



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Berufsbildungsbericht 2014

Inhalt

KAPITEL 1 BERUFSBILDUNGSPOLITISCHE PRIORITÄTEN	4
KAPITEL 2 AUSBILDUNGSMARKTSITUATION 2013	11
2.1 NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE UND AUSBILDUNGSBILANZ ZUM 30. SEPTEMBER.....	11
2.2 NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE NACH STRUKTURELLEN MERKMALEN	17
2.3 SCHULISCHE VORBILDUNG DER AUSZUBILDENDEN MIT NEU ABGESCHLOSSENEM AUSBILDUNGSVERTRAG	28
2.4 PROGNOSE	31
2.5 AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN	33
2.6 INTEGRIERTE AUSBILDUNGSBERICHTERSTATTUNG	59
2.7 AUSBILDUNG IN BERUFEN DES GESUNDHEITSWESENS	62
KAPITEL 3 BERUFSBILDUNGSPOLITISCHE MAßNAHMEN UND PROGRAMME	66
3.1 DUALE AUSBILDUNG STÄRKEN, BERUFSORIENTIERUNG AUSBAUEN, AUSBILDUNGSREIFE SICHERSTELLEN, ÜBERGÄNGE IN AUSBILDUNG ERLEICHTERN, AUSBILDUNGSABSCHLÜSSE UND DAMIT FACHKRÄFTENACHWUCHS SICHERN	67
3.1.1 <i>Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010-2014</i>	68
3.1.2 <i>Maßnahmen und Programme zur Verbesserung der Berufsorientierung und der Ausbildungsreife von Jugendlichen, individuelle Begleitung von Jugendlichen</i>	70
3.1.3 <i>Maßnahmen und Programme zur Optimierung des Übergangsmanagements, des Übergangsbereichs und innovative Ansätze zur Nachqualifizierung</i>	79
3.1.4 <i>Weitere Maßnahmen und Programme zur Stärkung der dualen Ausbildung</i>	88
3.1.5 <i>Modernisierung und Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung</i>	96
3.2 PERSPEKTIVEN DURCH BERUFLICHE WEITERBILDUNG UND LEBENSLANGES LERNEN FÖRDERN, DURCHLÄSSIGKEIT IM BILDUNGSSYSTEM VORANBRINGEN	102
3.2.1 <i>Maßnahmen und Programme zur Förderung von Transparenz, systematischen Strukturen und Standards</i>	110
3.2.2 <i>Maßnahmen und Programme zur Entwicklung und Gewinnung aller Potenziale zur Fachkräftesicherung</i>	113
3.2.3 <i>Maßnahmen und Programme zur Förderung der Chancengerechtigkeit und sozialen Teilhabe</i>	115
3.2.4 <i>Maßnahmen und Programme zur Attraktivitätssteigerung und Modernisierung der beruflichen Weiterbildung</i>	122
3.2.5 <i>Maßnahmen und Programme zur Entwicklung flexibler, individueller Angebote und zur Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem</i>	125
3.2.6 <i>Maßnahmen und Programme zur Förderung der individuellen Weiterbildungsfinanzierung</i>	129
3.3 ZUKUNFTSORIENTIERUNG DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS.....	133
3.3.1 <i>Früherkennung von Qualifikationsbedarf</i>	133
3.3.2 <i>Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF</i>	136
3.3.3 <i>Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung – ASCOT</i>	137
3.3.4 <i>Digitale Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung</i>	138
KAPITEL 4 STAND UND PERSPEKTIVE DER BERUFLICHEN BILDUNG IN DER INTERNATIONALEN ZUSAMMENARBEIT.. 140	
STELLUNGNAHME DES HAUPTAUSSCHUSS DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG ZUM ENTWURF DES BERUFSBILDUNGSBERICHTS 2014	156
STELLUNGNAHME DER GRUPPE DER BEAUFTRAGTEN DER ARBEITGEBER ZUM ENTWURF DES BERUFSBILDUNGSBERICHTS 2014	157
STELLUNGNAHME DER GRUPPE DER BEAUFTRAGTEN DER ARBEITNEHMER ZUM ENTWURF DES BERUFSBILDUNGSBERICHT 2014	159
STELLUNGNAHME DER VERTRETER DER LÄNDER IM BIBB HAUPTAUSSCHUSS ZUM ENTWURF DES BERUFSBILDUNGSBERICHTS 2014	167

Übersichtsverzeichnis

Übersicht 1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage, 1992 bis 2013	13
Übersicht 2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2013 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen	19
Übersicht 3 Veränderung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2013 zu 2012 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen	20
Übersicht 4 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform	21
Übersicht 5 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform und Ländern	23
Übersicht 6 Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeitsbereichen	24
Übersicht 7 Verbleib der Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2013 (Nachvermittlung)	37
Übersicht 8 Anfänger und Anfängerinnen im Übergangsbereich 2005 bis 2012	38
Übersicht 9 Bewerber und Bewerberinnen früherer Berichtsjahre (1 oder 2 Jahre vor Berichtsjahr)	43
Übersicht 10 Anfänger/Anfängerinnen in den Sektoren der Integrierten Ausbildungsberichterstattung	60

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1 Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation, 2009 bis 2013	14
Schaubild 2 Betriebliche Ausbildungsangebote je 100 Nachfrager nach der erweiterten Definition, 2009 bis 2013	15
Schaubild 3 Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI), 1992 bis 2013	16
Schaubild 4 Die 25 im Jahr 2013 am häufigsten von jungen Frauen besetzten Berufe	25
Schaubild 5 Die 25 im Jahr 2013 am häufigsten von jungen Männern besetzten Berufe	26
Schaubild 6 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen	27
Schaubild 7 Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag	28
Schaubild 8 Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/Schulabgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen von 2000 bis 2025	32
Schaubild 9 Verbleib der bei den Agenturen für Arbeit oder Jobcenter gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen zum 30.9.	35
Schaubild 10 Schulische Vorbildung der Anfänger und Anfängerinnen im Übergangsbereich	39
Schaubild 11 Entwicklung der Anfängerzahlen in den Bildungsgängen des Übergangsbereichs	41
Schaubild 12 Ausbildende und nicht ausbildende Betriebe in Deutschland	46
Schaubild 13 Anfängerzahlen im dualen System und im Studium	47
Schaubild 14 Regionale Disparitäten 2013	49
Schaubild 15 Berufe mit einem hohem Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen am betrieblichen Gesamtangebot 2012 und 2013	50
Schaubild 16 Berufe mit einem hohen Anteil an erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern 2012 und 2013	50
Schaubild 17 Verschiebung zwischen den Sektoren 2005 - 2012	60

Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2014

Die Bundesregierung beschließt den von der Bundesministerin für Bildung und Forschung vorgelegten Berufsbildungsbericht 2014.

Kapitel 1 Berufsbildungspolitische Prioritäten

Die duale Berufsausbildung ist eine entscheidende Grundlage für Innovation, wirtschaftlichen Erfolg und ökonomisches Wachstum in Deutschland. Mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs beginnt eine Ausbildung in einem der ca. 330 nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO) anerkannten Ausbildungsberufe. Bundesweit gab es Ende 2012 rund 1,43 Millionen Auszubildende.

Die deutsche Wirtschaft investiert maßgeblich in die duale Berufsausbildung und sichert konjunkturunabhängig seit Jahrzehnten jährlich mindestens 500.000 betriebliche Ausbildungsverträge. Die Sozialpartner und Kammerverbände übernehmen neben Bund und Ländern ihre bildungspolitische Verantwortung und sind wesentliche Akteure bei der Gestaltung und Implementierung der dualen Ausbildung in Deutschland. Hunderttausende von Ausbildern/Ausbilderinnen und Prüfern/Prüferinnen, häufig im Ehrenamt, wirken an der Sicherung einer qualitativ hochwertigen dualen Ausbildung mit.

Ein entscheidender Vorzug des dualen Berufsausbildungssystems ist die Nähe zum Beschäftigungssystem. Einerseits ermöglicht sie Unternehmen, ihren Fachkräftenachwuchs praxisnah und bedarfsgerecht auszubilden. Andererseits sichert sie den Auszubildenden hohe Übernahmequoten in Beschäftigung und ist somit eine wesentliche Voraussetzung für eine eigenständige Lebensführung und gesellschaftliche Teilhabe. Laut EUROSTAT verzeichnet Deutschland mit unter 8 % (Ende 2013) die niedrigste Jugenderwerbslosigkeit in Europa.¹

Die EU, die OECD und die G 20 Staaten bewerben die berufliche Bildung und besonders den dualen Systemansatz mittlerweile als Erfolgsmodell. Deutschland hat hier eine wichtige Orientierungsrolle übernommen. Das gesteigerte internationale Interesse und die Anerkennung für die duale Berufsausbildung sind Auszeichnung, zugleich aber auch Verpflichtung für Deutschland, das eigene System durch permanente Anpassung zukunftsfest auszurichten und Partnerstaaten bei der Einführung dualer Systemprinzipien zu unterstützen. Viele Staaten sehen gerade vor dem Hintergrund der letzten weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt das duale System als ein Kernelement für den Erfolg der Wirtschaft und für den gesellschaftlichen Zusammenhalt in Deutschland. Dabei ist in allen Staaten den Beteiligten bewusst, dass Systemveränderungen in Richtung des dualen Systems erst mittelfristig erreichbar sind und auch nur einen Beitrag zur wirtschaftlichen Erholung und Stärkung ihrer Staaten im Rahmen makroökonomischer Reformschritte leisten können.

Das koordinierte Zusammenwirken von Bund, Ländern und Sozialpartnern und die Verantwortungsübernahme der Unternehmen für die Ausbildung der jungen Menschen sind wichtige Grundlagen des Erfolgsmodells des dualen Systems in Deutschland. Es muss das gemeinsame Interesse aller Verantwortlichen sein, den Stellenwert, die Attraktivität und die Qualität der dualen Ausbildung auch in Zukunft zu sichern und zu erhöhen. Der gute Qualifikationsmix in Deutschland, die Balance zwischen qualitativ hochwertigen beruflich Qualifizierten und akademisch Qualifizierten, ist für den Wirtschaftsstandort Deutschland unverzichtbar. Projektionen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zeigen, dass es mittelfristig in Deutschland gerade auf der mittleren Qualifikationsebene, also auf der Ebene für Fachkräfte mit einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung, zu Fachkräftengpässen kommen dürfte. Zwar geht der Bedarf an Beschäftigten hier leicht zurück, es scheiden aber auch besonders viele Fachkräfte mit mittlerem Qualifikationsniveau aus dem Erwerbsleben aus. Diese Lücke kann nur durch kontinuierliche Ausbildung geschlossen werden.

¹ Im November 2013 lag die Jugenderwerbslosigkeit in Deutschland bei 7,5 % (zum Vergleich: EU28: 23,6 %, Euroraum: 24,2 %). Die EUROSTAT-Daten unterscheiden sich aufgrund unterschiedlicher Erhebungsverfahren von den Daten der Bundesagentur für Arbeit zur Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland.

Die duale Berufsausbildung hat im internationalen Vergleich eine hervorragende Position und Leistungskraft. Sie steht permanent vor der Herausforderung, ihre Wettbewerbsfähigkeit für die Zukunft zu sichern. Dies gilt auch angesichts aktueller Entwicklungen.

Die Ausbildungsbilanz des Jahres 2013 hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht verschlechtert. Dabei stellt sich die Situation regional und nach Berufen sehr unterschiedlich dar. Nach wie vor gibt es Regionen und Berufe, in denen es für junge Menschen schwieriger ist, einen Ausbildungsplatz zu finden. Hier überwiegen Versorgungsprobleme. Auf der anderen Seite gibt es aber auch Regionen und Berufe mit besonders vielen unbesetzten Berufsausbildungsstellen. Hier stellen Besetzungsprobleme für Betriebe die zentrale Herausforderung dar. Passungsprobleme liegen dann vor, wenn Besetzungsprobleme für Betriebe und Versorgungsprobleme zusammentreffen. Aktuelle Analysen zeigen, es wird offenbar grundsätzlich schwieriger, das betriebliche Angebot und die Nachfrage der Jugendlichen zusammenzuführen - beruflich, regional und anforderungsspezifisch.

Über das gesamte Bundesgebiet hinweg sind Verbesserungen insbesondere im Hinblick auf folgende aktuelle Entwicklungen notwendig, auch wenn bei der Bewertung der Entwicklungen ein mittelfristiger, demografisch bedingter Nachfragerückgang nach dualer Ausbildung zu berücksichtigen ist:

- Rückgang von Ausbildungsverträgen: Für das Jahr 2013 ist trotz der positiven Wirtschaftsentwicklung eine leichte Verschlechterung des Ausbildungsmarktes festzustellen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank 2013 auf rund 530.700 (-20.500 bzw. -3,7 %), die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge dabei auf rund 509.000 (-16.300 bzw. -3,1 %). Auch das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen, das neben den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen auch die bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten unbesetzten Ausbildungsstellen enthält, ging gegenüber dem Vorjahr zurück (-16.100 bzw. -2,9 % auf 542.600).
- Anstieg freier Ausbildungsplätze: Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen. Ein Indiz dafür ist der deutliche Anstieg der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten und zum Ende des Ausbildungsjahres weiterhin unbesetzten Berufsausbildungsstellen (2013: 33.534). Auch Betriebsbefragungen zeigen, dass sich für Unternehmen die Suche nach Auszubildenden immer schwieriger gestaltet. Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels 2013 konnten 40 % der befragten Betriebe ihre angebotenen Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen (2012: 37 %, 2011: 35 %). Besonders betroffen sind kleinere und Kleinstbetriebe.
- Anstieg unversorgter Bewerber/Bewerberinnen: Es gibt immer noch viele junge Ausbildungsstellenbewerber/Ausbildungsstellenbewerberinnen, denen der Einstieg in Ausbildung nicht unmittelbar gelingt (Die BA-Statistik registrierte 2013 rund 21.000 unversorgte Bewerber/Bewerberinnen und 62.500 Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung). Diese gegenüber dem Vorjahr gestiegenen Zahlen sind ein weiteres Indiz für Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt.
- Abflachung des Rückgangs des Übergangsbereichs: Der erfreulich deutliche Rückgang der Anfängerzahlen im Übergangsbereich zwischen 2005 und 2012 von rund 417.600 auf rund 259.700 (rund -158.000) hat sich seit 2011 verflacht. 2013 begannen 257.600 junge Menschen eine entsprechende Maßnahme. Das sind 2.100 (-0,8 %) weniger als 2012. Dieses Ergebnis ist allerdings auch vor dem Hintergrund des vorübergehenden Anstiegs nichtstudienberechtigter Schulabgänger/Schulabgängerinnen (+19.400) zu sehen. Allerdings besteht nicht für alle jungen Menschen im Übergangsbereich gleichermaßen Handlungsbedarf. So streben rund 30 % der Jugendlichen im Übergangsbereich nach einem höheren Schulabschluss (BIBB-Übergangsstudie 2011), was aus bildungspolitischer Sicht zu begrüßen ist.

- Weniger Ausbildungsbetriebe: Über lange Jahre verlief die Entwicklung der Zahl der Ausbildungsbetriebe und der Betriebe insgesamt weitestgehend parallel. Die Ausbildungsquote, d. h. der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben, lag relativ konstant bei rund 24 %. Seit 2009 hat sich dies geändert. Die Gesamtzahl der Betriebe ist weiter gewachsen, die Zahl der Ausbildungsbetriebe ging zurück. 2012 betrug die Ausbildungsquote noch 21,3 % (2011: 21,7 %). Der Bestandsverlust bei den Ausbildungsbetrieben ist ausschließlich auf Verluste im kleinbetrieblichen Bereich zurückzuführen, offenbar auch wegen der zunehmenden Besetzungsprobleme von offenen Ausbildungsstellen.
- Veränderung des Bildungswahlverhaltens/zunehmender Wettbewerb mit den Hochschulen: Die Zahl der Studienanfänger/Studienanfängerinnen in Deutschland lag historisch über lange Phasen deutlich unter der Zahl der Anfänger/Anfängerinnen in der dualen Berufsausbildung. Die Zahl der Studienanfänger/Studienanfängerinnen ist sukzessive gestiegen und liegt 2013 erstmals über der Zahl der Ausbildungsanfänger/Ausbildungsanfängerinnen, allerdings bedingt auch durch doppelte Abiturjahrgänge und den Rückgang betrieblicher Ausbildungsverträge in den letzten zwei Jahren.

Die Bundesregierung wird im Hinblick auf die aktuellen Herausforderungen in der neuen Legislaturperiode einen politischen Schwerpunkt auf die Stärkung der Integrationskraft der dualen Ausbildung und die Attraktivitätssteigerung, Modernisierung, Qualitätsverbesserung, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit der beruflichen Bildung setzen. Sie wird ihre Initiativen und Programme zur Zukunftssicherung der Berufsbildung entsprechend verstärken und modernisieren.

Zudem wird sie die genannten Herausforderungen mit den Sozialpartnern und den Ländern im Rahmen der Verhandlungen über eine neue Allianz für Aus- und Weiterbildung beraten, zu der der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs weiterentwickelt werden soll. Dabei sollen weitere Impulse für die Modernisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung gesetzt werden.

Gebündelt in der im Koalitionsvertrag vereinbarten neuen Initiative „Chance Beruf“ verfolgt das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) dabei folgende Ziele:

Fachkräftenachwuchs sichern

Zur Sicherung des deutschen Fachkräftebedarfs setzt die Bundesregierung auf die Gewinnung der noch vielfach vorhandenen Potenziale in Deutschland, auf die Stärkung der grenzübergreifenden Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt und auf die Verbesserung einer Willkommenskultur für ausländische Fach- und Führungskräfte. Für die berufliche Bildung steht dabei die Verbesserung der Ausbildungsintegration von Jugendlichen im Übergangsbereich, von Ausbildungsstellenbewerbern/Ausbildungsstellenbewerberinnen mit Alternative und von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Vordergrund. Gleiches gilt für die Nachqualifizierung der hohen Zahl junger Erwachsener ohne Ausbildungsabschluss, den Ausbau der Teilzeitberufsausbildung für alleinerziehende Mütter und Väter, aber auch für die gezielte Gewinnung von Studienabbrechern/Studienabbrecherinnen sowie -umsteigern/umsteigerinnen.

Die Bundesregierung setzt auf eine präventive Strategie zur Fachkräftesicherung. Dazu sollen in Kooperation mit den Ländern die Maßnahmen im Rahmen der Initiative „Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ im Rahmen vorhandener Finanzmittel ausgebaut werden: Gemeinsames Ziel mit den Ländern ist es, schon während der Schulzeit die Potenziale junger Menschen zu heben, die Berufsorientierung der Jugendlichen praxisorientiert auszugestalten und die Übergangsperspektiven von der Schule in eine Berufsausbildung zu verbessern und zu systematisieren. Für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf steht zudem das Instrument der Berufseinstiegsbegleitung - eine mehrjährige, individuelle Betreuung leistungsschwächerer Jugendlicher durch hauptamtliche Pädagogen - zur Verfügung. Dieses Instrument will die Bundesregierung verstetigen und im Rahmen vorhandener Finanzmittel möglichst weiter ausbauen. Die Bundesregierung will in diesem Kontext auch die Instrumente der Potenzialanalyse und der Werkstatttage im Dialog mit den Ländern nachhaltig verankern. Ein wichtiger Baustein wird im Übergang von Schule und Ausbildung die betriebliche Ausbildungsvorbereitung sein.

Gemeinsam mit den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit will das BMBF den Übergangsbereich weiter abbauen, systematisieren und stärker auf eine vollqualifizierende betriebliche Berufsausbildung hin ausrichten. Die Kultusministerkonferenz (KMK) hat für den Länderbereich bereits richtungweisende Empfehlungen zur Optimierung und Vereinheitlichung der schulischen Angebote im Übergangsbereich beschlossen (KMK-Beschluss vom 11. Oktober 2013). Die Umsetzung soll unter enger Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

Mit der Neuorientierung des Innovationsprogramms JOBSTARTER wird das BMBF ab 2014 gezielt Maßnahmen zur Verbesserung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung flankieren. Besonderes Augenmerk wird dabei auf die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im zunehmenden Wettbewerb um den Fachkräftenachwuchs, die Unterstützung schwächerer Ausbildungsregionen, die Passung von Ausbildungsplätzen und Ausbildungssuchenden sowie die Qualifizierung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund gelegt.

Ergänzend prüft das BMBF Initiativen zur „Assistierten Ausbildung“ zur Unterstützung leistungsschwächerer Jugendlicher, mit der zugleich auch Ausbildungsbetriebe unterstützen werden. Weitere Ziele sind der Ausbau der ehrenamtlichen Begleitung von Auszubildenden im Ausbildungsprozess (VerA) zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen und die Entwicklung und Erprobung neuer Verfahren zur Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen, die zu Transparenz und Anerkennung führen.

Besetzungsprobleme werden sich trotz der genannten Maßnahmen in bestimmten Ausbildungsberufen allerdings nur beheben lassen, wenn auch die Attraktivität und Zukunftsperspektive solcher Ausbildungen steigt. Betriebe müssen zudem noch stärkere Bereitschaft zeigen, auch leistungsschwächere Jugendliche auszubilden und verstärkt auch die betriebliche Ausbildungsvorbereitung anzubieten. Individuelle Begleitung und Unterstützung kann Betrieben und Jugendlichen dabei helfen, besser zusammen zu finden.

Modernisierung der beruflichen Bildung und Neuordnung

Die moderne Arbeitswelt befindet sich in stetigem Umbruch, der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Unternehmen Flexibilität, Eigenverantwortung, Engagement und Kreativität fordert. Technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen beschleunigen sich. Die Auswirkungen dieses Wandels sind nicht mehr national begrenzt.

Der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen hängt in hohem Maße von deren qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab. Die Ausbildungsordnungen für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften werden daher kontinuierlich auf Passgenauigkeit überprüft und gegebenenfalls modernisiert. Neue Berufe werden entwickelt. So wurden zum Beispiel im Bereich der beruflichen Erstausbildung in den letzten zehn Jahren 149 Ausbildungsberufe modernisiert und 29 neu geschaffen. Seit 2004 wurden 37 Berufe in 11 neue oder modernisierte Berufe zusammengefasst, 30 Altberufe wurden aufgehoben. Im Jahr 2014 werden 18 Aus – und Fortbildungsordnungen modernisiert werden.

Das BMBF wird in dieser Legislaturperiode das Berufsbildungsgesetz evaluieren und dabei auch die Umsetzung der Angebote aus der BBiG-Novelle von 2005 vor dem Hintergrund der zwischenzeitlichen Entwicklung kritisch prüfen. Darüber hinaus wird ein besonderes Augenmerk auf die Erhöhung der Durchlässigkeit, die Stärkung der Ausbildungsqualität und gestufter Ausbildungen, die Bildung von Berufsfamilien und die Sicherung des Ehrenamtes in den Prüfungsgremien gelegt werden. Das BMBF stützt sich dabei auch auf die Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung, die die Grundlage für evidenzbasiertes bildungspolitisches Handeln schafft. Soweit sich Anpassungsbedarfe ergeben, wird das BMBF dies gemeinsam mit den Hauptakteuren der Berufsbildung in Angriff nehmen.

Steigerung der Attraktivität beruflicher Bildung

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der Neigung der Jugendlichen zu höheren Schulabschlüssen ist es im Wettbewerb um beste Köpfe erforderlich, auch leistungsstarke Jugendliche gezielt für die berufliche Aus- und Weiterbildung zu gewinnen - beispielsweise Schulabgänger/Schulabgängerinnen mit Hochschulreife, Studienabbrecher/Studienabbrecherinnen mit auf die Berufsbildung anrechenbaren Vorqualifikationen oder Bachelor-Absolventen/Absolventinnen, denen Anschlussoptionen für Fortbildungen eröffnet werden sollen. Gerade auch mit Blick auf die anstehenden Unternehmensnachfolgen kann hier eine leistungsfähige Klientel mit attraktiven Zukunftsperspektiven gewonnen werden. Hierzu wird die Bundesregierung in dieser Legislaturperiode verschiedene Initiativen fortführen bzw. starten – von Imagekampagnen für die Attraktivität beruflicher Aus- und Weiterbildung bis zur gezielten Gewinnung und Beratung von Studienabbrechern/Studienabbrecherinnen für die berufliche Bildung.

Entscheidend für die Attraktivität der beruflichen Ausbildung ist, welche weiteren Bildungs- und Berufsperspektiven damit verbunden sind. Das vielfältige System der beruflichen Aufstiegsfortbildung, u.a. mit den Abschlüssen zu Fachwirten, Fachkaufleuten, Meistern, Fachmeistern und Betriebswirten bietet hier Entwicklungspfade, die auch Alternativen zu einem Hochschulstudium darstellen. Es zeigt sich, dass die Absolventen/Absolventinnen dieser Fortbildungen in der Regel aufsteigen und höhere Einkommen erzielen.

Die Bundesregierung wird auch weiterhin gemeinsam mit den Sozialpartnern dieses System der geregelten Fortbildung weiterentwickeln. Gemeinsam wird damit deutlich gemacht: Berufliche Bildung ist ein attraktiver Bildungsweg, der den Zugang auch für höhere Fach- und Führungsaufgaben eröffnet.

Mit der Gleichstellung von Meister- und Bachelorabschlüssen sowie der beruflichen Fortbildungsabschlüsse der Geprüften Strategischen IT-Professionals mit den hochschulischen Masterabschlüssen im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) hat das BMBF auch strukturell eine wichtige Grundlage für die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung gelegt. In Zukunft werden die Niveaustufen des DQR auf allen beruflichen und akademischen Abschlüssen in Deutschland dokumentiert.

Durchlässigkeit gestalten

Aufgrund der steigenden Anforderungen der Arbeitswelt, der Notwendigkeit der Fachkräftesicherung, aber auch des bildungspolitischen Ziels, alle Menschen ihren Fähigkeiten entsprechend optimal zu fördern, wird die Bundesregierung die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter verbessern.

Während bislang Maßnahmen im Vordergrund standen, die auf eine Verbesserung des Übergangs von beruflich Qualifizierten in die Hochschulen ausgerichtet waren, bedarf es künftig einer engeren Verzahnung zwischen den Bildungsbereichen in beide Richtungen. Für beruflich Qualifizierte soll der Zugang zu hochschulischen Angeboten verbessert und stärker individuelle und familiäre Bedingungen einbezogen werden, Studienabbrüche sollen vermieden, für endgültige Studienabbrecher/Studienabbrecherinnen sollen die Möglichkeiten des Übergangs in die berufliche Aus- und Weiterbildung weiter verbessert werden. Bachelorabsolventen/Bachelorabsolventinnen mit entsprechenden Vorkompetenzen sollen die berufliche Aufstiegsfortbildung nutzen können und Zugang zur Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) erhalten.

Um all diese Ziele zu erreichen, sind eine breite Akzeptanz bei den Beteiligten (Hochschulen, Kammern, Sozialpartnern usw.), eine engere Zusammenarbeit der Akteure und die Wahrnehmung gemeinsamer Verantwortung auf übergeordneter Ebene notwendig. Das BMBF wird die Akteure beider Bildungsbereiche bei der Entwicklung und Verbreitung von Brückenangeboten - z. B. von gemeinsamen Fortbildungsangeboten durch Kammern und Hochschulen - unterstützen. Mit dem von Bund und Ländern getragenen „Wettbewerb Aufstieg durch Bildung – offene Hochschule“ wird das BMBF die Hochschulen bei der Entwicklung passgenauer Angebote für die Zielgruppe der beruflich Qualifizierten fördern. Den Wechsel von Studienabbrechern/Studienabbrecherinnen in die berufliche Bildung will das BMBF insbesondere durch bessere Beratung und Anrechnung von Vorqualifikationen erleichtern.

Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung

Die Weiterbildungsbeteiligung der 18- bis 64jährigen Bevölkerung in Deutschland ist zuletzt auf rund 50 % gestiegen², das Engagement der Betriebe, die die überwiegenden Kosten für die betriebliche Weiterbildung finanzieren, ist hoch.

