职业认证提高他们在德国劳动力市场的就业机会，从而改善他们的个人职业状况（参见C3.4.2章）。联邦和各州的认证法均为此提供了法律框架（参见第C3.4.1章）。因此，每个具有外国资格的人员都有权获得认证程序，无论其国籍、居住地或居留身份如何。自法律生效以来，许多专业人才都利用了这一机会。自2012年以来，仅根据联邦法律的统计数据，就记录了约205,400份职业申请，另有66,600份根据州法律提出的职业申请^E。2020年，认证受到了新冠疫情和与由此产生的限制以及专业人才移民法（FEG）生效的影响（参见C2.2章）。后者扩大了第三国专业人才的移民机会：总体而言，根据联邦法律申请职业的数量略低于前一年，而来自外国的申请数量继续增加。此外，近年来对学历的高要求仍在存在：在所有程序中，有一半以上的主管机构只认证了资质的部分等效，或在完全认证的过程中采取了补偿措施（参见下一节“官方统计结果”）。BIBB认证监测研究中有关该主题的挑战和结论，可在必要时作为扩大资格认证措施的基础（参见C3.4.4章）。

与2020年一样，2021年的认证也受到新冠疫情遏制措施的影响。认证参与者对新要求做出了回应：进行虚拟咨询，并在线上进行资格认证展示。

多年来，人们清楚地认识到，面向目标群体的外国职业资格认证信息和个人的低门槛咨询服务对于认证程序能否取得成果至关重要。因此，已经建立了多种服务项目。

这包括由BIBB代表BMBF运营的“德国认证”门户网站，作为联邦政府的中央信息平台。从2012年到2021年，该网站的访问量超过1900万次。³⁹³2021年的访问量接近250万次，比去年减少了约47万次。

³⁹³ 参见<https://www.anerkennung-in-deutschland.de>。互联网信息服务还包括BQ-Portal（<https://www.bq-portal.de>）和“anabin”数据库（外国教育证书的认证和评估：<https://anabin.kmk.org/anabin.html>）。



联邦和联邦各州认证法中的职业

联邦认证法涵盖了大约600种职业，主要包括BBiG/HwO规定的培训职业、联邦卫生行业、高级技师职业和其他高级培训资格，例如医生、护理专家、工业机械师或面包师。

属于联邦各州认证法的职业包括，例如教师、教育工作者、工程师或医疗助理。

原则上，受监管职业和非监管职业是有区别的。就受监管职业而言，认证是在德国从事职业的先决条件。受监管职业尤其包括医疗、教育/培训领域，以及需要批准的高级技师和其他专业。就非监管职业而言，例如BBiG/HwO的双元制培训职业，同等学历证明并不是就业的必要条件，而是为了提高透明度。然而，这些职业的认证可能是专业人才移民的先决条件。

不仅是在德专业人才需要获得有关认证方面的信息，甚至在他们入境之前就需要这样做：45%的访问来自德国，目前最常见的外国访问（55%）来自土耳其，见表D4-1。

认证查找器是专业人才门户网站上的基本定位工具。³⁹⁴在该门户网站的所有访问量中，约一半的访问使用了认证查找器。

³⁹⁴ 对于“专业人士”，即在咨询中心或权威机构中专门负责认证处理的人员，可以使用“专业人士筛选器”。

表 D4-1: 2021 年“德国认证”门户网站的总访问量和十个最常见原籍国的访问量（绝对值）。

国家	访问
共计	2,491,353
其中最常见的是:	
德国	1,111,410
土耳其	404,786
印度	55,170
摩洛哥	38,123
突尼斯	37,663
伊朗	36,790
西班牙	34,862
阿尔及利亚	32,376
埃及	31,212
阿尔巴尼亚	30,255

数据来源：门户网站使用数据是使用 Matomo 网络统计工具计算的。

2022年BIBB数据报告

它为每个职业提供了认证程序的准确信息（包括咨询处、法律法规、主管机构）。特别是受监管职业，主要是申请数量最多的卫生行业的职位简介。2021年，卫生和护理行业在访问量最高的档案中排名第一。

多年来，咨询领域也在不断发展，并适应了不断变化的需求。例如，主管机构、移民组织、海外商会（作为DIHK“Pro认可”项目的一部分）、智商咨询中心和“德国工作和生活”热线做出了重要贡献。例如，在2020年初至2021年年中期间，智商咨询中心大约接待了62,700人。随着FEG的生效，现有的咨询服务也得到了中央职业认证服务中心（ZSBA）的补充。这是为居住在外国并申请国外认证的专业人才准备的。

（Ricarda Knöller）

官方统计结果



BQFG（联邦）第17条的官方统计数据

除非另有说明，否则此处显示的结果是基于根据BQFG第17条（联邦）或引用BQFG第17条（联邦）的专业法律和法规对受法律监管的职业

的官方统计数据。统计数据每年由联邦和各州统计办公室收集，截止日期为相应报告年度的12月31日。由认证机构向各州统计局提交数据报告，最终汇总成联邦统计局全国统计数据。

根据BQFG（邦联）第17条第7款，BIBB可以访问联邦法律下职业官方统计数据的总数据。

此处显示的是匿名结果。匿名化方法将所有数值都四舍五入到3的下一个较低或较高的倍数（例如4 -> 3；5 -> 6）。因此，行或列的单个值总和可能与相应的行或列总和不同，因为总和是先在实际值的基础上形成的，再进行匿名化处理。如果将许多小值进行相加，产生的舍入差异可能特别显著。百分比数据根据实际值计算。

在2012年第一个报告年度，在某些情况下，负责认证的机构直到报告年度内才被确定，其报告系统则必须重建。因此，报告可能不会在所有情况下都得到充分和及时的报告。对于2013报告年度，一些报告机构的数据不完整且不正确。不来梅未提交2015年的数据，因此采用了2014年的数据。在汉堡和石勒苏益格-荷尔斯泰因联邦州，2016年报告年度医疗卫生行业的数据被低报至三位数。因此，联邦结果应被视为一个最低下限。

根据官方统计，只有在申请文件齐全并且认证程序开始时，才有报备的义务。

联邦法律的职业

关于联邦法律规定的职业，官方统计数据 displays，2020年新增了31,500份外国职业资格认证申请；因此，申请人数相比于前一年（下降4.8%）略有下降。同样，大约四分之三的申请针对的是受监管职业——尽管这一数字与前一年相比减少了2,300份（下降8.7%）。几乎每四份申请中就有一份是非监管职业，申请数量大约增加了700份（上升10.3%），[见表D4-2](#)。

德国参考职业

尽管与上一年相比略有下降，但对医疗卫生行业的外国专业资格的需求仍然很高，2020年近四分之三的申请（74%）集中在这一领域。³⁹⁵卫生和护理这两个职业再次获得了目前最多数量的申请。两者都是受监管职业，通过认证程序确定完全认证是在德国不受限制的职业实践的先决条件之一。但是，这两个行业的申请数量都没有达到2019年的最高峰值。³⁹⁶

2020年，首次可以申请新引入的护理人员职业。在未来几年的认证里，它将逐渐取代卫生和护理员的职业。³⁹⁷该职业以近900份的申请数量，在申请数量最多的职业中排名第四。

在非监管职业领域，2020年对厨师职业的需求显著增加，占有所有申请的74%，³⁹⁸[见表D4-1](#)。

³⁹⁵ 这里指的是按照2010年职业分类（KldB）的“医疗保健”职业组。2020年主要职业类别的申请数量：23,361，2019年：26,073。

³⁹⁶ 2019年：14359份健康和护理申请，6525份医生申请。2020年，即使在申请数量上增加了护理专业人员的继任职业，医疗保健和护理仍为下降趋势。

³⁹⁷ 自2020年以来，护理专业法（PfNBG）将护理领域的现有培训合并为“护理专业人员”通才培训课程。根据过渡条款（PfNBG第66a条），在2024年底之前，仍可根据以前的规定进行认证程序。

³⁹⁸ 相比之下：2019年统计数据记录了168份申请，2018年记录了159份厨师申请。

表D4-2：2012年至2020年按监管类型划分的联邦监管职业新申请总数（绝对值和百分比）

德国参考职业：监管类型				
年份	新申请总数		其中	
			受监管	非监管
2020	绝对值	31,536	23,853	7,683
	比例：%	100.0	75.6	24.4
2019	绝对值	33,120	26,154	6,969
	比例：%	100.0	79.0	21.00
2018	绝对值	29,202	22,563	6,639
	比例：%	100.0	77.3	22.7
2017	绝对值	24,987	19,215	5,769
	比例：%	100.0	76.9	23.1
2016	绝对值	23,028	17,256	5,772
	比例：%	100.0	74.9	25.1
2015	绝对值	19,389	14,388	5,001
	比例：%	100.0	74.2	25.8
2014	绝对值	17,628	13,485	4,146
	比例：%	100.0	76.5	23.5
2013	绝对值	15,477	12,057	3,420
	比例：%	100.0	77.9	22.1
2012	绝对值	10,989	8,725	2,214
	比例：%	100.0	79.8	20.2
共计	绝对值	205,359	157,746	47,616
	比例：%	100.0	76.8	23.2

更多信息，请参见第17节《职业资格认定法》（联邦）中关于官方统计的E。

资料来源：符合《职业资格认定法》（联邦）第17条规定的官方统计数据，报告年份为2020年；由联邦职业教育和培训机构计算和提供，数据不公开。

2022年BIBB数据报告

培训国家

总体而言，来自第三国的资格变得越来越重要（参见第C3.4.3章），占大约31,500份申请中的74%，且2020年继续保持这一趋势。四分之一的申请涉及来自欧盟/欧洲经济区/瑞士国家的培训国家，见表D4-3。

尽管数量略有下降，但大多数申请再次收到了在波斯尼亚和黑塞哥维那获得的资格。³⁹⁹塞尔维亚和罗马尼亚紧随其后。

³⁹⁹ 2019年波斯尼亚和黑塞哥维纳培训国家：3081份申请（第1级）

图D4-1：2020年十大最常见参考职业的联邦职业新申请（绝对值）



图D4-2：2020年十大最常见培训国家的联邦职业新申请（绝对值）



表D4-3：2012年至2020年按培训国家（已分类）划分的联邦监管职业的新申请（绝对值，单位：%）

年份	培训国家（已分类）				
	新申请总数	其中			
		欧盟/欧洲经济区/ 瑞士	第三国	其他（未注明）	
2020	绝对值	31,536	8,199	23,277	60
	比例：%	100.0	26.0	73.8	<1
2019	绝对值	33,120	9,324	23,736	60
	比例：%	100.0	28.2	71.7	<1
2018	绝对值	29,202	8,904	20,277	21
	比例：%	100.0	30.5	69.4	<1
2017	绝对值	24,987	9,045	15,894	48
	比例：%	100.0	36.2	63.6	<1
2016	绝对值	23,028	10,515	12,492	21
	比例：%	100.0	45.7	54.2	<1
2015	绝对值	19,389	10,092	9,174	126
	比例：%	100.0	52.0	47.3	1
2014	绝对值	17,628	9,669	7,893	69
	比例：%	100.0	54.8	44.8	<1
2013	绝对值	15,477	8,523	6,918	36
	比例：%	100.0	55.1	44.7	<1

2012	绝对值	10,989	5,616	5,205	168
	比例：%	100.0	51.1	47.4	1.5
总数	绝对值	205,359	79,887	124,863	609
	比例：%	100.0	38.9	60.8	<1

更多信息，请参见第17节《职业资格认定法》（联邦）中关于官方统计的E。

资料来源：符合《职业资格认定法》（联邦）第17条规定的官方统计数据，报告年份为2020年；由联邦职业教育和培训机构计算和提供，数据不公开。

2022年BIBB数据报告

值得注意的是，2020年对菲律宾或叙利亚资格认证的需求放缓。另一方面，统计数据 displays，土耳其作为培训国的申请量明显高于前一年。⁴⁰⁰

图D4-2中显示了2020年出现频率最高的10个培训国家，这些国家占总申请的一半以上（51%）。

官方统计数据还提供了有关申请人的国籍信息：与培训国家的分布类似，近年来大多数申请来自第三国国民，2020年约为70%。不到十分之一的申请人具有德国国籍，见表D4-4。这使他们成为继塞尔维亚和波斯尼亚和黑塞哥维那国籍之后，2020年申请人数最多的三个群体之一。图D4-3显示了2020年申请人最常见的十个国籍，占有所有申请的52%。

国外申请

无论认证意向人员的居住地在哪里，都适用认证程序的法定权利。因此，居住在海外的人员也可以申请认证其外国专业资格。外国申请占总量的三分之一以上（约11,000份外国申请），因此创下了自2020年认证法生效以来的最高值⁴⁰¹，见表D4-5。

在2020年的10,900份外国申请中，约有83%来自第三国，17%来自欧盟/欧洲经济区/瑞士国家。与前一年一样，海外申请主要涉及医疗卫生行业。⁴⁰²非监管职业的数量急

剧增加：虽然2019年的申请数量相对有限，外国申请仅占8%（约760份外国申请），但2020年的非监管职业的外国申请达到了20%（约2,100份）。此处可以假设这是由2020年3月生效的FEG导致的，为具有第三国认证资格的非学术专业人才提供了简化的移民机会。

⁴⁰⁰ 2019年菲律宾：2589份申请（第2级）；2019年叙利亚：2,514份申请（第4级）；2019年土耳其：783份申请（第12级）

⁴⁰¹ 特别是在最初几年，可以假定外国申请的记录不足。请注意表D4-5中的方法说明。

⁴⁰² 根据2010年职业分类（KldB），在2020年报告的约10,900份外国申请中，79%是针对“医疗卫生专业”这一主要职业类别，包括6,576份护士的外国申请、567份医生的申请和369份物理治疗师的申请。

表D4-4：2012年至2020年按培训国家（已分类）划分的联邦监管职业的新申请（绝对值，单位：%）

年份		国籍（已分类）				
		新申请总数	其中			
			德语	欧盟/欧洲经济区/ 瑞士	第三国	其他（未注明）
2020	绝对值	31,536	2,463	6,990	21,909	174
	比例：%	100.0	7.8	22.2	69.5	<1
2019	绝对值	33,120	2,472	8,364	22,059	228
	比例：%	100.0	7.5	25.3	66.6	<1
2018	绝对值	29,202	2,235	8,079	18,648	240
	比例：%	100.0	7.7	27.7	63.9	<1
2017	绝对值	24,987	1,887	8,292	14,610	195
	比例：%	100.0	7.6	33.2	58.5	<1
2016	绝对值	23,028	2,061	9,705	11,151	111
	比例：%	100.0	8.9	42.1	48.4	<1
2015	绝对值	19,389	2,205	9,030	8,034	123
	比例：%	100.0	11	46.6	41.4	<1
2014	绝对值	17,628	2,283	8,598	6,666	81
	比例：%	100.0	13.0	48.8	37.8	<1
2013	绝对值	15,477	2,466	7,317	5,628	66
	比例：%	100.0	16	47.3	36.4	<1
2012	绝对值	10,989	1,764	4,731	4,434	60
	比例：%	100.0	16.0	43.0	40.4	<1
共计	绝对值	205,359	19,833	71,109	113,139	1,278
	比例：%	100.0	9.7	34.6	55.1	<1

更多信息，请参见第17节《职业资格认定法》（联邦）中关于官方统计的E。

数据来源：BQFG（联邦）第17条的官方统计数据，报告年份2020；联邦职业教育研究所的计算和结果，匿名数据

2022年BIBB数据报告

认证程序的结果

2020年，主管机构报告了大约36,700个关于联邦法律管辖的职业的已决程序，比上一年增加了约2000个。与申请数量形成鲜明对比的是，近年来一直保持着上升发展趋势。已决程序中有一半以上是完全认证，三分之一的程序发布了“要求”补偿措施，截至2020年12月31日，补偿措施尚未完成。不到十分之一的程序获得了主管机构的部分认证，并没有发现等效程序的比例再次低至个位数百分比的情况^E。



认证程序的结果

对于受监管和不受监管的职业，认证程序的结果在形式上有所不同：

非监管职业：此处，主管机构根据认证评估的结果决定是否为完全、部分认证或不符合认证。认证程序是一步到位，在发布相应决定后结束。在部分认证的情况下，申请人可以选择通过调整资格来弥补外国职业资格与德国参考职业之间的差异，再授予其完全认证——需要重新申

请。

受监管职业：此处，主管机构的认证评估结果分为完全认证、不符合认证或“要求”补偿措施。认证程序可以分两个阶段进行。主管机构可根据文件审查结果，立即决定是否为完全认证或不符合认证，并终止程序。如果同等学历考试在外国职业资格和德国参考职业之间存在重大差异，则首先采取补偿措施（能力倾向或知识测试或适应课程）。如果申请人成功完成此操作，则为完全认证。因此，如**表D4-6**所示，在受监管职业获得完全认证之前，可能已经成功完成了补偿措施。如果除完全认证外，还满足所有其他要求（如通过专业语言考试），则可获准进入该行业（如批准或认可职称）。

图D4-3：2020年十大最常见国籍的联邦职业新申请（绝对值）



受监管和不受监管职业的认证

根据申请数量，在2020年36,700个已决程序中，约29,900个程序对象为受监管职业。按监管类型细分还显示，2020年约有一半的认证程序是完全认证——受监管职业（55%）比例略高于非监管职业（49%）。就受监管职业而言，可以通过完成补偿措

施来实现完全认证：据统计，2020年，在授予完全认证的16,400个受监管职业程序中，约有7,600个程序完成了此类措施。

在2020年通过的其余程序中，主管机构主要宣布了程序（非监管职业）的部分认证或实施了截至2020年12月31日尚未完成的补偿措施（受监管职业）。

表D4-5：2012年至2020年按申请人居住地（已分类）划分的联邦监管职业的新申请（绝对值，单位：%）

年份	申请人的居住地			
	新申请总数		其中	
			德国	国外
2020	绝对值	31,536	20,640	10,896
	比例：%	100.0	65.4	34.6
2019	绝对值	33,120	23,280	9,840
	比例：%	100.0	70.3	29.7
2018	绝对值	29,202	23,247	5,958
	比例：%	100.0	79.6	20.4
2017	绝对值	24,987	21,390	3,597
	比例：%	100.0	85.6	14.4
2016	绝对值	23,028	19,977	3,051

	比例：%	100.0	86.8	13.2
2015	绝对值	19,389	16,872	2,517
	比例：%	100.0	87.0	13.0
2014	绝对值	17,628	15,546	2,082
	比例：%	100.0	88.2	11.8
2013	绝对值	15,477	14,106	1,371
	比例：%	100.0	91.1	8.9
2012	绝对值	10,989	10,458	531
	比例：%	100.0	95.2	4.8
共计	绝对值	205,359	165,516	39,843
	比例：%	100.0	80.6	19.4

方法说明：在官方统计的评估中，外国申请是根据“申请人的居住地”这一特征来确定的。这一特征从2012年4月起被纳入认证法的官方统计中，但最初是自愿的。根据电子政务法第23条规定，从2013年8月起，该报告变为强制性报告。因此，在2012年至2013年期间，可以假定外国申请被少报。从2019年报告年度开始，主管机构也被告知，在向统计局报告时，要说明申请人在申请时的外国居住地，而不是在德国的通讯地址或类似地址。因此，外国申请的显著增加可能不仅是由于外国认证对的需求增加，还可能是官方统计报告改进所导致的。

更多信息，请参见第17节《职业资格认定法》（联邦）中关于官方统计的E。

数据来源：BQFG（联邦）第17条的官方统计数据，报告年份2021至2020；联邦职业教育研究所的计算和结果，匿名数据

2022年BIBB数据报告

来自第三国和欧盟/欧洲经济区/瑞士的资格认证

根据申请数量，2020年的认证程序主要基于第三国的资格。与往年一样，程序结果的差异也很明显：来自欧盟/欧洲经济区/瑞士国家的认证程序中有80%以上获得了完全认证，而来自第三国的认证程序获得完全认证的数量不到一半（45%）。

前者（欧盟/欧洲经济区/瑞士）的完全认证比例较高，主要是由于根据欧洲指令2005/36/EC自动认证。该指令规定自动认证某些受监管职业，包括申请数量最多的护士和医生的参考职业。⁴⁰³

截止2019年12月31日，尚未完成的“要求”补偿措施数量表明了第三国资格明显增加的数量，并在2020年延续了前一年的水平。

另一方面，对于来自欧盟/欧洲经济区/瑞士国家的资格，他们发挥了次要作用，在决定的程序中仅占不到7%。在各自原籍地区中，近十分之一的程序获得了部分认证。

表D4-6显示了每年各项程序的结果，包括总体结果和根据法规类型和分类培训国家而有所不同的结果。

⁴⁰³ 根据欧洲议会和理事会2005年9月5日关于专业资格认证的2005/36/EC号指令（欧洲专业资格指令），对行业职业进行自动认证，该指令经2013/55/EU号指令改革。部门职业包括联邦法律规定的以下职业：医生、牙医、药剂师、兽医、护士（自2020年起被新的护士职业取代）和助产士。此外，受州法律管制的建筑师职业也属于部门职业。对于这些职业，整个欧洲采取统一培训标准，因此不需要对个别案例进行单独评估，并且通常直接承认等效性。所有这些职业都受到监管。

表D4-6：2012年至2020年按监管领域和培训国家（已分类）划分的联邦监管职业的已决程序的结果（绝对值单位：%）（第1部分）

年份		已决程序总数		其中 决定（上诉前）							
				积极 - 职业资格完全认证（包括HwO限制职业准入和部分职业准入） ¹		截至报告年度12月31日，关于尚未完成的“要求”补偿措施的通知 ²		部分认证 ³		负面	
		绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%	绝对值	比例：%
2020	所有程序	36,696	100.0	19,752	53.8	12,795	34.9	3,195	8.7	954	2.6
	监管类型										
	受监管的	29,889	100.0	16,434	55.0	12,795	42.8	-	46.9	660	2.2
	非监管职业	6,087	100.0	3,318	48.8	-	-	3,195	-	294	4.3
	培训国家（已分类）										
	欧盟/欧洲经济区/瑞士培训国家：	8,277	100.0	6,849	82.8	555	6.7	669	8.1	204	2.5
	第三国培训国家	28,332	100.0	12,858	45.4	12,198	43.1	2,523	8.9	750	2.7
2019	所有程序	34,695	100.0	17,421	50.2	13,602	37.6	3,300	9.5	912	2.6
	监管类型										
	监管职业 非	27,819	100.0	14,031	50.4	13,062	46.9	-	48.0	729	2.6
	受监管的职业：	6,876	100.0	3,390	49.3	-	-	3,300	-	186	2.7
	培训国家（已分类）										
	欧盟/欧洲经济区/瑞士培训国家：	9,138	100.0	7,341	80.3	711	7.8	873	9.6	213	2.3
	第三国培训国家	25,491	100.0	10,050	39.4	12,321	48.3	2,424	9.5	696	2.7
2018	所有程序	28,716	100.0	15,069	52.5	10,188	35.5	2,784	9.7	675	2.3
	监管类型										
	受监管的	22,425	100.0	11,709	52.5	10,188	45.4	-	44.2	528	2.4
	非监管职业	6,291	100.0	3,363	53.4	-	-	2,784	-	144	2.3
	培训国家（已分类）										
	欧盟/欧洲经济区/瑞士培训国家：	8,595	100.0	6,957	81.0	705	8.2	747	8.7	186	2.2
	第三国培训国家	20,100	100.0	8,106	40.3	9,468	47.1	2,037	10.1	489	2.4
2017	所有程序	22,254	100.0	13,644	61.3	6,231	28.0	1,908	8.6	468	2.1
	监管类型										
	受监管的	17,544	100.0	11,046	63.0	6,231	35.5	-	40.5	267	1.5
	非监管职业	4,710	100.0	2,598	55.2	-	-	1,908	-	201	4.3
	培训国家（已分类）										
	欧盟/欧洲经济区/瑞士培训国家：	8,283	100.0	6,699	80.9	744	9	636	7.7	204	2.5