Die jüngste Studie der OECD (PIAAC) zu den Grundkompetenzen Erwachsener (Lesekompetenz, alltagsmathematische Kompetenz und Alltagsfertigkeiten zur Problemlösung, Umgang mit dem Computer) deckt aber auch die Probleme auf: Sie hat u.a. ergeben, dass 18 % der Erwachsenen in Deutschland in ihrer Lesekompetenz nicht über die niedrigste Kompetenzstufe hinaus kommen. Ältere erzielen im Vergleich zu Jüngeren niedrigere Kompetenzwerte und Erwerbslose schneiden deutlich schlechter ab als Erwerbstätige. Menschen mit Migrationshintergrund³ haben geringere Kompetenzen und das Kompetenzniveau ist stark abhängig vom Bildungs- und Berufsabschluss der Eltern. Diese Ergebnisse machen deutlich, dass der Weiterbildung Erwachsener im deutschen Bildungssystem hohe Aufmerksamkeit gelten muss. Mit der gemeinsam von BMBF und KMK verantworteten nationalen Strategie für Alphabetisierung werden Bund und Länder zusammen mit weiteren Partnern den Analphabetismus bekämpfen. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Anstrengung notwendig. Alle staatlichen Ebenen des föderalen Systems, Bund, Länder und Kommunen müssen gemeinsam Verantwortung übernehmen, aber auch die Sozialpartner als wesentliche Akteure der beruflichen Weiterbildung. Die

² Quelle: Adult Education Survey 2012

³ Die Ergebnisse betreffen nur Grundkompetenzen der Landes-, nicht der jeweiligen Muttersprache.

Vermittlung von Grundbildung ist auch im Zusammenhang der Qualifizierung von An- oder Ungelernten im Rahmen der beruflichen Weiterbildung wichtig.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der Notwendigkeit, sich für Beruf und Arbeitswelt länger fit zu halten, ist es notwendig, die erreichte hohe Weiterbildungsbeteiligung nachhaltig zu sichern. Der Koalitionsvertrag misst deshalb dem Thema „Weiterbildung ausbauen“ hohe Bedeutung zu. Um es dem einzelnen zu ermöglichen, qualitativ gute Weiterbildungsangebote zu nutzen, müssen Transparenz, Qualität und Verwertbarkeit von Weiterbildungsangeboten weiter verbessert werden.

Verfahren zur Validierung und Zertifizierung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen sind zu entwickeln und zu implementieren. Das Gesetz zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen hat gezeigt, dass Menschen ohne formalen deutschen Berufsabschluss sehr wohl über ein hohes Potenzial verfügen. Außerdem ist die Weiterbildungsforschung auszubauen und u.a. der Frage nachzugehen, mit welchen (innovativen) Lernformen lernungewohnte und ältere Menschen mit Angeboten erreicht werden können. Außerdem müssen Angebote und Strukturen dahingehend verbessert werden, dass auch in der Weiterbildung eine bessere Vereinbarkeit mit den Anforderungen von Familien erreicht wird.

Internationalisierung der Berufsbildung

Auch in der neuen Legislaturperiode hat die internationale Kooperation in der Berufsbildung einen hohen Stellenwert.

Das BMBF wird daher bei der Modernisierung der Aus- und Weiterbildung konsequent interkulturelle Kompetenzen und internationale Qualifikationsentwicklungen berücksichtigen, die Mobilität junger Menschen besonders in der beruflichen Ausbildung erhöhen und die Transparenz, Anrechenbarkeit und Akzeptanz von Qualifikationen im europäischen Bildungsraum durch aktive Nutzung der europäischen Initiativen EQR, ECVET und Europass unterstützen. Daneben wird sich das BMBF aktiv an zwischenstaatlichen „Peer Learning“ - Initiativen beteiligen, um aus Systemreformen und guten Praxisbeispielen anderer Staaten für unsere Systementwicklung zu lernen. Zugleich bietet das BMBF seine Unterstützung bei Systemreformen anderer Staaten an, die sich besonders am deutschen Modell der dualen Ausbildung orientieren. Dies ist eine längerfristige Aufgabe. Die Einführung von Elementen der dualen Berufsausbildung in die Bildungssysteme anderer Länder bedeutet zumeist eine komplizierte strukturelle Veränderung des Bildungssystems und setzt veränderte Einstellungen bei Regierung, Sozialpartnern, Unternehmen und Eltern voraus, die es für solche Systemreformen zu gewinnen gilt.

Um die Vorteile der praxisorientierten Berufsausbildung noch besser herauszustellen, wird das BMBF intensiv mit der EU, der OECD und der UNESCO zusammen arbeiten. In der EU steht dabei die Umsetzung der Europäischen Allianz für Lehrlingsausbildung der 28 EU-Staaten im Vordergrund, die wir tatkräftig – und in Ergänzung zur laufenden bilateralen Zusammenarbeit mit einzelnen EU-Staaten – unterstützen werden. In der OECD und der UNESCO lagen die politischen Prioritäten bislang in den Bereichen Hochschule und Grundbildung. Das BMBF will zusätzlich die berufliche Bildung zu einer gleichwertigen politischen Priorität und Säule der Zusammenarbeit ausbauen. Das BMBF unterstützt in diesem Kontext die OECD in ihrer Planung eines internationalen Leistungsvergleichs von Berufsbildungsabsolventen und von Berufsbildungssystemen. Mit der Kompetenzforschungsinitiative ASCOT hat das BMBF hierzu erste Kompetenztestmodelle entwickelt, die in der beruflichen Praxis Anwendung finden sollen.

Kapitel 2 Ausbildungsmarktsituation 2013

Kapitel 2 beschreibt die Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt 2013⁴. Darüber hinaus werden zentrale Herausforderungen und Handlungsfelder identifiziert, auf die sich die Anstrengungen der nächsten Jahre konzentrieren sollten, um auch künftig den Fachkräftenachwuchs in Deutschland zu sichern und jungen Menschen die Chance auf eine Ausbildung, Beschäftigungsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen (vergleiche Kapitel 2.1 bis 2.6).

Ein gesondertes Unterkapitel befasst sich mit der Entwicklung der Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens und mit berufspolitischen Entwicklungen in der Pflege (vergleiche Kapitel 2.7). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels kommt der Ausbildung in diesem Bereich mit Blick auf die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung eine immer stärkere Bedeutung zu.

2.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und Ausbildungsbilanz zum 30. September

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Nach den Ergebnissen der Erhebung des BIBB bei den zuständigen Stellen wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2012 bis 30. September 2013 bundesweit insgesamt 530.714 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind 20.544 (-3,7 %) weniger als 2012.⁵

Von den Vertragsrückgängen 2013 waren sowohl alte als auch neue Länder betroffen. In den alten Ländern sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 15.884 (-3,4 %) auf 456.470. In den neuen Ländern ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 4.660 (-5,9 %) auf 74.244 zurück.

Die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge sank bundesweit um 16.319 (-3,1 %) auf 509.035. Die Zahl der neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge verringerte sich um 4.225 (-16,3 %) auf 21.679.⁶

Die langfristige Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist in **Übersicht 1** dargestellt.

Unbesetzte Berufsausbildungsstellen

Gleichzeitig blieben aber auch viele angebotene Ausbildungsstellen unbesetzt. Zum Ende des Ausbildungsjahres 2012/2013 registrierte die BA noch 33.534 unbesetzte Berufsausbildungsstellen. Das entspricht einem leichten Anstieg um 260 (+0,8 %) gegenüber dem Vorjahr. Seit 2009 ist die Zahl der gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen

⁴ Der Bericht kommt damit seinem gesetzlichen Auftrag nach, über die Entwicklung von Angebot und Nachfrage im Bereich der dualen Berufsausbildung zu berichten (vergleiche § 86 BBiG). Eine Ergänzung zum Berufsbildungsbericht stellt der Datenreport zum Berufsbildungsbericht dar, der vom BIBB herausgegeben wird und Weitergehende Analysen (z. B. nach Regionen oder Geschlecht) enthält.

⁵ Aufgrund von Korrekturmeldungen Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen.

⁶ Vergleiche ausführlicher Kapitel 2.2 „Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsverträge“

erheblich gestiegen (2009: 17.255, 2010: 19.605, 2011: 29.689, 2012: 33.274, 2013: 33.534).⁷

Einen Zuwachs bei den unbesetzten Berufsausbildungsstellen verzeichneten alte und neue Länder (vergleiche Übersicht 1). In den alten Ländern stieg die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen auf 27.269 (+280 bzw. +1,0 % verglichen mit 2012, +12.788 bzw. +88,3 % verglichen mit 2009). Die neuen Länder verzeichneten einen Anstieg bei den gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen auf 6.193 (+30 bzw. +0,5 % verglichen mit 2012, +3.549 bzw. +134,2 % verglichen mit 2009).

Unversorgte Bewerber und Bewerberinnen und Bewerber und Bewerberinnen mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung

Auf der anderen Seite gibt es immer noch zu viele junge Menschen, denen der Einstieg in Ausbildung nicht unmittelbar gelingt.

2013 ist die Zahl der bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten unversorgten Bewerber und Bewerberinnen, die weder in eine Ausbildung noch in eine Alternative eingemündet sind, spürbar gestiegen, und zwar um 5.397 (+34,5 %) auf 21.034 (2009: 15.486, 2010: 12.016, 2011: 11.344, 2012: 15.637).

In den alten Ländern stieg die Zahl der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen auf 16.301 (+5.717 bzw. +54,0 % verglichen mit 2012, +5.161 bzw. +46,3 % verglichen mit 2009). In den neuen Ländern hat sich die Zahl der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen gegenüber dem Vorjahr verringert (-530 bzw. -10,5 % auf 4.521). Im Vergleich zu 2009 ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen (+178 bzw. +4,1 %).

Ebenfalls gestiegen ist die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen, die eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen hat (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Praktikum, EQ etc.), aber unabhängig davon weiterhin nach einer Ausbildungsstelle sucht und eine entsprechende Vermittlung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter wünscht (+2.183 bzw. +3,6 % auf 62.530).⁸ Verglichen mit 2009 fällt die Zahl der Bewerber mit Alternative zum 30.9. aber noch deutlich niedriger aus (2009: 73.054, 2010: 68.355, 2011: 60.975, 2012: 60.347, 2013: 62.530).

Ausbildungsmarktbilanz

Aussagen zur Ausbildungsbilanz werden anhand verschiedener Indikatoren getroffen:⁹

Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)

In Anlehnung an § 86 Absatz 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG) wird das Angebot an Ausbildungsstellen ausgewiesen als die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge aus der BIBB-Erhebung zuzüglich der bei Agenturen für Arbeit gemeldeten noch unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern in

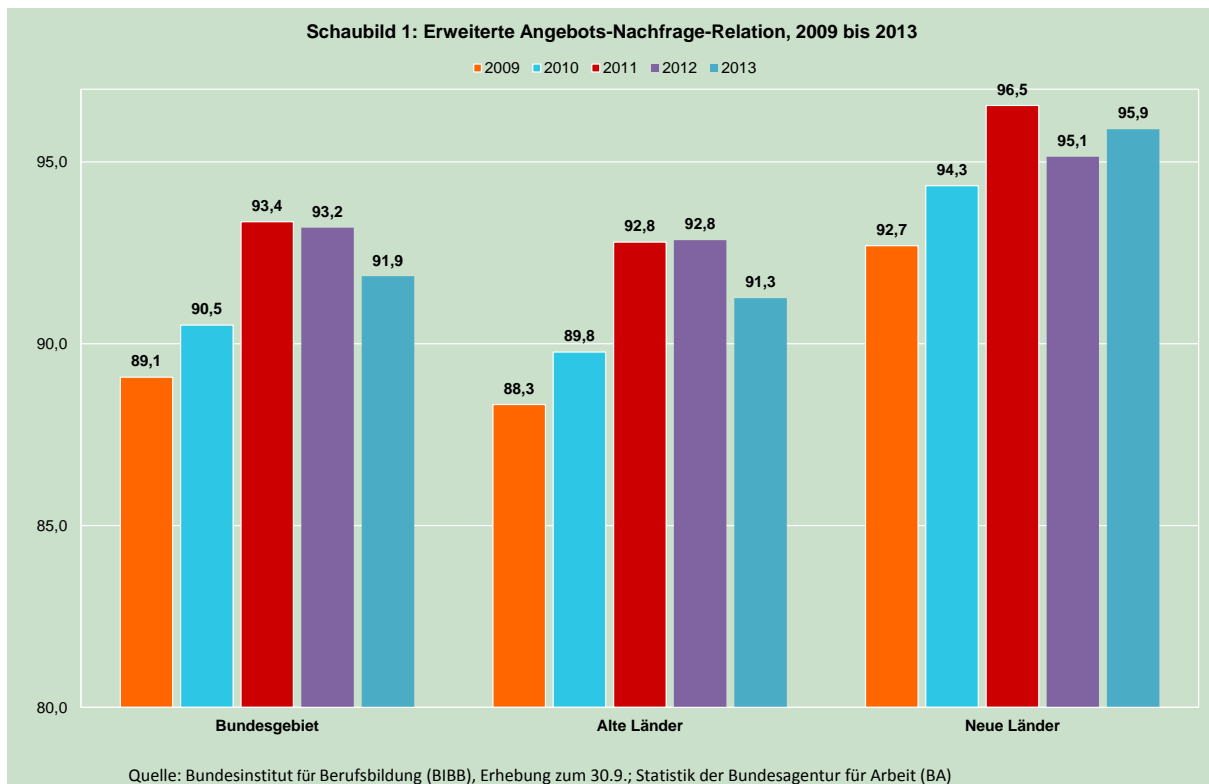
⁷ Vergleiche auch Kapitel 2.5 „Unternehmen können Ausbildungsstellen nicht besetzen“

⁸ Vergleiche ausführlicher Kapitel 2.5 „Alternativ verbliebene Bewerber halten ihren Vermittlungswunsch teilweise aufrecht“

⁹ Das BIBB hat 2011 eine systematische Beschreibung der wichtigsten Indikatoren zur Berufs(aus)bildung vorgenommen, vergleiche www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6830

Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte ANR)

Mit der traditionellen Nachfragedefinition wird die Zahl der ausbildungssuchenden jungen Menschen nicht vollständig abgebildet. Berufsbildungsbericht und Nationaler Bildungsbericht weisen deshalb auch eine „erweiterte“ Nachfragedefinition aus, die neben den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und den unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen auch Bewerber und Bewerberinnen mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung einbezieht. Mit 614.278 fiel auch die Nachfrage nach der erweiterten Definition niedriger aus als im Vorjahr (-12.964 bzw. -2,1 %). Die erweiterte ANR hat sich gegenüber dem Vorjahr bundesweit leicht verschlechtert (vergleiche [Schaubild 1](#)). Sie lag 2013 bei 91,9 (2012: 93,2). Bei der erweiterten ANR zeichnet sich eine günstigere Ausbildungsmarktsituation in den neuen Ländern ab (2013: 95,9, 2012: 95,1).¹¹ Die erweiterte ANR der alten Länder betrug 2013 91,3 (2012: 92,8 %).

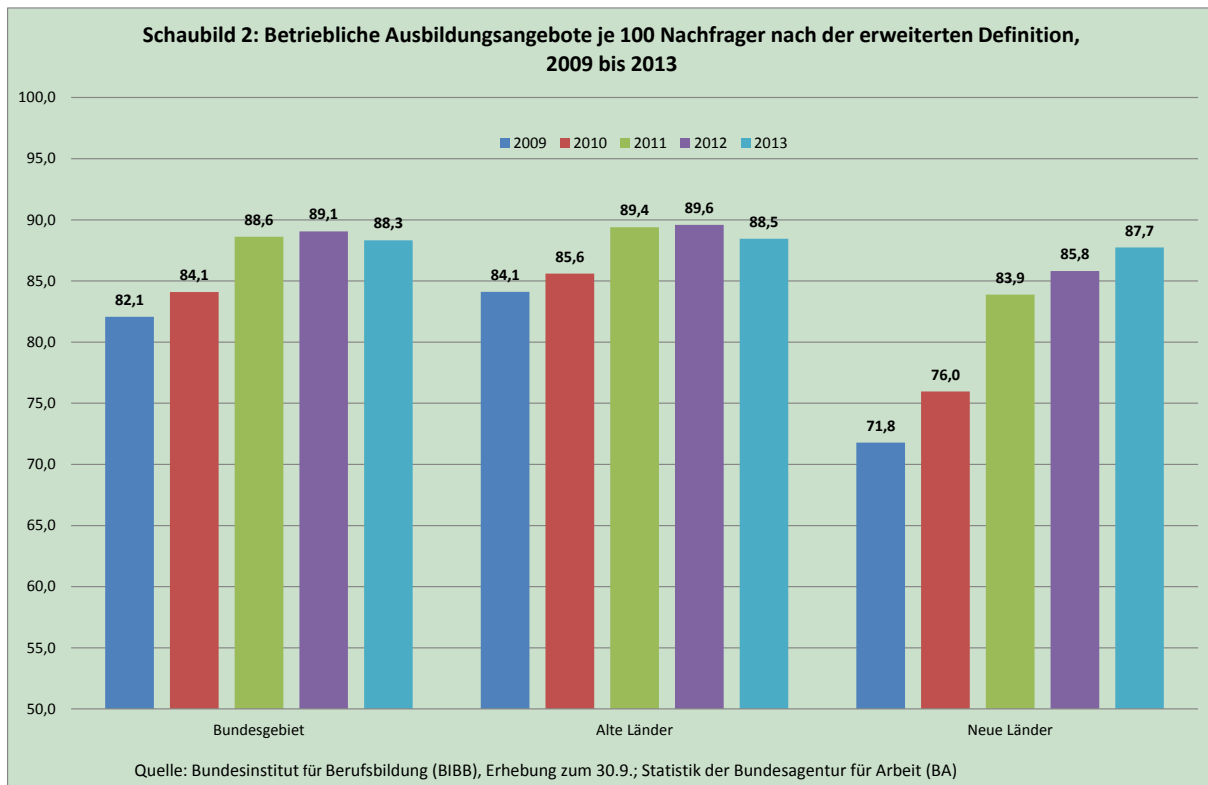


Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation bezogen auf das betriebliche Ausbildungsangebot

Auch wenn die erweiterte ANR ausschließlich bezogen auf die rein betrieblichen Angebote¹² berechnet wird, ist bundesweit eine leichte Verschlechterung gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (2012: 89,1, 2013: 88,3). Der Rückgang ist auf die alten Länder zurückzuführen (2012: 89,6, 2013: 88,5). In den neuen Ländern hat sich die erweiterte ANR bezogen auf das betriebliche Angebot verbessert (2012: 85,8, 2013: 87,7), der Wert liegt aber immer noch unter dem der alten Länder (vergleiche [Schaubild 2](#)).

¹¹ Dies ist auf einen unterschiedlichen Umgang mit erfolglosen Jugendlichen und eine andere Förderpolitik zurückzuführen (neue Länder: mehr unversorgte Bewerber, die dann in außerbetriebliche Ausbildung einmünden (Stichwort Ausbildungsprogramm Ost); alte Länder: mehr alternativ verbliebene Bewerber durch stärker ausgeprägten Übergangsbereich).

¹² Vergleiche ausführlicher [Kapitel 2.2 „Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots“](#)

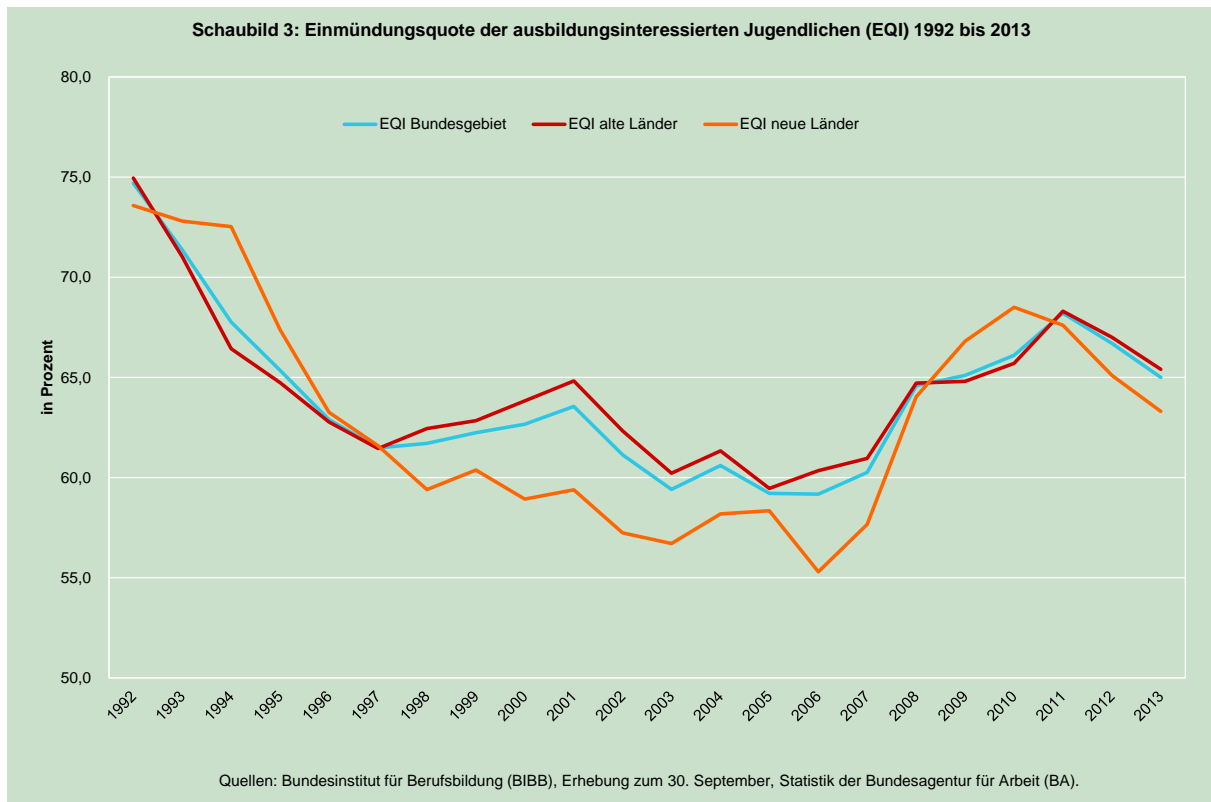


Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI)

Bei der Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen wird die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September (2013: 530.714) in Beziehung zu der Zahl aller institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen¹³ (2013: 816.540) gesetzt. Diese setzen sich zusammen aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (530.714) und den bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten Bewerbern (561.168) abzüglich der gemeldeten Bewerber, die in eine Ausbildung eingemündet sind (275.342), andernfalls käme es zu Doppelzählungen.

Gegenüber 2012 hat sich die EQI leicht verschlechtert (vergleiche Schaubild 3). Sie lag im Bundesgebiet bei 65,0 (2012: 66,7), in den alten Ländern bei 65,4 (2012: 67,0) und in den neuen Ländern bei 63,3 (2012: 65,1).

¹³ Die Quote bezieht sich auf alle jungen Menschen, die sich im Laufe des Berichtsjahres ausbildungsinteressiert gezeigt haben. Zum Stichtag 30. September hat allerdings ein Teil der im Laufe des Jahres gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen seinen Vermittlungswunsch aufgegeben beziehungsweise ist unbekannt verblieben. Daraus kann sich insofern auch eine Doppelzählung ergeben, als sich unter den unbekannt Verbliebenen auch Bewerber und Bewerberinnen befinden dürften, die tatsächlich eine Ausbildung aufgenommen haben. Darüber hinaus gibt es auch Bewerber und Bewerberinnen, die sich aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis heraus beworben haben (vergleiche Kapitel 2.5 „Alternativ verbliebene Bewerber halten ihren Vermittlungswunsch teilweise aufrecht“).



Im Ergebnis deuten alle Indikatoren bundesweit auf eine leichte Verschlechterung der Ausbildungsmarktsituation hin. Anders als in früheren Jahren können die Vertragsrückgänge nicht auf die konjunkturelle Entwicklung zurückgeführt werden, im Gegenteil: die konjunkturelle Lage in Deutschland ist gut. Auch die demografische Entwicklung (sinkende Schulabgängerzahlen) kann für 2013 nicht als Erklärung für die Vertragsrückgänge herangezogen werden. Denn 2013 stieg nicht nur die Zahl der studienberechtigten Schulabgänger/Schulabgängerinnen, sondern auch die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgänger/Schulabgängerinnen (Hauptklientel des dualen Systems) nahm (vorübergehend) wieder zu.¹⁴ Auf Nachfragerseite hat es also 2013 zusätzliche Potenziale gegeben, die im Ergebnis nicht für die duale Berufsausbildung genutzt werden konnten.

¹⁴ Vergleiche auch [Schaubild 8](#) in [Kapitel 2.4](#).

2.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach strukturellen Merkmalen

Entwicklung in den Zuständigkeitsbereichen¹⁵

Der Zuständigkeitsbereich **Industrie und Handel** verzeichnete 2013 einen spürbaren Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Verglichen mit dem Vorjahr sank die Zahl der in Industrie und Handel neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bundesweit um 14.082 (-4,2 %) auf 318.540. In den alten Ländern wurden mit insgesamt 272.610 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 10.408 Verträge (-3,7 %) weniger abgeschlossen als im Vorjahr. In den neuen Ländern sank die Zahl der in Industrie und Handel abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 3.674 (-7,4 %) auf 45.930. Mit einem Anteil von 60,0 % (2012: 60,3 %) ist der Bereich Industrie und Handel nach wie vor der größte Zuständigkeitsbereich.

Im **Handwerk** wurden insgesamt 142.137 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das entspricht einem Rückgang um 5.190 (-3,5 %). Bundesweit entfielen 26,8 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf das Handwerk (Vorjahr: 26,7 %). In den alten Ländern ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 4.296 (-3,3 %) auf 124.121 zurück. Auch in den neuen Ländern sind die Vertragszahlen weiter gesunken. Hier wurden nur noch 18.016 Neuabschlüsse (-894 bzw. -4,7 % verglichen mit 2012) gezählt.

Mit insgesamt 42.050 lag die Zahl der Vertragsabschlüsse in den **Freien Berufen** ebenfalls etwas unter dem Vorjahresniveau (-1.044 bzw. -2,4 %). In den alten Ländern wurde ein Rückgang um 973 (-2,5 %) auf 37.468 verzeichnet. In den neuen Ländern ging die Zahl der Neuabschlüsse um 71 (-1,5 %) auf 4.582 zurück. Der Anteil der in den Freien Berufen abgeschlossenen Ausbildungsverträge an allen Ausbildungsverträgen lag bei 7,9 % (2012: 7,8 %).

Leichte Zuwächse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verzeichnete der Bereich **Öffentlicher Dienst**. Hier wurden mit 12.114 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bundesweit insgesamt 105 Verträge (+0,9 %) mehr abgeschlossen als 2012.¹⁶ Der Anstieg ist sowohl auf die alten Länder (+51 bzw. +0,5 % auf 9.614), als auch auf die neuen Länder (+54 bzw. +2,2 % auf 2.500) zurückzuführen.

Nur wenig sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Zuständigkeitsbereich **Landwirtschaft**. Der Bereich meldete 13.158 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, 102 (-0,8 %) weniger als im Vorjahr. In den alten Ländern wurden 10.530 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen (-64 bzw. -0,6 %). In den neuen Ländern war ein Rückgang um 38 (-1,4 % auf 2.628) zu verzeichnen.

Rückgänge verzeichnete auch der Bereich **Hauswirtschaft**. Hier wurden 2013 2.558 Ausbildungsverträge abgeschlossen, 206 (-7,5 %) weniger als im Vorjahr. In den alten Ländern sank die Zahl der Neuabschlüsse um 166 (-7,7 %) auf 1.977. In den neuen Ländern ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 40 (-6,4 %) auf 581 zurück.

¹⁵ Die tatsächliche Ausbildungsleistung in den einzelnen Bereichen stimmt nur eingeschränkt mit den gemeldeten Zählergebnissen nach Zuständigkeitsbereichen überein. So fallen Ausbildungsverträge, die der Öffentliche Dienst oder die Freien Berufe in Ausbildungsberufen von Industrie, Handel oder Handwerk abschließen, nicht in ihren eigenen Zuständigkeitsbereich, sondern werden von Industrie, Handel oder Handwerk für ihren jeweiligen Bereich gemeldet (Beispiel: Ausbildungsvertrag eines/einer Auszubildenden zum Kfz-Mechatroniker/zur Kfz-Mechatronikerin bei der Wehrverwaltung des Bundes wird beim Ausbildungsbereich Handwerk erfasst). Zudem nehmen in Hessen die Industrie- und Handelskammern auch für einige Berufe des Öffentlichen Dienstes die Aufgabe der zuständigen Stelle wahr, und in den Ländern Schleswig-Holstein und Hessen sind die Industrie- und Handelskammern auch die zuständigen Stellen für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft.

¹⁶ Die Ausbildungsquote der Bundesverwaltung lag mit 7,2 % über der im Ausbildungspakt gegebenen Zusage von 7 % (vergleiche Kapitel 3.1.1).

In der **Seeschifffahrt** wurden insgesamt 157 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, 25 Verträge (-13,7 %) weniger als 2012. In den alten Ländern wurden 3 Verträge mehr abgeschlossen als im Vorjahr (+75,0 %). In den neuen Ländern gingen die Vertragszahlen um 28 (-15,7 %) zurück.