欧盟/欧洲经济区/瑞士培训国家:	7,347	100.0	6,264	85.2	435	5.9	438	5.9	213	2.9
第三国培训国家	5,967	100.0	3,687	61.8	1,461	24.5	495	8.3	324	5.4

表D4-6: 2012年至2020年按监管领域和培训国家(已分类)划分的联邦监管职业的已决程序的结果(绝对值单位: %)(第3部分)

年份		已决程序总数		其中 决定(上诉前)							
				积极 - 职业资格完全认证(包括HwO限制职业准入和部分职业准入) ¹		截至报告年度12月31日,关于尚未完成的“要求”补偿措施的通知 ²		部分认证 ³		负面	
		绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %	绝对值	比例: %
2012	所有程序	7,980	100.0	6,546	82.0	912	11.4	72	<1	450	5.6
	监管类型										
	受监管的职业:	7,179	100.0	6,018	83.8	912	12.7	-	9.1	252	3.5
	非监管职业:	801	100.0	528	66.0	-		72		198	24.9
	培训国家(已分类)										
	欧盟/欧洲经济区/瑞士培训国家:	4,533	100.0	3,966	87.5	333	7.4	30	<1	204	4.5
	第三国培训国家	3,282	100.0	2,418	73.7	576	17.5	42	1.3	246	7.5

1 在完全认证之前,可以先完成一项强制性补偿措施。

2 要求采取补偿措施的通知只能针对受监管职业。

3 部分认证的通知仅适用于非监管职业。欲了解更多信息,参见BQFG(联邦)第17条的官方统计数据。

数据来源: BQFG(联邦)第17条的官方统计数据,报告年份2012至2020;联邦职业教育研究所的计算和结果,匿名数据

2022年BIBB数据报告

表D4-7: 2020年按监管和培训国家(已分类)划分的国家法律规定职业的新申请(绝对值)

年份		绝对值
2020	新申请总数	10,425
	监管类型	
	受监管的职业:	9,393
	非监管职业:	1,032
	培训国家(已分类)	
	欧盟国家	3,597
	其他欧洲	3,270
	亚洲	2,127
	南美	447
	非洲	441
	北美	213

其他（未注明）	294
澳洲/大洋洲	33

资料来源：国家法律规定职业的认证统计数据，2020年报告年度；联邦和各州统计局的调查；联邦统计局的计算；联邦职业教育和培训研究所的结果。出于数据保护的原因，所有数据（绝对值）都被四舍五入为3的倍数。

因此，总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。

2022年BIBB数据报告

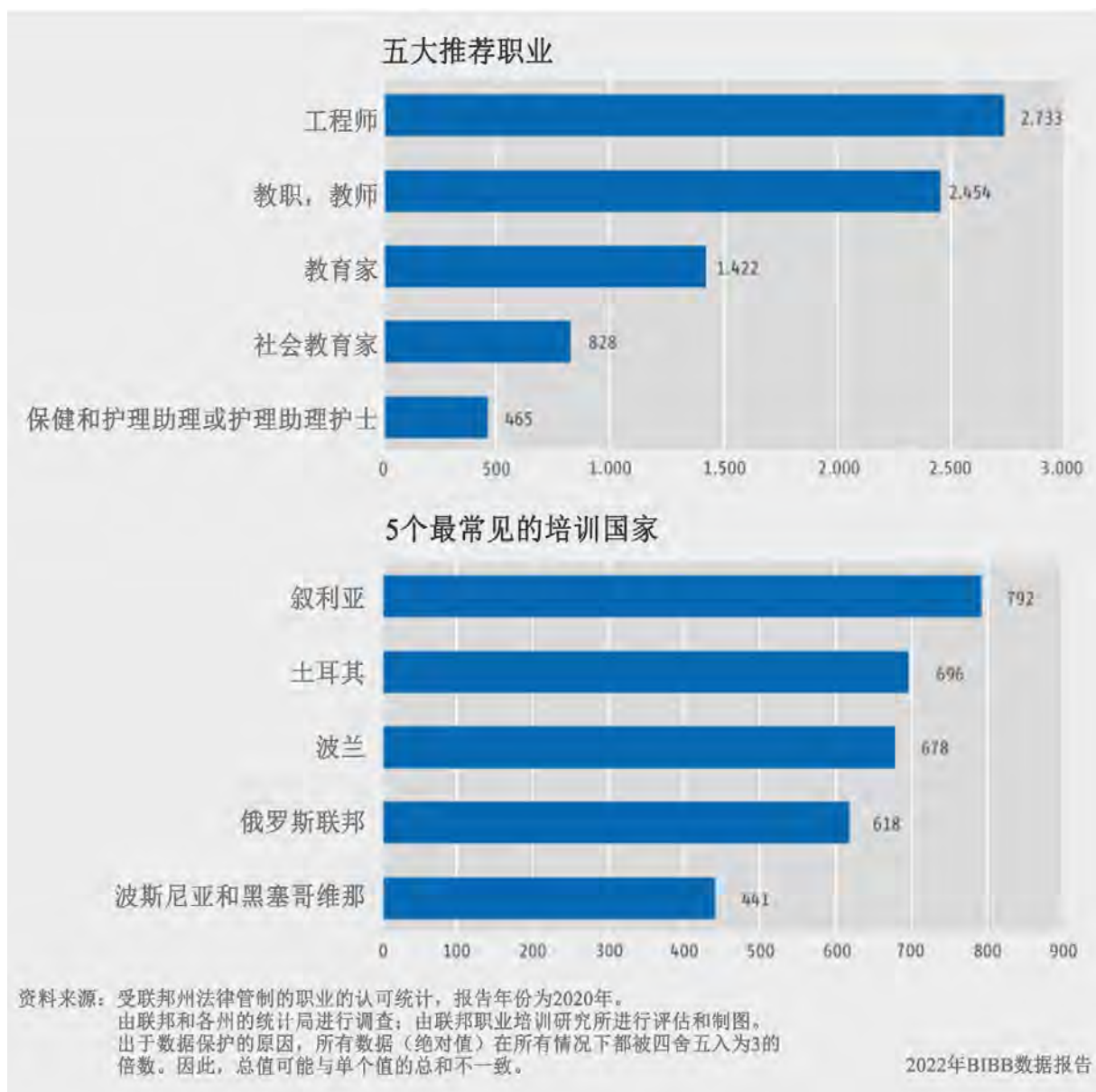
州法律的职业

联邦统计局根据国家法律规定的职业汇编了职业认证统计数据（协调国家统计）。根据相关部门报告，2020年约有10,400份新的申请，要求认证国家法律规定的某一专业的外国专业资格。90%的申请来自受监管职业，其余10%为非监管职业。大约三分之一的资格申请来自欧盟国家或其他

欧洲国家，约20%来自亚洲，见表D4-7。

需求最大的受监管职业分别是工程师、教师和教育工作者。申请人最常在叙利亚、土耳其或波兰获得专业资格。图D4-4显示了，2020年国家法律规定的职业申请中五大最常见参考职业和培训国家。它们分别占2020年新申请的76%（参考职业）和31%（培训国家）。

图D4-4：2020年五大最常见参考职业和培训国家的国家法律规定职业新申请（绝对值）



据统计，2020年共决定了10,500个国家法律职业程序。已决程序中有一半以上是完全认证，三分之一的程序发布了“要求”补

偿措施，截至2020年12月31日，补偿措施尚未完成。还有13%的程序被判定为不符合认证（“负面”决定），见表D4-8。

表D4-8：2020年国家监管职业的已决程序的结果（绝对值）

年份	已决程序（绝对值）	其中					
		决定（上诉前）					
		积极 - 职业资格完全认证	截至2020年12月31日，关于尚未完成的“要求”补偿措施的通知 ¹	积极 - HwO ² 限制职业准入	部分认证 ³	积极 - 部分职业准入 ⁴	负面
2020	10,470	5,121	3,627	-	90	213	1,422

1 “要求”补偿措施的通知只可能针对受监管职业。

2 根据HwO，只有受监管的手工职业才能获得积极有限的职业通知。

3 只有非监管职业才能获得职业资格的部分认证。

4 “积极 - 部分职业准入”的通知只可能针对受监管职业。

资料来源：国家法律规定职业的认证统计数据，2020年报告年度；联邦和各州统计局的调查；联邦统计局的计算；联邦职业教育和培训研究所的结果。出于数据保护的原因，所有数据（绝对值）都被四舍五入为3的倍数。

因此，总值可能与单个数值相加得出的总和有所偏差。

2022年BIBB数据报告

（Nadja Schmitz）

缩略语目录

A

AA	职业介绍所
AAQ	青年职业培训初学者比率
abH	培训援助
AbsQ	青年职业培训毕业率
AES	成人教育调查
AEVO	培训师能力条例
AFBG	晋升性进修促进法
AFbM	残疾人问题委员会
AKE	欧盟劳动力调查
AO	培训条例
AQ _{int}	培训比例的国际比较
AsA	协助职业培训
ASV	后续合同
AsylG	难民法
ATA-OTA-G	麻醉和外科技术助理法
居留法	外国人在联邦德国的居留、就业和融合法（居留法）
AWStG	失业保险保护和加强继续教育法
AZAV	就业促进认证和批准条例
AZR	外国人中央登记册

B

BA	联邦就业局（Bundesagentur für Arbeit）
BAB	职业培训津贴
BaE	公司外机构的职业培训

BAFA	联邦经济和出口管制办公室
BAföG	联邦培训促进法
BAG WfbM	残疾人庇护工场联邦工作组（注册协会）
BAK AL	工作和生活联邦工作组（注册协会）
BAMF	联邦移民和难民办公室
BAuA	联邦职业安全与健康研究所
BBiG	职业教育法
BBiMoG	职业培训现代化法
BerBiRefG	职业培训改革法
BerEB	职业指导
BevStatG	人口统计学法
BFB	联邦自由职业协会（注册协会）
BGB	民法典
BGBI	联邦法律公报
BGJ	校内基本职业培训年
BHO	联邦预算法
BHS	高等职业学校
BIBB	联邦职业培训研究所
BIP	国内生产总值
BMAS	联邦劳动和社会事务部
BMBF	德国联邦教育和研究部
BMFSFJ	联邦家庭、老年人和青年部
BMG	联邦卫生部
BMS	中等职业学校
BMU	联邦环境、自然保护和核安全部
BMVI	联邦交通和数字基础设施部

BMW _i	联邦经济事务和能源部
BMW _K	联邦经济和气候保护部
BPS	职业心理服务
BQFG	职业资格评估法
BvB	职业准备措施
BVJ	校内职业准备年
C	
CAPI	计算机辅助面试
CAWI	计算机辅助网络访谈
CLA	学习活动分类
CVTS	持续职业培训调查（欧洲职业继续教育调查）
D	
DAZUBI	受训者在线信息系统
DEAE	德国福音派成人教育工作组
DESTATIS	联邦统计局：
DHKT	德国手工业协会
DIE	德国成人教育研究院——莱布尼茨终身学习中心（注册协会）
DIHK	德国工商总会
DIPF	德国国际教育研究所
DIW	德国经济研究所
DKG	德国医院协会（注册协会）
DQR	德国资格框架
DS	双元制体系
DVV	德国民办大学协会（注册协会）

DZHW	德国大学与科学研究中心（有限公司）
E	
eANR	扩展的供需关系
EQ	入门资格
EQ	成功率（职业培训统计）
EQ I	入学率或参与率
EQ II	成功率II
EQ II _{neu}	成功率II新
EQI	对职业培训感兴趣的青年的联轨率
EQJ	入门资质年
ESF	欧洲社会基金
ETB	BIBB/BAuA 就业调查
EU	欧盟
EURES	欧洲就业服务
EvaBi	对残疾人庇护工场提供的残疾人职业培训中的统一教育框架计划的评估
EWR	欧洲经济区
F	
FB	自由职业
f-bb	职业教育研究所
FBH	手工业职业教育和培训研究所
FbW	促进企业内部继续教育
FEG	专业人才移民法
FernUSG	远程教育保护法
FH	应用技术大学

FKZ	功能参数
FseJ	支持无法或很难享受社会福利系统的青年
G	
GER	欧洲共同参考框架
GES职业	健康、教育和社会行业职业
GWS	经济结构研究会（有限责任公司）
H	
HebRefGe	助产士改革法
Hw	手工业
HwEx	IH-在工艺行业进行培训的工业和商业职业
HWK	手工业商会
HwO	手工业法
HZB	高校入学资格
I	
IAB	劳动力市场和职业研究所
iABE	综合培训报告
IAE	国际教育成就评估协会
ICILS	国际计算机与信息素养研究
ICN	国际护士理事会
IH	工业和商业
IHK	工商业商会
IKT	信息和通信技术
ILO	国际劳工组织
IP	索引匹配问题

IQ	通过资格融入
ISCED	国际教育标准分类
IT	信息技术
J	
JC gE	联合机构工作中心
JC zkT	市政工作中心
JD-Bestand	年平均人数
K	
KEB	德国天主教成人教育 - 联邦工作组（注册协会）
KfW	德国复兴信贷银行：
Kfz	汽车
KldB	职业分类
KMK	教育部长会议——德意志联邦共和国联邦州教育部长常设会议秘书处：
KMU	中小企业
KompAS	能力评估、早期激活和语言获得
kZQ	编纂的附加职业资格
L	
LlfBi	莱布尼茨教育轨迹研究所（注册协会）
解约率	（合同）解约率
LSF	劳动力调查
Lw	农业
M	
M+E-Berufe	金属加工和电气职业

MOOC	大型开放在线课程
MZ	微型人口普查
N	
naa	新签订的培训合同
naa_kurz	新签订的培训合同，合同签订时合同周期减少至少六个月/缩短的培训时间
NEET	没有参加教育、就业和培训
NEPS	国家教育小组研究
nfQ	没有正式资格
NOC	国家职业分类列表（加拿大）
O	
ÖD	公共服务业
OECD	经济合作与发展组织
ÖPNV	公共交通
P	
PerF	难民的前景
PerjuF	青年难民的前景
PflAPrV	护理培训和考试新版条例
PflBG	护理职业法
PfleA	护理培训统计
客车	乘用车
PP	百分点
PROSIMA	培训系统计量经济预测与模拟模型

Q

QA	资质分析
QuaBB	企业和职业学校的资格培训支持
QuBe-Projekt	BIBB-IAB 资质和职业预测
R	
RTO	注册培训机构（澳大利亚）
S	
SBB	职业教育人才促进基金会——非营利性有限责任公司
SBS	学校职业系统
SGB II	第二社会法典
SGB III	第三社会法典
SLC	学生生命周期小组
SOEP	社会经济面板
SOL	合格技能职业清单（澳大利亚）
StBA	联邦统计局：
SVB	须缴纳社会保险费的雇员
SVR	德国融合与移民基金会专家委员会
U	
ÜBA	公司间补充性培训
UBA	联邦环境局
ÜBS	公司间职业教育机构
ÜS	过渡系统
V	
VermBG	资本形成法

VHS 成人教育中心

W

WeGebAU 针对低技能和年龄较大员工的继续教育。

Z

ZAB 外国教育中央办公室

ZAV 外国和专业安置服务中心

ZDH 德国工艺中央协会(注册协会)

ZFU 国家远程学习中央机构

ZQ 附加资质

ZSBA 中央职业认证服务机构

图表目录

图A1.1.1-1: 2021年职业介绍所辖区的供需比 (eANR)。	19
图A1.1.2-1: 2021年各地区无效市场参与的比例 (职业介绍所辖区)	22
图A1.1.2-2: 2021年培训机构预期的 (最低) 学历和注册培训名额申请人的实际学历水平	24
图A3.1-1: 2012至2021年认可的培训职业的结构	63
图A3.1-2: 2012至2021年按培训时长划分的培训职业的数量	65
图A4-1: 2020年各年龄段青少年在教育部门和账户中的比例 (以百分比表示) (库存数据)	80
图A4-2: 2005年至2021年培训部门的发展情况—绝对值和相对值 (100%=所有参加培训活动的新生)	84
图A4-3: 2005年至2020年职业培训和高等教育中的新生比较	85
图A4-4: 2005年至2021年教育部门外国人的比例变化 (单位: %)	92
图A5.2-1: 1992年至2020年12月31日各责任领域的受训者人数变化情况 (以1992年的人数为基数)	99
图A5.3-1: 2020年的首次受训者和其他类型的新合同, 联邦领土	114
图A5.4-1: 2010年至2020年联邦领土按性别划分的生产和服务职业新签订的培训合同1	120
图A5.4-2: 2010年至2020年联邦领土服务性职业中的男女比例1 (单位: %)	121
图A5.4-3: 1993年至2020年联邦领土按性别划分的双元制IT职业1新签订培训合同数量变化情况..	124
图A5.5.1-1: 2007年至2020年新签订培训合同的受训者校内预先教育情况 (单位: %) ¹ 。	132
图A5.5.1-2: 2007年至2020年东德和西德按最高学历1分类的新签订培训合同的受训者 (单位: %)	133
图 A6.1.2-1: 2005年至2021年校内职业培训账户中的新受训者。	194
图A6.2-1: 2000年至2020年公共部门培训率的发展 ¹ (单位: %)	204
图A7.4-1: 2021年数字技术在培训企业 and 非培训企业的使用情况 (以百分比记)	219
图A8.1.1-1: 2004年至2021年有移民背景的申请人在所有申请人中的比例1 (单位: %)	224
图A8.1.1-2: 报告年度2010至2021按移民和难民背景分类的公司内职业培训申请人的保留率 (单位: %)	226
图 A8.1.3-1: 2006 年至2021年老申请人在所有申请人中的比例变化 ¹ (单位: %)	231
图A8.1.4-1: 有移民和难民背景的申请群体: “在新冠疫情期间, 你是如何进行你的职业选择和申请的? 你在多大程度上同意以下说法?” (均值)	235
图A8.1.4-2: 官方未知的剩余申请者群体: “在新冠疫情期间, 你是如何进行你的职业选择和申请的? 你在多大程度上同意以下说法?” (均值)	236
图A8.1.4-3: 以前的申请者和首次申请者群体: “在新冠疫情期间, 你是如何进行你的职业选择和申请的? 你在多大程度上同意以下说法?” (均值)	237
图A9.1-1: 集体商定的培训津贴——2021年按津贴类别和培训部门划分的受训人员分布情况 (以百分比记)。	250
图A9.4.1-1: 联邦就业局/就业中心提供的常规服务	259
图A9.4.1-2: 2014至2020年各种职业准备措施的参与者 (年平均人数)	260

图A9.4.1-3: 2014年至2020年参加和获得培训陪同援助 (abH) 的情况	263
图A9.4.1-4: 2015年至2020年参加协助培训 (AsA) 的人数	263
图A9.4.1-5: 根据综合和合作模式, 公司外机构 (BaE) 的职业培训参与者 (SGB III第76条)	265
图A9.4.2-1: 2020年和2021年促进职业培训的联邦计划的行动领域 (多领域指导, 单位: %)	265
图A9.4.2-2: 2020年和2021年促进职业培训的联邦计划的关注点 (多领域指导, 单位: %)	267
图A9.4.2-3: 在联邦计划框架内计划/实施的促进2020年和2021年职业培训的提议 (多领域指导, 单位: %)	267
图A9.4.2-4: 2020年和2021年促进职业培训的联邦方案提供服务的对象 (多领域指导, 单位: %)	268
图A9.4.3-1: 2020年2021年各联邦州方案的分布情况 (绝对值)	269
图A9.4.3-2: 2020年和2021年促进职业培训的国家计划的行动领域 (多领域指导, 单位: %)	270
图A9.4.3-3: 2020年和2021年促进职业培训的国家计划的关注点 (多领域指导, 单位: %)	271
图A9.4.3-4: 在国家计划框架内计划/实施的促进2020年和2021年职业培训的提议 (多领域指导, 单位: %)	271
图A9.4.3-5: 2020年和2021年促进职业培训的国家方案提供服务的对象 (多领域指导, 单位: %)	272
图A10.1.2-1: 2009年至2020年德国按性别和地区划分的成功完成双元制培训后的失业率 (单位: %)	280
图A10.2-1: 2019年和2040年货运和客运的模式划分, MoveOn基础项目和MoveOn方案 (以百分比记)	286
图A10.2-2: 就业人数和劳动力, MoveOn方案和MoveOn基础项目2020年至2040年之间的差异 (以千人计)	288
图A10.2-3: 2040年按职业划分的就业人数, MoveOn方案与MoveOn基础项目的偏差, 前十名和后十名 (以百分比记)	289
图A10.2-4: 2025年、2030年、2035年和2040年, MoveOn方案下各子情景与情景前和MoveOn基础项目相比所创造和失去的工作平衡和数量 (单位: 1000个工作岗位)	290
图 A10.3.1-1: 2018年按要求等级划分的方法论能力 (占“经常”的比例以百分比记)	293
图A10.3.1-2: 2018年按职业分类的方法能力 (占“经常”的比例以百分比记)	294
图A10.3.1-3: 职业部门对方法论能力的平均边际效应	295
图A10.3.2-1: 按培训职业段划分的在所学职业之外工作的预测概率 (以百分比记)	297
图A10.3.2-2: 按所学职业内部和外部的职业划分, 预测的适合级别的工作概率 (以百分比记)	298
图A10.3.2-3: 职业分类对所学职业以外的适度就业的平均边际效应 (单位: 百分点)	299
图A10.4.1-1: 培训职业与本科毕业后第一份工作的匹配度 (以百分比记)	301
图A10.4.1-2: 按学习和专业资格区分的毕业后向第一份工作的过渡情况 (人数比例以百分比计)	302
图A10.4.1-3: 求职中的问题 (按百分比计)	303
图A10.4.1-4: 毕业后找到第一份工作的渠道 (以百分比记)	304
图A10.4.1-5: 来自环境的求职支持: 被提及的人群 (以百分比记)	305
图A10.4.2-1: 各职业部门的分布情况 (以百分比记)	308