Übersicht 2 zeigt die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen und Ländern. In **Übersicht 3** sind die absoluten und prozentualen Veränderungen zum Vorjahr dargestellt.

Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2013 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge														
	Insgesamt	Davon im Zuständigkeitsbereich:													
		Industrie und Handel		Handwerk		Freie Berufe		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
Anzahl	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Baden-Württemberg	74.390	45.199	60,8	19.939	26,8	5.445	7,3	1.887	2,5	1.511	2,0	409	0,5	0	.
Bayern	92.029	54.130	58,8	26.443	28,7	7.652	8,3	1.400	1,5	2.075	2,3	329	0,4	0	.
Berlin	16.784	9.989	59,5	3.949	23,5	1.807	10,8	731	4,4	240	1,4	68	0,4	0	.
Brandenburg	10.551	6.481	61,4	2.570	24,4	537	5,1	391	3,7	493	4,7	79	0,7	0	.
Bremen	5.956	3.961	66,5	1.266	21,3	462	7,8	116	1,9	83	1,4	55	0,9	13	0,2
Hamburg	13.530	9.495	70,2	2.460	18,2	1.140	8,4	197	1,5	123	0,9	45	0,3	70	0,5
Hessen	39.661	24.655	62,2	10.171	25,6	3.024	7,6	1.032	2,6	742	1,9	37	0,1	0	.
Mecklenburg-Vorpommern	7.967	5.009	62,9	1.801	22,6	469	5,9	238	3,0	349	4,4	94	1,2	7	0,1
Niedersachsen	56.382	30.855	54,7	17.070	30,3	4.724	8,4	1.287	2,3	2.022	3,6	372	0,7	52	0,1
Nordrhein-Westfalen	120.083	74.208	61,8	30.011	25,0	10.594	8,8	2.622	2,2	2.258	1,9	390	0,3	0	.
Rheinland-Pfalz	27.102	15.297	56,4	8.116	29,9	2.213	8,2	549	2,0	716	2,6	211	0,8	0	.
Saarland	7.406	4.394	59,3	2.196	29,7	508	6,9	83	1,1	160	2,2	65	0,9	0	.
Sachsen	17.890	11.012	61,6	4.549	25,4	938	5,2	560	3,1	726	4,1	105	0,6	0	.
Sachsen-Anhalt	10.831	6.786	62,7	2.786	25,7	404	3,7	315	2,9	438	4,0	102	0,9	0	.
Schleswig-Holstein	19.931	10.416	52,3	6.449	32,4	1.706	8,6	441	2,2	840	4,2	64	0,3	15	0,1
Thüringen	10.221	6.653	65,1	2.361	23,1	427	4,2	265	2,6	382	3,7	133	1,3	0	.
Alte Länder	456.470	272.610	59,7	124.121	27,2	37.468	8,2	9.614	2,1	10.530	2,3	1.977	0,4	150	0,0
Neue Länder und Berlin	74.244	45.930	61,9	18.016	24,3	4.582	6,2	2.500	3,4	2.628	3,5	581	0,8	7	0,0
Bundesgebiet	530.714	318.540	60,0	142.137	26,8	42.050	7,9	12.114	2,3	13.158	2,5	2.558	0,5	157	0,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2013

Übersicht 3: Veränderung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2013 zu 2012 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Land	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge															
	Insgesamt		Davon im Zuständigkeitsbereich:													
			Industrie und Handel		Handwerk		Freie Berufe		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Hauswirtschaft		Seeschifffahrt	
Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Baden-Württemberg	-1.927	-2,5	-1.888	-4,0	-112	-0,6	102	1,9	-29	-1,5	20	1,3	-20	-4,7	0	0,0
Bayern	-3.282	-3,4	-1.825	-3,3	-900	-3,3	-446	-5,5	-94	-6,3	-15	-0,7	-2	-0,6	0	0,0
Berlin	-1.190	-6,6	-1.063	-9,6	-166	-4,0	10	0,6	76	11,6	-30	-11,1	-17	-20,0	0	0,0
Brandenburg	-819	-7,2	-555	-7,9	-174	-6,3	-65	-10,8	34	9,5	-25	-4,8	-34	-30,1	0	0,0
Bremen	-187	-3,0	-198	-4,8	18	1,4	-33	-6,7	7	6,4	27	48,2	0	0,0	-8	-38,1
Hamburg	-617	-4,4	-411	-4,1	-223	-8,3	12	1,1	50	34,0	-35	-22,2	-8	-15,1	-2	-2,8
Hessen	-583	-1,4	-217	-0,9	-261	-2,5	-110	-3,5	-37	-3,5	5	0,7	37	.	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	-357	-4,3	-235	-4,5	-119	-6,2	47	11,1	-23	-8,8	-47	-11,9	17	22,1	3	75,0
Niedersachsen	-1.854	-3,2	-1.282	-4,0	-696	-3,9	52	1,1	56	4,5	-5	-0,2	37	11,0	-16	-23,5
Nordrhein-Westfalen	-3.934	-3,2	-2.310	-3,0	-1.098	-3,5	-389	-3,5	154	6,2	-119	-5,0	-172	-30,6	0	0,0
Rheinland-Pfalz	-1.304	-4,6	-856	-5,3	-383	-4,5	-53	-2,3	-9	-1,6	12	1,7	-15	-6,6	0	0,0
Saarland	-972	-11,6	-637	-12,7	-248	-10,1	-20	-3,8	-46	-35,7	-26	-14,0	5	8,3	0	0,0
Sachsen	-418	-2,3	-838	-7,1	287	6,7	30	3,3	-25	-4,3	96	15,2	32	43,8	0	0,0
Sachsen-Anhalt	-993	-8,4	-620	-8,4	-243	-8,0	-77	-16,0	-25	-7,4	-10	-2,2	-18	-15,0	0	0,0
Schleswig-Holstein	-1.224	-5,8	-784	-7,0	-393	-5,7	-88	-4,9	-1	-0,2	72	9,4	-28	-30,4	-2	-11,8
Thüringen	-883	-8,0	-363	-5,2	-479	-16,9	-16	-3,6	17	6,9	-22	-5,4	-20	-13,1	0	0,0
Alte Länder	-15.884	-3,4	-10.408	-3,7	-4.296	-3,3	-973	-2,5	51	0,5	-64	-0,6	-166	-7,7	-28	-15,7
Neue Länder und Berlin	-4.660	-5,9	-3.674	-7,4	-894	-4,7	-71	-1,5	54	2,2	-38	-1,4	-40	-6,4	3	75,0
Bundesgebiet	-20.544	-3,7	-14.082	-4,2	-5.190	-3,5	-1.044	-2,4	105	0,9	-102	-0,8	-206	-7,5	-25	-13,7

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2013

Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsverträge

Von den 530.714 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren bundesweit 509.035 betrieblich (95,9 %) und 21.679 außerbetrieblich (4,1 %).¹⁷ Obwohl die Zahl der betrieblichen Neuverträge im Jahr 2013 deutlich zurückgegangen ist (-16.319 bzw. -3,1 %), haben sich die relativen Anteile weiter zugunsten der betrieblichen Ausbildung entwickelt (vergleiche Übersicht 4). Das ist auf den weiteren Abbau der außerbetrieblichen Ausbildung zurückzuführen. Verglichen mit 2012 sank die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge bundesweit um 4.225 (-16,3 %) auf 21.679.

Übersicht 4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform

Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Bundesgebiet	alte Länder	neue Länder
absolut				
2009	insgesamt	564.307	465.309	98.998
	betrieblich	518.506	442.439	76.067
	außerbetrieblich	45.801	22.870	22.931
2010	insgesamt	559.960	468.297	91.663
	betrieblich	518.917	445.821	73.096
	außerbetrieblich	41.043	22.476	18.567
2011	insgesamt	569.380	484.885	84.495
	betrieblich	538.920	466.191	72.729
	außerbetrieblich	30.460	18.694	11.766
2012	insgesamt	551.258	472.354	78.904
	betrieblich	525.354	454.785	70.569
	außerbetrieblich	25.904	17.569	8.335
2013	insgesamt	530.714	456.470	74.244
	betrieblich	509.035	441.630	67.405
	außerbetrieblich	21.679	14.840	6.839
relativ				
2009	insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	betrieblich	91,9%	95,1%	76,8%
	außerbetrieblich	8,1%	4,9%	23,2%
2010	insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	betrieblich	92,7%	95,2%	79,7%
	außerbetrieblich	7,3%	4,8%	20,3%
2011	insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	betrieblich	94,7%	96,1%	86,1%
	außerbetrieblich	5,3%	3,9%	13,9%
2012	insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	betrieblich	95,3%	96,3%	89,4%
	außerbetrieblich	4,7%	3,7%	10,6%
2013	insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	betrieblich	95,9%	96,7%	90,8%
	außerbetrieblich	4,1%	3,3%	9,2%
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September				

¹⁷ Maßgeblich für die Zuordnung ist die Finanzierungsform und nicht der Lernort. „Außerbetrieblich“ sind demnach Ausbildungsverhältnisse, die überwiegend öffentlich finanziert sind.

Die alten Länder verzeichneten einen Rückgang bei den neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträgen um 13.155 (-2,9 %) auf 441.630. Die Zahl der außerbetrieblichen Verträge ist um 2.729 (-15,5 %) zurückgegangen. Der Anteil der betrieblichen Verträge liegt bei 96,7 % (2012: 96,3 %).

In den neuen Ländern wurden mit 67.405 betrieblichen Verträge 3.164 Verträge weniger (-4,5 %) neu abgeschlossen als 2012. Die Zahl der außerbetrieblichen Verträge sank um 1.496 (-17,9 %). Der Anteil der betrieblichen Verträge an allen Neuabschlüssen betrug 90,8 % (2012: 89,4 %).

Nach wie vor ist der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge in den neuen Ländern deutlich höher als in den alten Ländern (vergleiche [Übersicht 5](#)). Allein aus dem höheren Anteil an außerbetrieblicher Ausbildung in den neuen Ländern ist nicht abzuleiten, dass die Ausbildungsmarktlage dort immer noch ungünstiger ist als in den alten Ländern. Das haben schon die Analysen zur Ausbildungsbilanz (vergleiche [Kapitel 2.1](#)) gezeigt. Es handelt sich vielmehr um die Folge eines unterschiedlichen Umgangs mit erfolglosen Ausbildungsstellenbewerbern und Ausbildungsstellenbewerberinnen und einer anderen Förderpolitik. Während für Jugendliche in den alten Ländern, die keinen Ausbildungsplatz fanden, vor allem teilqualifizierende Bildungsgänge des Übergangsbereichs zur Verfügung stehen, wurden in den neuen Ländern – auch als Reaktion auf die über Jahre hinweg deutlich schlechtere Marktsituation – viele vollqualifizierende außerbetriebliche oder schulische Berufsausbildungsplätze bereit gestellt. Angepasst an die demografische Entwicklung und die damit verbundene sinkende Nachfrage nach Ausbildungsplätzen wurde das außerbetriebliche Ausbildungsangebot in den letzten Jahren bewusst zurückgefahren.¹⁸

¹⁸ Vergleiche [Kapitel 3.1.4](#), Ausbildungsplatzprogramm Ost

Übersicht 5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform und Ländern

Land	Jahr	betrieblich	außer-	insgesamt	betrieblich	außer-	insgesamt
		absolut	betrieblich		relativ	betrieblich	
Baden-Württemberg	2010	71.852	2.697	74.549	96,4	3,6	100,0
	2011	76.429	2.384	78.813	97,0	3,0	100,0
	2012	74.194	2.123	76.317	97,2	2,8	100,0
	2013	72.212	2.178	74.390	97,1	2,9	100,0
Bayern	2010	91.203	3.123	94.326	96,7	3,3	100,0
	2011	95.181	2.565	97.746	97,4	2,6	100,0
	2012	92.956	2.355	95.311	97,5	2,5	100,0
	2013	89.762	2.267	92.029	97,5	2,5	100,0
Berlin	2010	15.714	3.459	19.173	82,0	18,0	100,0
	2011	15.672	2.724	18.396	85,2	14,8	100,0
	2012	15.913	2.061	17.974	88,5	11,5	100,0
	2013	15.351	1.433	16.784	91,5	8,5	100,0
Brandenburg	2010	10.912	2.710	13.622	80,1	19,9	100,0
	2011	10.480	1.641	12.121	86,5	13,5	100,0
	2012	10.178	1.192	11.370	89,5	10,5	100,0
	2013	9.547	1.004	10.551	90,5	9,5	100,0
Bremen	2010	5.469	511	5.980	91,5	8,5	100,0
	2011	5.763	456	6.219	92,7	7,3	100,0
	2012	5.682	461	6.143	92,5	7,5	100,0
	2013	5.622	334	5.956	94,4	5,6	100,0
Hamburg	2010	13.182	1.200	14.382	91,7	8,3	100,0
	2011	13.566	846	14.412	94,1	5,9	100,0
	2012	13.323	824	14.147	94,2	5,8	100,0
	2013	12.882	648	13.530	95,2	4,8	100,0
Hessen	2010	36.646	3.588	40.234	91,1	8,9	100,0
	2011	38.637	2.529	41.166	93,9	6,1	100,0
	2012	38.140	2.104	40.244	94,8	5,2	100,0
	2013	37.833	1.828	39.661	95,4	4,6	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	2010	8.165	1.714	9.879	82,7	17,3	100,0
	2011	7.798	1.111	8.909	87,5	12,5	100,0
	2012	7.354	970	8.324	88,3	11,7	100,0
	2013	7.166	801	7.967	89,9	10,1	100,0
Niedersachsen	2010	56.451	1.867	58.318	96,8	3,2	100,0
	2011	59.381	1.466	60.847	97,6	2,4	100,0
	2012	56.624	1.612	58.236	97,2	2,8	100,0
	2013	54.407	1.975	56.382	96,5	3,5	100,0
Nordrhein-Westfalen	2010	115.564	6.746	122.310	94,5	5,5	100,0
	2011	120.962	5.591	126.553	95,6	4,4	100,0
	2012	118.693	5.324	124.017	95,7	4,3	100,0
	2013	116.831	3.252	120.083	97,3	2,7	100,0
Rheinland-Pfalz	2010	27.144	1.349	28.493	95,3	4,7	100,0
	2011	27.485	1.485	28.970	94,9	5,1	100,0
	2012	27.025	1.381	28.406	95,1	4,9	100,0
	2013	25.854	1.248	27.102	95,4	4,6	100,0
Saarland	2010	7.886	587	8.473	93,1	6,9	100,0
	2011	8.098	515	8.613	94,0	6,0	100,0
	2012	7.867	511	8.378	93,9	6,1	100,0
	2013	6.946	460	7.406	93,8	6,2	100,0
Sachsen	2010	16.653	5.595	22.248	74,9	25,1	100,0
	2011	17.323	3.187	20.510	84,5	15,5	100,0
	2012	16.584	1.724	18.308	90,6	9,4	100,0
	2013	16.323	1.567	17.890	91,2	8,8	100,0
Sachsen-Anhalt	2010	11.025	3.295	14.320	77,0	23,0	100,0
	2011	10.956	1.928	12.884	85,0	15,0	100,0
	2012	10.447	1.377	11.824	88,4	11,6	100,0
	2013	9.638	1.193	10.831	89,0	11,0	100,0
Schleswig-Holstein	2010	20.424	808	21.232	96,2	3,8	100,0
	2011	20.689	857	21.546	96,0	4,0	100,0
	2012	20.281	874	21.155	95,9	4,1	100,0
	2013	19.281	650	19.931	96,7	3,3	100,0
Thüringen	2010	10.627	1.794	12.421	85,6	14,4	100,0
	2011	10.500	1.175	11.675	89,9	10,1	100,0
	2012	10.093	1.011	11.104	90,9	9,1	100,0
	2013	9.380	841	10.221	91,8	8,2	100,0

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September

Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots

Angesichts zunehmender Schwierigkeiten der Betriebe, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen¹⁹, ist neben der Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auch die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots von Interesse. Hier werden neben den neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträgen auch die bei der BA gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen berücksichtigt.

Von den 564.248 Ausbildungsangeboten 2013 waren bundesweit 542.569 betrieblich. Verglichen mit dem Vorjahr ist das betriebliche Ausbildungsangebot um 16.059 (-2,9 %) zurückgegangen. Übersicht 6 zeigt die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeitsbereichen. Demnach ging das betriebliche Ausbildungsangebot am stärksten im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel zurück (-13.064 bzw. -3,9 %). Das Handwerk verzeichnete einen Rückgang um 1.965 (-1,3 %). Im öffentlichen Dienst und in der Landwirtschaft wurden etwas mehr betriebliche Ausbildungsangebote registriert als im Vorjahr.

Übersicht 6: Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeitsbereichen

	2009	2010	2011	2012	2013	Entwicklung 2013 zu 2012	
Deutschland	535.761	538.522	568.609	558.628	542.569	-16.059	-2,9%
Industrie- und Handel	318.985	320.342	344.533	338.841	325.777	-13.064	-3,9%
Handwerk	143.719	145.948	151.265	147.036	145.071	-1.965	-1,3%
Öffentlicher Dienst	13.732	13.689	12.460	12.196	12.324	128	1,0%
Landwirtschaft	12.797	12.523	12.628	12.474	12.522	48	0,4%
Sonstige Stellen ¹⁾	46.528	46.020	47.723	48.081	46.875	-1.206	-2,5%
Alte Länder	456.920	461.649	490.572	481.774	468.899	-12.875	-2,7%
Industrie- und Handel	269.752	273.034	295.528	290.724	280.472	-10.252	-3,5%
Handwerk	125.091	127.008	132.315	128.547	126.944	-1.603	-1,2%
Öffentlicher Dienst	10.587	10.824	9.962	9.677	9.732	55	0,6%
Landwirtschaft	10.362	10.034	10.353	10.078	10.087	9	0,1%
Sonstige Stellen ¹⁾	41.128	40.749	42.413	42.748	41.664	-1.084	-2,5%
Neue Länder	78.711	76.758	77.904	76.732	73.598	-3.134	-4,1%
Industrie- und Handel	49.151	47.218	48.912	48.037	45.238	-2.799	-5,8%
Handwerk	18.627	18.936	18.950	18.488	18.126	-362	-2,0%
Öffentlicher Dienst	3.145	2.865	2.498	2.519	2.592	73	2,9%
Landwirtschaft	2.435	2.489	2.275	2.396	2.435	39	1,6%
Sonstige Stellen ¹⁾	5.353	5.250	5.267	5.292	5.207	-85	-1,6%

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

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA), Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Berechnungen des BIBB.

Zu berücksichtigen ist, dass hier nur diejenigen unbesetzten Berufsausbildungsstellen berücksichtigt werden können, die der BA auch gemeldet wurden. Die Bundesregierung empfiehlt Unternehmen, ihre unbesetzten Berufsausbildungsstellen den Agenturen für Arbeit zu melden. Junge Menschen sollten die BA bei der Suche nach Ausbildungsplätzen einschalten.

¹⁹ Vergleiche auch Kapitel 2.1 „Unbesetzte Berufsausbildungsstellen“ und Kapitel 2.5 „Unternehmen können Ausbildungsstellen nicht besetzen“

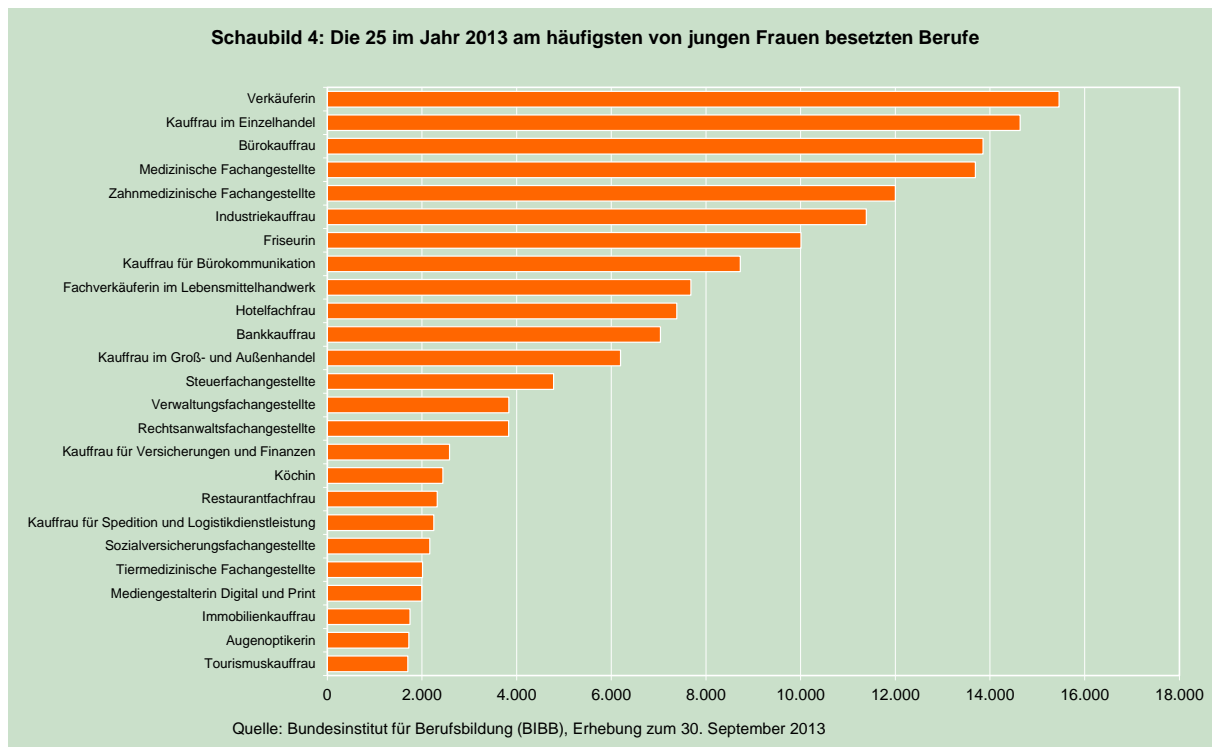
Geschlechtsspezifische Differenzierung

Von den 530.714 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2013 wurden 315.913 (59,5 %) mit jungen Männern und 214.801 (40,5 %) mit jungen Frauen geschlossen (2012: 59,3 % zu 40,7 %).

Auch in den vergangenen Jahren lag der Anteil der mit jungen Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stets unter dem der Neuabschlüsse mit jungen Männern. Dies wird unter anderem darauf zurückgeführt, dass viele Berufe, die nur schulisch ausgebildet werden, auf junge Frauen oftmals eine höhere Attraktivität ausüben als auf junge Männer und insofern eine Alternative zu einer dualen Berufsausbildung darstellen. Ein Beispiel ist die schulische Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens.²⁰

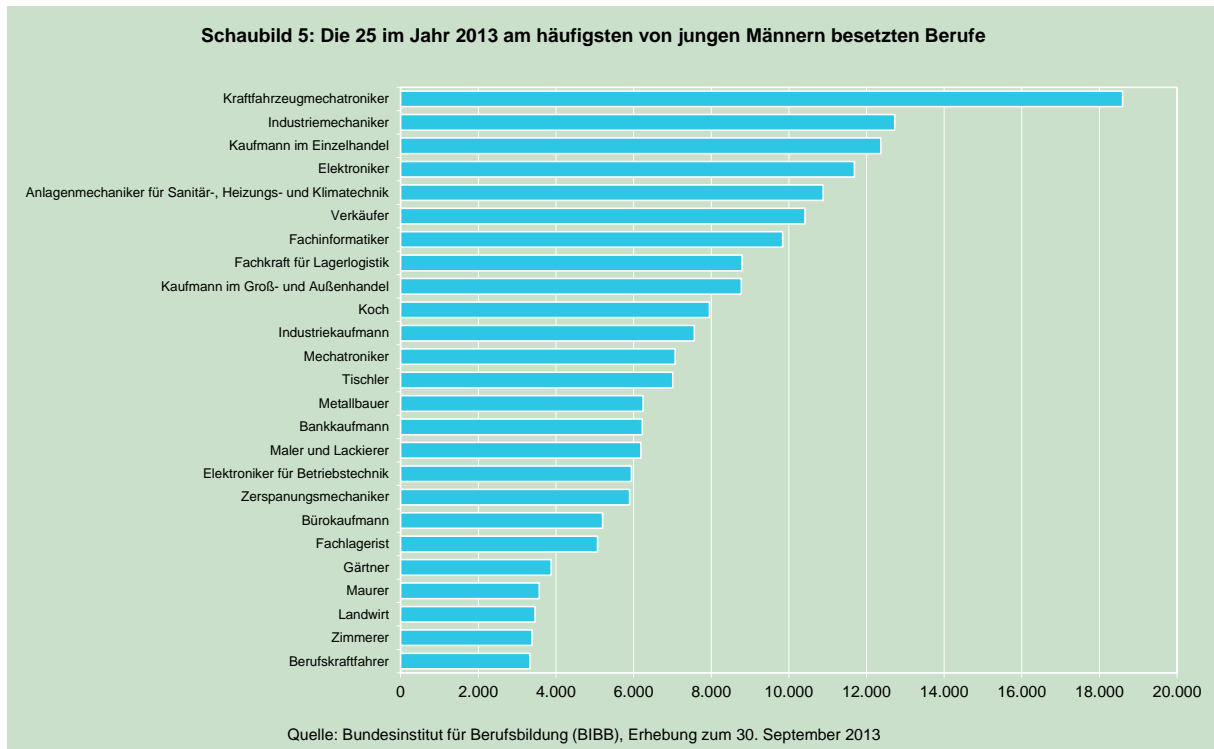
Darüber hinaus könnte auch ein Zusammenhang mit dem Stellenwert gewerblicher Berufe innerhalb der dualen Berufsausbildung bestehen. Das Interesse junger Frauen an diesen Berufen ist weiterhin begrenzt, ihre Ausbildungswünsche richten sich eher auf Dienstleistungsberufe (vergleiche auch **Schaubild 4**). Analysen des BIBB haben gezeigt, dass die Differenz zwischen der Einmündungsquote der jungen Männer und jungen Frauen schwindet, je stärker die duale Berufsausbildung vor Ort von Dienstleistungsberufen geprägt wird.²¹

Frauen sind nicht nur in geringerem Maße in der dualen Berufsausbildung vertreten, sie konzentrieren sich auch auf weniger Ausbildungsberufe. Im Jahr 2013 fanden sich 75,2 % aller weiblichen Ausbildungsanfänger in nur 25 Berufen wieder. Bei den jungen Männern entfielen auf die 25 am häufigsten von männlichen Jugendlichen gewählten Berufe 60,8 %. **Schaubild 4** und **Schaubild 5** informieren über die 25 jeweils von jungen Frauen beziehungsweise jungen Männern am stärksten besetzten Berufe.



²⁰ Der Frauenanteil liegt hier bei rund 78 % (vergleiche **Kapitel 2.7**).

²¹ Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 (**Kapitel A 1.1**).



Bezogen auf die sieben Ausbildungsbereiche wiesen die Freien Berufe mit 93,5 % den höchsten Anteil der mit jungen Frauen geschlossenen Verträge auf, gefolgt von der Hauswirtschaft (91,2 %) und dem Öffentlichen Dienst (65,1 %). In Industrie und Handel wurden 40,0 % der Verträge mit jungen Frauen geschlossen. Eher niedrig war der Frauenanteil im Handwerk (24,4 %), in der Landwirtschaft (23,3 %) und in der Seeschifffahrt (5,7 %).