图A10.4.2-2: 工作场所各种工作的维度 (同意百分比)	309
图A10.4.2-3: 工作中的压力表现 (同意百分比)	310
图A10.4.2-4: 职业变动的预期概率 (同意百分比)	311
图A11.1-1: 1996年至2020年20至34岁没有接受过职业培训的年轻成年人的数量和比例的发展	313
图A11.3-1: 拥有德国或外国国籍的20至34岁的人的nfQ率 (单位: %)。	320
图B1.1-1: 2012年、2014年、2016年、2018年和2020年按性别分列的与工作相关的职业教育培训的参与率 (以百分比记)	336
图B1.2.2-1: 2015年向继续教育基金会费以及获得继续教育基金/其他来源补助收入的企业比例 (%) 348	
图B2.1.1-1: 2008年至2021年wbmonitor气候值的演变	353
图B2.1.1-2: 2021年继续教育提供商服务概况中的职业和普通继续教育, 按提供商类型区分 (%) 357	
图B2.1.2-1: 2020年和2021年上半年举办的继续教育活动形式 (平均比例 (%); 基于: 在相应时期内完成继续教育的提供商)	361
图B2.1.2-2: 按机构类型划分的纯线上活动在所有继续教育活动中所占比例 (平均比例 (%); 基于: 在相应时期完成继续教育的提供商)	363
图B2.1.2-3: 线上形式的阻碍 (比例, 单位%)	364
图B2.1.2-4: 自2020年以来对数字基础设施和相关服务的投资 (比例%)	366
图B2.1.2-5: 支持教师开展线上活动的措施 (比例%)	368
图B3.1-1: 2011年至2020年根据SGB II和SGB III (包括Reha) 促进职业继续教育的入学情况	380
图B3.1-2: 2011年至2020年, 在SGB II和SGB III下促进职业继续教育的措施的年平均存量 (包括Reha) 380	
图B3.1-3: 2020年就业人员的资助情况 (参与人数)	383
图B3.2-1: 2010年至2020年根据《晋升性进修资助法》(AFBG) 获得的全日制和非全日制补助金 385	
图B3.2-2: 2010年至2020年按性别分列的根据《晋升性进修资助法》(AFBG) 下的受资助人员 (拨款) 385	
图B3.2-3: 根据《晋升性进修促进法》(AFBG) 的批准, 按培训目标、全职和兼职分类, 2020年 386	
图B3.2-4: 2020年按进修机构分列的《晋升性进修资助法》(AFBG) 下的拨款 (%)	387
图B3.3.1-1: 2019年至2021年按培训领域分列的“继续教育奖学金”计划入学人数	390
图B3.3.1-2: 按培训领域分列的“继续教育奖学金”计划中有移民背景的奖学金获得者比例 (%) ..	390
图B3.3.1-3: 2021年“继续教育奖学金”计划中移民比例最高的职业 (%)	391
图B3.3.2-1: 2008年至2020年“晋升进修奖学金”项目中按高等教育机构类型划分的学生比例 (单位: %) 392	
图B3.3.2-2: 2008年至2020年“晋升进修奖学金”项目中的学位, 第一学位 (单位: %)	393
图B3.6-1: 教育津贴计划--具有移民背景的优惠券领取者和兑换者 (单位: %)	400
图B3.6-2: 教育津贴计划--根据移民背景划分的职业继续教育动机 (多重答案) (方案参与者比列, 单位: %)	402

图B4.2-1: 根据BBiG/HwO的规定, 1992年至2020年按性别划分的通过进修考试的发展.....	407
图B4.3-1: 2009/2010年至20:20/2021年专科学校学生人数的发展情况.....	415
图B4.3-2: 2020/2021学年专科学校"设计"专业的学生总数.....	416
图B4.3-3: 2017年至2020年五个最强主要职业类别的专科学校毕业生情况.....	417
图C2.1-1: 2010年至2020年移居德国的特定移民群体(单位:千).....	428
图C2.2-1: 按居留目的和居留许类型划分的外国移民的市场准入情况.....	430
图C3.1.2-1: 按居留时间划分的移民前后职业职业水平(单位:%).....	435
图C3.1.2-2: 按合法移民途径和性别划分的移民前后职业要求水平匹配度(单位:%).....	436
图C3.3-1: 2020年和2021年所有培训企业中受训者中有难民的企业(单位:%).....	445
图C3.3-2: 难民申请在所有培训职位申请中所占的比例(每家企业的平均百分比)1.....	446
图C3.3-3: 非难民和难民申请的新员工比例(每家企业的平均百分比) ¹	447
图C3.4.2-1: 雇佣了有/没有(认证)外国学位的企业的企业(单位:%).....	451
图C3.4.2-2: 德国企业未来从外国引进专业人才的重要性(单位:%).....	452
图C3.4.3-1: 2012年至2020年按监管类型(分类)划分的联邦监管职业认可申请.....	453
图C3.4.3-2: 2012年至2020年按培训国家(分类)划分的联邦监管职业认可申请.....	454
图C3.4.3-3: 2012年至2020年联邦法律规定的职业"要求"补偿措施和部分认证(绝对值).....	455
图C3.4.5-1: 2012年至2020年按责任领域划分的总体分布情况和对联邦法律规定的职业进行的资格分析(绝对值,单位:%).....	457
图C3.4.5-2: 2018年至2020年根据资格分析得出的受联邦监管的职业的已决程序结果(单位:%)	458
图D1.1-1: 受训者比率——2004年至2020年企业受训者占就业人员比例的国际比较(单位:%).....	471
图D3.1-1: 1995年至2021年职业教育中的伊拉斯谟+出国学习交流,学习者人数.....	491
图D4-1: 2020年十大最常见参考职业的联邦职业新申请(绝对值).....	497
图D4-2: 2020年十大最常见培训国家的联邦职业新申请(绝对值).....	498
图D4-3: 2020年十大最常见国籍的联邦职业新申请(绝对值).....	502
图D4-4: 2020年五大最常见参考职业和培训国家的国家法律规定职业新申请(绝对值).....	508

表格目录

表A-1: 重要统计数据概览 (第一部分)	10
表A1.1.1-3: 2011年至2021年德国的供需发展情况 (截至9月30日)	14
表A1.1.1-4: 2010年至2021年离校生和毕业生人数的发展情况 (2021年估计数)	15
表A1.1.1-5: 2021年按联邦州划分的培训市场的主要数据	17
表A1.1.2-1: 2010年至2021年德国无效的市场参与 (截至9月30日)	20
表A1.1.2-2: 2021年存在人员配置和供应问题的部分职业的培训市场情况	23
表A1.1.3-1: 2021年按联邦州划分的对培训感兴趣的人的去向情况	26
表A1.1.3-2: 报告年度2020/2021安置状况不同的申请人特征比较	28
表A1.1.3-3: 根据当前报告年度之前最后一次寻找培训名额的情况区分的德国注册培训名额申请人	29
表A1.1.4-1: 注册职业培训名额和希望在2021年底前开始培训的培训名额申请人	30
表A1.1.4-2: 按安置情况区分的开始培训至2021年底的注册培训名额申请人	31
表A1.2-1: 2003-2021年各州新签订的培训合同数量的变化情况	35
表A1.2-2: 2021年新签订的培训合同数量及与2020年相比的变化, 按联邦州和责任领域分类	36
表A1.2-3: 2005年至2021年按责任领域划分的新签订的培训合同	37
表A1.2-4: 按结构特征划分的2021年新签订的培训合同 (第一部分)	40
表A1.2-4: 按结构特征划分的2021年新签订的培训合同 (第一部分—续)	41
表A1.2-4: 按结构特征划分的2021年新签订的培训合同 (份额单位: %) (第二部分)	43
表A1.2-4: 按结构特征划分的2021年新签订的培训合同 (份额单位: %) (第二部分—续)	44
表A1.2-5: 在培训条例规定的两年培训期的国家承认的培训职业中, 新签订的培训合同数量的发展 ¹	45
表A1.2-6: 新签订的培训合同, 按责任领域划分的与去年相比附变化率的后续合同	47
表A1.2-7: 截至2021年9月30日, 按联邦州和融资形式划分的新签订的培训合同	50
表A1.2-8: 德国2017年以来新颁布或更新的职业中新签订的培训合同 (第一部分)	52
表A1.2-8: 德国2017年以来新颁布或更新的职业中新签订的培训合同 (第二部分)	53
表A1.2-8: 德国2017年以来新颁布或更新的职业中新签订的培训合同 (第三部分)	54
表A1.2-8: 德国2017年以来新颁布或更新的职业中新签订的培训合同 (第四部分)	55
表A2.2-1: 截至2022年9月30日对培训市场发展的评估 (单位: 千)	59
表A3.1-1: 在2012至2021年可以计入学分的培训职业数量 ^{1,2}	65
表A3.2-1: 2012至2021年新的和现代化的培训职业的数量	67
表A3.2-2 2021年现代化的培训职业	68
表A3.4-1: 工业金属加工和电气职业以及机电一体化技术员职业的立法附加资格 (kZQ) 的分配情况	74
表A3.4-2: 专门化和未专门化的培训职业数量	75
表A3.5-1: 职业学校的附加资格按类别分布情况	77
表A4-1: 2005年至2021年综合培训报告 (iABE) 的部门和账户的新生的联邦概况 (第一部分)	87

表A4-1: 2005年至2021年综合培训报告 (iABE) 的部门和账户的新生的联邦概况 (第二部分)	89
表A4-2: 据选定的不同特征的教育部门的新生 (单位: %)	91
表A5.2-1: 2010年至2020年12月31日按责任领域 ¹ , 联邦领土及西德和东德划分的受训者人数 ²	97
表A5.2-3: 2010年至2020年联邦领土按责任领域 ¹ 划分的妇女在所有受训人员中的比例 (单位: %) ² 101	
表A5.2-4: 2010年至2020年联邦领土按责任领域 ¹ 划分的外国人在所有受训人员中的比例 (单位: %) ² 104	
表A5.3-1: 2019年和2020年按责任领域 ¹ 和州别划分的新签订培训合同.....	107
表A5.3-2: 按职教统计的某些新特点、责任领域 ¹ 和各州分列的2020年签订的培训合同 (绝对数和占新合同的百分比) ² (第一部分)	109
表A5.3-2: 按职教统计的某些新特点、责任领域 ¹ 和各州分列的2020年签订的培训合同 (绝对数和占新合同的百分比) ² (第二部分)	110
表A5.3-2: 按职教统计的某些新特点、责任领域 ¹ 和各州分列的2020年签订的培训合同 (绝对数和占新合同的百分比) ² (第三部分)	111
表A5.3-3: 按州或责任领域划分的首次受训者、后续合同、多重培训和合同变更 ¹ ; 作为新合同的分组和开始的培训合同的分组 (绝对值和占新合同和开始的合同的百分比) 2020年.....	115
表A5.4-1: 2010年至2020年联邦地区生产和服务业新签订的培训合同 ¹	119
表A5.4-2: 2010年至2020年联邦领土二元制体系 (BBiG/HwO) 中新签订的MINT职业 ¹ 的培训合同 122	
表A5.4-3: 2010年至2020年联邦领土、西德和东德在两年制培训职业中新签订的培训合同 ¹ , 数量和占所有新合同的比例 ²	126
表A5.4-4: 2010年至2020年联邦领土、西德和东德残疾人职业中新签订的培训合同比例 ¹ (占新合同的百分比) ²	128
表A5.4-5: 按资金类型划分的国家承认的培训职业和残疾人主管机构的培训条例 (BBiG第66条/ HwO第42m条), 报告年度2020	128
表A5.5.1-1: 2020年按最高学历和联邦州分列的新签订培训合同的受训者	134
表A5.5.1-2: 联邦地区2020年按最高学历、性别和国籍分列的新签订培训合同的受训者.....	135
表A5.5.1-3: 2010至2020年联邦领土按最高学历水平和责任领域划分的新签订培训合同的受训者 (第一部分) ¹	136
表A5.5.1-3: 2010至2020年联邦领土按最高学历水平和责任领域划分的新签订培训合同的受训者 (第二部分)	137
表A5.5.1-3: 2010至2020年联邦领土按最高学历水平和责任领域划分的新签订培训合同的受训者 (第三部分)	138
表A5.5.1-4: 联邦领土2020年按最高学历水平和职业组分列的新签订培训合同的受训者.....	139
表A5.5.1-5: 2020年新签订培训合同且无初中学历的受训者最常从事的十个培训职业	139
表A5.5.1-6: 2020年新签订培训合同并有初中学历的受训者最常从事的十个培训职业	141
表A5.5.1-7: 2020年新签订培训合同并实科中学毕业的受训者最常从事的十个培训职业.....	141
表A5.5.1-8: 2020年新签订培训合同并有高等教育入学资格的受训者最常从事的十个培训职业	142
表A5.5.1-9: 2020年新签订培训合同并在国外获得的无法分类的学历的受训者所从事的十大培训职业 143	

表A5.5.2-1: 2020年联邦领土按责任领域划分的以前参加过的职前准备或基本职业培训1	146
表A5.5.2-2: 2020年各联邦州以前参加的职前资格或基本职业培训情况.....	147
表A5.5.2-3: 报告年度2010至2020的以前参加职前资格或基本职业培训的情况	148
表A5.5.2-4: 按最高学历水平划分, 报告年度2020有新合同和以前参加过职业准备资格或基本职业培训的受训者.....	149
表A5.5.2-5: 2020年联邦领土各群体曾参加职前资格或基本职业培训的情况.....	150
表A5.6-1: 联邦领土2020年按责任领域 ¹ 和合同解约时间 ² 划分的提前终止合同情况(绝对值和占所有合同解约情况的百分比 ³)	153
表A5.6-2: 2010年至2020年联邦地区培训合同解约率 ¹ , 占有开始的培训合同的百分比.....	156
表A5.6-3: 2020年联邦地区的合同解约率 ¹ ,按个人特征和责任领域 ² 划分(新解约率, 单位: %) .	157
表A5.6-4: 2020年按责任领域 ² 和各州分列的合同解约率, 占已开始的培训合同的百分比(新解约率) ¹	159
表A5.6-5: 联邦地区2020年合同解约率最高和最低的培训职业 ¹ , 单位: % ²	161
表A5.7-1: 2010年至2020年德国双元制职业培训的结业考试、参与情况、参与者和考试成绩.....	165
表A5.7-2: 2020年德国双元制受训者首次参加结业考试 ¹ 以及按联邦州和责任领域划分的考试录取类型 ²	168
表A5.7-3: 2020年双元制职业培训结业考试和按考试尝试次数以及联邦州和责任领域分类的考试通过率 ¹	169
表A5.7-4: 2020年德国双元制职业培训中按(受训者)个人特征划分的结业考试和考试通过率(绝对值和百分比)	170
表A5.7-5: 2020年按联邦州和责任领域划分的双元制职业培训结业考试和考试成绩 ¹	171
表A5.7-6: 联邦地区2020年考生通过率最低和最高的双元制职业 ¹ (EQ II _{neu}), 单位: % ²	172
表A5.7-7: 德国2020年结业考试外部录取情况(考试参与度) ¹ 和按责任领域分类的考试通过率 ..	173
表A5.8-1: 2007年至2020年联邦地区按年龄划分的新签订培训合同的受训者人数 ¹ (单位: %)。	176
表A5.8-2: 2020年按年龄和地区划分的新签订培训合同的受训者 ¹ (单位: %)	177
表A5.8-3: 联邦地区2020年新签订培训合同的受训者、新受训者和毕业生, 按年龄分类.....	178
表A5.8-4: 2011年至2020年按人员特征和地区 ¹ 划分的新受训者比率(单位: %) ²	181
表A5.8-5: 2011年至2020年按个人特征和地区 ¹ 划分的培训毕业率(单位: %) ²	184
表A5.9-1: 2011年至2020年按培训领域划分的通过培训资格考试的情况.....	187
表A5.9-2: 2018年、2019年和2020年按培训部门和性别划分的师傅资格考试通过情况.....	188
表A5.9-3: 2011年至2020年各培训领域的培训人员数量	189
表A5.9-4: 2018年、2019年和2020年按性别分类的培训人员的年龄.....	190
表A6.1.2-1: 按性别、国籍和以前的学校教育分类的校内职业培训的新受训者(单位: %)	196
表A6.1.3-2: 根据州法律(LR) ¹ , 2020/2021年第一学年的学生的高占有率的校内培训项目	201
表A6.1.3-3: 根据BBiG/HwO规定的2020/2021学年第一学年学生高占用的校内培训项目	201
表A7.1-1: 2007、2019和2020年德国按企业规模等级划分的企业、培训企业和培训企业比率.....	206
表A7.1-2: 2007年、2019年和2020年德国按公司规模类别划分的雇员、受训者和培训率	207

表A7.2-1: 2000年至2020年西德、东德和联邦地区企业的培训授权(以百分比计)	210
表A7.2-2: 全德国2000年至2020年按公司规模划分的培训授权情况(以百分比记)	211
表A7.2-4: 2000年至2020年按公司规模划分的培训活动, 西德、东德和全德国(以百分比记)。	212
表A7.4-3: 2021年按企业数字化程度和结构特征划分的企业内部培训参与指标(以百分比记)	220
表A8.1.1-1: 报告年度2021按移民和难民背景分类的申请人特征(单位: %)	225
表A8.1.1-2: 报告年度2020和2021按移民和难民背景划分的申请人在调查时的去向(单位: %)	227
表A8.1.2-1: 报告年度2021和2020官方未知的剩余和已知的剩余申请人在调查时的去向(单位: %)	229
表A8.1.2-2: 报告年份2021官方未知的剩余和已知的剩余申请人的特征(单位: %)	230
表A8.1.3-1: 报告年度2021老申请人和首次申请人的特征(单位: %)	232
表A8.1.3-2: 报告年度2021和2020的老申请人和首次申请人在调查时的去向(单位: %)	233
表A8.2.1-1: 受训者跨州流动的数目和指标(截至2019年9月30日)	240
表A8.2.1-2: 居住在各联邦州的受训者在其培训地点的位置的相对分布情况(单位: %)	241
表A8.2.2-1: 报告年度2020/2021登记的培训名额申请人的流动行为(不包括有难民移民背景的人员): BA/BIBB2021年申请人调查的结果(单位: %)	244
表A9.1-1: 2021年集体商定的培训津贴(每月平均总额, 单位: 欧元)以及根据不同特征分类的与2020年相比的增长百分比.....	248
表A9.3-1: 职业培训的公共支出(第一部分)	253
表A9.3-1: 职业培训的公共支出(第二部分)	254
表A9.5-1: 在ÜBS常规资金框架内支出的资金分配—联邦职业培训研究所(四舍五入, 单位: 百万欧元)	273
表A9.5-2: 2011年至2021年在ÜBS促进框架内支付的资金分配—联邦经济和出口管制局(四舍五入, 单位: 百万欧元)	274
表A9.5-3: 在ÜBS常规资金和ÜBS数字化特别计划框架内支出的资金分配—联邦职业培训研究所(四舍五入, 单位: 百万欧元)	275
表A10.1.1-1: 2000年至2020年按公司规模划分的接收率, 西德、东德和联邦地区(以百分比记)	278
表A10.1.3-1: 2020年按职业资格和就业状况分类的家庭中18-34岁的人(预测数, 单位: 千人)和失业率	282
表A10.4.2-1: 职业教育和学术教育的社会结构(以百分比记)	307
表A11.1-1: 2016年至2020年未接受职业培训的年轻成年人	313
表A11.2-1: 2020年20-34岁没有专业学位的年轻成年人	315
表A11.2-2: 2019年按性别、州和年龄组划分的没有专业学位的年轻人的比例(单位: %)	315
表A11.2-3: 2017年至2020年各州主要居住在私人住宅、没有专业学位的20-34岁的人(单位: %)	316
表A11.3-1: 2016年至2020年按移民身份划分的没有专业学位的20至34岁的人(单位: %)	318
表A12.2-1: 2016年至2021年报告年度有无难民移民背景的注册培训名额申请人的特征(绝对值和%)	328
表A12.2-2: 截至2021年9月30日, 有难民背景的申请人的去留状况--按性别、中学学历和居留身份区分(绝对值和%)。	329

表A12.2-3: 2021年报告年度登记的难民移民申请人的去向(报告日期: 2021年9月30日, 绝对值, 以百分比记)	331
表B1.1-1: 2012年、2014年、2016年、2018年和2020年与工作相关的继续教育的参与率 ¹ , 根据不同的区别特征(以百分比记)	338
表B1.2.1-1: 2001年至2020年西德、东德和德国按企业规模划分的继续教育参与率(%)	343
表B1.2.1-2: 2001年至2020年西德、东德和德国按资格划分的继续教育率(%)	344
表B1.2.2-1: 2015年从相关资助手段获得收入/补助的企业比例(%)	350
表B2.1.1-1: 2021年继续教育机构的环境值、经济状况和对选定子群体的预期	355
表B2.1.1-2: 按提供商类型区分的2020年已完成继续教育的数量(基于: 2020年已完成继续教育的提供商)	359
表B2.1.1-3: 与2019年相比, 2020年继续教育量的变化, 按提供商类型区分(变化率(%); 基于: 参与2020年和2021年调查的提供商)	360
表B2.2.1-1: 2018年、2019年和2020年成人教育中心“职业技能-信息技术-组织/管理”课程领域的课程活动	371
表B2.2.1-2: 2018年、2019年和2020年西德和东德的职业继续教育范围	372
表B2.2.2-1: 2019年报告年度BAK AL、DEAE和KEB协会机构的职业继续教育活动、活动时长和参与人次	374
表B3.1-1: 2020年参加CVET的法律类别SGB III和SGB II	379
图B3.1-2: 2012年至2020年按选定特征划分的FbW(包括Reha)入学情况(单位: %)	381
表B3.1-3: 就业员工的继续教育: 基本资助	382
表B3.2-1: 2020年按专业/职业划分的十大最受欢迎的进修职业的赠款情况	388
表B3.5-1: 职业培训的公共支出	396
表B3.6-1: 教育津贴计划--核心指标随时间推移而变化(方案参与者比列, 单位: %)	399
表B4.2-1: 根据BBiG/HwO的规定, 2010至2020年的规定, 按培训行业和性别划分, 参加进修考试和通过考试的情况(第一部分)	408
表B4.2-1: 根据BBiG/HwO的规定, 2010至2020年的规定, 按培训行业和性别划分, 参加进修考试和通过考试的情况(第二部分)	409
表B4.2-3: 根据BBiG/HwO的规定, 2010年至2020年已通过的进修考试(按专业领域划分)	410
表B4.2-4: 根据BBiG/HwO的规定, 2020年已通过的进修考试(按专业领域和性别划分)	411
表B4.3-1: 专科学校2020/2021学年: 各州的学校、班级和学生	413
图B4.3-2: 2020年按主要职业类别、学校的法律地位和性别划分的专科学校毕业生(选择: 五个最强的主要职业类别)	417
表B4.5-1: 2011年至2020年按培训领域划分的现有再培训考试	421
表B4.5-2: 2020年工商业培训领域再培训考试通过率最高的10个职业/专业	421
表C2.1-1: 2000年至2020年德国与国外的移民情况	426
表C3.1.1-1: 按基本特征划分的样本构成	433
表C3.1.2-1: 移民德国前后的工作要求水平(单位: %)	434
表C3.1.2-2: 移民前后所从事的职业范围(单位: %)	436

表C3.1.3-1: 按移入前职业培训资格划分的移入前后职业要求水平 (单位: %)	437
表C3.1.3-2: 按移民前职业要求水平划分的移民后教育参与情况 (单位: %)	438
表C3.2-1: 对比样本中的女性比例和资格来源区域 (单位: %)	440
表C3.2-2: 外国与德国许可证和资格对工资的影响 (小时工资的对数)	442
表C3.2-3: 外国和德国资格、许可职业和非许可职业对工资的影响 (小时工资的对数)	442
表 C3.4.5-1: 资格分析-2012年至2020年最受联邦法律监管的参考职业 (绝对值)	457
表D1.3-1: 失业率、青年失业率、相对青年失业率和 NEET 比率的欧洲比较 (第 1 部分)	478
表D2-1: 澳大利亚2019年至2021年的移民计划和目标	484
表D2-2: 加拿大2021年至2023年的移民计划和目标	485
表D3.1-1: 职业教育中的伊拉斯谟+出国学习交流计划, 2021年申请和批准的认证	489
表D3.1-2: 职业教育中的伊拉斯谟+出国学习交流计划, 2021年申请和批准的海外居留	490
表D3.1-1: 2021年职业教育中的伊拉斯谟+出国学习交流, 参加人数	491
表D4-1: 2021年“德国认证”门户网站的总访问量和十个最常见原籍国的访问量 (绝对值)。	494
表D4-2: 2012年至2020年按监管类型划分的联邦监管职业新申请总数 (绝对值和百分比)	496
表D4-3: 2012年至2020年按培训国家 (已分类) 划分的联邦监管职业的新申请 (绝对值, 单位: %)	498
表D4-4: 2012年至2020年按培训国家 (已分类) 划分的联邦监管职业的新申请 (绝对值, 单位: %)	500
表D4-5: 2012年至2020年按申请人居住地 (已分类) 划分的联邦监管职业的新申请 (绝对值, 单位: %)	502
表D4-6: 2012年至2020年按监管领域和培训国家 (已分类) 划分的联邦监管职业的已决程序的结果 (绝对值单位: %) (第1部分)	504
表D4-6: 2012年至2020年按监管领域和培训国家 (已分类) 划分的联邦监管职业的已决程序的结果 (绝对值单位: %) (第2部分)	505
表D4-6: 2012年至2020年按监管领域和培训国家 (已分类) 划分的联邦监管职业的已决程序的结果 (绝对值单位: %) (第3部分)	506
表D4-7: 2020年按监管和培训国家 (已分类) 划分的国家法律规定职业的新申请 (绝对值)	506
表D4-8: 2020年国家监管职业的已决程序的结果 (绝对值)	509