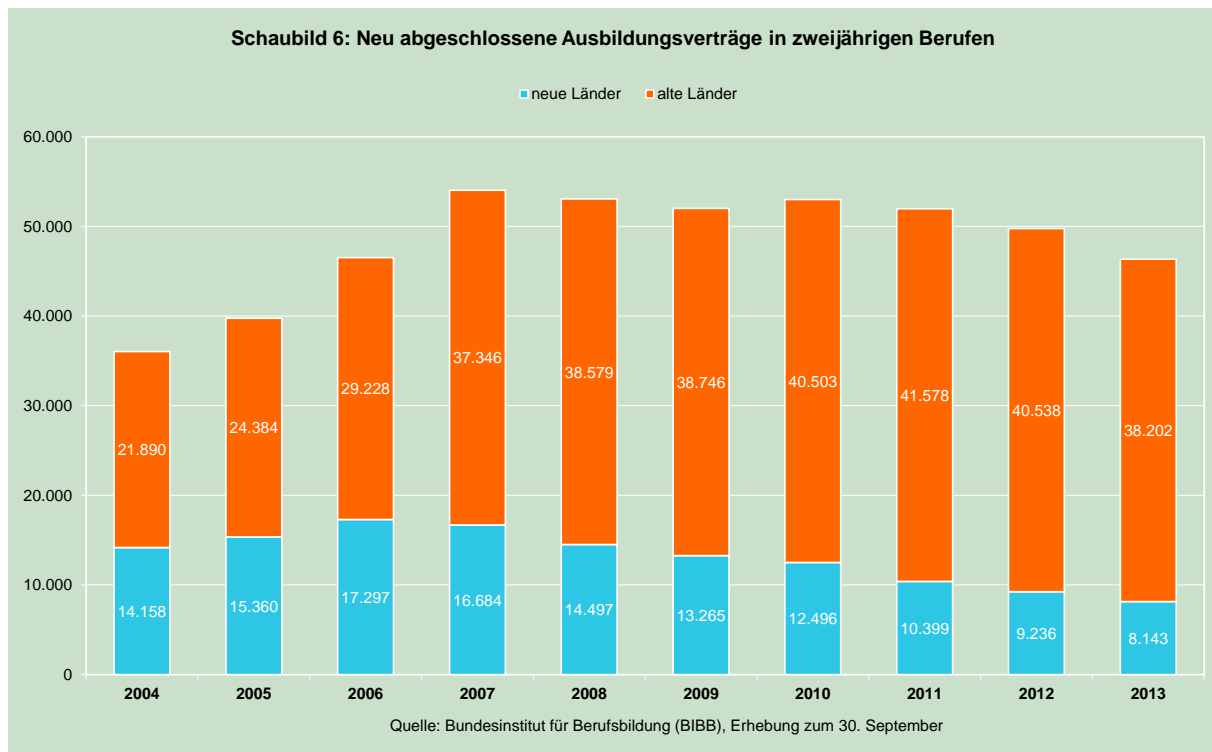
Zweijährige Berufe

In Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer²² wurden 2013 bundesweit 46.345 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 2.336 (-4,7 %) weniger als 2012 (vergleiche Schaubild 6). Somit ist auch der Anteil der zweijährigen Berufe am gesamten Ausbildungsvolumen erneut leicht gesunken (2005: 7,2 %, 2006: 8,1 %, 2007: 8,6 %, 2008: 8,6 %, 2009: 9,2 %, 2010: 9,5 %, 2011: 9,1 %, 2012: 9,0 %, 2013: 8,7 %).

Der Rückgang ist insbesondere auf die Entwicklung in den neuen Ländern zurückzuführen. Hier wurden mit 8.143 Neuabschlüssen 1.163 (-12,6 %) weniger Verträge in zweijährigen Berufen abgeschlossen als 2012. In den alten Ländern ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 2.336 (-5,8 %) auf 38.202 zurück. Nach wie vor fiel der Anteil der Neuabschlüsse in zweijährigen Berufen in den neuen Ländern mit 11,0 % aber höher aus als in den alten Ländern mit 8,4 %.

²² Beispiele für zweijährige Berufe sind: Verkäufer/Verkäuferin, Fachkraft im Gastgewerbe, Servicekraft für Dialogmarketing, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin, Maschinen- und Anlageführer/Maschinen- und Anlageführerin, Fachlagerist/Fachlageristin, und Fachkraft für Metalltechnik. Die Frage, in welchem Ausmaß Jugendliche nach Abschluss einer zweijährigen Berufsausbildung eine Berufsausbildung fortführen, lässt sich anhand der Daten der BIBB-Erhebung zum 30. September, deren Ergebnisse hier berichtet werden, nicht beantworten. Auch die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zum 31. Dezember kann dies aufgrund fehlender fester Personennummern nicht ausweisen. Möglich sind lediglich näherungsweise Berechnungen. Demnach führen im Berichtsjahr 2012 bis zu 26 % der Absolventen/Absolventinnen zweijähriger dualer Ausbildungsberufe die Ausbildung in einem laut Ausbildungsordnung vorgesehenen dualen Ausbildungsberuf fort (vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A 4.4).

Dass in den neuen Ländern relativ betrachtet mehr Neuabschlüsse in zweijährigen Berufen abgeschlossen werden als in den alten Ländern, hängt mit dem höheren Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung in den neuen Ländern zusammen. Im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung wird vergleichsweise oft in zweijährigen Berufen ausgebildet. So entfielen in den neuen Ländern 2013 27,3 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen auf überwiegend öffentlich finanzierte („außerbetriebliche“) Ausbildungsformen. In den Vorjahren war der Anteil noch deutlich höher (2011: 37,1 %, 2012: 30,6 %).²³ Auch hier spiegelt sich der Abbau der außerbetrieblichen Ausbildungsangebote wider.

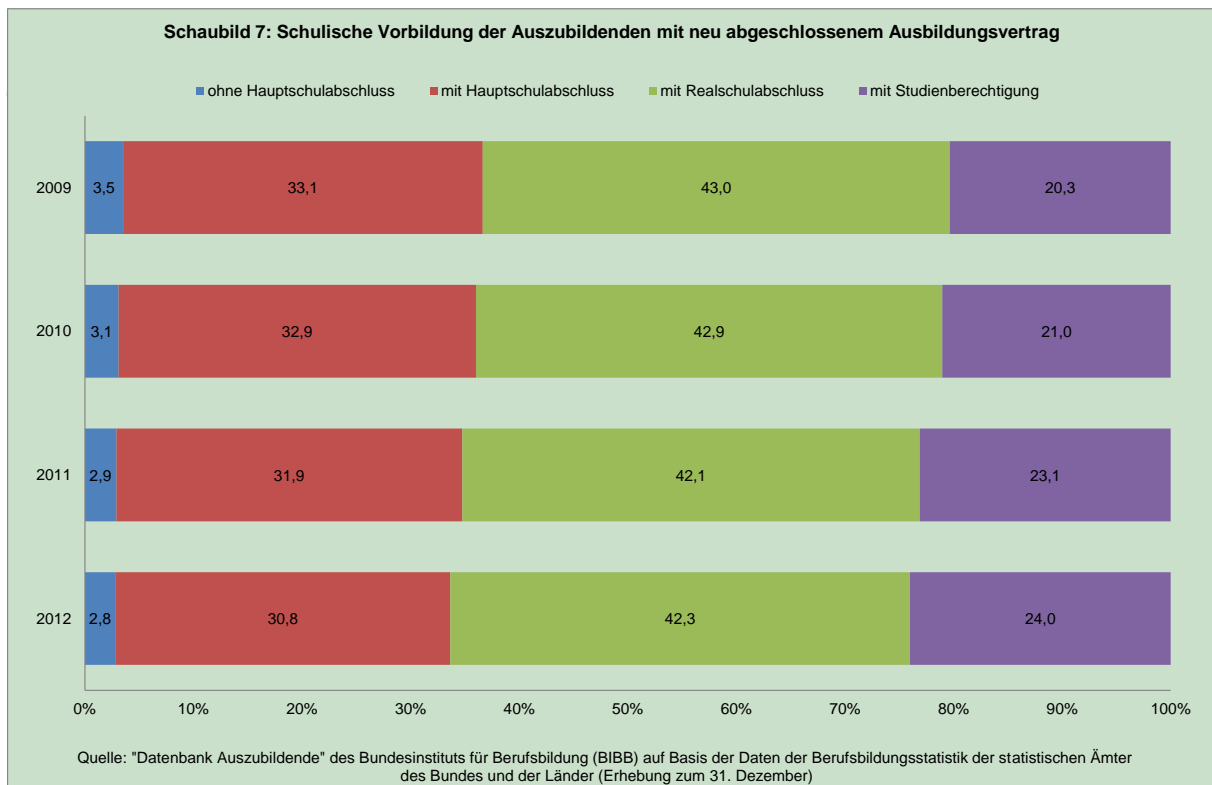


²³ Zum Vergleich: alte Länder 2011: 10,9 %, 2012: 9,5 %, 2013: 8,9 %.

2.3 Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag

Aussagen zur schulischen Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind anhand der Daten der BIBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September nicht möglich, da die schulische Vorbildung nicht als Merkmal im Rahmen der Erhebung erfasst wird. Daher wird die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember) im Folgenden als Quelle herangezogen.

2012 verfügten 42,3 % der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über einen Realschulabschluss. Etwas weniger als ein Drittel (30,8 %) hatte einen Hauptschulabschluss. Über keinen Hauptschulabschluss verfügten 2,8 %. Der Anteil der Studienberechtigten mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag lag 2012 bei 24,0 %. Verglichen mit 2009 (20,3 %) ist die Zahl der Studienberechtigten angestiegen (vergleiche [Schaubild 7](#)). Das ist auch auf die doppelten Abiturjahrgänge zurückzuführen. Der Anteil der Auszubildenden mit Neuabschluss und maximal Hauptschulabschluss ist hingegen leicht gesunken. Diese Entwicklung ist allerdings auch vor dem Hintergrund der insgesamt sinkenden Schulabgängerzahlen aus allgemein bildenden Schulen in dieser Gruppe²⁴ und strukturelle Veränderungen im Schulbereich zu sehen.



²⁴ Nach den Daten der Schulstatistik des Statistischen Bundesamtes haben sich die Abgängerzahlen aus allgemeinbildenden Schulen nach Abschlussarten folgendermaßen entwickelt: ohne Hauptschulabschluss 2009: 58.354, 2010: 53.058, 2011: 49.560, 2012: 47.648; mit Hauptschulabschluss: 2009: 191.957, 2010: 179.753, 2011: 168.660, 2012: 157.498; mit Realschulabschluss: 2009: 361.380, 2010: 350.856, 2011: 339.758, 2012: 344.527, mit Fachhochschulreife: 2009: 13.312, 2010: 13.455, 2011: 13.769, 2012: 13.945; mit allgemeiner Hochschulreife: 2009: 268.558, 2010: 268.194, 2011: 311.166, 2012: 305.172. Zu beachten ist allerdings, dass sich die Zahl der Ausbildungsanfänger und Anfängerinnen aus Abgängern und Abgängerinnen verschiedener Schuljahre und nicht nur aus Abgängern und Abgängerinnen allgemeinbildender Schulen, sondern auch berufsbildender Schulen rekrutiert.

Je nach Zuständigkeitsbereich variieren die Anteile der verschiedenen Schulabschlüsse unter den Neuabschlüssen deutlich.

Im Zuständigkeitsbereich **Industrie und Handel** waren 2013 unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag junge Menschen mit Realschulabschluss (43,6 %) am stärksten vertreten, gefolgt von jungen Menschen mit Studienberechtigung (30,0 %) und mit Hauptschulabschluss (24,0 %). 2,4 % hatten keinen Hauptschulabschluss.

Im **Handwerk** hatte etwa die Hälfte der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag einen Hauptschulabschluss (50,4 %). Mehr als ein Drittel (36,8 %) hatte einen Realschulabschluss, 9,1 % verfügte über eine Studienberechtigung. 3,7 % hatten keinen Hauptschulabschluss.

In den **Freien Berufen** stellten die Auszubildenden mit Neuabschluss mit Realschulabschluss den größten Anteil (55,7 %). 26,1 % verfügten über eine Studienberechtigung. Einen Hauptschulabschluss hatten 17,6 %, 0,6 % hatten die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen.

Im Zuständigkeitsbereich **Öffentlicher Dienst** verfügte nahezu die Hälfte der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung (49,2 %). 47,4 % hatten einen Realschulabschluss, 3,1 % einen Hauptschulabschluss und 0,3 % keinen Hauptschulabschluss.

In der **Landwirtschaft** waren Auszubildende mit Neuabschluss und Hauptschulabschluss am stärksten vertreten (45,0 %). 32,2 % hatten einen Realschulabschluss, 14,7 % eine Studienberechtigung. Aber auch vergleichsweise viele junge Menschen ohne Hauptschulabschluss (8,1 %) hatten einen Ausbildungsvertrag im Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft abgeschlossen.

In der **Hauswirtschaft** war der Anteil der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss (57,7 %) am höchsten. Auch der Anteil der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss fiel hier deutlich höher aus als in den anderen Zuständigkeitsbereichen (28,5 %). 12,6 % verfügten über einen Realschulabschluss, 1,3 % über eine Studienberechtigung.

Auszubildende in der **Seeschifffahrt** werden seit 2008 in der Berufsbildungsstatistik nicht mehr gemeldet, insofern sind hierzu keine Aussagen möglich.

Junge Menschen mit Hauptschulabschluss wurden durch doppelte Abiturjahrgänge nicht verdrängt

Durch die doppelten Abiturjahrgänge haben keine Verdrängungsprozesse zu Ungunsten von Hauptschülern und Hauptschülerinnen stattgefunden. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Analyse des BIBB anhand der Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012.²⁵ Demnach haben die Chancen von Hauptschülern und Hauptschülerinnen, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden, nicht ab-, sondern zugenommen. Die Einmündungsquote²⁶ in Ausbildung von Bewerbern und Bewerberinnen mit maximal Hauptschulabschluss stieg von 27,0 % im Jahr 2010 auf 31,4 % im Jahr 2012 (+4,4 Prozentpunkte). Für Bewerber mit Realschulabschluss veränderte sich die Einmündungsquote in betriebliche Ausbildung nicht (jeweils 43,7 %).

²⁵ Vergleiche <http://www.bibb.de/de/65857.htm>

²⁶ Bei den Einmündungsquoten handelt es sich um den Anteil der Bewerber und Bewerberinnen, die in Berufsausbildung eingemündet sind, an allen Bewerbern und Bewerberinnen der jeweiligen Gruppe. D. h. von allen Bewerbern und Bewerberinnen mit maximal Hauptschulabschluss (= 100 %) sind 2012 31,4 % in betriebliche Ausbildung eingemündet, die übrigen 68,6 % der Bewerber mit maximal Hauptschulabschluss dagegen nicht.

Bei studienberechtigten Bewerbern und Bewerberinnen sank die Einmündungsquote hingegen deutlich von 52,1 % auf 45,7 % (-6,4 Prozentpunkte). Betroffen waren hier insbesondere die Länder mit doppelten Abiturjahrgängen, in denen vor allem die studienberechtigten Bewerber und Bewerberinnen untereinander um die Ausbildungsplätze in den von ihnen begehrten Berufen konkurrierten.

Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass Hauptschüler und Hauptschülerinnen nach wie vor mehr Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden.

2.4 Prognose

Rückblick auf die Prognose für 2013

Der Berufsbildungsbericht 2013 war auf Basis der Ergebnisse von PROSIMA, dem ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodell, das das BIBB für die Schätzung des Ausbildungsangebots heranzieht, für 2013 von einem Rückgang des Ausbildungsangebots auf 562.500 (Punktproggnose) ausgegangen. Unter Berücksichtigung des üblichen Schätzfehlers²⁷ wurde mit einem Ausbildungsangebot zwischen 539.800 und 585.200 Plätzen gerechnet. Mit insgesamt 564.248 Plätzen lag das Ausbildungsangebot 2013 im Bereich dieses Schätzintervalls.

Prognose für 2014

Für die Prognose des Ausbildungsplatzangebots 2014 hat das BIBB zwei Szenarien zugrunde gelegt.²⁸

Das erste Szenario geht davon aus, dass sich das zu erwartende Wirtschaftswachstum in 2014 so positiv auf das Angebotspotenzial auswirkt, dass negative Effekte infolge sinkender Nachfrage ausgeglichen werden können. PROSIMA rechnet bei dieser Variante deshalb mit einem ähnlichen Ausbildungsplatzangebot wie 2013; die Punktproggnose liegt bei 567.100. Dies entspräche einem Anstieg um rund 2.900 Angebote verglichen mit 2013. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird den Berechnungen zufolge in einem Bereich zwischen 513.900 bis 539.300 liegen; die Punktproggnose liegt bei 526.600 (Ist-Wert des Vorjahres: 530.700).

Das zweite Szenario räumt den negativen Effekten, die von einer sinkenden Nachfrage auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ausgeht, ein etwas höheres Gewicht ein. Damit wäre eher mit einem Rückgang des Angebotspotenzials zu rechnen. PROSIMA veranschlagt in diesem Fall die Punktproggnose des Ausbildungsangebots auf 555.100 Ausbildungsplätze, dies wären 9.100 Plätze weniger als in 2013. Das Vertrauensintervall liegt dabei zwischen 536.500 und 573.700 Angeboten. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge würde auf einen Wert zwischen 508.800 und 535.000 sinken.

Zu beachten ist, dass die Höhe des Ausbildungsangebots von zahlreichen Determinanten abhängig ist, die sich teilweise gegenseitig beeinflussen und deren Veränderung zum Teil nur schwer vorherzusagen sind.

PROSIMA trifft seine Vorausschätzungen immer auf Basis der Erfahrungswerte aus der Vergangenheit. Es ist also durchaus möglich, das Ergebnis durch gezielte Aktivitäten zu beeinflussen. Die Prognose für 2014 sollte demnach nicht als selbsterfüllende Prophezeiung missverstanden werden, sondern als Anreiz, die bisherigen Anstrengungen weiter zu intensivieren, um alle Potenziale für die duale Berufsausbildung zu nutzen.

Auf Nachfragerseite ist 2014 sowohl mit einem Rückgang der nichtstudienberechtigten, als auch der studienberechtigten Schulabgänger und Schulabgängerinnen zu rechnen.

Die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgänger und Schulabgängerinnen wird bundesweit um 8.400 (-1,5 %) auf 546.600 sinken. Der Rückgang ist dabei allein auf die alten Länder zurückzuführen (-10.800 bzw. -2,2 %). In den neuen Ländern nimmt die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgänger im Vergleich zum Vorjahr leicht zu (+2.400 bzw. +3,4 %).

²⁷ fünfprozentige Irrtumswahrscheinlichkeit

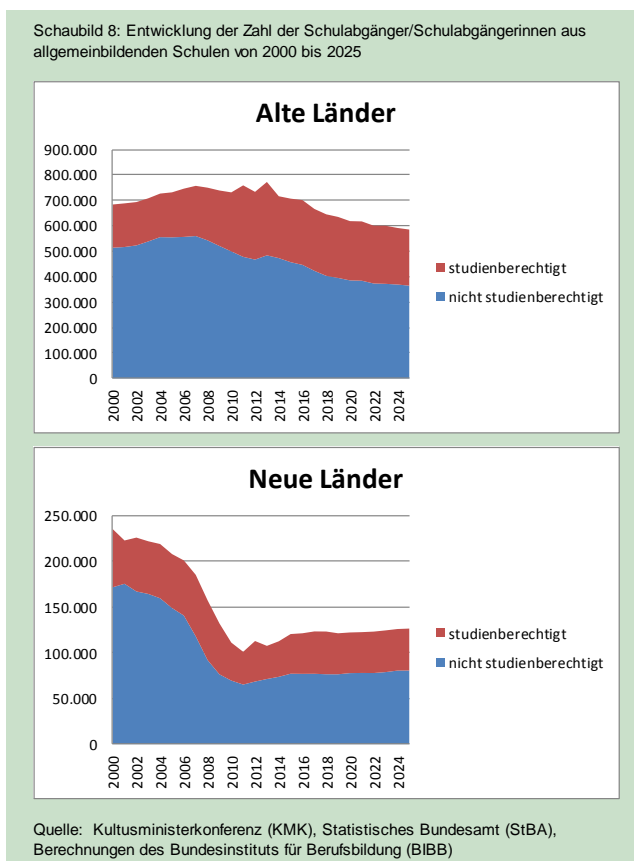
²⁸ Vergleiche ausführlicher Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A2.

Die Zahl der studienberechtigten Schulabgänger und Schulabgängerinnen sinkt bundesweit um 42.700 (-13,2 %) auf 282.000. Der Rückgang ist auf die alten Länder zurückzuführen (-45.400 bzw. -15,7 %) und hängt auch mit den doppelten Abiturientenjahrgängen im Vorjahr zusammen. In den neuen Ländern steigt die Zahl der studienberechtigten Schulabgänger und Schulabgängerinnen (+2.600 bzw. +7,2 %).

PROSIMA rechnet als Folge dieser Entwicklungen mit einer weiter sinkenden Ausbildungsplatznachfrage in 2014; nach der erweiterten Nachfragedefinition und unter der Annahme eines vergleichbar hohen Angebotspotenzials wie in 2013 liegt die Punktprognose bei 603.300, dies wären rund 11.000 weniger als im Jahr zuvor.

Ausblick auf die weitere Entwicklung bis 2025

Bis 2025 wird sich die Zahl der nichtstudienberechtigten Abgänger und Abgängerinnen aus allgemein bildenden Schulen in den neuen Ländern auf niedrigem Niveau stabilisieren. In den alten Ländern geht ihre Zahl dagegen weiter deutlich zurück (vergleiche **Schaubild 8**). Bundesweit wird die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgänger und Schulabgängerinnen zwischen 2013 und 2025 um rund -109.900 (-19,8 %) sinken. Da mittel- und langfristig zusätzlich auch die Zahl der studienberechtigten Schulabgänger und Schulabgängerinnen zurückgehen wird, stehen die Unternehmen vor großen Herausforderungen.



2.5 Aktuelle Herausforderungen

Nach wie vor ist die aktuelle Ausbildungsmarktsituation durch zwei scheinbar widersprüchliche Entwicklungen gekennzeichnet. Auf der einen Seite haben Betriebe zunehmend Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Auf der anderen Seite gibt es immer noch zu viele junge Menschen, denen der Einstieg in Ausbildung nicht unmittelbar gelingt. Handlungsbedarf sieht die Bundesregierung bei folgenden Zielgruppen²⁹ und Entwicklungen:

Alternativ verbliebene Bewerber halten ihren Vermittlungswunsch aufrecht

Zum Ende des Vermittlungsjahres weist die BA neben den 21.034 unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen noch weitere 62.530 junge Menschen aus, für die die Vermittlungsbemühungen ebenfalls weiterlaufen („Bewerber mit Alternative zum 30. September“). Sie hatten im Jahr 2012/2013 eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen, aber unabhängig davon weiterhin nach einer Ausbildungsstelle gesucht und eine entsprechende Vermittlung durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter gewünscht. Im Rahmen der erweiterten Nachfragedefinition wird dieser Personenkreis bei der Ausbildungsmarktbilanzierung berücksichtigt (vergleiche [Kapitel 2.1](#)).

Wie bereits in früheren Berufsbildungsberichten dargestellt, ist dabei allerdings zu beachten, dass die erweiterte Nachfragedefinition als Kriterium allein den weiteren Vermittlungswunsch der Bewerber und Bewerberinnen zugrunde legt, also die Perspektive der ausbildungssuchenden jungen Menschen einnimmt. Unter Versorgungsaspekten ist nicht jeder Bewerber/jede Bewerberin, die seinen/ihren Vermittlungswunsch bei alternativem Verbleib aufrechterhält, ohne vollqualifizierende Ausbildung. So haben von den 62.530 Bewerbern und Bewerberinnen mit Alternative zum 30. September 2013 und weiterem Vermittlungswunsch zum Beispiel 7.084 eine bereits begonnene duale Ausbildung fortgesetzt (1.168 ungefördert und 5.916 gefördert), weitere 1.379 Ausbildungsstellenbewerber und Ausbildungsstellenbewerberinnen befinden sich in einem Studium (vergleiche [Schaubild 9](#)).³⁰

In den letzten Jahren konnte die Zahl der Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung reduziert werden. Dieser positive Trend hat sich 2013 nicht fortgesetzt. Die Zahl der Bewerber mit Alternative zum 30.9. und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung ist im Jahr 2013 im Vergleich zum Vorjahr um 2.183 (+3,6 %) gestiegen.³¹ Das spiegelt sich auch in den relativen Anteilen bezogen auf alle gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen wider (2009: 13,0 %, 2010: 12,2 %, 2011: 11,2 %, 2012: 10,7 %, 2013: 11,1 %).

Unbefriedigend bleibt die mit 95.622 vergleichsweise hohe Anzahl von Bewerbern und Bewerberinnen aus der BA-Statistik, die keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche mehr nachfragten und für die keine Informationen zum Verbleib vorliegen, aber auch keine Vermittlungsbemühungen mehr laufen („andere ehemalige Bewerber mit nicht näher bekanntem Verbleib“). Hier ist nicht auszuschließen, dass für einen Teil dieser jungen Menschen das Risiko besteht, dass sie „quasi unbemerkt“ aus dem Bildungssystem herausfallen - mit den bekannten negativen Folgen für die Beschäftigungsfähigkeit und die

²⁹ Zu beachten ist, dass es sich bei den genannten Zielgruppen, für die aus Sicht der Bundesregierung Handlungsbedarf besteht, nicht um getrennte Gruppen handelt. Es gibt durchaus Überschneidungen. So werden z. B. Bewerber und Bewerberinnen mit Alternative zum 30. September zum Teil auch als Anfänger und Anfängerinnen im Übergangsbereich gezählt. Altbewerber und Altbewerberinnen werden nach dem früheren Status ausgewiesen, nicht nach dem aktuellen Verbleib. Sie können sich zwischenzeitlich also in Ausbildung oder in Maßnahmen des Übergangsbereichs befinden oder auch unversorgt sein.

³⁰ Allein das Bewerben zeigt aber, dass der Jugendliche mit seiner Situation zumindest im Laufe des Jahres unzufrieden war/vielleicht auch noch ist (Stichwort: Abbruchgefahr), insofern ist ein Einbeziehen dieser Jugendlichen durchaus vertretbar.

³¹ Vergleiche auch [Kapitel 2.1](#)

Chance auf gesellschaftliche Teilhabe. Ihr Anteil ist auch 2013 leicht gestiegen (2009: 18,3 %, 2010: 17,3 %, 2011: 15,9 %, 2012: 16,2 %, 2013: 17,0 %). Nach den Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 war der Anteil der arbeitslosen jungen Menschen mit 28 % zwar recht hoch, immerhin 13 % der unbekannt Verbliebenen hatten aber auch eine Ausbildung begonnen.

Die Ergebnisse zeigen, dass sich der Übergang in Ausbildung nach wie vor für eine hohe Zahl an jungen Menschen schwierig gestaltet. Die Bundesregierung sieht hier Handlungsbedarf und nimmt diese Zielgruppe verstärkt in den Blick. Sie appelliert an die Wirtschaft, in ihren Anstrengungen nicht nachzulassen und die unversorgten Bewerber und Bewerberinnen und die Bewerber und Bewerberinnen mit Alternative schnell in Ausbildung zu integrieren. An die Jugendliche appelliert sie, flexibel zu sein und vor allem auch die Angebote im Rahmen der Nachvermittlung zu nutzen.

Schaubild 9: Verbleib der bei den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldeten Bewerber/Bewerberinnen zum 30.9.

		2009	2010	2011	2012	2013	
Bei Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldete Bewerber/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen 2013 561.168	Vermittlungsauftrag abgeschlossen 477.604	"eingemündete Bewerber" (Bewerber/Bewerberinnen, die in eine Berufsausbildungsstelle einmünden)	259.505	271.588	280.157	287.049	275.342
		davon					
		ungefördert	219.246	231.214	248.858	257.122	247.079
		gefördert	40.259	40.374	31.299	29.927	28.263
		"andere ehemalige Bewerber* mit bekanntem Verbleib"	111.013	109.918	106.562	108.012	106.640
		"andere ehemalige Bewerber* ohne Angabe eines Verbleibs"	102.615	96.609	86.870	90.738	95.622
	Vermittlungsauftrag läuft weiter 83.564	"Bewerber mit Alternative zum 30.9."	73.054	68.355	60.975	60.347	62.530
		Schulbildung	16.500	16.180	17.077	17.596	19.177
		Studium	578	631	759	1.260	1.379
		Berufsvorbereitendes Jahr	591	773	636	860	999
Berufgrundbildungsjahr		1.508	1.856	1.316	1.394	1.732	
Praktikum		6.535	6.184	5.001	4.844	3.909	
bisherige Berufsausbildung							
davon		8.228	6.393	5.884	6.226	7.084	
ungefördert		1.348	1.001	1.005	1.166	1.168	
gefördert		6.880	5.392	4.879	5.060	5.916	
Erwerbstätigkeit		8.022	8.762	8.587	9.235	9.833	
Bundeswehr/Zivildienst		1.192	869	426	306	234	
Bundes-/Jugendfreiwilligendienst		1.296	1.431	2.704	3.030	3.631	
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme		20.263	18.406	13.624	11.935	11.370	
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme - Reha	85	78	74	84	103		
Einstiegsqualifizierung	4.406	4.260	3.357	2.513	2.244		
sonstige Förderung	3.828	2.517	1.505	1.048	816		
sonstige Reha-Förderung	22	15	25	16	19		
	"unversorgte Bewerber"	15.486	12.016	11.344	15.637	21.034	

* Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird hier auf die Nennung der Alternativen bei den "anderen ehemaligen Bewerbern" mit abgeschlossenem Vermittlungsauftrag verzichtet.