互联网上的表格目录

表 A1.1.1-1 互联网:	2009年至2021年德国整体以及德国西部和东部培训市场发展的时间序列数据 (第一部分)
表 A1.1.1-1 互联网:	2009年至2021年德国整体以及德国西部和东部培训市场发展的时间序列数据 (第二部分)
表 A1.1.1-2 互联网:	2009年至2021年各州培训市场发展的时间序列数据 (第1部分: 巴登-符腾堡州, 巴伐利亚州)
表 A1.1.1-2 互联网:	2009年至2021年各州培训市场发展的时间序列数据 (第2部分: 柏林, 勃兰登堡)
表 A1.1.1-2 互联网:	2009年至2021年各州培训市场发展的时间序列数据 (第3部分: 不来梅, 汉堡)
表 A1.1.1-2 互联网:	2009年至2021年各州培训市场发展的时间序列数据 (第4部分: 黑森州, 梅克伦堡-前波莫瑞州)
表 A1.1.1-2 互联网:	2009年至2021年各州培训市场发展的时间序列数据 (第5部分: 下萨克森州, 北莱茵-威斯特法伦州)
表 A1.1.1-2 互联网:	2009年至2021年各州培训市场发展的时间序列数据 (第6部分: 莱茵兰-普法尔茨州, 萨尔州)
表 A1.1.1-2 互联网:	2009年至2021年各州培训市场发展的时间序列数据 (第7部分: 萨克森州, 萨克森 - 安哈尔特州)
表 A1.1.1-2 互联网:	2009年至2021年各州培训市场发展的时间序列数据 (第8部分: 石勒苏益格-荷尔斯泰因, 图林根)
表A5.2-2 互联网:	1992至 2020 年受训人员, 按联邦州分列, 12月31日数据
表A7.1-3 互联网:	德国西部地区2007 年、2019 年和 2020 年企业、培训企业和培训企业比例, 按企业规模等级分列
表A7.1-4 互联网:	德国西部地区2007 年、2019 年和 2020 年员工、受训人员和职业培训比例, 按企业规模等级分列
表A7.1-5 互联网:	德国东部地区2007 年、2019 年和 2020 年企业、培训企业和培训企业比例, 按企业规模等级分列
表A7.1-6 互联网:	德国东部地区2007 年、2019 年和 2020 年员工、受训人员和职业培训比例, 按企业规模等级分列
表A7.1-7 互联网:	联邦各州 2012 年、2019 年和 2020 年的企业、培训企业和培训企业比例
表A7.1-8 互联网:	联邦各州 2012 年、2019 年和 2020 年的员工、受训人员和职业培训比例
表A7.1-9 互联网:	2007 年、2019 年和 2020 年德国各经济部门的企业、培训企业和培训企业比例
表A7.1-10 互联网:	2007 年、2019 年和 2020 年德国各经济部门的员工、受训人员和职业培训比例
表A7.1-11 互联网:	2007 年、2019 年和 2020 年德国西部地区各经济部门的企业、培训企业和培训企业比例
表A7.1-12 互联网:	2007 年、2019 年和 2020 年德国西部地区各经济部门的员工、受训人员和职业培训比例
表A7.1-13 互联网:	2007 年、2019 年和 2020 年德国东部地区各经济部门的企业、培训企业和培训企业比例
表A7.1-14 互联网:	2007 年、2019 年和 2020 年德国东部地区各经济部门的员工、受训人员和职业培训比例

表A7.2-3 互联网:	2000年至2020年西德和东德按企业规模划分的教育资格(单位:%)
表 A7.4-1 互联网:	按企业规模划分的教育和非教育企业的数字技术使用情况(单位:%) (第1部分)
表 A7.4-1 互联网:	按企业规模划分的教育和非教育企业的数字技术使用情况(单位:%) (第2部分)
表 A7.4-1 互联网:	按企业规模划分的教育和非教育企业的数字技术使用情况(单位:%) (第3部分)
表A7.4-2 互联网:	按行业划分的教育和非教育企业的数字技术使用情况(单位:%) (第1部分)
表A7.4-2 互联网:	按行业划分的教育和非教育企业的数字技术使用情况(单位:%) (第2部分)
表A7.4-2 互联网:	按行业划分的教育和非教育企业的数字技术使用情况(单位:%) (第3部分)
表A7.4-2 互联网:	按行业划分的教育和非教育企业的数字技术使用情况(单位:%) (第4部分)
表A7.4-2 互联网:	按行业划分的教育和非教育企业的数字技术使用情况(单位:%) (第5部分)
表 A10.1.2-1 互联网:	2009年至2020年德国成功完成双元制培训后的失业率,按性别分列
表B1.2.1-3 互联网:	2001年至2020年西德、东德和联邦区按企业规模和资质划分的继续教育率(单位:%)
表B4.2-2 互联网:	根据BBiG/HwO 1992至2020年的规定,按培训行业和性别划分,参加进修考试和通过考试的情况(第一部分)
表B4.2-2 互联网:	根据BBiG/HwO 1992至2020年的规定,按培训行业和性别划分,参加进修考试和通过考试的情况(第二部分)
表B4.2-2 互联网:	根据BBiG/HwO 1992至2020年的规定,按培训行业和性别划分,参加进修考试和通过考试的情况(第二部分)
表B4.2-2 互联网:	根据BBiG/HwO 1992至2020年的规定,按培训行业和性别划分,参加进修考试和通过考试的情况(第二部分)
表B4.2-2 互联网:	根据BBiG/HwO 1992至2020年的规定,按培训行业和性别划分,参加进修考试和通过考试的情况(第二部分)

参考文献目录

在线资源的截至日期，除非另有说明，2022年5月18日

Ademmer, Martin; Boysen-Hogrefe, Jens; Groll, Dominik; Jannsen, Nils; Kooths, Stefan; Meuchelböck, Saskia; Sonnenberg, Nils: Deutsche Wirtschaft im Frühjahr 2022. Erholung gefährdet – Preisdruck hoch. Kieler Konjunkturberichte 89/2022

Ahrens, Lea; Fischer, Melanie; Kleinert, Corinna; Schels, Brigitte: Compromises in occupational choice and stability of vocational education and training. In: Nägele, Christof; Stalder, Barbara E.; Weich, Miriam (Eds.): Pathways in Vocational Education and Training and Lifelong Learning. Proceedings of the 4th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training, Muttenz and Bern online, 8.-9. April (pp. 24-31). European Research Network on Vocational Education and Training, VETNET, University of Applied Sciences and Arts Northwestern Switzerland and Bern University of Teacher Education. (2021)

Alexander, Craig; Burleton, Derek; Fong, Francis: Knocking Down Barriers Faced By New Immigrants To Canada. Fitting the Pieces Together. TD Economics Special Report, February 7, 2012. – URL: https://www.td.com/document/PDF/economics/special/ff0212_immigration.pdf (Stand: 27.01.2022)

Allianz für Aus- und Weiterbildung: Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019 – 2021. Berlin 2019

Althoff, Heinrich: Entwicklungen der Berufsbildungsstatistik und Probleme ihrer bildungspolitischen Verwertung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 13 (1984) 3, S. 77-81

Ambos, Ingrid: Die Erfassung beruflicher Weiterbildung in der Volkshochschul- und der Verbundstatistik – Aktueller Stand und Perspektiven nach der Revision der DIE-Anbieter-/Angebotsstatistiken. In: Hessische Blätter für Volksbildung 67 (2017) 3, S. 257-265

Ambos, Ingrid; Huntemann, Hella; Knauber, Carolin; Reichart, Elisabeth: Kontinuierlich aktuell. Große Revision der Anbieter- und Angebotsstatistiken am DIE. In: weiter bilden 25 (2018) 1, S. 32-35

Anbuhl, Matthias: Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2019. Berlin 2019

Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE (unter Mitarbeit von Carolin Knauber): Moratorium für Zeitreihenanalysen der VHS-Statistik. Bonn 2018. – URL: <https://www.die-bonn.de/doks/2018-weiterbildungsstatistik-01.pdf> (Stand: 12.01.2022)

Aslund, Olof; Rooth, Dan-Olof: Do when and where matter? Initial labour market conditions and immigrant earnings. In: The Economic Journal 117 (2007) 518, S. 422-448

Atanassov, Rebecca; Best, Ulrich; Bushanska, Vira; Gilljohann, Katharina: Wege zur Gleichwertigkeit: anerkennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2022

Australian Bureau of Statistics (ABS). – URL: <https://www.abs.gov.au> (Stand: 26.01.2022)

Australian Government. Department for Immigration and Citizenship (2014): Annual Report 2013-2014. o. O.

Australian Government. Department of Home Affairs: Immigration and citizenship. What we do. Migration program levels 2020-2021. – URL: <https://immi.homeaffairs.gov.au/what-we-do/migration-program-planning-levels> (Stand: 22.02.2022)

Australian Government. Department of Home Affairs: Immigration and citizenship. Skilled Occupation List, 2022. – URL:

<https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skill-occupation-list> (Stand: 22.02.2022) Australian Government. Department of Home Affairs. Planning Australia's 2022-23 Migration Program. Consultation process. – URL: <https://www.homeaffairs.gov.au/how-to-engage-us-subsite/files/planning-australias-2022-23-migration-program.pdf> (Stand: 22.02.2022)

Auswärtiges Amt (Hrsg.): Visumhandbuch, Stand: Mai 2021, 73. Ergänzungslieferung. – URL: <https://www.aus-waertiges-amt.de/blob/207816/86bc1cf8d085561fed2c213ae8607115/visumhandbuch-data.pdf> (Stand: 04.01.2022)

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld 2008

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld 2014

Baldus, Julian: Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (2020) 3, S. 50-52

Bauer, Philipp; Pfeiffer, Iris; Rothaug, Eva; Wittig, Wolfgang: Evaluation der Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren. Bonn 2020

Becker, Gary S.: Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. In: The Journal of Political Economy 70 (1962) 5, S. 9-49

Behringer, Friederike; Forbrig, Doreen; Kaufmann, Katrin; Kuper, Harm; Reichart, Elisabeth; Schönfeld, Gudrun; Widany, Sarah: Datenlage. In: Kuper, Harm; Behringer, Friederike; Schrader, Josef (Hrsg.): Entwicklung von Indikatoren und einer Datengewinnungsstrategie für die Weiterbildungsstatistik in Deutschland: Eine Expertise. Bonn 2016, S. 28-58.– URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8101>

Behringer, Friederike; Schönfeld, Gudrun: Bildungsbeteiligung Erwachsener. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017

Beicht, Ursula: Doppelte Abiturjahrgänge: Veränderte Chancen für Jugendliche am Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 6, S. 38-41

Beicht, Ursula: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien und der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. Bonn 2015

Beicht, Ursula: Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Bonn 2017

Beicht, Ursula: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976. Bonn 2019. – URL: <https://www.bibb.de/de/89769.php>

Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Granato, Mona: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/2009. Bielefeld 2009

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4/2014. Bonn 2014

- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB Report 5/2014. Bonn 2014
- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung. Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels unter besonderer Berücksichtigung von Zuwanderungsgenerationen und Schulabschlussniveau. BIBB Report 6/2018. Bonn 2018
- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung. Bonn 2019. – URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/9765>
- Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut, Vera; Schöngen, Klaus: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bonn 2007
- Bilger, Frauke; Strauß, Alexandra: Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 25-55
- Bilger, Frauke; Strauß, Alexandra: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn 2019. – URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31516_AES-Trendbericht_2018.pdf?blob=publicationFile&v=2
- Bilger, Frauke; Strauß, Alexandra: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn 2021. – URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?blob=publicationFile&%3Bv=4
- Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther; von Maurice, Jutta (Hrsg.): Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS). Reihe: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14. Wiesbaden 2011
- Böse, Carolin; Schmitz, Nadja: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2020. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2021
- Borowsky, Christine; Schiefer, David; Neuhauser, Bastian; Düvell, Franck (DeZim ProjeztReport): Erwerbskräftepotenzial von Personen im partnerschaftlichen Familiennachzug aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten. Berlin 2020. – URL: https://digital.zlb.de/viewer/api/v1/records/34409657/files/images/DeZIM_ProjektReport_02_200518_web_final.pdf/full.pdf (Stand: 11.03.2022)
- Bosch, Gerhard: Öffentliche Finanzierung von Weiterbildung im Strukturwandel. Vorschläge zu einem stimmigen Gesamtsystem. Düsseldorf 2019. – URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_158_2019.pdf (Stand: 12.01.2022)
- Braun, Daria: Einheitlicher, transparenter, effektiver? Das Verfahren zur Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Wandel. Focus Migration, Kurzdossier 18. Hrsg.: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) und Bundeszentrale für politische Bildung (bpb). Osnabrück 2012
- Bröckl, Alexandra; Bliem, Wolfgang: New Digital Skills. Eine Projektinitiative des AMS. AMS report 147. Horn (Österreich) 2020
- Brücker, Herbert: Geflüchtete aus der Ukraine: Eine Einschätzung der Integrationschancen. IAB-Forschungsbericht 4/2022. Nürnberg 2022
- Brücker, Herbert; Fendel, Tanja; Guichard, Lucas; Gundacker, Lidwina; Jaschke, Philipp; Keita,

Sekou; Kosyakova, Yuliya; Vallizadeh, Ehsan: Fünf Jahre „Wir schaffen das“. Eine Bilanz aus der Perspektive des Arbeitsmarktes. IAB-Forschungsbericht 11/2020. Nürnberg 2020

Brücker, Herbert; Glitz, Albrecht; Lerche, Adrian; Romiti, Agnese: Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. IAB-Kurzbericht 2/2021. Nürnberg 2021a

Brücker, Herbert; Glitz, Albrecht; Lerche, Adrian; Romiti, Agnese: Occupational Recognition and Immigrant Labor Market Outcomes. In: Journal of Labor Economics, 39 (2021b) 2, S. 497-525

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou; Vallizadeh, Ehsan: Aktuelle Daten und Indikatoren – Zuwanderungsmonitor Dezember 2020. Nürnberg 2020

Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schuß, Eric: Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015. Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte. IAB-Kurzbericht 4/2020. Nürnberg 2020

Brücker, Herbert; Tucci, Ingrid; Bartsch, Simone; Kroh, Martin; Trübswetter, Parvati; Schupp, Jürgen: Auf dem Weg nach Deutschland. Neue Muster der Migration. IAB-Kurzbericht 21.1/2014, S. 3-12

Bruder, Martin; Burkhart, Simone; Wiktorin, Christoph: Verbleib ausländischer Studierender und Absolventen in Deutschland. DAAD-Blickpunkt | Oktober 2015. Hrsg.: Deutscher Akademischer Austauschdienst. Bonn 2015. –

URL:https://static.daad.de/media/daad_de/pdfs_nicht_barrierefrei/der-daad/analysen-studien/verbleib_ausl%C3%A4ndischer_studierender_und_absolventen_in_deutschland_blickpunkt.pdf

Brunello, Giorgio; Wruuck, Patricia: Employer provided training in Europe: Determinants and obstacles. EIB Working Papers 03/2020. Luxemburg 2020. – URL:
<https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/43407> (Stand: 12.01.2022)

Büchel, Jan; Demary, Vera; Goecke, Henry; Rusche, Christian; Burstedde, Alexander; Engels, Barbara; Koppel, Oliver; Mertens, Armin; Scheufen, Marc; Wendt, Jan; Ewald, Johannes; Hünemeyer, Vanessa; Kempermann, Hanno; Lichtblau, Karl; Schmitz, Edgar; Bertschek, Irene; Niebel, Thomas; Rammer, Christian; Schuck, Bettina; Birtel, Frederick; Harland, Tobias; Hicking, Jan; Wenger, Lucas: Digitalisierung der Wirtschaft in Deutschland: Digitalisierungsindex 2020. Kurzfassung. Köln 2020

Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2011a

Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010. Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg 2011b. – URL:
<https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Printausgabe-KldB-2010/Generische-Publikationen/KldB2010-Printversion-Band1.pdf?blob=publicationFile>

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2012. Nürnberg 2013

Bundesagentur für Arbeit: Methodenbericht – Beschäftigungsstatistik Revision 2014. Nürnberg 2014a

Bundesagentur für Arbeit: Spezifische Berufsaggregate auf der Grundlage der Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2014b

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2016. Nürnberg 2017a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg 2017b

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2017. Nürnberg 2018a

- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2018. Nürnberg 2019a
- Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Einzelausgaben. Frauen und Männer - Deutschland, West/Ost, Länder und Kreise (Jahreszahlen bis 2018). Nürnberg 2019b. – URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=20908&topic_f=fum-pol-jahr-fum
- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2019. Nürnberg 2020a
- Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2020b
- Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2019. Nürnberg 2020c Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2020. Nürnberg 2021a
- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen). September 2021. Nürnberg 2021b
- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt. Der Ausbildungsmarkt Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2021. November 2021. Nürnberg 2021c.
- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Zeitreihe Monatszahlen). Dezember 2021. Nürnberg 2021d. – URL: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia5/amp-amp/amp-d-0-xlsx.xlsx?blob=publicationFile&v=1> (Stand: 12.01.2022)
- Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2020. Nürnberg: Januar 2021e Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2021f
- Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Situation am Ausbildungsmarkt November 2021. Nürnberg 2021g
- Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2020. Nürnberg 2021h
- Bundesagentur für Arbeit: Migrationsmonitor Arbeitsmarkt und Grundsicherung: Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen). Oktober 2021. Nürnberg 2021i
- Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2021j
- Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung. Nürnberg, März 2021k
- Bundesagentur für Arbeit: Tabellen Förderung der beruflichen Weiterbildung. Deutschland, Länder und Regionaldirektionen. Berichtsmonat Dezember 2020. (Veröffentlicht 24.03.2021) Nürnberg 2021l
- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslose nach Rechtskreisen (Jahreszahlen). Nürnberg 2022a
- Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2021, Januar 2022. Nürnberg 2022b
- Bundesagentur für Arbeit: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2022c Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Das Bundesamt in Zahlen 2015: Asyl, Migration und Integration. Nürnberg 2016
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Das Bundesamt in Zahlen 2016: Asyl, Migration und Integration. Nürnberg 2017
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2017. Nürnberg

2018 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Dezember 2020. Nürnberg 2021a

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen (11/2021). Statistik Asyl und Flüchtlingsschutz. November 2021b. – URL: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/AsylinZahlen/aktuelle-zahlen-november-2021.pdf> (Stand 10.01.2022)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bericht zur Statistik der Berufssprachkurse für das Jahr 2020. Nürnberg 2021c Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Bundesministerium des Innern: Migrationsbericht 2020. Nürnberg, Berlin 2021

Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus – Ergebnisse zur beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) und mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Tabelle im Internet, Stand Oktober 2021

Bundesamt für Statistik: Statistik der Lernenden. Sekundarstufe II, berufliche Grundbildung: Lernende nach Grossregion, Schulkanton, Ausbildungsform und Bildungstyp. Neuchâtel 2022. – URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.21285122.html> (Stand: 02.03.2022)

Bundesgesetzblatt: Jahrgang 2005, Teil I Nr. 20, vom 31. März 2005: Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG)

Bundesgesetzblatt: Jahrgang 2021, Teil I Nr. 20, vom 7. Mai 2021. Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Friseur/zur Friseurin vom 30. April 2021

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht [Jahr]. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, verschiedene Jahrgänge a

Bundesinstitut für Berufsbildung: Neue und modernisierte Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge b

Bundesinstitut für Berufsbildung: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge c

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 8. aktualisierte Auflage. Bonn 2017

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): AusbildungPlus. Zusatzqualifikationen in Zahlen. Sonderauswertung Kammern 2019. Trends und Analysen. Bonn 2019

Bundesinstitut für Berufsbildung: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2021. Bekanntmachung des Verzeichnisses der anerkannten Ausbildungsberufe und des Verzeichnisses der zuständigen Stellen vom 1. April 2021. Bonn 2021a. – URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17368>

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. Juni 2021 zur Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer, zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung. Bonn 2021b. – URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf>

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Fachkräftemigration. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 51 (2022) 1, S. 3-47

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019. – URL: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/nws_strategiepapier_barrierefrei_de.pdf?blob=publicationFile&v=1

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung. Bonn, Berlin 2005. – URL:

https://www.inbas.com/fileadmin/user_upload/veroeffentlichungen/2005/2005_Handbuch_BNF_Winter600dpi.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung: 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. Bonn, Berlin 2007. – URL:

http://www.bosy-online.de/duale_Ausbildung/IKBB-Broschuere-10_Leitlinien.pdf

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2013. Bonn, Berlin 2013

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2014. Berlin 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015. Berlin 2015

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2016. Berlin 2016a

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluierungsbericht. Berlin, 20.03.2016b

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2017. Berlin 2017

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019. Berlin 2019a

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung, Phase II) vom 13. Juni 2019 (BANz AT 25.06.2019 B6). Bonn 2019b

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Osnabrück Declaration on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies. Osnabrück 2020. – URL:

https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/osnabrueck-declaration.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 21.01.2022)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Berlin 2021. – URL:

https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Fortschrittsbericht 2019 der Nationalen Plattform Zukunft der Mobilität. Berlin 2019a. – URL: https://www.plattform-zukunft-mobilitaet.de/wp-content/uploads/2019/12/NPM_Fortschrittsbericht_2019.pdf

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Wege zur Erreichung der Klimaziele 2030 im Verkehrssektor. Arbeitsgruppe 1: Klimaschutz Im Verkehr. Berlin 2019b. – URL:

<https://www.plattform-zukunft-mobilitaet.de/wp-content/uploads/2020/03/NPM-AG-1-Wege-zur-Erreichung-der-Klimaziele-2030-im-Verkehrssektor.pdf>

Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur: Aktuelle Breitbandverfügbarkeit in Deutschland (Stand Mitte 2021). Erhebung der atene KOM im Auftrag des BMVI. Berlin 2021. – URL:

https://www.bmvi.de/SharedDocs/DE/Publikationen/DG/breitband-verfuegbarkeit-mitte-2021.pdf?__blob=publicationFile

Bundesregierung: Eckpunktepapier der Bundesregierung zur Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten vom 2. Oktober 2018. Berlin 2018. – URL:

<http://bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/2018/eck-punkte-fachkraefteeinwanderung.pdf>

Bundesregierung: Leitlinien zum Kampf gegen die Corona-Epidemie vom 16.03.2020. Vereinbarung zwischen Bundesregierung und den Bundesländern. Berlin 2020a. – URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/leitlinien-zum-kampf-gegen-die-corona-epidemie-1730942>

Bundesregierung: Telefonkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 13. Dezember 2020. Beschluss. Berlin 2020b. – URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/1827366/69441fb68435a7199b3d3a89bff2c0e6/2020-12-13-beschluss-mpk-data.pdf?download=1>