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

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Schaubild Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2013 – Statistik der Nachvermittlung

Die Vermittlungsbemühungen der Agenturen für Arbeit oder Jobcenter enden nicht am 30. September, sondern laufen auch im sogenannten „fünften Quartal“ weiter (sogenannte Nachvermittlungsphase).³²

Insgesamt waren 68.148 Bewerber und Bewerberinnen mit Vermittlungsauftrag für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2013 gemeldet, 49.343 Bewerber und Bewerberinnen aus dem letzten Berichtsjahr und 18.805 Bewerber und Bewerberinnen, die im letzten Berichtsjahr keinen Bewerberstatus hatten.

Zu den 49.343 bereits im Berichtsjahr 2012/2013 gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen, die auch nach dem 1. Oktober noch eine Vermittlung in Ausbildung wünschten, zählten neben 20.940 unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen³³ und 14.818 weiter suchenden Bewerbern und Bewerberinnen mit Alternative zum 30. September auch 7.203 andere ehemalige Bewerber und Bewerberinnen und 6.382 eingemündete Bewerber und Bewerberinnen des letzten Berichtsjahres.

Bei den Bewerbern und Bewerberinnen mit Alternative zum 30.9. ist zu beachten, dass nach der Logik der Geschäftsprozesse der Agenturen für Arbeit oder der Jobcenter hier nur diejenigen Bewerber und Bewerberinnen aus dem zurückliegenden Berichtsjahr gezählt werden, die auch nach dem 1. Oktober noch ihren Wunsch nach einer Vermittlung in Ausbildung für 2013 aktiv bekundet haben. Dies führt dazu, dass die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen mit Alternative mit 14.818 deutlich niedriger ausfällt als zum Stichtag 30. September mit 62.530 (vergleiche Schaubild 9). Denn angesichts des fortgeschrittenen Ausbildungsjahres nimmt der Personenkreis, der in den Monaten Oktober bis Dezember noch für das laufende Jahr eine Ausbildung anstrebt, ab. Es ist aber davon auszugehen, dass sich die Mehrheit dieser jungen Menschen dann im Laufe des neuen Berichtsjahres erneut als Bewerber beziehungsweise als Bewerberin melden wird.

Erfreulich ist, dass die Zahl der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen im Rahmen der Nachvermittlungsaktion³⁴ deutlich reduziert werden konnte. Waren zu Beginn noch 20.940 Bewerber und Bewerberinnen unversorgt, ist ihre Zahl bis Dezember 2013 auf 12.933 zurückgegangen. Allerdings folgt nur rund die Hälfte der Jugendlichen der Einladung zu den gemeinsamen Nachvermittlungsaktionen von zuständigen Stellen, Arbeitsagenturen und Jobcentern. Somit ist auch der Anteil der zum 30. September 2013 unversorgten Bewerber und Bewerberinnen des letzten Berichtsjahres, die anschließend keine aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche durch Arbeitsagenturen und Jobcenter mehr wünschten und unbekannt verblieben, mit 3.113 (14,9 %) bedauerlicherweise noch recht hoch.³⁵

1.268 (6,1 %) der ehemals unversorgten Bewerber und Bewerberinnen konnten eine Berufsausbildung aufnehmen. Weitere 2.522 (12,0 %) ehemals Unversorgte befanden sich Ende 2013 in einer Alternative zu einer Ausbildung, waren aber weiterhin auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle.

Über den Verbleib der Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2013 informiert **Übersicht 7**.

³² Die Gründe für den späten Vermittlungswunsch sind vielfältig (zum Beispiel bislang noch keine Ausbildung gefunden oder eine Ausbildung abgebrochen).

³³ Die Differenz zu den Ende September als unversorgt gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen (21.034) ist nach Auskunft der BA darauf zurück zu führen, dass einige unversorgte Bewerber/Bewerberinnen zwischenzeitlich ihren Ausbildungswunsch geändert haben und nun keine Ausbildung nach BBiG/HwO, sondern zum Beispiel eine Schulberufs- oder eine Beamtenausbildung anstreben und dann nicht mehr in der Statistik zum Ausbildungsstellenmarkt erfasst sind.

³⁴ Vergleiche Kapitel 3.1.1

³⁵ Die damit verbundenen möglichen negativen Auswirkungen wurden bereits im vorausgehenden Abschnitt beschrieben.

Übersicht 7: Verbleib der Bewerber und Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2013 (Nachvermittlung)

	Insgesamt		darunter:					Kein Bewerber/ keine Bewerberin im letzten Berichtsjahr 2012/2013						
			Bereits Bewerber/Bewerberin im Berichtsjahr 2012/2013											
			Insgesamt	darunter:										
				bis zum 30.09. eingemündete Bewerber/ Bewerberinnen des letzten Berichtsjahres	andere ehemalige Bewerber/ Bewerberinnen des letzten Berichtsjahres	Bewerber/ Bewerberinnen mit Alternative zum 30.09. des letzten Berichtsjahres	unversorgte Bewerber/ Bewerberinnen am 30.09. des letzten Berichtsjahres							
Spalte 1 (Spalte 2 + Spalte 7)	Spalte 2 (Summe Spalten 3 bis 6)	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5	Spalte 6	Spalte 7								
Bundesgebiet														
Am 01.10.2013 weiterhin suchende oder nach dem 01.10.2013 erneut oder neu suchende Bewerber/Bewerberinnen	68.148	100,0%	49.343	100,0%	6.382	100,0%	7.203	100,0%	14.818	100,0%	20.940	100,0%	18.805	100,0%
darunter Status im Dezember 2013:														
▶ eingemündete Bewerber/Bewerberinnen	4.725	6,9%	3.148	6,4%	741	11,6%	471	6,5%	668	4,5%	1.268	6,1%	1.577	8,4%
▶ andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen, darunter:	8.542	12,5%	6.937	14,1%	548	8,6%	676	9,4%	1.496	10,1%	4.217	20,1%	1.605	8,5%
• ohne Angabe eines Verbleibs	5.002	7,3%	4.123	8,4%	191	3,0%	424	5,9%	395	2,7%	3.113	14,9%	879	4,7%
▶ noch weiter suchende Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative	24.741	36,3%	18.578	37,7%	2.828	44,3%	1.977	27,4%	11.251	75,9%	2.522	12,0%	6.163	32,8%
▶ noch unversorgte Bewerber/Bewerberinnen ohne Alternative	30.140	44,2%	20.680	41,9%	2.265	35,5%	4.079	56,6%	1.403	9,5%	12.933	61,8%	9.460	50,3%
Alte Länder														
Am 01.10.2013 weiterhin suchende oder nach dem 01.10.2013 erneut oder neu suchende Bewerber/Bewerberinnen	56.703	100,0%	41.206	100,0%	5.343	100,0%	5.555	100,0%	14.053	100,0%	16.255	100,0%	15.497	100,0%
darunter Status im Dezember 2013:														
▶ eingemündete Bewerber/Bewerberinnen	3.663	6,5%	2.442	5,9%	591	11,1%	340	6,1%	613	4,4%	898	5,5%	1.221	7,9%
▶ andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen, darunter:	6.812	12,0%	5.521	13,4%	451	8,4%	512	9,2%	1.397	9,9%	3.161	19,4%	1.291	8,3%
• ohne Angabe eines Verbleibs	3.838	6,8%	3.138	7,6%	150	2,8%	309	5,6%	366	2,6%	2.313	14,2%	700	4,5%
▶ noch weiter suchende Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative	22.149	39,1%	16.921	41,1%	2.454	45,9%	1.698	30,6%	10.755	76,5%	2.014	12,4%	5.228	33,7%
▶ noch unversorgte Bewerber/Bewerberinnen ohne Alternative	24.079	42,5%	16.322	39,6%	1.847	34,6%	3.005	54,1%	1.288	9,2%	10.182	62,6%	7.757	50,1%
Neue Länder														
Am 01.10.2013 weiterhin suchende oder nach dem 01.10.2013 erneut oder neu suchende Bewerber/Bewerberinnen	11.156	100,0%	7.911	100,0%	1.034	100,0%	1.643	100,0%	743	100,0%	4.491	100,0%	3.245	100,0%
darunter Status im Dezember 2013:														
▶ eingemündete Bewerber/Bewerberinnen	1.041	9,3%	685	8,7%	149	14,4%	131	8,0%	49	6,6%	356	7,9%	356	11,0%
▶ andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen, darunter:	1.689	15,1%	1.377	17,4%	96	9,3%	164	10,0%	99	13,3%	1.018	22,7%	312	9,6%
• ohne Angabe eines Verbleibs	1.134	10,2%	956	12,1%	40	3,9%	115	7,0%	29	3,9%	772	17,2%	178	5,5%
▶ noch weiter suchende Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative	2.540	22,8%	1.631	20,6%	372	36,0%	278	16,9%	481	64,7%	500	11,1%	909	28,0%
▶ noch unversorgte Bewerber/Bewerberinnen ohne Alternative	5.886	52,8%	4.218	53,3%	417	40,3%	1.070	65,1%	114	15,3%	2.617	58,3%	1.668	51,4%

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA); Berechnungen des Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Junge Menschen im Übergangsbereich

In den letzten Jahren ist es gelungen, die Anfängerzahlen im Übergangsbereich deutlich zu reduzieren. 2011 begannen mit 281.662 erstmals weniger als 300.000 junge Menschen eine entsprechende Maßnahme. 2012 sind die Anfängerzahlen im Übergangsbereich weiter gesunken, und zwar um 21.935 (-7,8 %) auf 259.727.³⁶

2013 hat sich der Rückgang bei den Anfängerzahlen im Übergangsbereich abgeschwächt. 257.626 junge Menschen begannen eine entsprechende Maßnahme. Dies entspricht einem Rückgang um 2.101 (-0,8 %) verglichen mit 2012. Dieses Ergebnis ist allerdings auch vor dem Hintergrund des vorübergehenden Anstiegs bei der Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgänger/Schulabgängerinnen zu sehen (+19.400).

Von 2005 bis 2013 konnte ein Rückgang der Anfängerzahlen im Übergangsbereich um 160.023 (-38,3 %) erreicht werden (vergleiche Übersicht 8). Zu diesem Ergebnis kommt die Schnellmeldung der Integrierten Ausbildungsberichterstattung für den Berufsbildungsbericht 2014 (vergleiche Kapitel 2.5).

Übersicht 8: Anfänger und Anfängerinnen im Übergangsbereich 2005 bis 2013

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)	417.649	412.083	386.864	358.969	344.515	316.494	281.662	259.727	257.626
Allgemeinbildende Programme an Berufsfachschulen (Erfüllung der Schulpflicht bzw. Abschlüssen der Sek. I)	68.095	67.949	63.976	59.940	59.812	54.180	49.182	52.086	49.905
Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann	58.706	59.341	55.548	51.776	49.821	47.479	44.051	35.708	36.127
Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/Schulisch)	48.581	46.446	44.337	42.688	32.473	30.620	28.144	26.938	27.352
Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung	29.106	27.811	31.947	29.841	28.226	24.790	21.816	17.682	21.127
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) inkl. einjährige (Berufs-)einstiegsklassen	58.432	55.339	46.841	42.571	41.973	40.661	38.479	41.061	42.347
Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schüler ohne Ausbildungsvertrag	27.035	28.671	25.789	21.364	20.875	19.186	16.250	16.285	15.748
Bildungsgänge an Berufsschulen für Schüler ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeinbildende Abschlüsse der Sekundarstufe I anstreben	13.477	13.192	11.498	9.958	8.968	6.808	6.127	2.389	2.304
Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen	3.525	3.561	3.391	3.531	3.724	3.854	3.821	3.835	3.894
Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB) der BA	91.811	86.171	80.193	78.080	77.934	69.933	58.389	51.274	47.496
Einstiegsqualifizierung (EQ) der BA	18.881	23.602	23.344	19.220	20.709	18.983	15.403	12.469	11.326

Quelle: Statistisches Bundesamt, Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung

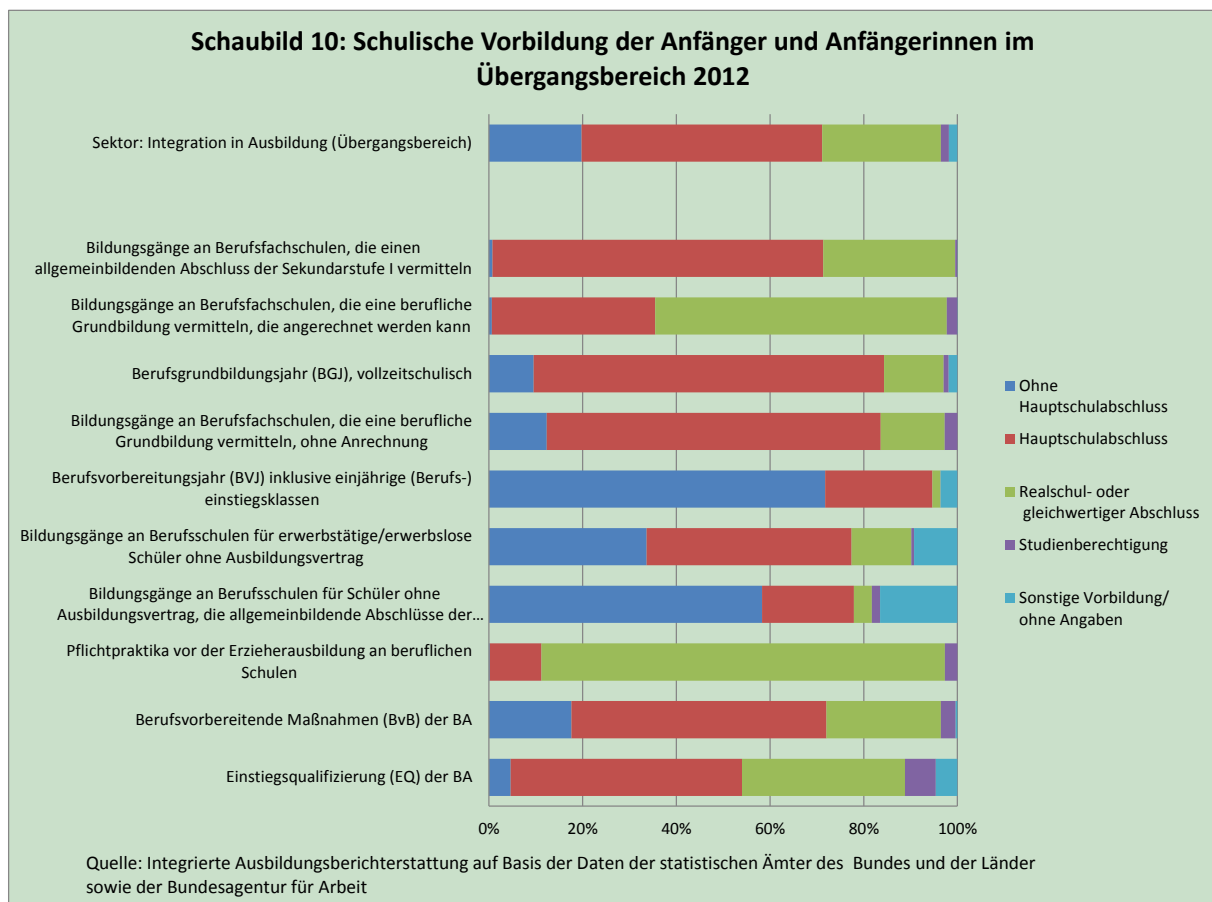
Der Übergangsbereich bietet jungen Menschen die Möglichkeit, ihre individuelle Chance auf die Aufnahme einer Ausbildung zu verbessern. Insofern ist es naheliegend, dass der überwiegende Teil der jungen Menschen im Übergangsbereich über vergleichsweise niedrige bzw. keinen Schulabschluss verfügt. Nach den Daten der Integrierten Ausbildungsberichterstattung 2012³⁷ stellten junge Menschen mit Hauptschulabschluss mit 51,4 % den größten Anteil im Übergangsbereich. 19,8 % hatten keinen Hauptschulabschluss. Allerdings verfügten auch 25,3 % der jungen Menschen über einen

³⁶ Aufgrund von Datenrevisionen Abweichungen zu früheren Darstellungen.

³⁷ Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2013 noch nicht vor.

Realschul- oder gleichwertigen Abschluss. Der Anteil der jungen Menschen mit Studienberechtigung im Übergangsbereich ist mit 1,7 % sehr gering. Überdurchschnittlich stark waren junge Menschen mit Studienberechtigung in der Einstiegsqualifizierung vertreten (6,6 %), einer Maßnahme, die hohe Übernahmequoten in Ausbildung sichert. Junge Menschen ohne Hauptschulabschluss fanden sich besonders häufig im Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) inklusive einjährige Berufseinstiegsklassen (71,8 %), in Bildungsgängen an Berufsschulen für Schüler und Schülerinnen ohne Ausbildungsvertrag, die einen allgemeinbildenden Abschluss der Sekundarstufe I vermitteln (58,3 %) sowie in Bildungsgängen an Berufsschulen für erwerbstätige oder erwerbslose Schüler und Schülerinnen ohne Ausbildungsvertrag (33,6 %)

Über die schulische Vorbildung der Anfänger und Anfängerinnen im Übergangsbereich informiert **Schaubild 10**.



Mit einem Anteil von 41,5 % sind junge Frauen 2013 unter den Personen, die eine Maßnahme des Übergangsbereichs anfangen, etwas geringer vertreten als junge Männer (58,5 %). Überdurchschnittlich hoch ist der Frauenanteil in den Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen (86,2 %). Den höchsten Männeranteil weist das Berufsgrundbildungsjahr (63,2 %) auf, gefolgt von Bildungsgängen an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann (62,9 %), und dem Berufsvorbereitungsjahr (61,7 %).

Der Anteil der Ausländer und Ausländerinnen lag 2012 bei 17,2 %. Am stärksten vertreten waren junge Ausländer und Ausländerinnen im Berufsvorbereitungsjahr inklusive einjährige Berufseinstiegsklassen (25,6 %). Aber auch in Bildungsgängen an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schüler und Schülerinnen ohne Ausbildungsvertrag (18,9 %) und in Bildungsgängen an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann (18,8 %), waren ausländische Jugendliche überproportional oft zu

finden. Zu beachten ist, dass dieser Effekt auch mit den unterschiedlichen Schulabschlüssen zusammenhängt, die deutsche und ausländische junge Menschen mit Verlassen der allgemeinbildenden Schule erworben haben.³⁸

Die Daten der Integrierten Ausbildungsberichterstattung lassen Aussagen über die Zahl der Eintritte in Maßnahmen des Übergangsbereichs zu und erlauben verschiedene Differenzierungen (Geschlecht, Nationalität, schulische Vorbildung). Sie beinhalten aber keine Informationen zu Bildungsverläufen von Personen. Hier sind ergänzende Befragungen notwendig.

Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011

Nach den Ergebnissen der BIBB-Übergangsstudie 2011³⁹, die Bildungs- und Berufswege junger Menschen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung untersucht, haben 29 % aller nichtstudienberechtigten Jugendlichen nach Beendigung der allgemein bildenden Schule an mindestens einer Übergangmaßnahme teilgenommen.⁴⁰

Von allen Jugendlichen, die ihre (erste) Übergangmaßnahme bis zum regulären Ende durchlaufen haben, erzielten 30 % einen Schulabschluss, über den sie bei Verlassen der allgemein bildenden Schule noch nicht verfügten. Von ihnen erwarben 19 % den Hauptschulabschluss, 55 % den mittleren Abschluss und 26 % die (Fach-) Hochschulreife.

42 % der Teilnehmer begannen innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung der Maßnahme eine vollqualifizierende Ausbildung. Nach 14 Monaten hat mehr als die Hälfte (54 %) der Jugendlichen eine Ausbildung aufgenommen und nach 38 Monaten 70 %. Ein höherer Schulabschluss wirkt sich dabei positiv auf die Einmündung aus.

Insgesamt liefert die Übergangsstudie 2011 eine Reihe ergänzender Informationen zum besseren Verständnis der Heterogenität des Übergangsbereichs. So wird deutlich, dass der Übergangsbereich neben der eigentlichen Funktion, nicht ausbildungsreife junge Menschen auf die Ausbildung vorzubereiten und der Überbrückungsfunktion für ausbildungsreife Jugendliche ohne Ausbildungsplatz, von vielen jungen Menschen auch dazu genutzt wird, ihren Schulabschluss und somit auch ihre weiteren Bildungsoptionen zu verbessern.

Nicht für alle jungen Menschen im Übergangsbereich besteht daher aus bildungspolitischer Sicht gleichermaßen Handlungsbedarf. Für Jugendliche, die die Maßnahmen des Übergangsbereichs gezielt nutzen wollen, um einen höheren Schulabschluss zu erwerben, besteht kein Handlungsbedarf. Auch wenn die Anfängerzahlen im Übergangsbereich schon zurückgegangen sind, müssen sich die Anstrengungen weiterhin auf zwei Zielgruppen konzentrieren. Zum einen auf Jugendliche, die noch nicht ausbildungsreif sind, also die eigentliche Zielgruppe des Übergangsbereichs. Sie brauchen Unterstützung, um den Einstieg in Ausbildung zu schaffen. Zum anderen auf junge Menschen, die nur deshalb in Maßnahmen des Übergangsbereichs eingemündet sind, weil sie keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, aber über die notwendige Ausbildungsreife verfügen und insofern auch unmittelbar in der Lage wären, eine Ausbildung zu absolvieren.

³⁸ Vergleiche Kapitel 2.4, Personen mit Migrationshintergrund

³⁹ Die vom BMBF finanzierte BIBB-Übergangsstudie 2011 (= retrospektive Längsschnitterhebung) erfasst die Bildungs- und Berufsbiografie von Personen der Geburtsjahrgänge 1987 bis 1992. Die Befragung wurde von Juli bis September 2011 mittels computergestützter Telefoninterviews als Mobilfunkerhebung durchgeführt. In die Auswertungen flossen die Angaben von 5.333 Personen ein. Die Erhebungsdaten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen (u.a. Schulabschluss, Geschlecht, Geburtsjahr) auf der Basis des Mikrozensus an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst (vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Kapitel A 3.3). Zu beachten ist, dass hier nicht die Übergänge des aktuellen Schulabgangsjahrgangs dargestellt werden, sondern der Geburtsjahrgänge 1987 bis 1992, die 2011 nach ihren Bildungs- und Berufswegen rückblickend befragt wurden.

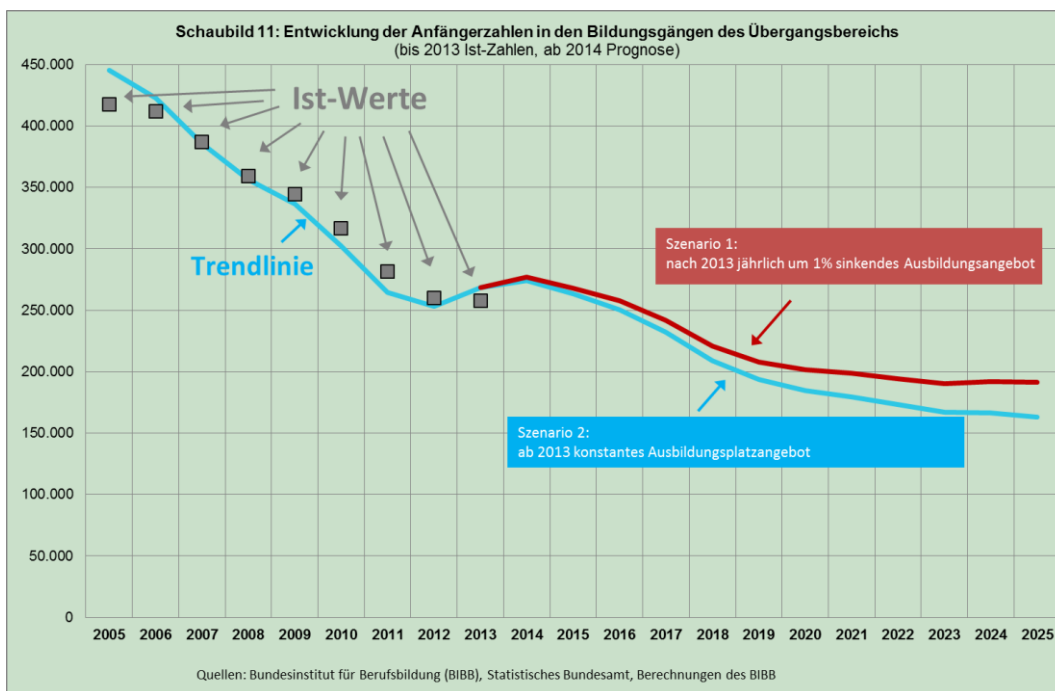
⁴⁰ Im Rahmen der BIBB-Übergangsstudie 2006 wurde mit 32 % ein etwas höherer Wert ermittelt. Wegen abweichender Erhebungsmethoden sollte hier jedoch vorsichtig interpretiert werden.

Prognose zur Entwicklung des Übergangsbereichs

Die Integrierte Ausbildungsberichterstattung kann für die Vergangenheit die Entwicklung des Übergangsbereichs nachzeichnen. Aus bildungspolitischer Sicht ist aber auch die Frage nach der zukünftigen Entwicklung des Übergangsbereichs von großem Interesse. Das BIBB hatte hierzu erstmalig für den Berufsbildungsbericht 2012 eine Prognose vorgelegt. Diese wurde für den Berufsbildungsbericht 2014 aktualisiert und an die aktuellen Entwicklungen angepasst.

Die Zahl der Einmündungen in den Übergangsbereich ist demnach insbesondere von zwei Determinanten abhängig: zum einen von der Zahl der nichtstudienberechtigten Abgänger und Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen und zum anderen von der Höhe des Ausbildungsangebots. Während für die Entwicklung der Schulabgängerzahlen recht verlässliche Prognosen vorliegen, gestaltet sich die Vorhersage der Entwicklung des Ausbildungsangebots deutlich schwieriger.⁴¹ Das BIBB arbeitet daher bei der Vorausschätzung des Ausbildungsangebots mit verschiedenen Szenarien.

- In Szenario 1 wird davon ausgegangen, dass das Ausbildungsangebot ab 2014 jährlich um 1 % sinkt.
- Szenario 2 rechnet mit einem konstanten, gegenüber 2013 unveränderten Angebot von rund 564.200.



Wie **Schaubild 11** zeigt, gehen die Szenarien von einer weiteren Abnahme der Anfängerzahlen im Übergangsbereich bis 2025 aus. Infolge der demografischen Entwicklung sinkt die Zahl der nichtstudienberechtigten Abgänger und Abgängerinnen aus allgemeinbildenden Schulen bis 2025 so stark, dass selbst unter Annahme des weniger optimistischen Szenarios 1 mit einem weiteren Absinken der Anfängerzahlen auf unter 200.000 zu rechnen wäre. Sollte das Ausbildungsangebot wie in Szenario 2 dargestellt gegenüber 2013 konstant bleiben und jährlich bei rund 564.200 liegen, würden die Anfängerzahlen im Übergangsbereich sogar auf etwa 163.000 absinken.

⁴¹ Vergleiche Kapitel 2.3 Prognose

Zu berücksichtigen ist, dass hier Szenarien dargestellt werden, die bestimmten Annahmen unterliegen. In der Realität wird es zu Abweichungen gegenüber diesen Darstellungen kommen. Wichtige Einflussfaktoren für das Ausmaß der Abweichungen sind neben der konjunkturellen Entwicklung und der tatsächlichen Entwicklung des Ausbildungsangebots auch die Wirksamkeit der bereits eingeleiteten Maßnahmen und Programme zur Förderung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife.⁴²

Altbewerber und Altbewerberinnen

Die bis 2005 angespannte Ausbildungsmarktsituation vergangener Jahre (rückläufiges Ausbildungsangebot bei steigenden Schulabgängerzahlen) hatte zu einem deutlichen Anstieg der Zahl der sogenannten Altbewerber und Altbewerberinnen geführt. Altbewerber und Altbewerberinnen wurden daher zu einer wichtigen bildungspolitischen Zielgruppe. In den Folgejahren konnte die Zahl der Altbewerber und Altbewerberinnen als Folge der gemeinsamen Anstrengungen und der sich entspannenden Ausbildungsmarktsituation reduziert werden.

Aussagen zu den sogenannten Altbewerbern und Altbewerberinnen sind anhand verschiedener Quellen und Definitionen möglich.

Bewerber und Bewerberinnen aus früheren Berichtsjahren

Seit 2010 kann die BA die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen aus früheren Berichtsjahren ausweisen.⁴³ Diese Angaben werden z. B. auch von den Akteuren des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs zugrunde gelegt, wenn die Entwicklung der Altbewerberzahlen beschrieben wird.