Bundesregierung: Generationenvertrag für das Klima. Klimaschutzgesetz 2021. Berlin 2021a. – URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/klimaschutz/klimaschutzgesetz-2021-1913672>

Bundesregierung: Koalitionsvertrag – Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Berlin 2021b. – URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1990812/04221173eef9a6720059cc353d759a2b/2021-12-10-koav2021-data.pdf?download=1>

Bundesregierung: Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 5. Januar 2021. Beschluss. Berlin 2021c. – URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975226/1834306/75346aa9bba1050fec8025b18a4bb1a3/2021-01-05-beschluss-mpk-data.pdf?download=1>

Bundesregierung: Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 19. Januar 2021. Beschluss. Berlin 2021d. – URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1840868/1c68fcd2008b53cf12691162bf20626f/2021-01-19-mpk-data.pdf?download=1>

Bundesregierung: Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 10. Februar 2021. Beschluss. Berlin 2021e. – URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1860078/7bc8372d6b3ade8c99ea832c45119185/2021-02-10-mpk-barrierefrei-data.pdf?download=1>

Bundesregierung: Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 3. März 2021. Beschluss. Berlin 2021f. – URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1872054/66dba48b5b63d8817615d11edaaed849/2021-03-03-mpk-data.pdf?download=1>

Bundesregierung: Videoschaltkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 22. März 2021. Beschluss Stand 24. März 2021. Berlin 2021g. – URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1879672/6059d343a54df7da465f93a4af2e2af6/2021-03-22-mpk-data.pdf?download=1>

Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe“: Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes vom 01.03.2012. – URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/77280/4dfe6afe4f76e0f-29465b62548531fe8/eckpunkte-pflegeberufegesetz-data.pdf>

Cedefop: The economic benefits of VET for individuals. Luxemburg 2011a. – URL: http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5511_en.pdf (Stand: 10.9.2020)

- Cedefop: The impact of vocational education and training on company performance. Luxemburg 2011b. – URL: [http:// www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5519_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/5519_en.pdf) (Stand: 10.9.2020)
- Cedefop: Policy handbook: Access to and participation in continuous vocational education and training (CVET) in Europe. Luxemburg 2014. – URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/6125_en.pdf (Stand: 12.01.2022)
- Chiswick, Barry R.; Miller, Paul W.: The international transferability of immigrants' human capital. In: Economics of Education Review 28 (2009) 2, S. 162-169
- Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric: Ausbildungsstellensuche in Zeiten der Corona-Pandemie. Belastungen, Einschränkungen und Mehraufwand im Bewerbungsprozess? Bonn 2021. – URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779063>
- Christ, Johannes; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas; Ohly, Hana; Widany, Sarah: Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020. Bonn 2021. – URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17259>
- Christ, Johannes; Martin, Andreas; Koscheck, Stefan: Zur Anpassungsfähigkeit von Weiterbildungsanbietern in der Corona-Pandemie. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 44 (2021) 3, S. 215-239
- Commission of the European Communities: Communication from the Commission to the council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Action Plan on Adult learning. It is always a good time to learn. Brüssel 2007. – URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0558&qid=1443775963447&from=DE>
- Conradt, Roland; Hornung, Ulrike: Die Entwicklung des Rechts der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik (2029) 5-6. Baden-Baden 2020, S. 171-176. – URL: [https:// www.zar.nomos.de/archiv/2020/heft-5-6/](https://www.zar.nomos.de/archiv/2020/heft-5-6/)
- Cupillard, Émilie: Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020. Hrsg.: Dares – Service statistique du ministère de Travail de l'Emploi et de l'Insertion (Focus °38). – URL: https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/948efc403c0c28df54f9f4cddaf2c4df/Dares-Focus_Une%20tres%20forte%20augmentation%20des%20entrees%20en%20contrat%20d%27apprentissage%20en%202020.pdf (Stand: 24.01.2022)
- Damas de Matos, Ana; Liebig, Thomas: The qualifications of immigrants and their value in the labour market: A comparison of Europe and the United States. In: OECD (Hrsg.): Matching Economic Migration with Labour Market, 2014, S. 187- 228
- Danish Ministry of Education: Lærepladsstatistik: Igangværende aftaler ultimo perioden fordelt på uddannelse og aftaletype. København V 2022. – URL: <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Topics/22.aspx> (Stand: 02.03.2022)
- Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970
- Deutscher Bundestag: Das deutsche Berufsbildungssystem – Versicherung gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel. Drucksache 17/10986. Berlin 2012. – URL: <http://dipbt.bundestag.de/dip21/btd/17/109/1710986.pdf> (Stand: 21.01.2022)
- Deutscher Bundestag: Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950. Berlin 2021. – URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf> (Stand: 21.01.2022) Deutscher Gewerkschaftsbund: Studie. DGB-Jugend: Ausbildungsreport 2019. Ausbildung 4.0. digital. lernen.

- gemein-sam. entwickeln. Mainz 2019. – URL: <https://www.dgb.de/+co++9c0b4eaa-c996-11e9-b8a9-52540088cada> (Stand: 03.01.2022)
- Dieckmann, Heinrich; Zinn, Holger: Geschichte des Fernunterrichts. Bielefeld 2017
- Dionisius, Regina; Illiger, Amelie: Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: Berufsbildung in Wissen- schaft und Praxis 44 (2015) 4, S. 43-45
- Dionisius, Regina; Illiger, Amelie; Kriesi, Irene; Neumann, Jörg; Müller, Marianne: Der Trend zur Höherqualifizierung in Deutschland und der Schweiz – Die unterschiedliche Entwicklung der Bildungsabschlüsse und deren mögliche Ursa- chen. Im Erscheinen 2022
- Dionisius, Regina; Kroll, Stephan; Ulrich, Joachim Gerd: Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Betei- ligung an der dualen Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 6, S. 46-50
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques sur les enseigne- ments, la formation et la recherche – édition 2013. Paris 2013. – URL: http://cache.media.education.gouv.fr/file/2013/49/9/DEPP-RERS-2013_266499.pdf (Stand: 25.09.2018/14.03.2022)
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères & références statistiques. Enseignements • Formation • Recherche. Paris 2015. – URL: http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/67/6/depp_rers_2015_454676.pdf (Stand: 25.09.2018/14.03.2022)
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères & références statistiques. Enseignements • Formation • Recherche. Paris 2017. – URL: http://cache.media.education.gouv.fr/file/2017/07/7/depp- RERS-2017_902077.pdf (Stand: 25.09.2018/14.03.2022)
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères & références statistiques. Enseignements • Formation • Recherche. Paris 2018. – URL: http://cache.media.education.gouv.fr/file/RERS_2018/83/2/depp- 2018-RERS-web_986832.pdf (Stand: 25.09.2018/14.03.2022)
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche 2019. Paris 2019. – URL: <https://www.education.gouv.fr/cid57096/reperes-et-refe- rences-statistiques-2019.html> (Stand: 29.08.2019/14.03.2022)
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques sur les enseignements, formation, recherche 2020. Paris 2020. – URL: <https://www.inshea.fr/fr/content/publication-de-l-%C3%A9di- tion-2020-de-%C2%AB- rep-%C3%A8res-et-r-%C3%A9f-%C3%A9rences-statistiques-sur-les-enseignements> (Stand: 29.09.2020/14.03.2022)
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: Repères et références statistiques 2021. Paris 2021. – URL: <https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2021-308228> (Stand: 02.03.2022)
- Dohmen, Dieter; Hoi, Michael: Bildungsausgaben in Deutschland – eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets. Stu- die zur Technologischen Leistungsfähigkeit Deutschland. FiBS-Forum Nr. 20. Köln 2004
- Dorau, Ralf; Höhns, Gabriela: Erfolg der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt als Maßstab für die Qualität der Ausbildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35 (2006)6, S.24-27
- Dostie, Benoit: The Impact of Training on Innovation. In: ILR Review 71 (2018) 1, S. 64-87

Drange, Ida; Helland, Håvard: The sheltering effect of occupational closure? Consequences for ethnic minorities' earnings.

In: Work and Occupations 46 (2019) 1, S. 45-89

Ebbinghaus, Margit: Erfolgreich im zweiten Anlauf – wiederholte Abschlussprüfungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 3, S. 14f.

Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric: Auf Ausbildungsstellensuche während der Corona-Pandemie: Wie haben Jugendliche ihre Bewerbungsphase im Jahr 2020 erlebt? Bonn 2021a. – URL:

<https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779060>

Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric: Beeinflusst die Corona-Pandemie die Bildungs- und Berufsaspirationen von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern? Bonn 2021b. – URL:

<https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779061>

Eberhard, Verena; Schuß, Eric: Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Bonn 2021. – URL:

<https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185809>

Eberhard, Verena; Ulrich, Joachim Gerd: Übergänge zwischen Schule und Berufsausbildung. In: Bosch, Gerhard; Krone, Sirikit; Langer, Dirk (Hrsg.): Das Berufsbildungssystem in Deutschland. Wiesbaden 2010, S. 133-164

Eberhardt, Christiane: Projekt 1.3.301: Modelle und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Abschlüssen in ausgewählten Staaten (MoVA) – Gestaltungsprinzipien, Konstruktion, Umsetzung. Forschungsprojekt: Abschlussbericht. Bonn 2019

Echarti, Nicolas; Huntemann, Hella, Lux, Thomas; Reichart, Elisabeth: Excel-Tabellen zur Volkshochschul-Statistik. 59. Folge, Berichtsjahr 2020. Bonn 2022 – URL: https://www.die-bonn.de/weiterbildung/statistik/vhs-statistik/ta-bellen_bj2020

Eckelt, Marcus; Mohr, Sabine; Gerhards, Christian; Burkard, Claudia: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinbetriebe. Bonn 2020. – URL: <https://lit.bibb.de/vu-find/Record/DS-185170>

Efing, Christian: Kommunikative Anforderungen an Auszubildende in der Industrie. In: Fachsprache (2010), 1-2, S. 2-17 Ehlert, Martin: Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-formal Further Education on a Segmented Labour Market. In: European Sociological Review 33 (2017) 3, S. 436-448

Eickelmann, Birgit; Bos, Wilfried; Gerick, Julia; Goldhammer, Frank; Schaumburg, Heike; Schwippert, Knut; Senkbeil, Martin; Vahrenhold, Jan: ICILS 2018 #Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking. Münster 2019. – URL: <https://pub.uni-bielefeld.de/record/2941914> (Stand: 06.01.2022)

Ekert, Stefan; Knöller, Ricarda; Raven, Kathrin: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse – Verbesserung der Arbeitsmarktchancen auch in nicht reglementierten Berufen? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 6, S. 20-24

Ekert, Stefan; Larsen, Christa; Otto, Christin; Poel, Lisa; Schäfer, Lisa: Gemeinsame Evaluierung der Anerkennungsgesetze der Länder. Abschlussbericht. Berlin, Frankfurt am Main 2019

Ekert, Stefan; Larsen, Christa; Valtin, Anne; Schröder, Ronja; Ornig, Nikola: Evaluation des Anerkennungsgesetzes. Endbericht. Berlin, Frankfurt am Main 2017

- El-Assal, Kareem; Thevenot, Shelby: A perfect scorecard: Canada's immigrants are faring much better in the labour market. New evidence provides plenty of reason to be optimistic about the future labour market outcomes of newcomers. CIC News. The voice of Canadian immigration, 15 October 2019. – URL: <https://www.cicnews.com/2019/10/a-per-fect-scorecard-canadas-immigrants-are-faring-much-better-in-the-labour-market-1012946.html#gs.hadjvk> (Stand: 04.02.2022)
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspa- nel 2020. In: WSI-Mitteilungen 74 (2021) 4, S. 306-314
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne; Möller, Iris: The IAB Establishment Panel – methodological essentials and data quality. In: Journal for Labour Market Research, Vol. 47 (2014) No. 1-2, S. 27-41
- Elsässer, Johanna; Wiemers, Daniela: Zehn Jahre Anerkennungsgesetz. Transparente und niedrigschwellige Angebots- struktur als zentraler Erfolgsfaktor. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (2022) 1, S. 30-32
- Engels, Barbara: Corona: Stresstest für die Digitalisierung in Deutschland. IW-Kurzbericht 23/2020, Institut der deutschen Wirtschaft (IW). Köln 2020
- Erbe, Jessica: Theorie und Praxis der Anerkennungsregeln. Beobachtungen zu Vollzugsproblemen und Lösungsansätzen. In: Matthes, Britta; Severing, Eckart (Hrsg.): Zugang zu beruflicher Bildung für Zuwandernde – Chancen und Barrie- ren. Leverkusen 2020, S. 91-113
- Esser, Friedrich Hubert; Granato, Mona; Neises, Frank: Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in beruf- liche Bildung integrieren. In: Granato, Mona; Neises, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn 2017, S.120-129
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirt- schafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur. Beitrag der Europäischen Kommission zum Gipfeltreffen in Göteborg am 17. November 2017. Straß- burg 2017. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673> (Stand: 21.01.2022)
- European Commission: Education and Training Monitor 2021. Luxembourg 2021. – URL: <https://op.europa.eu/web- pub/eac/education-and-training-monitor-2021/en/chapters/chapter2.html#ch2-2> (Stand: 06.01.2022)
- Eurostat: NACE Rev. 2. Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft. Luxemburg 2008. – URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902453/KS-RA-07-015-DE.PDF> (Stand: 03.09.2021)
- Eurostat: Classification of Learning Activities (CLA). Manual. 2016 Edition. Luxembourg 2016. – URL: <https://ec.eu-ropa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6- d0b5f7bee723>
- Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhe- bungsergebnisse. Luxemburg 2022a. – URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ur- gan&lang=de (Stand: 11.01.2022)
- Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Er- hebungsergebnisse. Luxemburg 2022b. – URL: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ urgan&lang=de (Stand: 11.01.2022)
- Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe –

- Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022c. – URL:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_pganws&lang=de (Stand: 11.01.2022)
- Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2022d. – URL:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_pganws&lang=de (Stand: 11.01.2022)
- Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET Rate). Luxemburg 2022e. – URL:
http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-data-sets/-/EDAT_LFSE_20 (Stand: 11.01.2022)
- Eurostat Metadata: LFS series – detailed annual survey results (lfsa). Luxembourg 2020a. – URL:
http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm (Stand: 06.06.2022)
- Eurostat Metadata: Educational attainment level and transition from education to work (based on EU-LFS). Luxembourg 2020b. – URL:
http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/edat1_esms.html (Stand: 06.06.2022)
- Expertenkommission Lebenslanges Lernen: Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernens: Der Weg in die Zukunft. o. O. 2004. – URL:
https://www.koop-son.de/fileadmin/user/Dokumente/2008/schlussbericht_kommission_III.pdf
- Fernández, Verónica: Mit flexiblen Lösungen durch die Corona-Krise. Auswirkungen der Pandemie auf die Übergänge in Ausbildung und Beruf. Bonn 2020. – URL:
<https://www.ueberaus.de/wws/mit-flexiblen-loesungen-durch-die-corona-krise.php>
- Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Zentrale Datenquelle für die Ausbildungsmarktbilanz. Einführung in die Erhebung. Bonn 2016. – URL: naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf
- Fogolin, Angela: Strukturdaten Distance Learning/Distance Education 2021. Bonn 2021. – URL:
<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17477>
- Frank, Irmgard; Walden, Günter: Ausbildungsdauer von Berufen – verbindliche Begrenzung auf drei Jahre? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 4, S. 20-23
- Frey, Carl Benedikt; Osborne, Michael A.: The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? In: Technological Forecasting and Social Change 114 (2017), S. 254-280
- Friedrich, Werner; Körbel, Markus: impuls 43: Verdeckte Mobilität in der Berufsbildung. Ermittlung von Auslandsaufenthalten in der Erstausbildung außerhalb des EU-Programms für lebenslanges Lernen und der bilateralen Austauschprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Hrsg.: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2011
- Gawronski, Katharina: Konzeption eines Bildungsregisters in Deutschland. In: Wirtschaft und Statistik 2/2020, S. 37-45 Geis-Thöne, Wido: Zur Fachkräftesicherung braucht die Migrationspolitik drei Säulen. IW-Kurzbericht 89/2021. Köln 2021 Gerhards, Christian: Fast alle Betriebe sehen bei der Ausbildung Geflüchteter Unterstützungsbedarf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 2, S. 4-5
- Gerhards, Christian: Welche Tätigkeitsanforderungen und Ausbildungsmotive haben Betriebe, die Geflüchtete ausbilden? Eine Analyse auf Basis des BIBB-Betriebspanels. In: Z'Flucht. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung 3 (2019) 2, S. 254-284
- Gerhards, Christian; Mohr, Sabine; Troltsch, Klaus: The BIBB Training Panel. An Establishment Panel on Training and Competence Development, In: Schmollers Jahrbuch. Zeitschrift für

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 132 (2012) 4, S. 635-652

Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufs- ausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? BIBB Report 22/13. Bielefeld 2013

Gerhards, Christian; Weis, Kathrin: Betriebliche Strategien und Instrumente für die Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2020. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (2022) 1, S. 33-37

Gericke, Naomi; Flemming, Simone: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. Grenzen und Möglichkeiten. Bonn 2013. – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf

Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra: Indikatoren zur quantitativen Bedeutung in der dualen Berufsausbildung und zur In- tegration von Personengruppen in die duale Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Lissek, Nicole; Schier, Friedel (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bonn 2012, S. 84-100

Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd: Wie hoch ist die Quote der Jugendlichen, die eine duale Berufs- ausbildung aufnehmen? Indikatoren zur Bildungsbeteiligung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40 (2011) 1, S. 41-43

Godoy, Anna: Local labor markets and earnings of refugee immigrants. In: Empirical Economics 52 (2017), S. 31-58 Gollob, Sofie; Fleischli, Martina; Sgier, Irena: Auswirkungen der Corona- Pandemie auf die Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Befragung bei Weiterbildungsanbietern. Zürich 2021. – URL: https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Themen/Forschung/SVEB_Weiterbildungsstudie_2020_21_Corona.pdf (Stand: 21.01.2022)

Gottsleben, Volkmar: Randgruppen in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 1/87. Nürnberg 1987

Graf, Johannes: Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehöri- ge, Jahresbericht 2020. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.). Nürnberg 2021

Granato, Mona: Bildungs- und Berufsorientierung junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. In: Brügge- mann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, New York (USA) 2020, S. 209-224

Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd: Die Reformierbarkeit des Zugangs in duale Berufsausbildung im Spannungsfeld institutioneller Widersprüche. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 39 (2013) 2, S. 315-339

Grollmann, Philipp; Wilson, David: Berufliche Bildung in Kanada. Episodenhaftes operieren am Symptom oder nachhal- tige Reformen? In: Lauterbach, Uwe in Zusammenarbeit mit Rauner, Felix; Kopp, Botho von (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung, Band 9. Baden-Baden 2002

Grotlüschen, Anke; Haberzeth, Erik: Weiterbildungsrecht. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Er- wachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 543–563

Grünhage-Monetti, Matilde: Expertise: Sprachlicher Bedarf von Personen mit Deutsch als Zweitsprache in Betrieben. Bonn 2010

Hackel, Monika: Von Schlüsselqualifikationen und Zukunftskompetenzen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (2020) 1, S. 58-59

Hall, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen – Empirische Be- funde auf Basis der BIBB/BAuA-

- Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 153-208
- Hall, Anja: Gleiche Chancen für Frauen und Männer mit Berufsausbildung? Berufswechsel, unterwertige Erwerbstätigkeit und Niedriglohn bei Frauen und Männern. Bielefeld 2011
- Hall, Anja: Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Fortbildungsabschlüssen. BIBB Report 2/2020. Bonn 2020
- Hall, Anja: Qualifikationsmismatch – alles eine Frage der Messmethode? Ausmaß und Determinanten von über- und unter-qualifizierter Erwerbstätigkeit im Vergleich. Bonn 2021
- Hall, Anja; Maier, Tobias; Helmrich, Robert; Zika, Gerd: IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0. Bonn 2016. – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7833>
- Hall, Anja; Santiago Vela, Ana: Erlerner und ausgeübter Beruf – zur fach- und niveauadäquaten Erwerbstätigkeit. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 1, S. 31-35
- Hall, Anja; Schade, Hans-Joachim: Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosigkeit? Der erste Blick kann täuschen! Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005)2, S.23-27
- Hammon, Angelina; Zinn, Sabine; Abmann, Christian; Würbach, Ariane: Samples, Weights, and Nonresponse: The Adult Cohort of the National Educational Panel Study (Wave 2 to 6). NEPS Survey Paper No. 7. Leibniz Institute for Educational Trajectories (Hrsg.). Bamberg 2016. – URL: https://www.neps-data.de/Portals/0/Survey%20Papers/SP_VII.pdf
- Hanft, Anke; Knust, Michaela (Hrsg.): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Oldenburg 2007
- Haupt, Andreas: (Un)Gleichheit durch soziale Schließung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 64 (2012) 4, S. 729-753
- Haupt, Andreas: Erhöhen berufliche Lizenzen Verdienste und die Verdienstungleichheit? Zeitschrift für Soziologie 45 (2016) 1, S. 39-56
- Hawthorne, Leslyanne: A Comparison of Skilled Migration Policy: Australia, Canada and New Zealand. Melbourne 2014
- Helmrich, Robert; Tiemann, Michael; Troltsch, Klaus; Lukowski, Felix; Neuber-Pohl, Caroline; Lewalder; Anna Christin; Güntürk-Kuhl, Betül: Digitalisierung der Arbeitslandschaften. Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Bonn 2016
- Helmrich, Robert; Zika, Gerd: Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld 2010
- Helmrich, Robert; Zika, Gerd: Prognosen, Projektionen und Szenarien. In: Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden 2019, S. 231-246
- Herzer, Philip; Ulrich, Joachim Gerd: Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt. BIBB Report 5/2020. Bonn 2020
- Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. DZHW Brief 3/2020. Hannover 2020
- Heuer, Christoph; Pierenkemper, Sarah: Erfolgreiche Integration: Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung. KOFA-Studie 2/2020. Institut der deutschen Wirtschaft e. V. (IW). Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA). Köln 2020. – URL:

https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Erfolgreiche_Integration2_2020.pdf

Horn, Heike; Lux, Thomas; Christ, Johannes: Weiterbildungsstatistik im Verbund – Ergebnisse für das Berichtsjahr 2019. Bonn 2021

Hundenborn, Janina; Enderer, Jörg: Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020. In: Wirtschaft und Statistik (WISTA) 6/2019, Statistisches Bundesamt (Hrsg.). Wiesbaden 2019, S. 9-18

ifo Institut für Wirtschaftsforschung: ifo Geschäftsklima Deutschland und seine Komponenten (seit Januar 2005). Lange Zeitreihen für das ifo Geschäftsklima Deutschland und seine beiden Komponenten Geschäftslage und -erwartungen. München 2021. – URL:

<https://www.ifo.de/sites/default/files/secure/timeseries/gsk-d-202111.xlsx> (Stand: 24.11.2021)

International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IAE): International Computer and Information Literacy Study 2018. Amsterdam 2018. – URL:

<https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2018> (Stand: 06.01.2022)

International Labour Organization: ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Results and Methodology. 2. Aufl. Geneva 2018. – URL:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf (Stand: 21.02.2022)

International Labour Organization: Employment by sex and age (thousands) – Annual. Genf 2021. – URL: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer42/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A (Stand: 02.03.2022)

Jakobs, Eva-Maria: Texte im Berufsalltag: Schreiben, um verstanden zu werden? In: Blühdorn, Hardarik; Breindl, Eva; Waßner, Ulrich H. (Hrsg.): Text – Verstehen Grammatik und darüber hinaus. Berlin, New York 2006, S. 315-331

Janssen, Simon; Leber, Ute: Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel., IAB- Stellungnahme 5/2020, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg 2020

Jost, Oskar; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris: Auszubildende in MINT-Berufen pendeln besonders häufig. IAB-Kurzbericht 2/2019. Nürnberg 2019

Jost, Ramona; Leber, Ute: Die betriebliche Weiterbildung ist in der Corona-Krise massiv eingebrochen (geänderte Fassung vom 20.12.2021). In: IAB-Forum 10 Dezember 2021. – URL:

<https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-weiterbildung-ist-in-der-corona-krise-massiv-eingebrochen/?pdf=24086>

Kaiser, Manfred: Berufliche Flexibilität: Konzeption, Befunde, Schlussfolgerungen, Kritik und Forschungsperspektiven. In: Mertens, Dieter (Hrsg.): Konzepte der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 70. Nürnberg 1988, S. 513-560

Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Söhnlein, Doris: Annahmen, Modellierung und Ergebnisse der Angebotsprojektion nach Qualifikationsstufen und Berufen bis zum Jahr 2040. Version 1.0. Bonn 2021

Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 3, S. 5-8

Kaufmann, Axel; Zinke, Gert; Winkler, Florian: 2.2.322 – Evaluation der Zusatzqualifikationen und der neuen integrativen Berufsbildposition der industriellen Metall- und Elektroberufe sowie des Berufs Mechatroniker/-in. Entwicklungsprojekt: Zwischenbericht. Bonn 2021. – URL:

https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/zw_22322.pdf (Stand: 17.08.2021)

- Kaufmann-Kuchta, Katrin; Kuper, Harm: Informelles Lernen und soziale Teilhabe. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 185-201
- Kazemzadeh, Foad: Bildungsbeteiligung im Tertiärbereich: Zur Aussagefähigkeit entsprechender Indikatoren sowie eine Bewertung der OECD-Einzeljahrgangsberechnung der Studienanfängerquoten. In: HIS-Hochschul-Informationen-System GmbH (Hrsg.): HIS-Workshop: OECD-Bildungsindikatoren. Methoden und Ergebnisse des internationalen Bildungsvergleichs. HIS Kurzinformationen A4/2000. Hannover 2000, S. 62-72
- Klauder, Wolfgang: Ohne Fleiß kein Preis. Die Arbeitswelt der Zukunft. Zürich, Osnabrück 1990
- Köhne-Finster, Sabine; Leppelmeier, Ingrid; Helmrich, Robert; Deden, Dennis; Geduldig, Alena; Güntürk-Kuhl, Betül; Martin, Philipp; Neuber-Pohl, Caroline; Schandock, Manuel; Schreiber, Rebecca Scarlett; Tiemann, Michael: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen. Säule 3: Monitoring- und Projektionssystem zu Qualifizierungsnotwendigkeiten für die Berufsbildung 4.0. Bonn 2020
- Konietzka, Dirk: Die Verberuflichung von Marktchancen. Die Bedeutung des Ausbildungsberufs für die Platzierung im Arbeitsmarkt. In: Zeitschrift für Soziologie 28 (1999) 5, S. 379-400
- Konings, Jozef; Vanormelingen, Stijn: The impact of training on productivity and wages: Firm Level evidence. In: The Review of Economics and Statistics 97 (2015) 2, S. 485-497
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006
- Koscheck, Stefan: BIBB-FDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 4/2010. wbmonitor 2007-2009. Bonn 2010. – URL: https://metadaten.bibb.de/download/pdf/266_20130730_1375197448/wbmonitor_2007-2009_Datenhandbuch (Stand: 21.12.2021)
- Koscheck, Stefan; Ohly, Hana: 22.000 Weiterbildungsanbieter sichern flächendeckende Versorgung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 2, S. 4-5
- Kosyakova, Yuliya; Brenzel, Hanna: The role of length of asylum procedure and legal status in the labour market integration of refugees in Germany. In: Soziale Welt 71 (2020) 1-2, S. 123-159
- Kosyakova, Yuliya; Gundacker, Lidwina; Salikutluk, Zerrin; Trübswetter, Parvati: Arbeitsmarktintegration in Deutschland.
- Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. IAB-Kurzbericht 8/2021. Nürnberg 2021
- Koumenta, Maria; Humphries, Amy; Kleiner, Morris; Pagliero, Mario: Occupational Regulation in the EU and UK: Prevalence and Labour Market Impacts. Final Report. London 2014. – URL: <https://www.gov.uk/government/publications/occupational-regulation-in-the-eu-and-uk-prevalence-and-labour-market-impacts> (Stand: 03.02.2022)
- Koumenta, Maria; Pagliero, Mario: Measuring Prevalence and Labour Market Impacts of Occupational Regulation in the EU. Invitation to Tender no. 483/PP/GRP/IMA/15/15121. Brüssel 2016.. – URL: <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/20362/attachments/1/translations/en/renditions/native> (Stand: 21.02.2022)
- Krell, Johannes: Die Entwicklung professioneller Handlungskompetenz durch das Lösen von Problemen in der stationären Krankenpflege. Ansatzpunkte für Praxisanleiter/innen und anderes betriebliches Bildungspersonal. München 2017. – URL: <http://mediatum.ub.tum.de/doc/1388231/document.pdf>
- Krichewsky-Wegener, Léna: Lernen durch Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung. Wiesbaden 2020

Kroll, Stephan: Tertiärisierung der Berufsausbildung. Berufsstrukturelle Veränderungen für Männer und Frauen nach der Wiedervereinigung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 5, S. 20-24

Kroll, Stephan: Technikberufe: Nicht immer nur reine Männersache. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 1. Bonn 2017a

Kroll, Stephan: Von der Schule in die duale Ausbildung: Unterschiedliche Wege benachteiligter Jugendlicher in Deutschland und die Bedeutung zweijähriger Ausbildungsberufe. In: Becker, Matthias; Kammermann, Marlies; Spöttl, Georg; Blazer, Lars (Hrsg.): Ausbildung zum Beruf. Internationaler Vergleich der berufsförmigen Ausbildungskonzepte für benachteiligte Jugendliche. Frankfurt am Main 2017b, S. 75-92

Kroll, Stephan: Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Zusatztabellen. Umstellung der Berechnungsweise der Schulabschlussanteile im Rahmen der Berufsbildungsstatistik. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Bonn 2020. – URL: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx

Kroll, Stephan: Allein unter Männern, allein unter Frauen. Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 50 (2021a) 4, S. 16-20

Kroll, Stephan: Einmündung in eine duale Berufsausbildung in Zeiten der Corona-Pandemie. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Jahr 2020. Deskriptive Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2021b

Kroll, Stephan; Granato, Mona: Migration und Berufsausbildung. In: Appel, Wolfgang; Michel-Dittgen, Birgit (Hrsg.): Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten. Wiesbaden 2013, S. 137-150

Kroll, Stephan; Lohmüller, Lydia; Ulrich, Joachim Gerd: Erstmals mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. Wachsendes Interesse von Studienberechtigten an dualer Berufsausbildung. Bonn 2016.–URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8154>

Kroll, Stephan; Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer. Bonn 2018. – URL: <https://www.bibb.de/dazubi2017-01>

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Gymnasiale Oberstufe. Stand: Juni 2018

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung vom 25.03.2021). Berlin, Bonn 2021a

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Fachschulen (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung vom 17.06.2021). 2021b

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. (Beschluss der KMK vom 17.10.2013 i. d. F. vom 25.03.2021). Berlin, Bonn 2021c

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in

der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. (Beschluss der KMK vom 07.11.2002 i. d. F. vom 17.06.2021). Berlin, Bonn 2021c

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Vorausberechnung der Zahl der Schüler/-innen- und Absolvierenden 2020 bis 2035 (Dokumentation Nr. 230). Berlin 2021e

Lakies, Thomas; Malottke, Annette: BBiG Berufsbildungsgesetz. Mit Kurzkomentierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). 7. aktualisierte und neu bearbeitete Auflage. Frankfurt am Main 2021

Laupper, Ellen: Evaluation des Pilotprojekts „Gemeinsam zum Erfolg“ (GZE). Zollikofen 2017

Lehmann, Burkhard: Aus der Ferne Lehren und Lernen – zu den Grundzügen eines außerordentlichen Bildungsformats. In: Fogolin, Angela (Hrsg.): Bildungsberatung im Fernlernen. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld 2012, S. 19-41

Lehmpfuhl, Uwe; Müller-Tamke, Wolfgang: Schulische Berufsausbildung mit Kammerabschluss gemäß § 43 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ziele, Umsetzungsstrategien und Perspektiven. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 1, S. 43-46

Lettau, Jacqueline: Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 3, S. 41-44

Liebau, Elisabeth; Salikutluk, Zerrin: Viele Geflüchtete brachten Berufserfahrung mit, aber nur ein Teil einen Berufsabschluss. DIW-Wochenbericht 83 (2016) 35, S. 735-740. – URL: <https://www.econstor.eu/bitstre-am/10419/146537/1/86701945X.pdf> (Stand: 11.11.2021)

Liebig, Thomas: Ein Signal der Öffnung. In: IQ Konkret Einwanderung – ein Weg zur Fachkräftesicherung 1/2021, S. 16-17

Lösch, Manfred; Kau, Winand: Ein ökonomisches Simulations- und Prognosemodell der betrieblichen Berufsausbildung. In: Greulich, Günther; Lösch, Manfred; Müller, Christian; Stier, Winfried (Hrsg.): Empirische Konjunktur- und Wachstumsforschung. Zürich 2005, S. 117-140

Lösch, Manfred; Maier, Tobias: Ex-Ante-Prognosen für das Jahr 2021 und 2022 aus dem aktualisierten und neue geschätzten Gleichungssystem (PROSIMA20). Bochum 2021

Lösch, Manfred; Maier, Tobias: Ex-Ante-Prognosen für das Jahr 2022 und 2023 aus dem aktualisierten und neue geschätzten Gleichungssystem (PROSIMA20). Bochum 2022

Maier, Tobias: Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung. Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Bonn 2020. – URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-184938>

Maier, Tobias; Walden, Günter: The influence of demographic factors on the supply of company training places in Germany. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 2014-6 (2014)4, S. 1-14

Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo; Schneemann, Christian: Bauvorhaben der Ampel-Koalition bedingen Stärkung des Fachkräfteangebots. Bonn 2021

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Schneemann, Christian: Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035. BIBB Report 7/2018. Leverkusen 2018

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Steeg, Stefanie; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Schneemann, Christian: COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause. Ergebnisse der sechsten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 4/2020. Leverkusen 2020

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Hänisch, Carsten; Helmrich, Robert; Schandock, Manuel; Neuber-Pohl, Caroline; Bott, Peter; Hummel, Markus: Löhne und berufliche Flexibilitäten als Determinanten des interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells. Ein Methodenbericht zur Basisprojektion der 3. Welle der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Bonn 2014

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Neuber-Pohl, Caroline: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BIBB Report 3/2016. Bielefeld 2016

Marbach, Moritz; Hainmueller, Jens; Hangartner, Dominik: The long-term impact of employment bans on the economic integration of refugees. *Science Advances* 4 (9) 2018. – URL: <https://www.science.org/doi/pdf/10.1126/sciadv.aap9519>

Matthes, Britta; Meinken, Holger; Neuhauser, Petra: Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010.

Methodenbericht der Statistik der BA. Nürnberg 2015

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Veränderungen regionaler Ausbildungsmarktlagen durch mobile Jugendliche. In: *WSI-Mitteilungen* 70 (2017)8, S. 577-586

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Löst mehr Mobilität die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt? In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 47 (2018) 3, S. 6-7

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014. Duales System vor großen Herausforderungen. Bonn 2015

Menze, Laura: Horizontale und vertikale Adäquanz im Anschluss an die betriebliche Ausbildung in Deutschland. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 69 (2017) 1, S. 79-107

Mergener, Alexandra; Leppelmeier, Ingrid; Helmrich, Robert; von dem Bach, Nicole: „Move on“: Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit in Berufen der räumlichen Mobilität. Bonn 2018

Mertens, Dieter: Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 7 (1974) 1, S. 36-43

Metzing, Maria; Schacht, Diana; Scherz, Antonia: Psychische und körperliche Gesundheit von Geflüchteten im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen. *DIW-Wochenbericht* 87 (2020) 5, S. 63-72. – URL: https://www.diw.de/de/diw_01.c.704009.de/publikationen/wochenberichte/2020_05/psychische_und_koerperliche_gesundheit_von_gefluechteten_im_vergleich_zu_anderen_bevoelkerungsgruppen.html

Migration Council Australia: Migration in Focus: An Analysis of Recent Permanent Migration Census Data. Occasional Paper 1 (2015). Canberra 2015

Milde, Bettina; Kroll, Stephan: Duale Berufsausbildung – noch attraktiv für Studienberechtigte? In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 44 (2015) 4, S. 4-5

Ministère du travail, du plein emploi et de l’insertion (Hrsg.): Précis de l’apprentissage. Septembre 2021. Paris 2021. – URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/precis-apprentissage> (Stand: 02.03.2022)

Ministère du travail, du plein emploi et de l’insertion (Hrsg.): FAQ plan de relance Alternance. #1jeune1solution. Paris 2022. – URL: <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/article/faq-plan-de-relance-alternance> (Stand: 02.03.2022)

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen: Verordnung zum Schutz vor Neuinfektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronaschutzverordnung – CoronaSchVO) vom 7. Januar 2021. Düsseldorf 2021. – URL:

https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/210107_coronaschvo_ab_11.01.2021.pdf

Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert: Elektromobilität 2035. Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch die Elektrifizierung des Antriebsstrangs von Personenkraftwagen. IAB-Forschungsbericht 8/2018. Nürnberg 2018

Mönnig, Anke; von dem Bach, Nicole; Helmrich, Robert; Steeg, Stefanie; Hummel, Markus; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Wolter, Marc Ingo; Zika, Gerd: „MoveOn“ III: Folgen eines veränderten Mobilitätsverhaltens für Wirtschaft und Arbeitsmarkt. Bonn 2021

Mottweiler, Hannelore: Auslaufmodell Berufsbildung? Aktuelle Befunde und Trends zur Akademisierung in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 5, S. 52-56

Muehleemann, Samuel; Dietrich, Hans; Pfann, Gerard; Pfeifer, Harald: Supply Shocks in the Market for Apprenticeship Training. In: Economics of Education Review 86 (2022) C, Article 102197

Müller, Normann: Unterinvestieren Betriebe in berufliche Weiterbildung? In: REPORT – Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 36 (2013) 2, S. 13-28

Müller, Normann; Behringer, Friederike: Subsidies and Levies as Policy Instruments to Encourage Employer-Provided Training. OECD Education Working Papers No. 80. Paris 2012. – URL: <http://dx.doi.org/10.1787/5k97b083v1vb-en> (Stand: 31.08.2021)

Müller, Normann; Koscheck, Stefan: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: Kreklau, Carsten; Siegers, Josef (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung, Bd. 1, Aktualisierungslieferung Nr. 220, Ziffer 2632. Köln 2011

Müller, Normann; Wenzelmann, Felix: Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. Ergebnisse einer BIBB-Erhebung. BIBB Report 2/2018. Leverkusen 2018

National Centre for Vocational Education Research: Historical time series of apprenticeships and traineeships in Australia from 1963 to 2021. Adelaide 2021. – URL:

<https://ncver.edu.au/research-and-statistics/data/all-data/historical-time-series-of-apprenticeships-and-traineeships-in-australia-from-1963-to-2021> (Stand: 02.03.2022)

Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung: Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017. Mobilitätsstudie. Bonn 2018. – URL: <https://www.na-bibb.de/service/publikationen/publikationsdetails/wk/anzeigen/artikel/auslandsaufenthalte-in-der-berufsausbildung-2017>

Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung: Mobil in Europa mit Erasmus+. - Daten und Fakten zu Auslandsaufenthalten von Lernenden und Berufsbildungspersonal 2016-2018. Bonn 2019. – URL: <https://www.na-bibb.de/presse/news/mobil-in-europa-mit-erasmus/>

Nationwide Visas: Canada Occupation In-Demand List 2022-2023, 2022. – URL: <https://www.nationwidevisas.com/canada-immigration/occupation-in-demand-list-in-canada/> (Stand: 21.02.2022)

Neuber-Pohl, Caroline; Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Schuß, Eric: Wer war seit März 2020 besonders stark von Ausbildungsplatzabsagen und -kündigungen betroffen? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. Bonn 2021a

Neuber-Pohl, Caroline; Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Schuß, Eric: Wie beeinflusst die Corona-Krise die Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. Bonn 2021b

- Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric; Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel: Wie blicken ausbildungsinteressierte Jugendliche angesichts der Corona-Pandemie in die berufliche Zukunft? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. Bonn 2021c
- Nuissl, Ekkehard: Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 499-520
- Oeynhaus, Stephanie; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Fassung vom 18.02.2021. Bonn 2021. – URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/17253>
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD): Financial Incentives for Steering Education and Training. Paris 2017. – URL: <https://doi.org/10.1787/9789264272415-en> (Stand: 31.08.2021)
- Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD): Adult learning in Italy. What role for training funds? Paris 2019. – URL: <https://doi.org/10.1787/9789264311978-en> (Stand: 21.07.2021)
- Orth, Helen: Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen: Konzepte, Standpunkte und Perspektiven. Neuwied 1999
- Owen, Timothy; Lowe, Sophia J.: Labour Market Integration of Skilled Immigrants: Good Practices for the Recognition of International Credentials; Canada. Paris 2008. – URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000179835?posInSet=1&queryId=9ef5d93d-05d5-4f49-bb7c-130cc2a385e2> (Stand: 04.02.2022)
- Pastoors, Sven; Becker, Joachim H.; Ebert, Helmut; Auge, Michelle: Praxishandbuch wertorientierte Führung. In: Kompetenzen erfolgreicher Führungskräfte im 21. Jahrhundert. Berlin 2019
- Patzina, Alexander; Wydra-Somaggio, Gabriele: Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen im Vergleich. Ohne Abschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer. IAB-Kurzbericht 18/2021. Nürnberg 2021
- Pfeifer, Martin; Köhlmann-Eckel, Christiane: Dauerhaft und doch flexibel – ÜBS-Förderung mit unterschiedlichen Schwerpunkten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 5, S. 20-23
- Quintini, Glenda: Over-Qualified or Under-Skilled. A review of existing literature. OECD Social, Employment and Migration Papers No. 121. Paris 2011. – URL: <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>
- Rat der Europäischen Union: Informationen der Organe und Einrichtungen der Europäischen Union. Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“). In: Amtsblatt der Europäischen Union IV (Informationen) 2009/C 119/02. Luxemburg 2009. – URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=DE](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=DE) (Stand: 06.01.2022)
- Rat der Europäischen Union: Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz 2020. In: Amtsblatt der Europäischen Union (Mitteilungen und Bekanntmachungen) 2020/C 417/01. Luxemburg 2020. – URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:417:FULL&from=EN> (Stand: 21.01.2022)

- Rat der Europäischen Union: Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammen- arbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und da- rüber hinaus (2021-2030) 2021/C 66/01. Luxemburg 2021. – URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.066.01.0001.01.DEU&toc=OJ%3AC%3A2021%3A066%3AFULL (Stand: 19.01.2022)
- Reichart, Elisabeth; Christ, Johannes; Denzl, Elisabeth: Anbieter und Angebot der Weiterbildung. In: Widany, Sarah; Reichart, Elisabeth; Christ, Johannes; Echarti, Nicolas (Hrsg.): Trends der Weiterbildung. DIE-Trendanalyse 2021. Bielefeld 2021, S. 66-145
- Reichart, Elisabeth; Huntemann, Hella; Lux, Thomas: DIE Survey. Daten und Berichte zur Weiterbildung. Volkshochschul- Statistik: 57. Folge, Berichtsjahr 2018, 2., überarbeitete Auflage. Bielefeld 2020. – URL: <https://www.die-bonn.de/doks/2019-volkshochschule-02.pdf>
- Reichart, Elisabeth; Rattinger, Joachim: Die statistische Entwicklung des Programmbereichs Arbeit-Beruf an Volkshoch- schulen seit den 1990er Jahren – Tiefenanalysen und Interpretationen aus der Perspektive der Praxis. In: Hessische Blätter für Volksbildung (2017) 3, S. 246-256
- Reißig, Birgit; Gaupp, Nora; Lex, Tilly: Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008 Renaud, Stéphane; Morin, Lucie: The Impact of Training on Firm Outcomes: Longitudinal Evidence from Canada. In: Inter-national Journal of Manpower 41 (2020) 2, S. 117-131
- Richter, Katja; Jahn, Robert W.: Was willst Du denn da? – Entwicklung beruflicher Identität in geschlechtsunkonventionel- len Berufen – eine Einzelfallstudie. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 29 (2015), S. 1-25
- Robinson, Chris: Facts, fiction and future. Australian apprenticeships. Adelaide 2001
- Rohrbach-Schmidt, Daniela: Licensing, Educational Credentialing, and Wages Among Foreign Skilled Workers in Germany. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 72 (2020)3, S.375-400
- Rohrbach-Schmidt, Daniela; Hall, Anja: BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB-FDZ Daten- und Methoden- berichte Nr. 1/2020. Bonn 2020
- Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufli- che Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeit- schrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 1, S. 105-135
- Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Betriebliches Vertragslösungsgeschehen in der dualen Berufsausbildung. Eine Analyse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. In: Empirische Pädagogik 30 (2016) 3/4, S. 372-401
- Rüschhoff, Britta: Methoden der Kompetenzerfassung in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland. Eine systematische Überblicksstudie. Bonn 2019
- Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) (Hrsg.): SVR-Agenda für eine nachhaltige Integrations- und Mi- grationspolitik. Impulse für die Legislaturperiode 2021-2025. Positionspapier 2021a. – URL: <https://www.svr-mig- ration.de/wp-content/uploads/2021/09/SVR-Agenda-zu-Integration-Migration-2021.pdf> (Stand: 04.01.2022)
- Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) (Hrsg.): Zuwanderung zum Zweck der Erwerbstätigkeit. Wichti- ge Regelungen im Überblick. Berlin 2021b. – URL: <https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/03/SVR-Fakten-Zuwanderung-zum-Zweck-der-Erwerbstaetigkeit-1.pdf>