Bei der Interpretation der Daten ist zu beachten, dass die BA die Zuordnung zu den Jahreskategorien danach vornimmt, wann die Person zuletzt als Bewerber beziehungsweise als Bewerberin gemeldet war. Es sind also keine Aussagen darüber möglich, ob eine Person, die zum letzten Mal ein Jahr vor dem Berichtsjahr gemeldet war, bereits auch schon in früheren Jahren mit Unterstützung der BA eine Ausbildungsstelle gesucht hatte. Entsprechend darf aus dem längeren Zurückliegen der letzten Erfassung nicht geschlossen werden, dass die Person sich während des gesamten Zeitraums vergebens um eine Ausbildungsstelle bemüht hat.

Nachdem sich die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen aus früheren Berichtsjahren zunächst verringert hatte, war 2013 bundesweit wieder ein leichter Anstieg der Zahl der Bewerber und Bewerberinnen aus früheren Berichtsjahren zu verzeichnen (+2.183 bzw. +1,3 % auf 165.779). Die BA sieht hier einen Zusammenhang mit den doppelten Abiturjahrgängen des Jahres 2012. So war im letzten Jahr sowohl die Bewerberzahl als auch die Zahl der unversorgten Bewerber und Bewerberinnen angestiegen. In Folge dessen sind in diesem Jahr mehr Bewerber und Bewerberinnen aus dem Vorjahr auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz.⁴⁴

⁴² Zudem sind die üblichen Schätzfehler einzukalkulieren. So räumt die Schätzung dem zwischenzeitlichen Anstieg der Zahl nichtstudienberechtigter Schulabgänger/Schulabgängerinnen in 2013 (+19.400 bzw. +3,6 %) eine so große Bedeutung bei, dass es für 2013 und 2014 sogar mit einem leichten Anstieg der Teilnehmerzahlen im Übergangsbereich rechnet. Faktisch aber wurde der von 2005 bis 2012 zu beobachtende starke Rückgang in 2013 nur stark abgebremst. Die einzukalkulierenden Schätzfehler für einzelne Jahre relativieren jedoch nicht die allgemeine Gültigkeit der mittelfristigen Trendaussage.

⁴³ Für 2010 liegen die Daten allerdings nur für „Bewerber 1 Jahr vor dem Berichtsjahr“ vor, die Daten zu „Bewerbern 1 oder 2 Jahre vor dem Berichtsjahr“ lassen sich erst ab 2011 ausweisen.

⁴⁴ Weitergehende Analysen zeigen, dass Hamburg (ohne doppelte Abiturjahrgänge im Vorjahr) den stärksten Anstieg bei der Zahl der gemeldeten Bewerber aus früheren Berichtsjahren verzeichnet (+23,1%). Hier wird eine weitere Herausforderung

Sowohl die alten Länder (2011: 142.650, 2012: 137.701, 2013: 139.171) als auch die neuen Länder (2011: 27.237, 2012: 25.855, 2013: 26.565) verzeichneten Anstiege. Mit +2,7 % fiel der Anstieg in den neuen Ländern etwas stärker aus als in den alten Ländern (+1,1 %) (vergleiche Übersicht 9):

Der Anteil der Bewerber und Bewerberinnen aus früheren Berichtsjahren an allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen lag 2013 bundesweit bei 29,5 % (2011: 31,1 %, 2012: 29,1 %). In den alten Ländern lag der betreffende Anteil mit 29,7 % (2011: 31,4 %, 2012: 29,4 %) nur wenig höher als in den neuen Ländern mit 29,2 % (2011: 29,8 %, 2012: 27,8 %).

Übersicht 9: Bewerber und Bewerberinnen früherer Berichtsjahre (1 oder 2 Jahre vor Berichtsjahr)

	Insgesamt	Bewerber 1 oder 2 Jahre vor dem Berichtsjahr	davon		Bewerber 1 oder 2 Jahre vor dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr	
			Bewerber 1 Jahr vor dem Berichtsjahr	Bewerber 2 Jahre vor dem Berichtsjahr	absolut	relativ
Bundesgebiet						
2011	545.908	169.927	149.208	20.719		
2012	561.783	163.596	142.587	21.009	- 6.331	-3,7
2013	561.168	165.779	145.721	20.058	+2.183	+1,3
Alte Länder						
2011	454.426	142.650	126.443	16.207		
2012	468.661	137.701	120.658	17.043	- 4.949	-3,5
2013	468.759	139.171	122.755	16.416	+1.470	+1,1
Neue Länder						
2011	91.311	27.237	22.729	4.508		
2012	92.914	25.855	21.894	3.961	- 1.382	-5,1
2013	91.098	26.565	22.925	3.640	+710	+2,7

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Bewerber und Bewerberinnen mit Schulabgang in früheren Jahren als dem Berichtsjahr

In der Statistik der BA zum Ausbildungsmarkt lagen lange Zeit keine Informationen darüber vor, ob die gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen bereits in früheren Jahren mit Unterstützung der BA oder der zugelassenen kommunalen Träger (zKT) einen Ausbildungsplatz gesucht hatten. Erfasst war lediglich, ob das Schulentlassjahr der aktuellen Bewerber und Bewerberinnen schon länger zurücklag. Bewerber und Bewerberinnen mit Schulabgang in früheren Jahren als dem Berichtsjahr wurden in Verwendung der BA-Statistik als Altbewerber und Altbewerberinnen definiert, wenngleich auch bekannt war, dass es sich bei dieser Gruppe nicht zwangsweise um Altbewerber und Altbewerberinnen handelt, die sich tatsächlich schon einmal früher um eine Berufsausbildung bemüht hatten.⁴⁵

offensichtlich: Es gibt (Metropol-)Regionen, die so attraktiv sind, dass sie als Ausbildungsort nicht nur für die eigenen „Landeskinder“ interessant sind, sondern auch für junge Menschen aus anderen Bundesländern (insbesondere umliegend, aber auch darüber hinaus).

⁴⁵ Ein Beispiel sind junge Menschen, die sich nach einem Freiwilligendienst erstmals um einen Ausbildungsplatz bewerben. Umgekehrt können Bewerber und Bewerberinnen des aktuellen Schulentlassjahrgangs Altbewerber und Altbewerberinnen sein, zum Beispiel dann, wenn sie sich nach erfolglosen Bewerbungen entschlossen haben, ihre Qualifikationen durch einen erneuten Schulbesuch zu verbessern (vergleiche Berufsbildungsbericht 2011, Seite 32).

Anders die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen aus früheren Berichtsjahren geht die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen mit Schulabgang in früheren Jahren als dem Berichtsjahr weiter zurück (2009: 259.064, 2010: 260.942, 2011: 240.913, 2012: 233.546, 2013: 231.400). Gegenüber 2012 betrug der Rückgang 2146 (-0,9 %).⁴⁶

Sowohl alte Länder (2009: 200.940, 2010: 208.294, 2011: 191.909, 2012: 186.769, 2013: 184.948) als auch neue Länder (2009: 58.061, 2010: 52.573, 2011: 48.916, 2012: 46.694, 2013: 45.753) verzeichneten Rückgänge. In den alten Ländern ging die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen mit Schulabschluss vor dem Berichtsjahr um 1.821 (-1,0 %) zurück. In den neuen Ländern betrug der Rückgang gegenüber 2012 941 (-2,0 %).

Auch die relativen Anteile sind von 2012 auf 2013 gesunken. Das gilt für Bundesgebiet (2009: 46,1 %, 2010: 46,7 %, 2011: 44,1 %, 2012: 41,6 %, 2013: 41,2 %), alte Länder (2009: 44,5 %, 2010: 45,1 %, 2011: 42,2 %, 2012: 39,9 %, 2013: 39,5 %) und neue Länder (2009: 52,7 %, 2010: 54,7 %, 2011: 53,6 %, 2012: 50,3 %, 2013: 50,2 %).

Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012

Anders als in der BA-Statistik wird im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung ausgewiesen, wann sich ein Bewerber beziehungsweise eine Bewerberin erstmalig um einen Ausbildungsplatz beworben hat. Demnach waren 2012 hochgerechnet 162.254 (31 %) der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen der Gruppe der Altbewerber und Altbewerberinnen zuzurechnen. Das entspricht einem Rückgang verglichen mit früheren BA/BIBB-Bewerberbefragungen (2006 und 2008: 40 %, 2010: 38 %).

Die Befragungen haben darüber hinaus gezeigt, dass die Gruppe der Altbewerber und Altbewerberinnen sehr heterogen ist, mit teils guten, aber zum Teil sehr schlechten Ausbildungschancen. Die Chance, in Ausbildung einzumünden, hängt von verschiedenen Einflussfaktoren ab. Je länger der Schulentlasszeitpunkt zurückliegt, je schlechter das Zeugnis ausfällt, je älter der Bewerber beziehungsweise die Bewerberin ist, desto geringer sind die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz.⁴⁷

Unternehmen können Ausbildungsstellen nicht besetzen

Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Ein Indiz dafür ist der deutliche Anstieg der bei der BA gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen (2009: 17.255, 2010: 19.605, 2011: 29.689, 2012: 33.274, 2013: 33.534).⁴⁸

Auch Betriebsbefragungen zeigen, dass sich für Unternehmen die Suche nach Auszubildenden immer schwieriger gestaltet. Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels 2013 konnten 40 % der befragten Betriebe ihre angebotenen Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen (2011: 35 %, 2012: 37 %).

⁴⁶ Die gegenläufige Entwicklung zu den Bewerbern und Bewerberinnen aus früheren Berichtsjahren ist auf die verschiedenen Betrachtungsweisen zurückzuführen.

⁴⁷ Vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Kapitel A3.2.1

⁴⁸ Vergleiche Kapitel 2.1

In den neuen Ländern gaben 66 % der Betriebe an, eine oder mehrere Ausbildungsstellen nicht besetzt haben zu können (2011: 48 %, 2012: 65 %). In den alten Ländern fiel der Anteil noch deutlich niedriger aus, allerdings hat hier der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Berufsausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahr weiter zugenommen (2011: 33 %, 2012: 31 %, 2013: 35 %).

Kleinere und Kleinstbetriebe hatten deutlich mehr Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt der Anteil der unbesetzten Berufsausbildungsstellen (1-19 Beschäftigte: 45 %, 20-99 Beschäftigte: 33 %, 100-199 Beschäftigte: 29 %, 200 und mehr Beschäftigte 22 %). Als mögliche Erklärung nennt das BIBB, dass Großbetriebe bei jungen Menschen eine größere Attraktivität als Ausbildungsbetrieb genießen und ihnen darüber hinaus auch mehr Mittel für Rekrutierungsmaßnahmen zur Verfügung stehen.⁴⁹

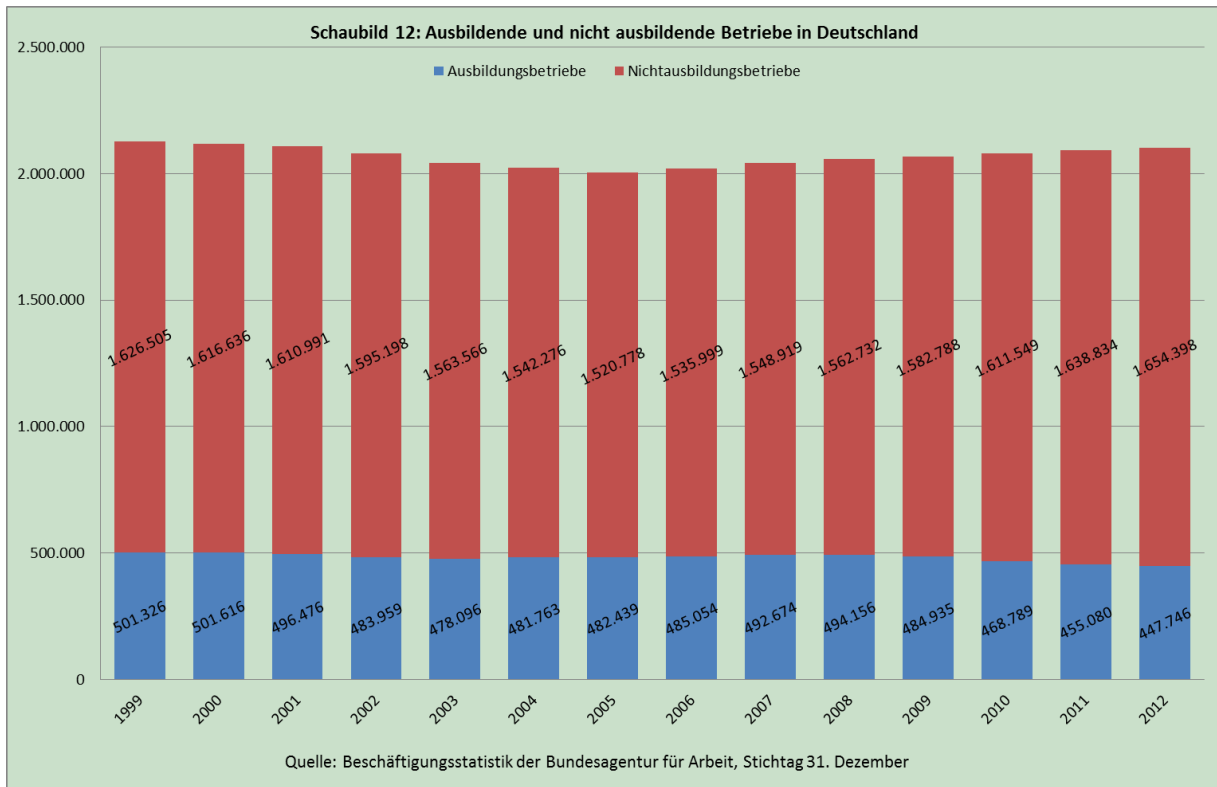
Aus bildungspolitischer Sicht stellen unbesetzte Berufsausbildungsstellen nicht nur ein temporäres Problem des aktuellen Ausbildungsjahres dar. Nicht auszuschließen ist, dass sich Betriebe, die wiederholt die Erfahrung machen, ihre angebotenen Ausbildungsstellen nicht besetzen zu können, dauerhaft aus der dualen Berufsausbildung zurückziehen und damit ein wichtiges Instrument zur Fachkräftesicherung nicht nutzen.

Mittlere und große Betriebe beteiligen sich mehr, kleine Betriebe weniger an der dualen Berufsausbildung, insgesamt weniger Ausbildungsbetriebe

Der Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben hat sich auch 2012 fortgesetzt. Zu diesem Ergebnis kommen die Auswertungen des BIBB anhand der Daten der Betriebsstatistik der BA. Von den bundesweit 2,102 Millionen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigtenverhältnis bildeten 2012 447.746 Betriebe aus, das sind -7.334 weniger (-1,6 %) als 2011 (vergleiche Schaubild 12). Die Zahl der ausbildenden Betriebe fiel damit auf den niedrigsten Stand seit 1999. Der Gesamtbestand an Betrieben nahm hingegen das siebte Jahr in Folge zu und erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 8.230 (+0,4 %). Die Ausbildungsbetriebsquote⁵⁰ ging dadurch weiter zurück und sank um 0,4 Prozentpunkte auf 21,3 % (1999: 23,6 %, 2008: 24 %, 2009: 23,5 %, 2010: 22,5 %, 2011: 21,7 %).

⁴⁹ Vergleiche Berufsbildungsbericht 2012, Seite 33.

⁵⁰ Die Ausbildungsbetriebsquote bezeichnet den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe.



Für den gesunkenen Bestand an Ausbildungsbetrieben waren erneut ausschließlich Verluste bei den Kleinstbetrieben (1-9 Beschäftigte) verantwortlich (-10.669 bzw. -4,5 % auf 225.585). Diese Entwicklung ist auch vor dem Hintergrund der bereits beschriebenen zunehmenden Stellenbesetzungsschwierigkeiten von Kleinstbetrieben zu sehen. Bei den Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) stieg die Zahl der ausbildenden Betriebe um 2.005 (+1,3 %) auf 154.929. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe bei den mittleren Betrieben (50-249 Beschäftigte) nahm um 1.035 (+1,9 %) auf 55.110 zu. Bei den Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) bildeten mit 12.122 295 Betriebe mehr aus (+2,5 %) als 2011. Die Zunahmen in den übrigen Betriebsgrößenklassen reichten aber nicht aus, um die Rückgänge bei den Kleinstbetrieben zu kompensieren.

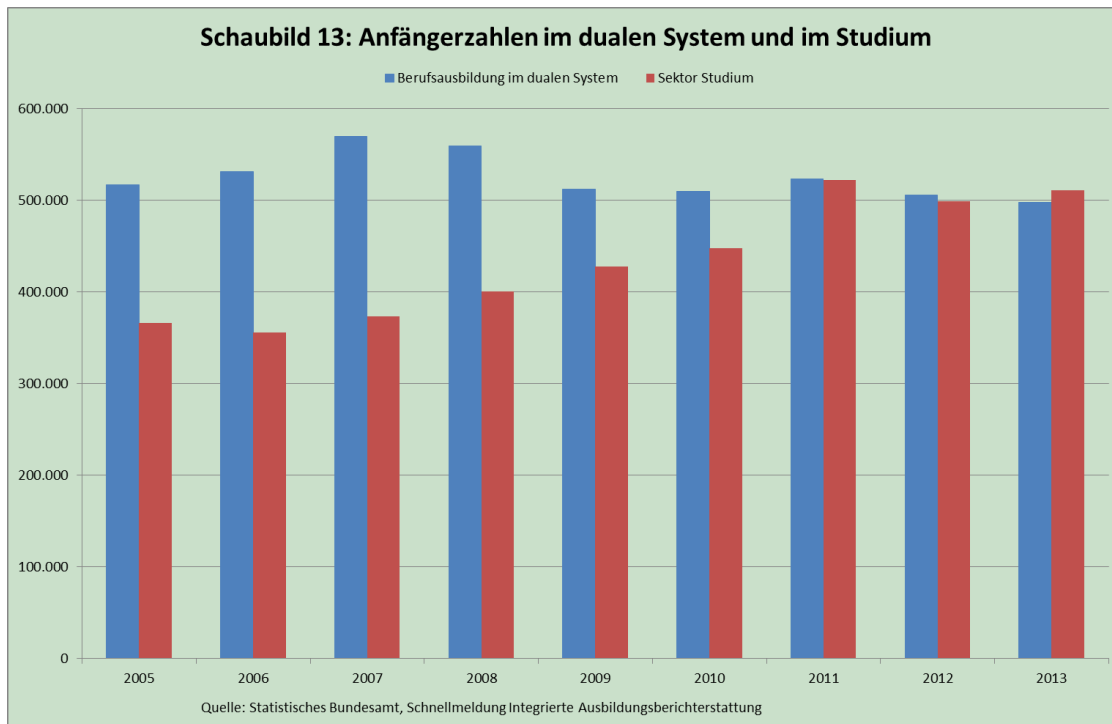
Bei den mittleren Betrieben und bei den Großbetrieben stieg die Zahl der Ausbildungsbetriebe stärker als die Gesamtzahl der Betriebe, so dass sich die Ausbildungsbetriebsquote verbessert hat. Da bei den Kleinbetrieben die Zahl der Betriebe insgesamt stärker zugenommen hat als die Zahl der Ausbildungsbetriebe, konnte keine Verbesserung der Ausbildungsbetriebsquote erreicht werden. Bei den Kleinstbetrieben sank die Ausbildungsbetriebsquote in Folge des starken Rückgangs bei den Ausbildungsbetrieben. Nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich folgende Ausbildungsbetriebsquoten: Kleinstbetriebe 13,5 % (2010: 15,1 %, 2011: 14,2 %), Kleinbetriebe 45,5 % (2010: 46,9 %, 2011: 45,7 %), mittlere Betriebe 68,4 % (2010: 68,3 %, 2011: 67,6 %) und Großbetriebe 85,8 % (2010: 85,2 %, 2011: 84,8 %).

Zu beachten ist, dass nicht jeder Betrieb ausbildungsberechtigt ist. Nach den Daten des IAB-Betriebspanels steigt der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe mit zunehmender Betriebsgröße. Während bei den Kleinstbetrieben die Hälfte ausbildungsberechtigt ist, sind es bei den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten über 90 %.⁵¹ Betrachtet man nur die ausbildungsberechtigten Betriebe, so liegt die Quote ausbildungsaktiver Betriebe deutlich höher. Nach Angaben des IAB-Betriebspanels für das Jahr 2012 beteiligen sich 52 % der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung.

Nicht alle Betriebe bilden aus und nicht alle ausbildenden Betriebe bilden kontinuierlich aus. Für die Entwicklung des Ausbildungsmarktes ist es entscheidend, wie sich der Anteil von Betrieben, die konstant ausbilden, konstant nicht ausbilden und aus der Ausbildung (vorübergehend) aus- oder in Ausbildung einsteigen, entwickelt. Hierzu liegen Ergebnisse des vom BMBF geförderten BIBB-Qualifizierungspanels vor. Die Ergebnisse zeigen, dass sich 2013 73,9 % der Betriebe nicht an der Ausbildung von jungen Menschen beteiligen (2012: 73,1 %). Der Anteil der Betriebe, die (vorübergehend) aus der Ausbildung aussteigen, hat leicht zugenommen (2012: 4,6 %, 2013: 5,1 %). Es sind aber auch mehr Betriebe in die Ausbildung eingestiegen (2012: 3,1 %, 2013: 4,0 %). Das geht zu Lasten von Betrieben mit einer konstanten Ausbildungsbeteiligung, deren Anteil von 19,2 % auf 17,0 % gesunken ist.⁵²

Gewichtung zwischen dem Hochschulbereich und der duale Berufsausbildung verschiebt sich

Die Zahl der Studienanfänger und Studienanfängerinnen in Deutschland ist 2013 erstmals höher als die Zahl der Anfänger und Anfängerinnen in der dualen Berufsausbildung (vergleiche Schaubild 13). Hier spiegeln sich der allgemeine Trend zur Höherqualifizierung aber auch die doppelten Abiturjahrgänge wider.



⁵¹ Detaillierte Analysen zur Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote und der Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen sowie zur Ausbildungsberechtigung von Betrieben und dem Übernahmeverhalten von Betrieben sind dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A 4.10.1 und A 4.10.2 zu entnehmen.

⁵² Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht, Kapitel A 4.11.4

Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist aber auch die duale Berufsausbildung unverzichtbar. Die Projektionen von BIBB und IAB zeigen, dass es gerade auf der mittleren Qualifikationsebene, also auf der Ebene für Fachkräfte mit einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung, zu Fachkräfteengpässen kommen wird. Zwar geht der Bedarf an Beschäftigten hier leicht zurück, es scheiden aber auch besonders viele Fachkräfte mit mittlerem Qualifikationsniveau aus dem Erwerbsleben aus.⁵³ Diese Lücke kann nur durch kontinuierliche Ausbildung geschlossen werden.

Matching als zentrale Herausforderung

Angesichts der beschriebenen Entwicklungen hat das Thema Matching in der aktuellen berufsbildungspolitischen Diskussion 2013 einen wichtigen Stellenwert eingenommen. Dabei hat sich gezeigt, dass je nach Ausprägung des Anteils der unbesetzten Berufsausbildungsstellen und der noch suchenden Bewerber und Bewerberinnen grundsätzlich drei Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt zu unterscheiden sind:

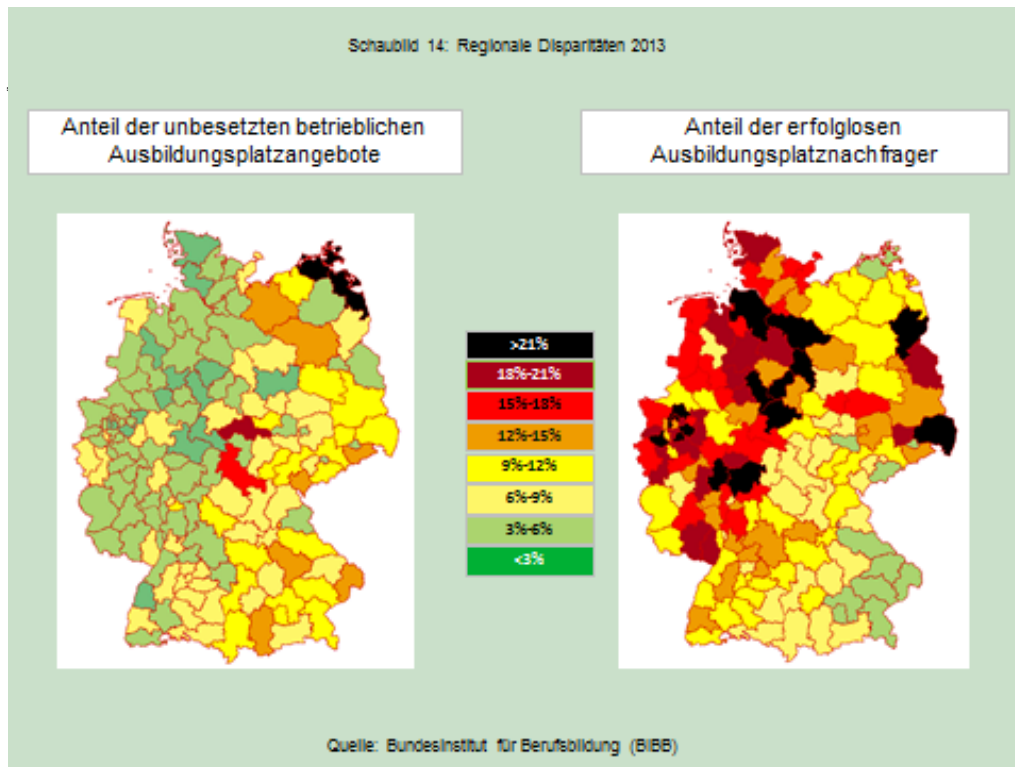
		Unversorgte/erfolgreiche Bewerber und Bewerberinnen	
		niedrig	hoch
Unbesetzte Ausbildungsstellen	niedrig	kein Problem	Versorgungsproblem
	hoch	Besetzungsproblem	Passungsproblem

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Nach wie vor gibt es Regionen, in denen es junge Menschen schwieriger haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Hier überwiegen Versorgungsprobleme. Auf der anderen Seite gibt es aber auch Regionen mit besonders vielen unbesetzten Berufsausbildungsstellen. Hier stellen Besetzungsprobleme für Betriebe die zentrale Herausforderung dar. Passungsprobleme liegen dann vor, wenn Besetzungsprobleme für Betriebe und Versorgungsprobleme zusammentreffen.

⁵³ Vergleiche Kapitel 3.3

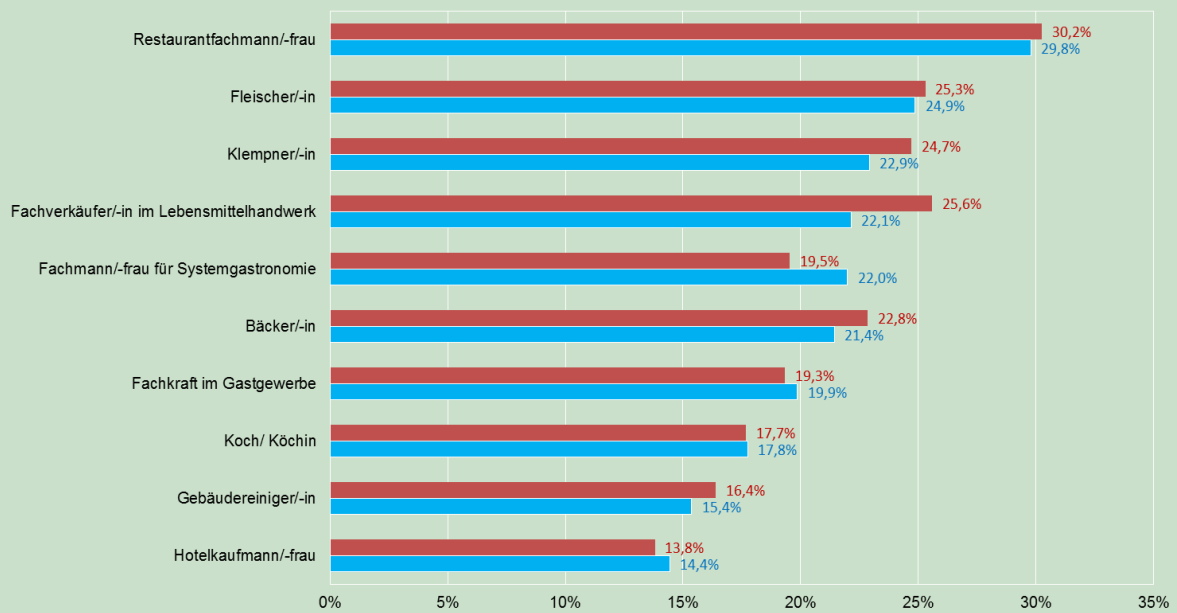
Das folgende **Schaubild 14** zeigt, dass es erhebliche regionale Disparitäten gibt.



Aber nicht nur regional, sondern auch zwischen einzelnen Berufen gibt es deutliche Unterschiede.