- Schmid, Evi; Neumann, Jörg; Kriesi, Irene: Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Bildungserfolg. Ergebnisse zur zwei-jährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), 2016. In: Bundesamt für Statistik (BFS) (Hrsg.): Reihe „Statistik in der Schweiz“, Fachbereich „15 Bildung und Wissenschaft“. Neuchâtel 2016
- Schmidt-Hertha, Bernhard; Rott, Karin Julia: Nachfrage nach digital gestützter Weiterbildung im Spiegel des AES – Möglichkeiten und Grenzen von Zielgruppenanalysen. In: Bernhard-Skala, Christian; Bolten-Bühler, Ricarda; Koller, Julia; Rohs, Matthias; Wahl, Johannes (Hrsg.): Erwachsenenpädagogische Digitalisierungsforschung. Impulse – Befunde – Perspektiven. Bielefeld 2021, S. 117-132
- Schmidt-Hertha, Bernhard; Rott, Karin Julia; Bolten, Ricarda; Rohs, Matthias: Messung medienpädagogischer Kompetenz von Lehrenden in der Weiterbildung. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 43 (2020) 2, S. 313-329
- Schneemann, Christian; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Steeg, Stefanie; Bernardt, Florian; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter Marc Ingo: Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. Berlin, Nürnberg, Bonn Osnabrück 2020
- Schönfeld, Gudrun; Schürger, Barbara: Betriebliche Weiterbildung in Zeiten der Digitalisierung. Ergebnisse der Telefonbefragung der fünften CVTS-Zusatzerhebung. Bonn 2020. – URL: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16619>
- Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2021: Anstieg auf Vorjahresniveau. Bonn 2022
- Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald; Risius, Paula; Wehner, Caroline: Ausbildung in Deutschland – Eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB Report 1/2020. Bonn 2020
- Schrader, Josef; Martin, Andreas: Weiterbildungsanbieter in Deutschland. Befunde aus dem DIE-Weiterbildungskataster. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 44 (2021) 3, S. 333-360
- Schreiber, Daniel; Gutschow, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB Report 20/2013. Bielefeld 2013
- Schreyer, Franziska; Bauer, Angela; Kohn, Karl-Heinz P.: Betriebliche Ausbildung von Geduldeten. Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance. IAB-Kurzbericht 1/2015. Nürnberg 2015
- Schubert, Markus; Kluth, Tobias; Nebauer, Gregor; Ratzenberger, Ralf; Kotzagiorgis, Stefanos; Butz, Bernd; Schneider, Walter; Leible, Markus: Verkehrsverflechtungsprognose 2030. Los 3: Erstellung der Prognose der deutschlandweiten Verkehrsverflechtungen unter Berücksichtigung des Luftverkehrs. Schlussbericht. Berlin 2014. – URL: <https://daten.clearingstelle-verkehr.de/276/1/verkehrsverflechtungsprognose-2030-schlussbericht-los-3.pdf> (Stand: 10.11.2021)
- Schuß, Eric: Bildungsinvestitionen von Zugezogenen in Deutschland – Implikationen für das Fachkräfteeinwanderungsgesetz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 51 (2022) 1, S. 19-23
- Schuß, Eric; Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Neuber-Pohl, Caroline: Bildungs- und Berufsorientierungsangebote für ausbildungsinteressierte Jugendliche während der Corona-Pandemie: Empirische Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und 2020. Bonn 2021
- Schuß, Eric; Christ, Alexander; Oeynhaus, Stephanie; Milde, Bettina; Flemming, Simone;

Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2021. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2021. – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab11_beitrag_ausbildungsmarkt-2021.pdf (Stand: 14.02.2022)

Schwarz, Henrik; Bretschneider, Markus: Alles „Krumme Hunde“? Zur Strukturierung von Ausbildungsberufen im dualen System. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online25 (2013), S. 1-18. – URL: http://www.bwpat.de/ausgabe25/schwarz_bretschneider_bwpat25.pdf

Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht 20/2017. Nürnberg 2017

Settelmeyer, Anke: Sprache und Fach integriert vermitteln: Impulse von Angeboten der Berufsorientierung für Flüchtlinge für die duale Ausbildung. In: Sprache im Beruf 4/2021, S. 49-69

Settelmeyer, Anke; Erbe, Jessica: Migrationshintergrund: Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Bonn 2010

Settelmeyer, Anke; Widera, Christina; Schmitz, Santina; Schneider, Kerstin: 2.2.305 – Sprachlich-kommunikative Anforderungen in der beruflichen Ausbildung. Bonn 2017. – URL: https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_22304.pdf

Shavit, Yossi; Müller, Walter. From school to work: A comparative study of educational qualifications and occupational destinations. Oxford 1998

Solga, Heike; Pfahl, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. WZBrief Bildung 07. Berlin 2009

Stalder, Barbara E.; Schmid, Evi: Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Bern 2016

Statistics Canada. Housing, Family and Social Statistics (Hrsg.): Ethnic Diversity Survey: portrait of a multicultural society. Ottawa 2003. – URL: <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-593-x/89-593-x2003001-eng.pdf> (Stand: 21.02.2022)

Statistics Canada: Number of apprenticeship program registrations (Table 37-10-0023-01). Ottawa 2022. – URL: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3710002301> (Stand: 02.03.2022)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge a

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur - Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge b

Statistisches Bundesamt: Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Fünfte Europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTSS) 2015. Wiesbaden 2017a. – URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publicationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201159004.pdf?_blob=publicationFile

Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr. 087 vom 10. März 2017: Erneut starker Anstieg der Anfänger bei Bildungsprogrammen im Übergangsbereich im Jahr 2016. Wiesbaden 2017b

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2017. Wiesbaden 2017c Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2018. Wiesbaden 2018

Statistisches Bundesamt (Destatis): Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik. Wiesbaden 2019a.

– URL:

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html><https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html> (Stand: 28.08.2020)

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2019. Wiesbaden 2019b

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung. Berichtsjahr 2019. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden 2020a

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2019/2020. Fachserie 11 Reihe 2 (Sonderauswertung). Wiesbaden 2020b

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2019 – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden 2020c

Statistisches Bundesamt: Prüfungen an Hochschulen 2019 (Sonderauswertung). Fachserie 11 Reihe 4.2. Wiesbaden 2020d

Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Reihe 8, Bildung und Kultur, Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2019. Wiesbaden Juli 2020e

Statistisches Bundesamt: Anerkennungsstatistik bundesrechtlich und landesrechtlich geregelter Berufe 2020. Wiesbaden 2021a. – URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Tabellen/liste-bqfg-entscheidung.html> (Stand: 03.11.2021)

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit: Wanderungen 2020. Fachserie 1 Reihe 1.2. Wiesbaden 2021b

Statistisches Bundesamt: Fachserie 1 Reihe 2.2, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus. Wiesbaden 2006-2021c. – URL: https://www.statistischebibliothek.de/mir/receive/DESerie_mods_00000020

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2020/2021. Fachserie 11 Reihe 1. Wiesbaden 2021d

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung. Berichtsjahr 2020. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden 2021a

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2020/2021. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden 2021f

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Prüfungen an Hochschulen 2020. Fachserie 11 Reihe 4.2. Wiesbaden 2021g Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980/2020. Fachserie 11

Reihe 4.3.1. Korrigierte Fassung vom 15.12.2021. Wiesbaden 2021h

Statistisches Bundesamt: Fachserie 11 Reihe 8, Bildung und Kultur, Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2020. Wiesbaden August 2021i

Statistisches Bundesamt: Bildungsfinanzbericht 2021. Wiesbaden 2021j

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2020. Wiesbaden 2021k

Statistisches Bundesamt: Qualitätsbericht. Ausländerstatistik. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. (2021). – URL:

<https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/auslaenders-tatistik.pdf?blob=publicationFile> (Stand: 10.01.2022)

Statistisches Bundesamt: Qualitätsbericht Mikrozensus 2020. Wiesbaden 2021m

Statistisches Bundesamt: Statistik nach der Pflegeberufe- Ausbildungsfinanzierungsverordnung

2020. Wiesbaden 2021n
Statistisches Bundesamt: Überdurchschnittlich viele Studienberechtigte aus dem Coronajahr 2020 starten direkt ins Studium. Pressemitteilung Nr. 071 vom 15. Dezember 2021. Wiesbaden 2021o

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2020. Wiesbaden 2021p

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Zahl der Hochschulabschlüsse 2020 um 6% gesunken. Coronapandemie führt zu deutlichem Rückgang der Absolventenzahlen. Pressemitteilung Nr. 414 vom 3. September 2021q

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2020. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden 2022a

Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsfortschreibung, Genesis-Online. Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Themen: Bevölkerung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0006. 2022b. – URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online>

Statistisches Bundesamt: Mikrozensus, Genesis-Online. Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Mikrozensus. Tabellen 12211-0010 und 12211-9001. 2022c. – URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1642064122548&code=12211#abreadcrumb> (Stand: 12.02.2022)

Statistisches Bundesamt: Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen, IKT-Branche. 2022d. – URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/IKT-in-Unternehmen-IKT-Branche/_inhalt.html;jsessionid=4FC108C16F221541C50339177390216D.live732#sprg239590

Statistisches Bundesamt: Mikrozensus-Erhebung 2020 (Endergebnisse). Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung (Stand März 2022). Wiesbaden 2022e

Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2021. Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden 2022f

Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Wiesbaden 2022h

Steedman, Hilary: The state of apprenticeship in 2010: International comparisons – Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland: A report for the Apprenticeship Ambassadors Network. London 2010

Stöhr, Andreas: Prüfungen in der dualen Berufsausbildung. Bonn 2017

Struwe, Ulrike: Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf. In: Frauen geben Technik neue Impulse e. V. (Hrsg.). Bielefeld 2004

Süssmuth, Rita; Eisfeld, Karl Heinz: Volkshochschule. Erwachsenenbildung/Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch

Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S.763-784

SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten aus Europa den Weg zur Berufsausbildung erleichtern. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2020-1. Berlin 2020

The Economist: What's the point? The countries that invented points-based immigration systems have concluded they do not work, 09.07.2016. Ottawa 2016. – URL:

<http://www.economist.com/node/21701753> (Stand: 04.02.2022)

The Guardian: Australia's immigration rate to fall again as work visa approvals drop, 12.06.2018. London 2018. – URL: <https://www.theguardian.com/australia-news/2018/jun/13/australias-immigration-rate-to-fall-again-as-work-visa-approvals-drop> (Stand: 21.06.2022)

Tiemann, Michael; Schade, Hans-Joachim; Helmrich, Robert; Hall, Anja; Braun, Uta; Bott, Peter: Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. Bonn 2008

Troltsch, Klaus; Gerhards, Christian: Standardisierte Betriebsbefragungen. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. erweiterte Ausgabe. Bielefeld 2018, S. 811-814

Troltsch, Klaus; Mohr, Sabine: BIBB-Qualifizierungspanel. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. erweiterte Ausgabe. Bielefeld 2018, S. 673-680

Uhly, Alexandra: Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen. Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft. Bundesinstitut für Berufsbildung, Forschung Spezial 11/2006. Bonn 2006, S. 39-63

Uhly, Alexandra: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung: empirische Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 209-257

Uhly, Alexandra: Kurzexpertise zur „Variablendefinition Anschlussvertrag“ im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Bonn 2011. – URL:

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazu-bi_expertise_neuabgrenzung_anschlussvertraege.pdf

Uhly, Alexandra: Die Konstruktion von Kohortendatensätzen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Am Beispiel der Anfängerkohorte 2008. Diskussionspapier. Bonn 2012

Uhly, Alexandra: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 6, S. 4f.

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

Uhly, Alexandra: Berufsbildungsstatistik. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung, 3. Auflage, Bielefeld 2018, S. 279ff.

Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2020a

Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. In: Elsner, Martin (Hrsg.): Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst –

Zukunft aktiv gestalten. Bonn 2020b, S. 241-260

Uhly, Alexandra: Ausbildungsverlauf unter Pandemiebedingungen – Vorzeitige Vertragslösungen und Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2020. Deskriptive Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2021a

Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung – nach einzelnen Nationalitäten, Deutschland 2008 bis 2020. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik (Datensystem Auszubildende [DAZUBI] Zusatz- tabellen). Bonn 2021b

Uhly, Alexandra: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Datenstand 2020. Bonn 2021c

Uhly, Alexandra; Flemming; Simone; Schmidt, Daniel; Schüller, Frank: Zwei Erhebungen zu neu abgeschlossenen Aus- bildungsverträgen. Konzeptionelle Unterschiede zwischen der „Berufsbildungsstatistik zum 31.12.“ und der „BIBB-Er- hebung über neu abgeschlossene Auszubildende zum 30.09.“ – korrigierte Fassung. Bonn 2019

Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Datenstand 2020. Bonn 2021

Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan; Krekel, Elisabeth M.: Strukturen und Entwicklungen der zweijährigen Ausbildungsberufe des dualen Systems. Ergebnisse aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Er- hebung zum 31.12.) sowie der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Auszubildende zum 30.09. Bonn 2011

Uhly, Alexandra; Troltsch, Klaus: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 105 (2009) 1, S. 15-32

Ulrich, Joachim Gerd: Jugendliche im Übergangssystem – eine Bestandsaufnahme. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspäd- agogik – online (2008) Spezial 4

Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Be- werberbefragung 2006. BIBB Report 1/07. Bonn 2007

Umweltbundesamt (Hrsg.): Die Stadt für Morgen: Die Vision. Dessau-Roßlau 2019. – URL: <https://www.umweltbundesamt.de/themen/verkehr-laerm/nachhaltige-mobilitaet/die-stadt-fuer-morgen-die-vision#kompakt>

Umweltbundesamt (Hrsg.): Gemeinsame Pressemitteilung von Umweltbundesamt und Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit: Treibhausgasemissionen gingen 2019 um 6,3 Prozent zurück. Große Minde- rungen im Energiesektor, Anstieg im Gebäudesektor und Verkehr. Dessau-Roßlau 2020. – URL: <https://www.umweltbundesamt.de/presse/pressemitteilungen/treibhausgasemissionen-gingen-2019-um-63-prozent> (Stand: 18.05.2021)

Walden, Günter: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 6, S. 43-46

Webb, Sue; Beale, Denise; Faine, Miriam: Skilled migrant women in regional Australia: promoting social inclusion in VET, National Vocational Education and Training. Adelaide 2013

Weber, Enzo: Digitalisierung als Herausforderung für eine Weiterbildungspolitik. In: Wirtschaftsdienst. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 97 (2017) 5, S. 372-374

Weeden, Kim A.: Why do some occupations pay more than others? Social closure and earnings inequality in the United States. In: American Journal of Sociology 108 (2022) 1, S. 55–101

- Weiterbildung Hessen e. V.: Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die hessischen Weiterbildungseinrichtungen. Ergebnisse einer Blitzumfrage von Weiterbildung Hessen e.V. Frankfurt am Main 2020. – URL: https://weiterbildung-hessen.de/fileadmin/Bilder/Presse/200430_Befragung_Weiterbildung_Hessen.pdf
- Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Methodische Hinweise zur Revision der Berechnungsweise. Bonn 2020. – URL: https://www.bibb.de/dokumente/ablage/TariflicheAV_Methodik_final_NEU_mit_Cove.pdf
- Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn 2022
- Werner, Rudolf: Entwicklung der Berufsbildungsstatistik – Grundlagen und Inhalte seit 1950. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 29 (2000) 4, S. 23-28
- Widany, Sarah; Reichart, Elisabeth; Ambos, Ingrid; Huff, Markus: Datennutzung der VHS- und Verbundstatistik. Potenziale für Bildungsforschung, -politik und -praxis. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 43 (2020), S. 75-95
- Wiemer, Silke; Schweitzer, Ruth; Paulus, Wiebke: Die Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis. In: Wirtschaft und Statistik (2011) 3, S. 274-288
- Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik. Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik. Lehrlinge nach Sparten: 2002-2021. Wien 2022. – URL: <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html> (Stand: 02.03.2022)
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): WSI-Tarifarchiv: Tariflöhne steigen 2021 durchschnittlich um 1,7 Prozent – Corona-Prämien mildern Kaufkraftverlust aufgrund hoher Inflationsraten. Pressemitteilung vom 9.12.2021. Düsseldorf 2021
- Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens. Vierter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels (Drs. 7515-19). Berlin 2019
- Witt, Susanne: Recht in der Weiterbildung. Bonn 2017. – URL: <https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung.html>
- Wolter, Marc Ingo; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Großmann, Anett; Dreuw, Peter: Zeitenwende: Russischer Angriff auf die Ukraine. Herausforderungen für den Arbeitsmarkt und die Wirtschaft – eine Sortierung. Stand der Modellrechnungen: 10.03.2022. GWS-Kurzmitteilung | QuBe-Essay 2/2022. Osnabrück 2022
- Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Hummel, Markus; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline: Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie, Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht 8/2015. Nürnberg 2015
- Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Hummel, Markus; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Neuber-Pohl, Caroline: Industrie 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie, Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. IAB-Forschungsbericht 13/2016. Nürnberg 2016
- Wolter, Marc Ingo; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Winnige, Stefan: Wirtschaft 4.0 und die Folgen für Arbeitsmarkt und Ökonomie, Szenario-Rechnungen im Rahmen der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Bonn 2019
- Wuppertaler Kreis e. V. Bundesverband Betriebliche Weiterbildung: Trends in der Weiterbildung. Verbandsumfrage 2020. Köln 2020

-
- Ziderman, Adrian: Funding Mechanisms for Financing Vocational Training: An Analytical Framework. In: BenDavid-Hadar, Iris (Hrsg.): Education Finance, Equality, and Equity. Cham 2018, S. 135-164
- Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Hänisch, Carsten; Drosdowski, Thomas: Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030: In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial. Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. IAB-Kurzbericht 18/2012. Nürnberg 2012
- Zinke, Gert: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen und Berufscreening. Bonn 2019
- Zinn, Sabine; Steinhauer, Hans Walter; Aßmann, Christian: Samples, Weights, and Nonresponse: The Student Sample of the National Educational Panel Study (Wave 1 to 8). Bamberg 2017. – URL: https://www.neps-data.de/Portals/0/Survey%20Papers/SP_XVIII.pdf (Stand: 13.11.2022)
- Zöllner, Maria: (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO. Vertiefende Analysen der Entwicklungen in Deutschland. Bonn 2015

关键字索引

关键词	章节
<i>中止比率，请参阅合同终止和合同终止率</i>	
<i>缩写，请参阅培训合同，缩短培训期（职业教育统计）</i>	
<i>期末考试，请参阅考试——期末考试</i>	
毕业生（职业教育统计）	A5.7
毕业生、年龄（职业教育统计）	A5.8
成人教育调查 (AES)	B1.1
激活助力	A9.4、9.4.1
以前申请人（培训市场）	A8.1
<i>签订培训合同时的年龄（职业教育统计），请参阅培训合同，新签订的——新合同，年龄（职业教育统计）</i>	
<i>毕业生年龄（职业教育统计），请参阅毕业生，年龄（职业教育统计）</i>	
<i>受训人员年龄（职业教育统计），请参阅受训人员，年龄（职业教育统计）</i>	
继续教育机构类型	B2.1.1、B2.1.2
<i>BBiG / HwO 认可的培训职业，请参阅BBiG / HwO 规定的培训职业</i>	
承认外国专业学位	C3.2、C3.4、C3.4.1、 C3.4.3、C3.4.4、D2、 D4
德国对海外资质和学历的认证情况	C3.4 、 C3.4.1 、 C3.4.3、C3.4.4、D4
认证门户	D4
初学者（职业教育统计）	A5.8
初学者（综合培训报告）	A4
初学者（校本培训项目）	A6.1.1、A6.1.2
供需关系 (ANR)，传统的	A1.1 、 A2 、 A2.1 、 A2.2
供需关系，扩展的 (eANR)	A1.1 、 A2 、 A2.1 、 A2.2
供应潜力	A2、A2.1、A2.2
接受培训的	A11.1, A11.2, A11.3
适应进修	B4、B4.1
BBiG / HwO（职业教育统计）规定的接续合同	A5.3

关键词	章节
BBiG / HwO规定的接续合同 (BIBB 9月30日调查)	A1.2
工作环境	A10.4.2
就业促进	A9.4、B3.1、C3.4.3
劳动力预测	A10.2
失业率 (年轻专业人才)	A10.2.3、A10.1.3
失业率的国际比较	D1.3
按职业资格划分的失业率	A10.1.3
劳动力市场过渡	A10.4.1
移民进入劳动力市场	C2.2
辅助教育	A4、A6.1.2、A6.1.3
庇护申请	A5.2、C2.1
庇护业务统计数据	C2.1
庇护原籍国	A5.2
晋升培训	B3.2、B4.2
晋升培训促进法案 (AFBG)	B3.2
<i>晋升奖学金, 请参阅晋升奖学金计划</i>	
费用 (培训和继续教育)	A9.3、B3.5
<i>培训人员, 企业培训, 请参阅培训人员</i>	
<i>培训人员资格测试, 请参阅考试——培训人员资格测试</i>	
培训人员资格条例 (AEVO)	B4.2、A5.9
公共服务行业的培训 (工作人员统计, 联邦统计局)	A6.2
根据州法律获得学历的培训	A6.1.1 、 A6.1.2 、 A6.1.3
根据 BBiG / HwO 在职业学校进行的培训	A6.1.1 、 A6.1.2 、 A6.1.3
难民培训 (BIBB资格小组)	C3.3
培训, 联邦法律规定的	A6.1.1 、 A6.1.2 、 A6.1.3
培训, 州法律规定的	A6.1.1 、 A6.1.2 、 A6.1.3
<i>培训, 校本的, 请参阅校本职业培训</i>	
AusbildungPlus (培训加) 项目	A6.3
<i>中止培训, 请参阅合同终止和合同终止率</i>	
培训毕业生, 平均年龄 (职业教育统计)	A5.8
培训毕业率 (职业教育统计)	A5.8

关键词	章节
企业的培训活动 (IAB企业专题组)	A7.2
培训初学者 (职业教育统计)	A5.3、A5.8
培训初学者, 平均年龄 (职业教育统计)	A5.8
培训初学者比率 (AAQ, 职业教育统计)	A5.8 A12、A12.1
培训援助 (abH)	A9.4.1
培训支持	A9.4
企业培训授权 (IAB企业专题组)	A7.2
<i>培训领域, 请参阅责任领域</i>	
残疾人培训职业, 新签订的培训合同 (职业教育统计)	A3.3、A5.1、A5.3、 A5.4、A5.5、A5.6、 A5.7
残疾人培训职业, 新签订的培训合同 (BIBB 9月30日调查)	A1.2
BBiG / HwO 规定的培训职业, 有可能获得学分认证	A3.1、A3.2、A5.1
BBiG / HwO 规定的培训职业, 带专业方向	A3.1
BBiG / HwO 规定的培训职业, 带培训重点	A3.1
BBiG / HwO 规定的培训职业, 带选修资格	A3.1
BBiG / HwO 规定的培训职业, 带额外资格	A3.1
BBiG / HwO规定的职业培训, 新的和现代化的 (培训规定)	A3.2
BBiG / HwO规定的职业培训, 新的和现代化的 (BIBB 9月30日调查)	A1.2
企业培训参与 (BIBB资格小组)	A7.4
企业培训参与 (IAB企业专题组)	A7.2
移民参与培训	A12、A12.1
青少年培训参与率 (职业教育统计)	A5.8
培训公司比例	A7.1
BBiG / HwO 规定的培训时长	A3.1、A3.2
培训促进	A9.3
<i>BBiG / HwO 之外的培训项目, 请参阅BBiG / HwO 之外的校本培训项目</i>	
<i>培训项目, 全日制校本, 请参阅职业培训, 全日制校本</i>	
培训活动 (统计, iABE)	A4
对培训感兴趣的人	A1.1
培训成本	A9.2、A9.3
培训市场	A1.1、A8.2.1、A8.2.2

关键词	章节
培训市场平衡	A1.1、A1.2
来自联邦就业局 (BA) 的培训市场统计数据	A1.1
<i>培训条例, 请参阅 BBiG / HwO 规定的培训职业</i>	
培训人员	A5.9
培训位置	A1.1、A2、A2.1、A2.2
培训位置, 2022 年预测	A2、A2.1、A2.2
<i>培训位置, 企业外部的, 请参阅培训职位, 主要由公费资助的</i>	
培训位置, 报告的	A1.1
培训位置需求	A1.1、A2、A2.1、A2.2
培训位置需求, 2022 年预测	A2、A2.1、A2.2
寻找培训名额	A8.1
培训比例	A7.1、A7.4
培训比率 (国际比较)	D1.1
依据 BBiG 第6条 和 HwO 第42m条 的培训规定	A1.2、A3.3、A5.1、A5.4
<i>培训岗位, 请参阅培训岗位和职业培训岗位</i>	
<i>培训岗位申请人, 请参阅申请人</i>	
培训津贴	A5.6、A9.1
培训津贴, 按劳资合同规定的	A9.1
培训合同 (国际比较)	D1.1
培训合同, 已开始的	A5.3
培训合同, 截至12月31日 (职业教育统计)	A5.3
培训合同, 企业——企业资助的 (BIBB 9 月 30 日调查)	A1.2
培训合同, 新签订的 (BIBB 9 月 30 日调查)	A1.2
培训合同, 新签定的——新合同 (职业教育统计)	A5.3、A5.4
培训合同, 新签定的——新合同, 年龄 (职业教育统计)	A5.8
培训合同, 新签订的 (职业教育统计)	A5.4、A5.8
培训合同, 主要由公费资助的——企业外部的 (职业教育统计)	A5.3
培训合同, 主要由公费资助的——企业外部的 (BIBB 9 月 30 日调查)	A1.2
培训合同, 缩短的培训周期 (职业教育统计)	A5.3

关键词	章节
培训合同, 缩短的培训时间 (BIBB 9 月 30 日调查)	A1.2
培训合同, 两年制职业 (职业教育统计)	A5.1、A5.3、A5.4、 A5.5.1、A5.6
培训合同, 两年制职业 (BIBB 9 月 30 日调查)	A1.2
<i>培训准备, 请参阅职业准备</i>	
培训变更	A5.3
AusbildungWeltweit (全球培训) 项目	D3、D3.2
公共支出 (培训和继续教育)	A9.3、B3.5
外籍受训人员 (职业教育统计)	A5.2、A5.5.2
<i>外国职业资格, 请参阅职业资格, 外国的</i>	
国外逗留 (流动性)	D3、D3.1
通勤者	A8.2.1
<i>企业外部培训, 请参阅培训合同, 主要由公费资助的 (BIBB 9 月 30 日调查, 职业教育统计)</i>	
澳大利亚	D1.1、D2
受训人员 (就业统计)	A7.1
受训人员, 年龄 (职业教育统计)	A5.8
受训人员、现状数据 (职业教育统计)	A5.2
受训人员, 性别 (职业教育统计)	A5.2
受训者, 新员工	C3.3
受训人员, 校本预教育, 最高普通学校毕业证书 (职业教育统计)	A5.5.2
受训人员、国籍 (职业教育统计)	A5.5.2
BA / BIBB 申请人调查	A8.1 A12、A12.1
BA / BIBB 难民移民研究	A8.1
学士	A10.4.1
设计专业学士	B4.3
本科专业人才	A10.4.1、B4
<i>职业培训中对高天分学生的资助, 请参阅继续教育奖学金计划/晋升奖学金计划</i>	
<i>残障/残障人士, 请参阅残障人士</i>	
残疾人职业 (职业教育统计)	A5.4
残疾人职业 (BIBB 9月30日调查)	A1.2
<i>职业, 请参阅培训职业、进修培训资格</i>	

关键词	章节
职业灵活性	A10.3.2
职业培训 (BBiG / HwO)	B4、B4.1、B4.2
高级职业资格 (国家教育小组, NEPS)	A10.4.1、A10.4.2
<i>职业继续教育, 请参阅继续教育, 职业的</i>	
职业附加专业资格	B4.4
<i>职业去向, 请参阅从培训到就业过渡</i>	
职业资格	A11.1 、 A11.2 、 A11.3、A12、A12.1
职业资格 (后续获得)	B3.4
职业资格, 外国的——认证	C3.4、D4
企业外设施的职业培训 (BaE)	A9.4、A9.4.1
<i>职业培训, 请参阅培训</i>	
职业培训、融资	A9.2、A9.3
职业培训, 全日制校本	A6.1.1 、 A6.1.2 、 A6.1.3
职业培训岗位, 机会	A1.1、A7.3
职业培训岗位, 空缺的	A1.1、A7.3
工作之余的大学学习	B2.3、B3.3.2
职业培训, 高等教育	B4
来自联邦和州政府统计局的职业教育统计数据	A5.2 、 A5.3 、 A5.4 、 A5.5.2、A5.8
职业教育统计、合同相关的单个数据采集 (单个数据采集)	A5.1、A5.2
职业教育统计, 汇总数据采集	A5.2
职业教育统计, 新特征	A5.1、A5.3
职业教育统计、修订	A5.2
职业教育统计、走势数据	A5.1
职业指导	A9.4.1
职业经验, 录取内审同业公会考试许可	A5.7
职业学校	A4、A5.5.2、A6.1.1、 A6.1.3、A6.1.3 A1.1.1、A4、A5.5.2、 A8.1.1 、 A8.1.2 、 A8.1.3、A9.3
基础职业培训年 (BGJ)	
职业群体	A5.5.1
职业方向	A9.4.1 、 A9.4.2 、 A9.4.3、A9.4.4、C4.1

关键词	章节
职业学校	A6.1.1、A6.1.3
职业结构（职业教育统计）	A5.4
职业准备资格与基础职业培训（职业教育统计）	A5.5.2
职业准备，职业培训措施	A9.4, A9.4.1
职业准备年 (BVJ)	A1.1.1、A4、A5.5.2、 A8.1.1 、 A8.1.2 、 A8.1.3、A9.3
职业选择	A1.1
职业变化	A10.3.2
就业人员，有社保义务的（就业统计）	A7.1
BA就业统计	A7.1
职位填补问题（培训市场）	A1.1.2
企业培训	A7.1、A7.3、A9.2
企业培训（国际比较）	D1.1
<i>企业的培训参与情况，请参阅企业参与培训</i>	
企业继续教育	B1.1、B1.2.1、B1.2.2
企业继续教育参与（IAB企业专题组）	B1.2.1
企业继续教育比例（IAB企业专题组）	B1.2.1
培训岗位申请人（已报告的）	A1.1 、 A2 、 A2.1 、 A2.2、A8.2.1、A8.1、 A8.2.2 A8.1 、 A8.1.1 、 A8.1.2 、 A8.1.3 、 A8.1.4、A12、A12.1、 A12.2 、 C3.1 、 C3.1.1 、 C3.1.2 、 C3.1.3、C3.1.4
有难民背景的申请人	B3.3.1、A8.1、A12、 A12.1
有移民背景的申请人	A2、A2.1、A2.2
截至9月30日有替代方案的申请人。	A8.1
申请人，官方未知的	A2、A2.1、A2.2
申请人，未安置的——需求未解决的	C3.3
培训职位申请（BIBB资格小组）	A10.3.1 、 A10.3.2 、 C3.2
BIBB/BAuA 就业调查	A1.2
BIBB 对截至 9 月 30 日新签订的培训合同的调查。	A10.2
BIBB-IAB 资质和职业预测	

关键词	章节
联邦职业教育研究所 (BIBB) 专题组	A7.3、A7.4、C3.3
教育支出	A9.3、B3.5
外国学生	C2.1
教育融资	B3.6
教育券	B3.1
教育链	A9.4
<i>教育人员, 请参阅培训人员</i>	
<i>教育奖金, 请参阅教育奖金项目</i>	
混合式学习	B2.3
联邦计划	A9.4
新冠疫情	A5.6、A5.7、A5.8、 A8.1、B2.1.1、B2.1.2
<i>COVID-19 参见新冠疫情</i>	
CVTS (持续性职业培训调查)	B1.2.2
丹麦	D1.1
人口发展	A4
德语语言能力	C4.2
服务职业 (职业教育统计)	A5.4
数字化教学和学习形式	B2.1.1、B2.1.2
数字化教学/学习基础设施	B2.1.1、B2.1.2
数字化	A3.3、A7.4、A9.5、 A10.2、B2.1.1、B2.1.2
远程教育	B2.3
远程学习	B2.3
<i>双元培训职业, 请参阅 BBiG / HwO 规定的培训职业</i>	
双元制学习计划 (双元制大学学习)	A6.3
平均年龄, 培训毕业生	A5.8
平均年龄, 培训初学者	A5.8
平均年龄, 新合同	A5.8
DZHW 有大学入学资格的学生小组	A8.4
年轻专业人才联轨就业	A10.1.2
对职业培训感兴趣的青年的联轨率 (EQI)	A1.1.3
通勤者	A8.2.1、A8.2.2

关键词	章节
入门资格	A1.1.3、A4、A5.5.2、 A8.1.1、A8.1.2、 A8.1.3、A9.3、A9.4、 A9.4.1、A12.2
<i>移民见移入和移出</i>	
电子学习	B2.1.1、B2.1.2
ERASMUS+项目	D3、D3.1
二元系统中毕业考试的成功率（职业教育统计）	A5.7
进修培训和高级技师考试的成功率	B4.2
<i>第一个门槛，请参阅从学校到职业的过渡（培训）</i>	
失业率	A10.1.3
按职业资格划分的失业率	A10.1.3
就业移民	C2.1、C3.4.1
就业人员	A10.2
<i>2020年欧盟工作计划，请参阅欧洲联合工作计划 “2020年普通教育和职业教育”</i>	
欧洲（职业教育的流动性）	D3、D3.1
欧洲职业培训基准	D1.2
<i>有关企业继续教育的欧洲调查，请参阅CVTS</i>	
欧盟	D1.2
欧洲社会基金 (ESF)	B3.6
<i>外部考试，请参阅考试——外部考试</i>	
应用技术大学	A6.3
专业人才移民	C2.2、C3.4、C3.4.1、 D4
专业人才移民法	C2.2、C3.4、C3.4.1、 D4
<i>专业人才短缺，请参阅匹配问题</i>	
专业人才短缺	C1
专业人才预测	A10.2
专业人士保障	C1、C3.4
专业人才现状	A10.2
专科从业者规定	A3.3
技术学校（联邦各州）	B4.3
专业岗位	A9.4、A9.4.1、 A9.4.2、A9.4.3

关键词	章节
家庭移民	C2.1
远程学习	B2.3
远程教育	B2.3
远程课程	B2.3
<i>企业继续教育融资，请参阅继续教育、融资</i>	
<i>难民背景参见有难民背景的申请入</i>	
<i>难民见难民</i>	
难民移民	A12, A12.1, A12.1, C2.1
Foraus.de	A5.9
资助计划	A9.4
促进职业继续教育 (FbW)	B3.1
促进职业进修培训	B3.2
进修，职业性	B4.1
进修培训资格，受认证的	B4.1
<i>进修培训考试，请参阅考试——进修培训考试</i>	
进修培训考试规定	A3.3
进修培训考试规定	B4、B4.1、B4.2
进修培训级别	B4、B4.1
法国	D1.1
<i>自由职业，请参阅责任领域</i>	
难民	A1.1, A12.2, C3.1
乌克兰难民	A12、A12.1
<i>受规范的进修资格，请参阅进修资格</i>	
联邦政府整体语言计划	C4.2
<i>继续教育中的商业氛围（氛围值），请参见继续教育中的商业氛围</i>	
健康、教育和社会行业职业（GES 职业）	A6.1.1 、 A6.1.2 、 A6.1.3
代金券计划（教育券）	B3.6
<i>工艺行业，参阅责任范围</i>	
普通中学学生职业	A1.1
预算资金（培训和继续教育）	A9.3、B3.5
<i>家政服务行业，请参阅责任范围</i>	

关键词	章节
<i>来源, 请参阅移民背景</i>	
高校实用护理培训	B4.4
<i>大学入学资格, 请参阅符合大学资格的人员</i>	
高等职业教育	A10.4.2, B4, B4.2
IAB-BAMF-SOEP的难民调查	C3.1
IAB 企业专题组	A7.2, A10.1.1, B1.2.1
IAB-SOEP移民样本	C3.1
<i>工业和贸易, 请参阅责任范围</i>	
信息门户	D4
非正式获得的技能, 认证	A5.7
包容	A3.3
融入职业培训	A12.2
劳动力市场融入	C3.1
综合培训报告 (统计, iABE)	A4
国际比较	B1.2.2, D1.2
国际化	D3、D3.1
ISCED (国际教育标准分类)	D1.2
IT职业 (职业教育统计)	A5.4
青年失业率的国际比较	D1.3
青年失业率的国际比较	D1.3
青年职业介绍所	A9.4
青少年援助	A9.4
有移民背景的青少年	A12, A12.1, A12.2
青少年, 对培训感兴趣的 (培训市场)	A1.1, A1.1.1, A1.1.3, A2, A2.1, A2.2
<i>没有职业资格的年轻成年人, 请参阅非正规教育人才</i>	
<i>没有职业资格的年轻人, 请参阅费正规教育人才</i>	
同业工会考试	A5.7
加拿大	D1.1、D2
气候保护	A10.2
<i>继续教育中的氛围值 (商业氛围), 请参阅继续教育中的商业氛围</i>	
非正式获得的技能	C4.1

关键词	章节
非正规获得的技能	C4.1
能力证明	C4.1
<i>能力中心, 请参阅公司间职业教育机构 (ÜBS)</i>	
培训活动记录 (统计数据, iABE)	A4
职业培训费用	A9.1, A9.2, A9.3
终止 (培训合同)	A5.6
促进职业教育的州计划	A9.4
联邦州法律规定的职业培训	A6.1.1 、 A6.1.2 、 A6.1.3
<i>农业, 请参阅责任范围</i>	
长期发展	A10.2
终身学习	B1.2.2, B2.3, B3.6
封城	B2.1.1、 B2.1.2
<i>终止率, 培训合同 (职业教育统计), 请参阅合同终止率 (职业教育统计)</i>	
职业继续教育措施	B3.1
促进职业培训的措施	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3
专业硕士	B4
机电一体化工人	A3.4
多重培训	A5.3
高级技师或晋升 BAföG	B3.2
<i>高级技师考试, 请参阅考试——高级技师考试</i>	
残障人士 (根据BBiG第66条或HwO第42m条教育规定)	A3.3
残疾人 (根据 SGB III第76条, 与康复相关的BvB 开展的企业外部职业培训)	A9.4.1
金属加工和电气职业	A3.4
方法能力	A10.3.1
移民 (移入)	C2.1, C3.1, C3.4.1, D4
<i>关移民背景, 请参阅具有移民背景的申请人和具有移民背景的青年</i>	
移民法	C2.2
微型人口普查	A10.2, A11.1, A11.2, A11.3
最低培训津贴	A9.1
MINT-职业 (职业教育统计)	A5.4

关键词	章节
<i>不匹配, 请参阅见匹配, 匹配问题</i>	
欧洲职业教育和培训的流动性	D3、D3.1
流动性, 职业的	D3、D3.1
流动性, 区域的	A1.1、A8.2.1、A8.2.2
出国交流学习变化	A10.2
BBiG / HwO 规定的现代化培训职业	A5.4
BiG / HwO 规定的双元系统中的单一职业	A3.1、A3.2
MYSKILLS	C4.1
需求潜力 (培训市场)	A2、A2.1、A2.2
可持续性	A10.2
后续资格培训, 职业的	A9.4、B3.4
后续职业安置 (培训市场)	A1.1
国家教育小组研究 (NEPS)	A8.3、A10.4.1、A10.4.2
NEET (非教育、就业或培训)	D1.3
<i>新签订的培训合同 (BIBB 9 月 30 日的调查) , 请参阅培训合同, 新签订的 (BIBB 9 月 30 日的调查)</i>	
<i>新合同 (职业教育统计) , 请参阅培训合同, 新签订的 (职业教育统计)</i>	
BBiG / HwO 规定的在双元系统中重组培训职业	A3.1、A3.2
无正规资质人员 (nfQ)	A11.1、A11.2、A11.3
水平合适的有酬就业	A10.3.2
企业职业培训的益处	A9.2
<i>公费资助的继续教育, 请参阅促进职业继续教育</i>	
<i>公共服务行业, 请参阅责任范围</i>	
<i>没有职业资格, 请参阅无正规资质人员 (nfQ)</i>	
奥地利	D1.1
<i>疫情见新冠疫情</i>	
匹配问题 (培训市场)	A1.1
通勤者	A8.2.1、A8.2.2
护理	B4.4
实用护理培训	B4.4
实践指导	B4.4
生产类职业 (职业教育统计)	A5.4
ProfilPASS (简单语言版本)	C4.1

关键词	章节
晋升奖学金计划（职业培训中对高才华人才的促进）	B3.3.2
教育奖励计划	B3.6
继续教育奖学金计划（职业培训中对高才华人才的促进）	B3.3.1
促进职业培训的计划（联邦和州计划）	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
PROSIMA, 培训体系的计量经济预测和模拟模型	A2、A2.1、A2.2
考试——毕业考试（职业教育统计）	A5.7
考试——培训人员能力测试	A5.9
考试——外部考试	B3.4
考试——外部考试（职业教育统计）	A5.7
考试——进修培训考试	B4.2
考试——高级技师考试	B4.2、A5.9
考试成功——职业培训毕业考试（职业教育统计）	A5.7
考试成功——进修培训考试	B4.2
积分制度	D2
资质、职业的	A11.1, A11.2, A11.3
资质分析	C3.4
<i>合格移民参见移入和移出</i>	
定量概要（统计, iABE）	A4
QuBe 基础预测	A10.2
促进职业培训的监管手段	A9.4
受监管的职业:	C3.2
相对青年失业率	D1.3
关键能力	A10.3.1
有移民背景的离校生	A12、A12.1
离校生和毕业生	A1.1, A5.5.1
毕业证明, 最高通识教育的（职业教育统计）	A5.5.1
学校职业	A6.1.1 、 A6.1.2 、 A6.1.3
<i>校本职业培训, 请参阅校本职业培训</i>	
学校职业系统	A6.1.1 、 A6.1.2 、 A6.1.3
卫生保健类学校	A4, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3

关键词	章节
BBiG / HwO 以外的校本培训项目	A4, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
校本职业培训	6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
校本职业培训, 同业工会考试许可	A5.7
受训人员以前的学校教育 (职业教育统计)	A5.5.1, A5.5.2
瑞士	D1.1
<i>海运行业, 请参阅责任范围</i>	
培训部门 (统计, iABE)	A4
SGB II——促进职业继续教育	B3.1
SGB III——促进职业继续教育	B3.1
技术移民	D2
技能评估	D2
社交网络	A10.4.1
语言支持	C4.2
语言要求	C4.2
国家认证设计师	B4.3
受训者国籍	A5.5.2
结构概念	A3.4
有大学入学资格的人员——培训和大学学习决定	A8.4
有大学入学资格的人员——对培训位置的需求	A1.1
有大学入学资格的人员——资格意向	A8.4, A9.4
<i>学习项目/大学学习, 双元的, 请参阅双元学习项目</i>	
获得职业资格后进入大学学习	B3.3.2
没有高中文凭的学习	B2.3
<i>劳资合同规定的培训津贴, 请参阅培训津贴</i>	
劳资合同对方	A9.1
<i>劳资合同规定的职业继续教育的融资, 请参阅继续教育、融资</i>	
技术职业 (职业教育统计)	A5.4
<i>职业相关的继续教育的参与率, 参阅参与继续教育</i>	
部分资质	B3.4
非全日制职业培训 (职业教育统计)	A5.3
高等教育	D1.2

关键词	章节
二元职业培训的第三产业化（职业教育统计）	A5.4
公司间职业教育机构 (ÜBS)	A9.5
公司间职业教育中心 (ÜBZ)，请参阅公司间职业教育机构 (ÜBS)	
从培训到就业的过渡	A10.1.2
从学校到工作的过渡（培训）	A9.4, A12, A12.1
过渡阶段（统计，iABE）	A4
过渡阶段（过渡系统）	A5.5.2
过渡管理	A9.4
过渡系统，请参阅过渡阶段	
企业的收购行为（IAB企业专题组）	A10.1.1
主要由公费资助的培训合同，请参阅培训合同，主要由公费资助的	
再培训	B3.4, B4, B4.5
再培训条例	B4.5
再培训规定，请参阅进修培训资格，受监管的	
再培训考试，请参阅考试——再培训考试	
再培训考试制度	B4.5
未知人员，请参阅申请人，官方未知的	
空缺的工作岗位，请参阅工作岗位，空缺的	
空缺的培训岗位，请参阅职业培训岗位，空缺的	
空缺的职业培训岗位，请参阅职业培训岗位，空缺的	
非受训人员，请参阅非正规资质人员 (nfQ)	
未安置的申请人（培训市场），请参阅申请人，未安置的	
需求未满足的申请人（培训市场），请参阅申请人，需求未满足的	
ValiKom	C4.1
缩短培训期（职业教育统计），请参阅培训合同，缩短的培训期（职业教育统计）	
缩短培训期（BIBB 9月30日调查），请参阅培训合同，缩短的培训期（BIBB 9月30日调查）	
供应问题（培训市场）	A1.1.1, A 1.1.2
终止合同（职业教育统计）	A5.6
合同终止率（职业教育统计）	A5.6
合同变更（职业教育统计）	A5.3

关键词	章节
签证类别	D2
业余大学 (VHS)	B2.2.1
<i>完全资质的校本职业培训, 请参阅校本职业培训</i>	
历年职业培训、受训人员之前参加的培训 (职业教育统计)	A5.5.2
<i>提前终止合同, 请参阅终止合同</i>	
<i>移民情况参见移入和移出</i>	
wbmonitor	B2.1.1、B2.1.2
继续教育机构类型	B2.2.1
继续教育, 职业的	B1.1, B1.2.2, B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2, B4.3
继续教育, 企业的	B1.1, B1.2.2
继续教育, 数字化的	B2.1.1、B2.1.2
继续教育、融资	B1.2.2, B3.5, B3.6
继续教育, 个人职业相关的	B3.6
<i>继续教育, 氛围值, 请参阅继续教育中的商业氛围</i>	
继续教育, 非正规和正规	B1.1, B2.3
继续教育, 企业继续教育的益处	B1.2.2
<i>继续教育, 公费资助的, 请参阅促进职业继续教育</i>	
继续教育, 主题	B2.2.2
科技继续教育	A10.4.1 、 A10.4.2 、 B2.3
继续教育活动 (成人教育调查, Adult Education Survey)	B1.1
继续教育提供方	B2.1.1 、 B2.1.2 、 B2.2.1、B2.2.2
继续培训项目	B2.1.1 、 B2.1.2 、 B2.2.1
继续教育参与 (成人教育调查, Adult Education Survey)	B1.1
促进继续教育	B1.2.2, B3.5, B3.6
数字化继续教育形式	B2.1.1、B2.1.2
<i>继续教育成本, 请参阅继续教育、融资</i>	
<i>继续教育比例, 请参阅参与继续教育</i>	
<i>继续教育奖学金, 请参阅继续教育奖学金计划</i>	
继续教育中的商业氛围	B2.1.1、B2.1.2
认证证书	C4.1

关键词	章节
证书评估 (ZAB)	C3.4.1
移入和移出	C1, C 2.1
<i>移民见难民</i>	
未来前景, 职业的	A10.4.2
许可 - 外部许可	A5.7
同业工会考试许可	A5.7
主管机关考试许可	A5.7
附加资质	A3.4、A6.3
责任范围 (职业教育统计)	A5.2、A5.5.1、A5.5.2
责任范围, 新签订的培训合同 (BIBB 9 月 30 日调查)	A1.2
责任范围、公共服务、培训 (人员统计、联邦统计局)	A6.2
BBiG / HwO (职业教育统计) 规定的两年制培训职业	A5.4
BBiG / HwO 规定的两年制培训职业 (BIBB 9 月 30 日调查)	A1.2
<i>第二次培训, 请参阅多次培训</i>	
<i>第二个门槛, 请参阅从培训到就业的过渡</i>	



bibb 德国联邦职业教育研究所
Bundesinstitut für
Berufsbildung



深圳职业技术学院
SHENZHEN POLYTECHNIC



中德高等职业教育创新中心
Sino-German Center for Higher
Vocational Education Innovation