Auf Basis der Ergebnisse der BIBB-Erhebung zum 30. September können diejenigen Berufe identifiziert werden, in denen der Anteil der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze am betrieblichen Gesamtangebot besonders hoch ist. Da hier definitionsgemäß nur unbesetzte Ausbildungsplätze in die Berechnungen einfließen, die der BA auch gemeldet waren, fallen die Anteile etwas geringer aus als im Rahmen der Betriebsbefragung (vergleiche **Schaubild 15**).

Schaubild 15: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen am betrieblichen Gesamtangebot 2012 und 2013

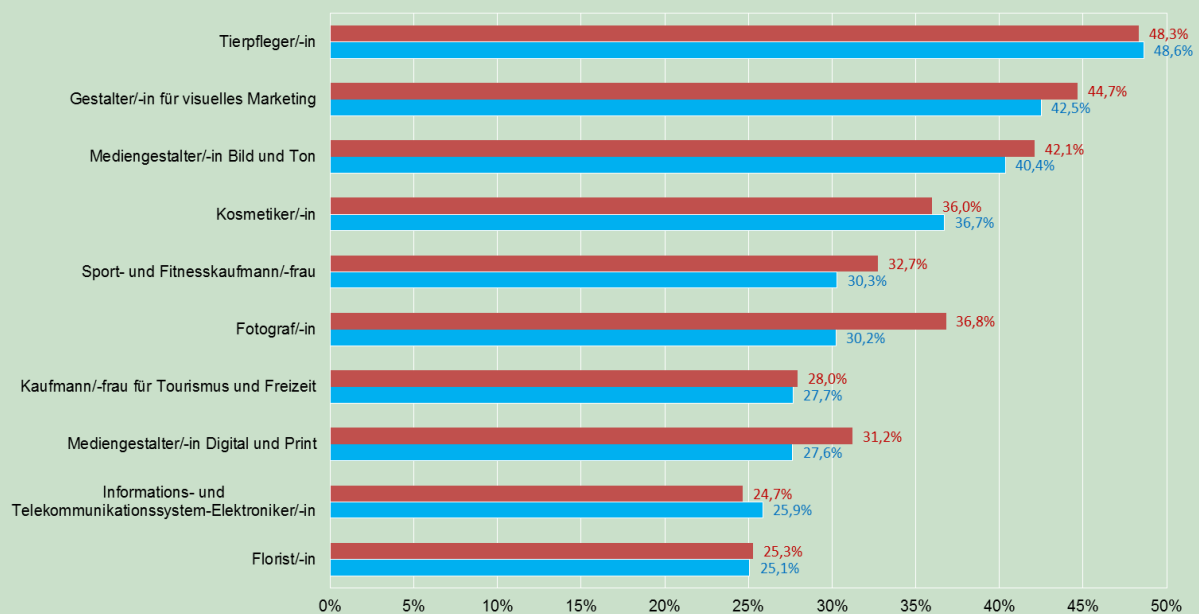


Berücksichtigt wurden Berufe mit bundesweit mindestens 500 betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten im Jahr 2013.

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September, Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Das umgekehrte Phänomen, Berufe mit einem hohen Anteil von erfolgreichen Ausbildungsplatznachfragern und -nachfragerinnen, zeigt **Schaubild 16**.

Schaubild 16: Berufe mit einem hohen Anteil an erfolgreichen Ausbildungsplatznachfragern 2012 und 2013



Berücksichtigt wurden Berufe mit bundesweit mindestens 500 Ausbildungsplatznachfragern im Jahr 2013 (nach der erweiterten Nachfragedefinition)

Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September, Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

Obwohl bereits in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen zur Verhinderung von Passungs- bzw. Matchingproblemen realisiert wurden (vergleiche Kapitel 3), bleibt diese Thematik eine der wesentlichen Herausforderungen der kommenden Jahre. Gemeinsam mit allen für die berufliche Bildung verantwortlichen Akteuren müssen hier wirksame Strategien entwickelt werden, um Angebot und Nachfrage künftig besser zusammenzubringen. Die oben beschriebene Systematisierung der Problemtypen kann dabei einen wichtigen Ansatzpunkt darstellen.

Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss

Im Jahr 2011 verfügten nach den Daten des Mikrozensus 13,5 % (hochgerechnet 1,33 Millionen) der jungen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren in Deutschland über keinen Berufsabschluss und somit nicht über die Voraussetzung für eine qualifizierte Beteiligung am Erwerbsleben.⁵⁴ Dies ist mit erheblichen negativen Konsequenzen verbunden – für den Einzelnen und für die Gesellschaft insgesamt.⁵⁵ Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung werden auch diese jungen Menschen als Fachkräfte gebraucht.

Positiv ist hervorzuheben, dass gegenüber den Vorjahren spürbare Verbesserungen erzielt werden konnten.⁵⁶ Das spiegelt sich sowohl in der Entwicklung der absoluten Zahlen (2008: 1,46 Millionen, 2009: 1,44 Millionen, 2010: 1,39 Millionen, 2011: 1,33 Millionen), als auch in der Entwicklung der Ungelerntenquote (2008: 14,9 %, 2009: 14,6 %, 2010: 14,1 %, 2011: 13,5 %) wider.

Bei den jüngeren Erwachsenen (20- bis 24-Jährige) ging die Ungelerntenquote noch etwas stärker zurück (2008: 15,3 %, 2009: 14,1 %, 2010: 13,9 %, 2011: 13,1 %).

Personen ohne Schulabschluss sind besonders gefährdet, keinen Berufsabschluss zu erzielen. Die Ungelerntenquote der 20- bis 29-Jährigen liegt hier bei 50,1 %. Mit steigendem Schulabschluss sinkt die Ungelerntenquote (Hauptschulabschluss: 31,7 %, Realschulabschluss: 8,4 %, Studienberechtigung: 5,4 %).

Die Ungelerntenquote fällt bei den jungen Frauen zwischen 20 und 29 Jahren (13,1 %) etwas niedriger aus als bei den jungen Männern (13,9 %).

Ausländische junge Erwachsene verfügen häufiger (30,5 %) über keinen beruflichen Abschluss als junge Erwachsene mit deutscher Staatsangehörigkeit (10,9 %).

⁵⁴ Diese Gruppe ist sehr heterogen. So finden sich zwar überwiegend geringqualifizierte Personen mit entsprechenden Problemen am Arbeitsmarkt, in dieser Gruppe aber auch Personen, die zum Beispiel eine Ausbildung/ein Studium nicht abgeschlossen haben. Diese sind zwar formal gering- oder unqualifiziert, haben aber weniger Probleme bei der Arbeitsmarktintegration, da sie bereits Qualifikationen erworben haben und oft erst dann abbrechen, wenn sie eine Perspektive am Arbeitsmarkt gefunden haben.

⁵⁵ Eine Analyse des BIBB zur Situation ungelerner beziehungsweise geringqualifizierter Erwerbstätiger kommt zu dem Ergebnis, dass sich die Erwerbssituation der Ungelernten durch den anhaltenden Abbau von Arbeitsplätzen, auf denen sie überhaupt Beschäftigung finden, zusätzlich verschärft hat. Das Arbeitslosigkeitsrisiko ist bei dieser Gruppe dreimal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (vergleiche BIBB-Report 17/12, www.bibb.de/de/60446.htm).

⁵⁶ Vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A9.3

Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch

Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wurden im Jahr 2012 bundesweit 148.635 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Die Vertragslösungsquote betrug 24,4 %. Damit hat sich die Lösungsquote im Jahr 2012 nicht weiter gegenüber dem Vorjahr erhöht (2009: 22,1 %, 2010: 23,0 %, 2011: 24,4 %).⁵⁷

Vertragslösungen können vielfältige Erscheinungsformen haben. Dazu zählen zum Beispiel Berufswechsel der Auszubildenden, der Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung oder auch Insolvenz und Schließung des Betriebs. Sie sind also keineswegs alle mit einem Ausbildungsabbruch gleichzusetzen.

Analysen des BIBB deuten zudem auf einen Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Ausbildungsmarktsituation und der Entwicklung der Vertragslösungsquote hin. Die Vertragslösungsquote steigt, wenn sich die Lage am Ausbildungsstellenmarkt aus Sicht der jungen Menschen entspannt (Anstieg der Angebots-Nachfrage-Relation). Eine Ursache könnte darin bestehen, dass jungen Menschen bei einem größeren Angebot an Ausbildungsstellen der Wechsel zwischen Betrieben und Ausbildungsberufen risikoloser erscheinen könnte.⁵⁸ Für 2012 hat sich dieser Zusammenhang bestätigt. Das Verhältnis von Angebot und Nachfrage entsprach in etwa den Werten von 2011⁵⁹ und auch die Vertragslösungsquote lag auf Vorjahresniveau.

Die Vertragslösungsquoten variieren zum Teil deutlich zwischen einzelnen Ausbildungsberufen. Die höchste Vertragslösungsquote wies 2012 der Beruf Kosmetiker/Kosmetikerin auf (53,2 %). Unter den Berufen mit sehr hohen Vertragslösungsquoten befinden sich außerdem viele Berufe des Gastgewerbes (Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau (50,7 %), Koch/Köchin (48,4 %), Fachkraft im Gastgewerbe (45,1 %), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (42,2 %)). Überdurchschnittlich hohe Vertragslösungsquoten verzeichneten auch die Berufe Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (46,2 %), Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin (46,2 %), Servicekraft für Schutz und Sicherheit (46,0 %) und Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin (45,9 %).

Sehr niedrige Vertragslösungsquoten wiesen die Berufe Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte (4,7 %) und Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (5,0 %) auf. Ebenfalls niedrig waren die Vertragslösungsquoten in den Berufen Verfahrensmechaniker/Verfahrensmechanikerin in der Hütten- und Halbzeugindustrie (5,2 %), Bankkaufmann/Bankkauffrau (6,1 %), Sozialversicherungsfachangestellter/Sozialversicherungsfachangestellte (6,2 %) und Elektroniker/Elektronikerin für Automatisierungstechnik (6,4 %).

⁵⁷ Die Lösungsquote gibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an allen Neuabschlüssen an. Da zum aktuellen Berichtsjahr nicht bekannt ist, wie viele der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag künftig ihren Vertrag vorzeitig lösen werden, wird bei der Berechnung der Vertragslösungsquote ein sogenanntes „Schichtenmodell“ herangezogen, das die Lösungsquote der aktuellen Ausbildungskohorte näherungsweise ermittelt. Mit der Umstellung der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder auf eine Individualdatenerhebung (vergleiche Berufsbildungsbericht 2010, Seite 31) lässt sich die Vertragslösungsquote genauer berechnen. Hintergrund ist, dass jetzt bei zentralen ausbildungsrelevanten Ereignissen auch Monat und Jahr des Ereignisses erfasst werden. Die Vertragslösungen können also nach dem Jahr des Vertragsbeginns differenziert und auf die Zahl der Neuverträge mit entsprechendem Beginn-Datum prozentuiert werden (vergleiche www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf). Weiterer Vorteil der Individualdaten ist es, dass die Vertragslösungen nach allen in der Berufsbildungsstatistik erhobenen Variablen ausgewertet werden können, so auch nach Schulabschluss und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden. Das neue Berechnungsverfahren kommt erst mit den 2009er Daten zum Tragen, weil für 2007 bedingt durch die Statistikumstellung keine belastbaren Daten vorlagen und für 2008 die Datenqualität noch zu wünschen übrig ließ. Durch die neue Berechnungsformel lassen sich die Angaben ab 2009 nicht mit früheren Darstellungen vergleichen.

⁵⁸ Auf diesen Zusammenhang hatten auch schon frühere Berufsbildungsberichte hingewiesen.

⁵⁹ Vergleiche auch [Kapitel 2.1](#)

Die Vertragslösungsquote fällt umso höher aus, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss ist (ohne Hauptschulabschluss: 38,8 %, mit Hauptschulabschluss: 34,6 %, mit Realschulabschluss: 21,1 %, mit Studienberechtigung: 13,4 %).

Unterschiede sind auch bei Auszubildenden mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit erkennbar. Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden werden im Durchschnitt 31,2 % vorzeitig gelöst, von den Verträgen der Auszubildenden mit deutschem Pass nur 23,9 %. Teilweise können die Unterschiede in den Lösungsquoten aber auch auf Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses zurückzuführen sein.⁶⁰

Die Vertragslösungsquote der mit jungen Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge (24,9 %) liegt geringfügig über der der mit jungen Männern abgeschlossenen Ausbildungsverträge (24,0 %).⁶¹

Im Vergleich beträgt die Studienabbrecherquote an Hochschulen, die den Anteil der deutschen Studienanfänger und Studienanfängerinnen angibt, die überhaupt kein Studium abschließen⁶², für den Absolventenjahrgang 2010 für Diplomstudiengänge 23 % und für Bachelorstudiengänge 28 %. Eine erste grobe Kalkulation einer Abbruchquote auf Basis der Berufsbildungsstatistik hat das BIBB analog zur Berechnung der Studienabbruchquote aus dem Vergleich der Erstabsolventenquote 2012 mit der korrespondierenden Anfängerquote vorgenommen. Demnach ergibt sich für die duale Berufsausbildung eine Abbruchquote von ca. 16 %, die aufgrund der Datenlage jedoch mit Unsicherheit behaftet ist.⁶³

Die Berufsbildungsstatistik liefert Daten zum Ausmaß der Vertragslösungen. Informationen zu den Gründen und dem weiteren Verbleib der Jugendlichen kann die Statistik nicht bereitstellen. Verschiedenen Studien, die Auszubildende und Ausbildungsbetriebe nach den Ursachen von vorzeitigen Vertragslösungen befragen, kommen zu dem Ergebnis, dass Auszubildende mit vorzeitig gelöstem Vertrag Gründe wie Konflikte mit Ausbildern und Vorgesetzten, eine mangelnde Ausbildungsqualität, ungünstige Arbeitsbedingungen, aber auch persönliche und gesundheitliche Gründe sowie falsche Berufsvorstellungen nennen. Betriebe führen überwiegend mangelnde Ausbildungsleistungen der Auszubildenden, wie auch deren mangelnde Motivation oder Integration in das Betriebsgeschehen als Gründe an. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die direkte Frage nach Gründen noch keine Ursachenanalyse darstellt und die Gefahr nachträglicher Rechtfertigungen sowie wechselseitiger Schuldzuschreibungen birgt.

Aussagen zu Betrieben mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen sind auch anhand der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels möglich. Im Durchschnitt berichtete demnach fast jeder fünfte Betrieb (18,7 %), dass es in den letzten drei Jahren zu vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen gekommen ist. Gefragt wurden die Betriebe auch, ob der Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge zugenommen, gleichgeblieben oder abgenommen hat. 47 % der Betriebe gaben an, dass sich in dieser Zeit keine Veränderungen ergeben haben, 34 % berichteten von einer Zunahme des Anteils vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge. Für 19,5 % der Betriebe ist der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge zurückgegangen.

⁶⁰ Vergleiche nächster Abschnitt „Personen mit Migrationshintergrund“. Insgesamt sollte hier vorsichtig interpretiert werden, da die Zusammenhänge komplex sind. Zum Beispiel können Vertragslösungen bei einer Personengruppe höher ausfallen, weil diese stärker in Ausbildungsberufen, Betrieben oder Regionen mit hohen Lösungsquoten zu finden sind. Zum anderen können die Lösungsquoten in Berufen höher ausfallen, weil Personen mit höherer Lösungswahrscheinlichkeit dort stärker vertreten sind.

⁶¹ Für weitergehende Analysen vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A4.7

⁶² Fach- und Hochschulwechsel, die zu einem Abschluss führen, bedeuten also keinen Studienabbruch.

⁶³ Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A4.7.

Zwar sind Vertragslösungen nicht gänzlich zu vermeiden. Sie können auch durchaus notwendig und sinnvoll sein. Gleichwohl sind sie für beide Seiten (Betriebe und Jugendliche) mit Unsicherheiten, einem Verlust von Zeit, Energie und anderen Ressourcen verbunden. Im ungünstigsten Fall können sie zu einem Ausstieg aus der Ausbildungsbeteiligung sowohl der Jugendlichen als auch der Betriebe führen. Die Bundesregierung hat den Handlungsbedarf erkannt und entsprechende Maßnahmen aufgelegt. Sie zielen zum einen auf die frühzeitige Förderung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife schon während der allgemeinbildenden Schulzeit (zum Beispiel Berufsorientierungsprogramm), zum anderen auf die individuelle Unterstützung und Begleitung während der Ausbildung (zum Beispiel VerA). Die entsprechenden Maßnahmen werden ausführlich in Kapitel 3 dargestellt.⁶⁴

Personen mit Migrationshintergrund

Nach wie vor besteht erheblicher Handlungsbedarf zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund.

Nach den Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder verlassen ausländische junge Menschen mehr als doppelt so häufig die Schule ohne Abschluss wie deutsche junge Menschen (2012: 11,4 % zu 4,9 %). Verglichen mit dem Vorjahr ist es gelungen, den Anteil der jungen Menschen ohne Schulabschluss bezogen auf alle Schulabgänger/Schulabgängerinnen weiter zu reduzieren (2011: 11,8 % gegenüber 5,0 %). Die Schulabschlüsse ausländischer Jugendlicher sind insgesamt niedriger als die der deutschen Jugendlichen.⁶⁵

In der dualen Berufsausbildung sind junge Menschen mit Migrationshintergrund trotz vieler unterstützender Maßnahmen weiterhin stark unterrepräsentiert.

Die Ausbildungsanfängerquote⁶⁶ bei ausländischen jungen Menschen fällt seit Jahren nur etwa halb so hoch aus wie bei deutschen jungen Menschen. Nachdem in den letzten Jahren eine leichte Verbesserung erzielt werden konnte, ist die Ausbildungsanfängerquote der jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit 2012 wieder leicht (-0,4 Prozentpunkte) auf 29,4 % gesunken (2011: 29,8 %). Der Rückgang fiel allerdings weniger stark aus als bei den jungen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (-1,3 Prozentpunkte). Ihre Ausbildungsanfängerquote lag 2012 bei 58,9 % (2011: 60,2 %). Insgesamt (bezogen auf alle Ausbildungsanfänger und Ausbildungsanfängerinnen) sank die Quote um 1,2 Prozentpunkte auf 55,7 % (2011: 56,9 %).

Werden die Ergebnisse nach Geschlecht differenziert, zeigt sich, dass junge Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit 2012 die stärksten Rückgänge bei der Ausbildungsanfängerquote verzeichneten (-1,5 Prozentpunkte, 2011: 70,2 %, 2012: 68,7 %), gefolgt von jungen Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit (-1,0 Prozentpunkte, 2011: 49,6 %, 2012: 48,6 %) und jungen Männern mit ausländischer Staatsangehörigkeit (-

⁶⁴ Praktische Ansätze zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und Hintergrundinformationen zur Datenlage wurden 2013 auch im Rahmen eines Praxisworkshops vorgestellt (vergleiche <http://www.good-practice.de/5440.php>)

⁶⁵ 2012: Hauptschulabschluss: 33,1 % ausländische vs. 16,6 % deutsche Jugendliche; Realschulabschluss: 37,7 % ausländische vs. 39,8 % deutsche Jugendliche; Fachhochschulreife: jeweils 1,6 % ausländische und deutsche Jugendliche; allgemeine Hochschulreife: 16,2 % ausländische vs. 37,0 % deutsche Jugendliche. Zu beachten ist in diesem Kontext der bekannte Zusammenhang zwischen schulischer Qualifikation und dem sozioökonomischen Status der Eltern.

⁶⁶ Analog zur Darstellung im Datenreport (Kapitel A 4.5) wird hier nicht mehr die Ausbildungsbeteiligungsquote, sondern die Ausbildungsanfängerquote ausgewiesen, da die Ausbildungsbeteiligungsquote den Anteil der Jugendlichen, die in ihrer Biografie irgendwann eine Ausbildung beginnen, überschätzt. Hintergrund sind Mehrfachzählungen von Verträgen bei der Ausbildungsbeteiligungsquote z. B. durch Anschlussverträge, Zweitausbildungen, erneuter Ausbildung nach vorzeitiger Lösung eines Vertrags oder auch bei Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildung. Die Ausbildungsanfängerquote fällt somit etwas niedriger aus als die Ausbildungsbeteiligungsquote. Zu berücksichtigen ist, dass die Berechnung der Ausbildungsanfängerquote derzeit noch auf Basis der Bevölkerungsfortschreibung auf Grundlage der Volkszählung 1987 (alte Länder) und 1990 (neue Länder) basiert. Differenzierte Altersangaben aus dem Zensus 2011 konnten noch nicht berücksichtigt werden.

0,9 Prozentpunkte, 2011: 32,6 %, 2012: 31,7 %). Allein bei den jungen Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit hat sich die Ausbildungsanfängerquote nicht verschlechtert (+0,1 Prozentpunkte, 2011: 26,9 %, 2012: 27,0 %). Nach wie vor weisen junge Frauen mit ausländischer Staatsangehörigkeit aber die niedrigste Ausbildungsanfängerquote auf.

Zu berücksichtigen ist, dass sowohl die Schulstatistik als auch die Berufsbildungsstatistik nicht den Migrationshintergrund, sondern die Staatsangehörigkeit erfassen. Insofern werden hier nur Teilgruppen der jungen Menschen mit Migrationshintergrund ausgewiesen.

Empirische Erhebungen, die Aussagen zum Migrationshintergrund ermöglichen (z. B. BIBB-Übergangsstudie, BA/BIBB-Bewerberbefragung), kommen zu dem Ergebnis, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ein ebenso hohes Interesse an einer Berufsausbildung haben wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Überdurchschnittlich häufig bleiben Jugendliche mit Migrationshintergrund aber ohne Berufsabschluss. Die Ausbildungsplatzsuche gestaltet sich für junge Menschen mit Migrationshintergrund auch deutlich schwieriger. Die insgesamt niedrigeren Schulabschlüsse stellen zwar eine wesentliche Ursache für den geringeren Einmündungserfolg dar. Aber auch bei gleichen schulischen Voraussetzungen sind die Einmündungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund deutlich niedriger. Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass es innerhalb der Gruppe der jungen Migranten und Migrantinnen auch große Unterschiede nach Herkunftsregionen gibt. So ist es insbesondere für junge Menschen türkischer/arabischer Herkunft deutlich schwerer, einen Ausbildungsplatz zu finden. Als mögliche Erklärungsansätze für die niedrigeren Einmündungschancen werden neben den ungünstigeren schulischen Voraussetzungen zum Beispiel auch unterschiedliche Berufswahlpräferenzen, sonstige Rahmenbedingungen wie die regionale Ausbildungsmarktsituation oder auch Selektionsprozesse der Betriebe bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen diskutiert.⁶⁷

Angesichts der demografischen Entwicklung und zur Vermeidung von Fachkräfteengpässen braucht die deutsche Wirtschaft alle jungen Menschen. Schon jetzt haben Betriebe Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Umso wichtiger ist es daher, dass mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen berücksichtigt werden. Die Bundesregierung appelliert daher an die Betriebe, dies auch im eigenen Interesse zur Sicherung des Fachkräftebedarfs umzusetzen. Für Migranten und Migrantinnen stellt die berufliche Bildung – neben der schulischen Bildung – das zentrale Instrument für die gesellschaftliche Integration dar.

Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen

Am 01. April 2012 ist das **Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen** (Anerkennungsgesetz) in Kraft getreten. Damit wurden die Möglichkeiten für Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen verbessert, in Deutschland in ihrem erlernten Beruf zu arbeiten. Die Verfahren und Kriterien für die Bewertung beruflicher Auslandsqualifikationen wurden für die bundesrechtlich geregelten Berufe vereinheitlicht, erweitert und verbessert. Nach den Regeln des Anerkennungsgesetzes können jetzt im Ausland erworbene Berufsabschlüsse in Deutschland als mit einem deutschen Abschluss gleichwertig anerkannt werden.

Neu sind die Verfahren nach dem *Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)* insbesondere für die nicht-reglementierten Aus- und Fortbildungsabschlüsse im dualen System. Die Anerkennung ist hier zwar nicht Voraussetzung für die Berufsausübung, sie vergrößert jedoch die Chancen auf eine adäquate Beschäftigung und einen beruflichen

⁶⁷ Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Kapitel A 3.1

Aufstieg. Die neuen Verfahren stellen einen nachhaltigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur Integration für Menschen mit guten ausländischen Qualifikationen dar.

Als zentrale Stelle für die Bewertung und Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen im Bereich der Industrie- und Handelskammern wurde die IHK Fosa gegründet. Diese Zuständigkeitsbündelung ermöglicht den gezielten Aufbau von Expertise, gewährleistet einheitliche und effiziente Verfahren zur Gleichwertigkeitsfeststellung und leistet damit einen entscheidenden Beitrag zur Umsetzung des Anerkennungsgesetzes. Im Bereich des Handwerks erfolgt die Zuständigkeitsbündelung über so genannte „Leitkammern“. Das BQ-Portal⁶⁸ liefert diesen Stellen Informationen und Arbeitshilfen, um ausländische Aus- und Fortbildungsabschlüsse besser bewerten und einschätzen zu können.

Das Statistische Bundesamt hat am 15. Oktober 2013 erstmalig eine Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes vorgelegt. Danach wurden von den im Zeitraum April 2012 bis Dezember 2012 bundesweit gemeldeten rund 11.000 Verfahren zum Stichtag 31. Dezember 2012 bereits nahezu Dreiviertel (rund 8.000) entschieden. Rund 20 % der Anträge betreffen die nicht-reglementierten Ausbildungsberufe im dualen System.

Der ganz überwiegende Teil der rund 8.000 entschiedenen Verfahren (82 %) wurde mit einer vollen Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen beendet. Diese Abschlüsse sind den deutschen Referenzberufen vollständig gleichwertig. Die Rechtsfolgen sind dann die gleichen wie bei einem deutschen Abschluss (z. B. Hochschulzugang beruflich Qualifizierter). Neben der großen Anzahl an vollen Gleichwertigkeitsbescheiden wurden den Antragstellenden auch Teile der Qualifikation als gleichwertig anerkannt. Auch eine teilweise Gleichwertigkeit erleichtert Arbeitgebern die Einschätzung von Auslandsqualifikationen und bietet Anknüpfungspunkte für innerbetriebliche und sonstige Weiterbildung. Die Ablehnungsquote lag insgesamt bei nur 6,5 %.

Bestätigt wird das große Interesse durch die Nutzerdaten der Informations- und Beratungsangebote, die die Bundesregierung bereitstellt. Sowohl im Anerkennungsportal⁶⁹, das vom BIBB herausgegeben wird, als auch in der Beratung des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) und bei der zentralen Telefon-Hotline wird umfassend über die Möglichkeiten und Verfahren der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse informiert und beraten. Insgesamt haben sich allein über das Anerkennungsportal bis Ende November 2013 mehr als 760.000 Menschen zu den Möglichkeiten beruflicher Anerkennung informiert, rund 40 % davon aus dem Ausland.

Das BQFG sowie die bundesrechtlichen Fachregelungen zur Anerkennung werden in einem laufenden Monitoringprozess, der vom BIBB als zentrale Monitorings- und Qualitätssicherungsstelle durchgeführt wird, kontinuierlich beobachtet.

⁶⁸ Vergleiche www.bq-portal.de

⁶⁹ Vergleiche www.anerkennung-in-deutschland.de

Junge Mütter und Väter in Teilzeitberufsausbildung

Fast 47 % aller jungen Mütter (117.000) und 31 % aller jungen Väter (21.000) im Alter von 16 bis 24 Jahren waren 2011 ohne Berufsabschluss und besuchten weder eine Schule noch absolvierten sie eine duale Berufsausbildung⁷⁰. Hier versteckt sich - auch mit Blick auf den drohenden Fachkräftemangel - noch ein hohes, bislang ungenutztes Potenzial. Denn 2012 gab es lediglich 1.344 neue Berufsausbildungsverträge in Teilzeit, das entspricht wie bereits in den Vorjahren etwa 0,2 % aller Neuabschlüsse im genannten Ausbildungsjahr. Dabei zeigen die bisherigen Erfahrungen, dass Teilzeitauszubildende hoch engagiert sind. Auch seitens vieler Betriebe besteht - sicherlich auch mit Blick auf rückläufige Bewerberzahlen - Interesse, Berufsausbildungen in Teilzeit anzubieten. So ergab das IHK-Unternehmensbarometer 2012 („Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Vom „Gedöns“ zum Schlüssel gegen den Fachkräftemangel“), dass 30 % der Betriebe Teilzeitberufsausbildung bereits anbieten oder dies in Zukunft tun wollen. Um die erhebliche Diskrepanz zwischen der Zahl der abgeschlossenen Teilzeitberufsausbildungsverträge und dem Potenzial junger Mütter und Väter zu schließen, sind anhaltende Anstrengungen seitens der Arbeitgeber, der Kammern, der Berufsschulen und der Agenturen für Arbeit sowie der Jobcenter erforderlich. Sie haben sich daher verpflichtet, für eine stärkere Nutzung der Teilzeitberufsausbildung zu werben (vergleiche Kapitel 3.1.1).

Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung

Die berufliche Integration von Menschen mit Behinderung wird von der Bundesregierung intensiv gefördert. Auf der Grundlage der Sozialgesetzbücher (SGB) II, III und IX werden junge Menschen mit Behinderung durch die BA bereits vor der Schulentlassung mit einem umfangreichen Dienstleistungsangebot der beruflichen Orientierung und Beratung beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützt.⁷¹ In dieser Phase werden auch Berufsorientierungsmaßnahmen in Kooperation mit Dritten in Förder- und Sonderschulen genutzt.

Soweit der Lernort Betrieb für junge Menschen mit Behinderung nicht geeignet ist, können diese – abhängig von ihrem individuellen Unterstützungsbedarf – in einer außerbetrieblichen wohnortnahen Ausbildung oder in einer Einrichtung der beruflichen Rehabilitation i. S. d. § 35 SGB IX (z. B. Berufsbildungswerk) einen berufsqualifizierenden Abschluss erwerben. Im Jahresdurchschnitt 2013 besuchten nach vorläufigen Daten insgesamt 40.509⁷² Menschen mit Behinderung im Rahmen der beruflichen Ersteingliederung eine berufsfördernde Maßnahme mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (2012: 43.525). 13.528 junge Rehabilitanden (2012: 14.433) befanden sich zudem jahresdurchschnittlich in berufsvorbereitenden Maßnahmen. Im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) wurden im Jahresdurchschnitt insgesamt 18.951 Personen (2012: 19.510) gefördert. Es handelt sich hierbei um Personen mit Behinderung, die aufgrund ihres Leistungsvermögens nicht beziehungsweise noch nicht für eine Tätigkeit unter den Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes in Frage kommen.

Im Berufsbildungsgesetz (BBiG - §64) und in der Handwerksordnung (HwO - §42k) ist vorgesehen, dass Menschen mit Behinderung in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen. Die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen sind dabei zu berücksichtigen. Für Menschen mit Behinderung, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nicht in Betracht kommt, sollen die zuständigen Stellen aus anerkannten Ausbildungsberufen entwickelte

⁷⁰ Vergleiche www.BMWI.de/BMWI/Redaktion/PDF/E/gemeinsame-erklaerung-teilzeitberufsausbildung,property=pdf,bereich=BMWI2012,sprache=de,rwb=true.pdf

⁷¹ Vergleiche auch Kapitel 3.1.2, Förderprogramm Initiative Inklusion- Handlungsfeld Berufsorientierung

⁷² Stand Februar 2014, Zeitraum Dezember 2012 bis November 2013

Ausbildungsregelungen treffen. Um die notwendige Transparenz und Einheitlichkeit zu sichern, sieht das Gesetz vor, dass solche Regelungen nach Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB zu gestalten sind (§ 66 BBiG, § 42m HwO).

Auf Basis dieser Regelungen wurden im Jahr 2013 bundesweit 9.454 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Damit sind aber längst nicht alle Ausbildungsverträge von Menschen mit Behinderung erfasst, die sich für eine Ausbildung im dualen System nach BBiG/HwO entschieden haben. Menschen mit Behinderung schließen ja auch Verträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen ab, das BBiG sieht dies als Regelfall vor. Da die entsprechenden Erhebungen und Statistiken (BIBB-Erhebung zum 30. September, Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder zum 31. Dezember) kein personenbezogenes Merkmal zu einer vorliegenden Behinderung erfassen, können keine Aussagen zum tatsächlichen Umfang der Ausbildung von Menschen mit Behinderung im dualen System getroffen werden.⁷³

Das Bundeskabinett hat im Juni 2011 den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen, dessen Ziel die Inklusion von Menschen mit Behinderung in die Gesellschaft ist.⁷⁴ Auch in der 18. Legislaturperiode legt die Bundesregierung – so im Koalitionsvertrag festgeschrieben – besonderes Gewicht auf Integration und Inklusion als gesellschaftspolitische Zielsetzung.

Mit dem 2013 erschienenen neuen Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen wurde die frühere Berichterstattung über behinderte Menschen komplett überarbeitet. Der Bericht untersucht die Teilhabechancen beeinträchtigter Menschen und bietet so eine empirisch fundierte Informationsbasis für Politik und Praxis.⁷⁵

⁷³ Vergleiche

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_2013_06.pdf sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A 4.4

⁷⁴ Vergleiche www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a740-aktionsplan-bundesregierung.html

⁷⁵ Vergleiche www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-behinderter-Menschen/Meldungen/teilhabebericht-2013.html

2.6 Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Ziel der Integrierten Ausbildungsberichterstattung ist es, das Ausbildungsgeschehen im Anschluss an die Sekundarstufe I vollständig und systematisch abzubilden.

Das Ausbildungsgeschehen wird in der Integrierten Ausbildungsberichterstattung anhand des vorrangigen Bildungsziels in vier Sektoren gegliedert: Berufsausbildung, Integration in Ausbildung (Übergangsbereich), Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung und Studium.⁷⁶ Erste Ergebnisse werden in der sogenannten Schnellmeldung veröffentlicht.

Nach den Ergebnissen der Schnellmeldung für den Berufsbildungsbericht 2014 stellt die Berufsausbildung auch 2013 mit 718.630 Anfängern und Anfängerinnen den größten Sektor. Der Sektor beinhaltet die Ausbildung im dualen System, die Berufsausbildung an beruflichen Schulen, die Ausbildung für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen sowie die Beamtenausbildung im mittleren Dienst.

Gegenüber 2012 ist die Zahl der Anfänger und Anfängerinnen im Sektor Berufsausbildung leicht gesunken (-7.930 bzw. -1,1 %). Dies ist nicht allein, auf den Rückgang der Berufsausbildung im dualen System zurückzuführen, auch die Anfängerzahlen in der vollzeitschulischen Berufsausbildung gingen zurück. Zuwächse verzeichnete die schulische Ausbildung in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens.⁷⁷

Die Zahl der Anfänger und Anfängerinnen im Übergangsbereich ist 2013 nur noch leicht zurückgegangen. Insgesamt begannen 2013 257.626 junge Menschen eine entsprechende Maßnahme, 2.101 (-0,8 %) weniger als im Vorjahr (vergleiche auch Kapitel 2.5).

Erneute Zuwächse verzeichneten Bildungsgänge des Sekundarbereichs II, die zu einer Studienberechtigung führen (+19.083 bzw. +3,8 % auf 525.018). Auch die Zahl der Studienanfänger und Studienanfängerinnen nahm zu, und zwar um 12.036 (+2,4 %) auf 510.672. Hier zeigt sich der Trend zur Höherqualifizierung, aber auch doppelte Abiturjahrgänge.

Über die Entwicklung der Sektoren im Zeitvergleich informieren **Übersicht 10** und **Schaubild 17**.

⁷⁶ Die Systematik der Integrierten Ausbildungsberichterstattung unterscheidet sich von der des Berichts „Bildung in Deutschland“, der eine Differenzierung des Ausbildungsgeschehens in drei Sektoren vornimmt („duals System“, „Schulberufssystem“ und „Übergangssystem“). Die Ergebnisse sind daher nur zum Teil miteinander vergleichbar.

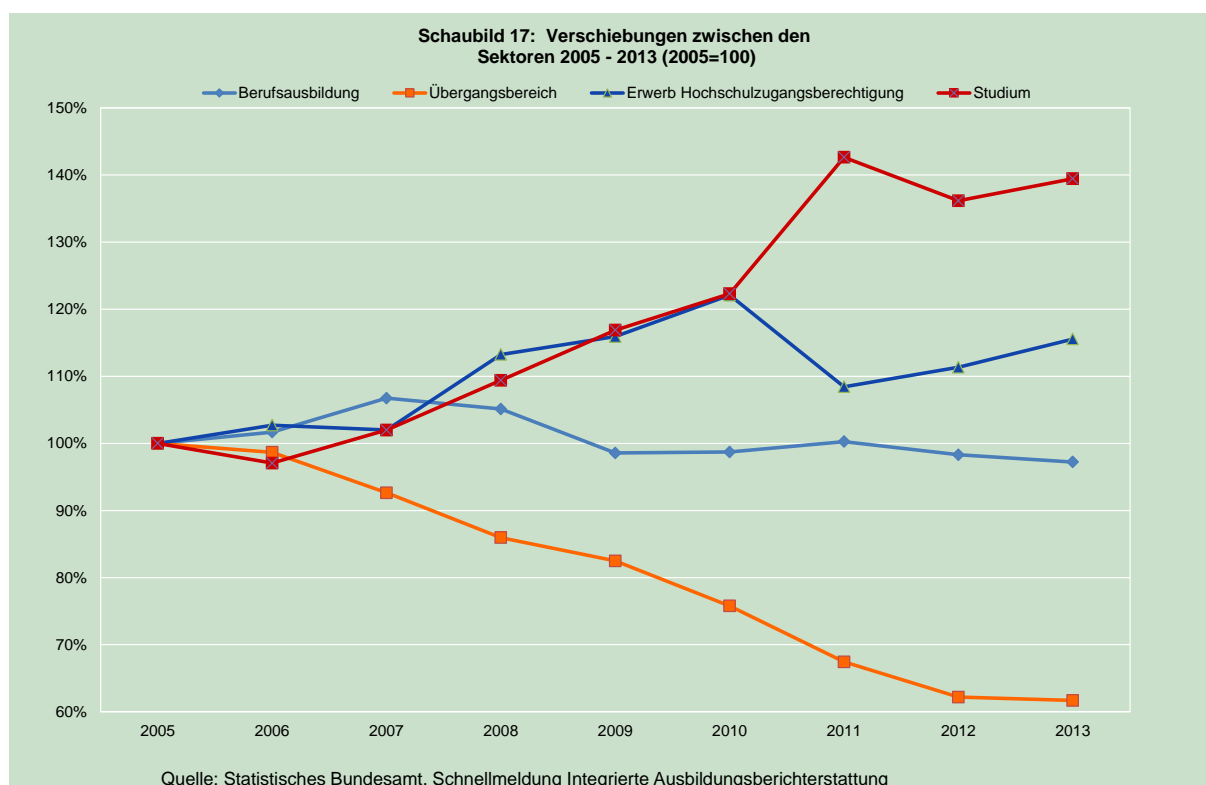
⁷⁷ Berufsausbildung im dualen System (-1,6 % auf 497.427), Vollqualifizierende Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO (-11,0 % auf 4.903), Berufsfachschulen vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO (-10,1 % auf 15.793) Bildungsgänge an Berufsfachschulen und Fachgymnasien, die einen Berufsabschluss und eine Hochschulzugangsberechtigung vermitteln (+0,2 % auf 24.294), Landes- und bundesrechtlich geregelte Ausbildung in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens (+1,5 % auf 167.252), Beamtenausbildung mittlerer Dienst (+0,0 % auf 8.961).

Übersicht 10: Anfänger/Anfängerinnen in den Sektoren der Integrierten Ausbildungsberichterstattung

	Sektor Berufsausbildung	Sektor Übergangsbereich	Sektor Erwerb Hochschulzugangs- berechtigung	Sektor Studium
2005	739.150	417.649	454.423	366.242
2006	751.564	412.083	466.700	355.472
2007	788.893	386.864	463.464	373.510
2008	776.918	358.969	514.603	400.600
2009	728.484	344.515	526.684	428.000
2010	729.577	316.494	554.704	447.890
2011	741.023	281.662	492.696	522.306
2012	726.560	259.727	505.935	498.636
2013	718.630	257.626	525.018	510.672

Hinweis: Die hier angeführten Angaben sind nicht mit anderen Darstellungen im Berufsbildungsbericht 2014 vergleichbar. So umfasst der Sektor Berufsausbildung hier z.B. die "Konten" Berufsausbildung im dualen System nach BBiG (anerkannte Ausbildungsberufe) inklusive vergleichbare Berufsausbildung (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 BBiG), Vollqualifizierende Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO, Vollqualifizierende Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO, Bildungsgänge an Berufsfachschulen und Fachgymnasien, die einen Berufsabschluss und eine Hochschulzugangsberechtigung vermitteln, Landes- oder bundesrechtlich geregelte Ausbildung in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens, Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst). Für weitere Erläuterungen der Sektoren und Angaben zu den einzelnen "Konten" vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kap. A 6. Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung



Der Aufbau der Integrierten Ausbildungsberichterstattung erfolgte von 2009 bis 2011 im Rahmen von zwei Projekten: einem BIBB-Projekt und einem Gemeinschaftsprojekt der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Der Aufgabenschwerpunkt des BIBB-Projekts lag in der Entwicklung und Analyse von Aussagekräftigen Indikatoren zur (Aus-) Bildungsberichterstattung. Das Projekt der Statistischen Ämter hatte seinen Schwerpunkt in

der Entwicklung und Bereitstellung eines länderübergreifenden Datensets für das Indikatorensystem.⁷⁸

Mit der Aufnahme der Integrierten Ausbildungsberichterstattung in das Standardlieferprogramm der Statistischen Ämter ab 2012 kann die Datenlieferung für Berufsbildungsbericht und Datenreport zum Berufsbildungsbericht dauerhaft sichergestellt werden. Damit wurde ein wesentliches Projektziel, die aktuelle Gesamtschau im Berufsbildungsbericht abzubilden, realisiert. Das BMBF hat das BIBB-Projekt analog zur Laufzeit des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs bis 2014 verlängert. In dieser Phase werden die bisherigen Arbeiten fortgeführt, die Indikatorik optimiert und Langzeitreihen für die Bildungsberichterstattung aufgebaut.

Die Ergebnisse zeigen, dass mit der Integrierten Ausbildungsberichterstattung ein erheblicher Mehrwert verbunden ist, der insbesondere durch die flächendeckende Einführung von Individualdaten noch gesteigert werden könnte.⁷⁹ Der Bund appelliert an die Länder, die Integrierte Ausbildungsberichterstattung ihrerseits durch die flächendeckende Bereitstellung von Individualdaten zu unterstützen.

⁷⁸ Über das Indikatorensystem bestehend aus Sektoren und Konten wurde bereits im Berufsbildungsbericht 2010 berichtet, Seite 31-32. Ausführlich informiert auch der Projektflyer: http://indikatorik.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_a4-seiter.pdf

⁷⁹ Vergleiche Empfehlung des Fachbeirats zur Integrierten Ausbildungsberichterstattung, http://indikatorik.bibb.de/dokumente/pdf/iABE-Empfehlungen_Dezember_2011.pdf

2.7 Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens

Im Schuljahr 2012/2013 befanden sich insgesamt 207.781 Schülerinnen und Schüler in einer Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens einschließlich des Bereichs der Altenpflege. Diese Ausbildungen werden an Schulen des Gesundheitswesens sowie - auf Grund des unterschiedlich strukturierten föderalen Schulsystems - an Berufsfachschulen und Fachschulen durchgeführt.^{80 81}

Gegenüber dem Vorjahr ist ein Anstieg um 11.156 Schülerinnen und Schüler (d h. +5,67 %) im Bereich der Ausbildungen in den Berufen des Gesundheitswesens festzustellen. Damit ist der Anstieg deutlicher ausgefallen als im letzten Berichtszeitraum. Positiv fällt dabei erneut auf, dass die Zahl der Schüler im Verhältnis zu den Schülerinnen angestiegen ist, wenn auch deutlich geringfügiger als im letzten Jahr. Nach wie vor sind junge Frauen mit 77,75 % aber in der Mehrheit (junge Männer: 22,25 %).

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege (63.342) ist gegenüber dem Vorjahr weiterhin (+5,82 %) gestiegen. In der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege ist ein Anstieg um 4,62 % zu verzeichnen. Sowohl in der Gesundheits- und Krankenpflege als auch in der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege haben sich die ausgewiesenen Schülerzahlen damit deutlicher als im letzten Berichtszeitraum erhöht. Dies zeigt, dass die Ausbildungen in der Gesundheits- und Kranken- bzw. Kinderkrankenpflege – auch vor dem Hintergrund einer zunehmenden Zahl von akademischen Ausbildungsmöglichkeiten – weiterhin attraktiv sind.

Die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung ist im Vergleich zum Vorjahr erneut deutlich, nämlich auf insgesamt 59.365 (+6,1 %) angestiegen. Die Zahl der ausgewiesenen Neueintritte in eine Altenpflegeausbildung ist im Vergleich zum Schuljahr 2011/2012 leicht gestiegen (21.511 Neueintritte, d h. +5,3 %).

Die ausgewiesenen Schülerzahlen in den dem jeweiligen Landesrecht unterliegenden Ausbildungen der Altenpflegehilfe, Krankenpflegehilfe bzw. Pflegeassistenz sind im Vergleich zum letzten Jahr auf insgesamt 15.246 Schülerinnen und Schüler deutlich gestiegen. Die ausgewiesenen Ausbildungszahlen in der Ausbildung in der Altenpflegehilfe sind auf 8.068 (+29,7 %) und in der Krankenpflegehilfe auf 3.761 (+40,3 %) gestiegen. 3.417 Schülerinnen und Schüler befanden sich in einer Ausbildung zur Pflegeassistenz. Hierfür wurden im Schuljahr 2012/2013 erstmalig Zahlen ausgewiesen. Mit der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege haben Bund, Länder und Verbände am 13. Dezember 2012 ein umfangreiches Maßnahmenpaket auf den Weg gebracht, um die Aus-, Fort- und Weiterbildung zu fördern und die Attraktivität des Berufs- und Beschäftigungsfeldes zu erhöhen. Eine der wesentlichen Zielvereinbarungen dieser Gemeinschaftsinitiative mit seiner dreijährigen Laufzeit bis Ende 2015 ist die stufenweise Steigerung der Eintritte in die Altenpflegeausbildung um jährlich 10 %. Einen Beitrag dazu soll das am 19. März 2013 in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung leisten. Danach können zwischen 01.04.2013 und 31.03.2016 begonnene Umschulungen zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger wieder dreijährig und damit voll von den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern finanziert werden. Gleichzeitig wurden durch das Gesetz die Möglichkeiten zur Verkürzung der Ausbildungszeit ausgeweitet.

Steigende Schülerzahlen sind bei der Ausbildung im Bereich der Rettungsassistenz (+9 %), im Beruf der Orthoptisten (+10,56 %), bei den Hebammen (+ 4,43 %) und in der Podologie (+7,73 %) festzustellen. Insbesondere bei den Hebammen hat sich der einmalige Rückgang der Schülerzahlen im letzten Jahr damit wieder relativiert.

⁸⁰ Tabellen zur Entwicklung der Schülerzahlen in den einzelnen Berufen sind dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 zu entnehmen.

⁸¹ Durch die Umstellung der Destatis-Statistik „Bildung und Kultur, Berufliche Schulen, Fachserie 11 Reihe 2“ mit dem Schuljahr 2012/13 von der Klassifikation der Berufe (KldB) 1992 auf die KldB 2010 ist eine Vergleichbarkeit zu den Zahlen des Schuljahres 2011/2012 nur begrenzt gegeben.

Rückgänge bei den Zahlen der Schülerinnen und Schüler zeigten sich erneut bei der pharmazeutisch-technischen Assistenz (-3,75 %), in der Ergotherapie (-3,54 %), der Diätassistenz (-6,10 %) und der Physiotherapie (-3,98 %). Ausgeprägte Rückgänge wie im Vorjahr waren allerdings nur im Bereich der Massage und dem medizinischen Badewesen zu verzeichnen (- 20 %).

Berufspolitische Entwicklungen in der Pflege

Die demografischen Herausforderungen in Deutschland wirken sich in mehrfacher Hinsicht auf die Pflegebranche und somit auch auf die Pflegebildung aus. In keinem anderen Bereich werden die familiären, gesundheitswirtschaftlichen, arbeitsmarkt- und berufsbildungsbezogenen sowie gesellschaftlichen Veränderungen so deutlich, wie in der (Alten-)Pflege:

- Die Zahl der Pflegebedürftigen sowie die Komplexität der Versorgung nehmen zu.
- Gleichzeitig stehen immer weniger Schulabgänger für eine Ausbildung zur Verfügung.
- Die Konkurrenz zwischen den Ausbildungsberufen steigt.
- Immer mehr Angehörige übernehmen Betreuungs- und Pflegeaufgaben, sind aber gleichzeitig berufstätig.
- Die Unterstützung durch soziale Netzwerke und bürgerschaftlich engagierte Menschen gewinnt zunehmend an Bedeutung.
- Vor allem aber steigt der Bedarf an professioneller Betreuung und Pflege.

Dies stellt das Ausbildungs- und Berufsfeld der Pflege vor große Herausforderungen. Gleichzeitig liegen darin aber auch besondere Chancen für Veränderungen und Weiterentwicklungen im Politikbereich „Pflege.“ Insbesondere der Ausbildungsbereich muss einen Wandel mit Richtung auf eine deutlich attraktivere Pflegeausbildung durchlaufen.

Die Altenpflege gehört zu den besonders stark wachsenden Dienstleistungsbranchen und bietet damit zugleich eine sichere Beschäftigungsperspektive. Die Zahl der Altenpflegefachkräfte in ambulanten Pflegediensten und Pflegeheimen hat sich zwischen 1999 und 2011 um 91 % auf rund 210.000 erhöht, die Zahl aller in der Altenpflege Beschäftigten ist in demselben Zeitraum um rund 53 % auf rund 952.000 gestiegen (Pflegestatistik 2011). Die Entwicklung im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege ist ähnlich, wenn auch nicht von gleicher Dynamik. In ambulanten Pflegediensten und Pflegeheimen arbeiteten 2011 rund 136.000 Gesundheits- und Krankenpfleger/innen und 12.000 Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/innen. Damit beträgt der Anteil der Angehörigen der drei Pflegeberufe (Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege und Gesundheits- und Kinderkrankenpflege) mit 358.000 rund 38 % aller in der Altenpflege beschäftigten Personen. Im Schuljahr 2012/2013 haben rund 47.600 Personen eine Ausbildung in den drei Pflegeberufen begonnen. Ein Spitzenwert im Vergleich zu allen anderen Ausbildungsberufen.

Angesichts der demografischen Entwicklung wird der Bedarf an qualifiziertem Personal in der Pflege weiter wachsen. So wird allein die Zahl der Leistungsbezieher in der sozialen Pflegeversicherung bis zum Jahr 2030 im Verhältnis zum Vergleichsjahr 2011 um knapp 40 % auf dann 3,2 Millionen steigen. Gleichzeitig wird die Zahl der dem Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehenden jungen Menschen zukünftig deutlich sinken. In der (Alten-)Pflege besteht bereits heute bundesweit ein Fachkräftemangel, der in Zukunft weiter zunehmen wird, wenn nicht rechtzeitig und entschieden gegengesteuert wird.

Neue Weichenstellungen sind daher erforderlich, um die Attraktivität des Ausbildungsberufes und die Konkurrenzfähigkeit zu anderen Ausbildungsberufen für junge und ältere Menschen zu erhöhen, die beruflichen Rahmenbedingungen für Pflegekräfte zu verbessern und die Beschäftigten langfristig an das Berufsfeld zu binden.

Um die heutigen unterschiedlichen Qualifizierungsmöglichkeiten im Beschäftigungsfeld der Pflege stärker anzuerkennen, um diese besser zu nutzen und um der Profession Pflege mehr gerecht zu werden, muss eine neue Balance zwischen der Bildungs-, Beschäftigungs- und der Fachpolitik in der Pflege geschaffen werden.

Voraussetzung dafür ist, dass die bildungspolitischen Entwicklungen sowohl auf Bundesebene als auch auf Länderebene stärker aufeinander bezogen werden und zu einem transparenten und allgemein anerkannten Stufensystem von Qualifizierungsmöglichkeiten führen. Jeder, der heute in der Pflege arbeiten möchte, kann bereits auf dem ihm angemessenen Qualifizierungsniveau einsteigen. Die entsprechenden Qualifizierungswege sind vorhanden, sind aber aufgrund der föderalen Strukturen oft nicht einfach zu überschauen.

So sind die Länder für die Qualifizierungsmaßnahmen im niedrigschwelligen Bereich sowie für die ein- bzw. zweijährigen Ausbildungen zu Pflegehelferinnen/Pflegehelfern bzw. zu Pflegeassistentinnen/Pflegeassistenten zuständig. In die Zuständigkeit des Bundes fallen die Regelungen über die Gesundheitsfachberufe, zu denen auch die Ausbildungen in den drei Pflegefachberufen gehören. Für den gesamten Fort- und Weiterbildungsbereich sind hingegen wieder die Länder verantwortlich.

Um den Personalbedarf in der Pflege auf Dauer decken zu können, die Qualität zu sichern und das Berufsfeld Pflege auch zukünftig attraktiv zu halten, müssen die Möglichkeiten, die die Ausbildung, aber auch die Nachqualifizierung sowie die Fort- und Weiterbildungen bieten, weiterentwickelt und aufeinander abgestimmt werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsgängen weiter zu verbessern. Hier setzt eine wesentliche Stellschraube für die Attraktivität des Berufs- und Beschäftigungsfeldes an,

Die Anforderungen an die Pflegekräfte haben sich aufgrund der sich wandelnden Versorgungsstrukturen in den vergangenen Jahren geändert. Während in den Pflegeeinrichtungen mehr medizinische Behandlungspflege erbracht werden muss, steigt in den medizinischen Versorgungseinrichtungen die Zahl älterer und hochaltriger Menschen immer stärker an. Neue Potenziale und Perspektiven ergeben sich, wenn die Pflegefachkräfte universeller und flexibler eingesetzt werden können, weil sie in der Ausbildung ein möglichst breites Qualifikationsprofil erwerben und dabei Schwerpunkte in bestimmten Bereichen setzen können. In Krankenhäusern werden zunehmend spezifische Kompetenzen zur Pflege von älteren Menschen, insbesondere für die Pflege von Personen mit Demenzerkrankungen gefordert. Schon lange sind Gesundheits- und Krankenpfleger/innen in den stationären Pflegeeinrichtungen beschäftigt. In den ambulanten Diensten sind beide Berufsgruppen vertreten. Sowohl die heutigen Berufsgesetze als auch die Praxis belegen, dass die Pflegefachkräfte sich in bestimmten Qualifikationsbereichen überschneiden und vielfach vergleichbare Aufgaben wahrnehmen.

Die Bundesregierung hat sich daher für die 18. Legislaturperiode grundlegende Weichenstellungen zur Erhöhung der Attraktivität der Pflegeausbildung vorgenommen. Die Ausbildungen in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sollen in einem neuen Pflegeberufegesetz reformiert und ein einheitliches Berufsbild mit einer gemeinsamen Grundausbildung und einer darauf aufbauenden Spezialisierung für die Alten-, Kranken- und Kinderkrankenpflege eingeführt werden. Die Ausbildung soll für jeden Auszubildenden kostenfrei sein sowie gerecht, einheitlich und gemeinsam finanziert werden. Auch in Zukunft sollen jedoch die dreijährig an den Berufsfachschulen ausgebildeten Pflegefachkräfte die wichtigste und stärkste Säule im Berufsfeld bleiben. Durch die Zusammenführung der Pflegeausbildungen soll die Attraktivität des Berufsfeldes erhöht werden. Für die Absolventinnen und Absolventen der neuen Pflegeausbildungen ergeben sich mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufgrund der flexiblen Einsatzbereiche. Spätere Spezialisierung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen werden das Berufsfeld auch in Zukunft weiter prägen.

Die im Dezember 2012 von Bund, Ländern und Verbänden unterzeichnete Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege soll als gemeinsame Initiative aller wesentlichen Akteure in diesem Bereich neben den vielfach vorhandenen Einzelmaßnahmen und -initiativen dazu beitragen, die Aus- und Weiterbildung der Altenpflege zu stärken und die Attraktivität des Berufs- und Beschäftigungsfeldes zu steigern (vergleiche hierzu [Kapitel 3.1.5](#)).

Kapitel 3 Berufsbildungspolitische Maßnahmen und Programme

Das Bildungswesen und die Bildungsbeteiligung in Deutschland haben sich in den letzten Jahren grundsätzlich positiv entwickelt, auch im internationalen Vergleich. Die Zahl der Schulabbrecher/Schulabbrecherinnen konnte von 2006 bis 2012 von 8,6 % auf 5,9 % gesenkt werden, die Leistungsstärke von Schulen und Schülern/Schülerinnen nimmt nach den internationalen PISA-Vergleichen deutlich zu und liegt über dem OECD-Durchschnitt. Die berufliche Bildung, insbesondere das deutsche duale System, hat wegen seiner guten Anschlussfähigkeit, des guten Übergangs in Beschäftigung und der im EU-Vergleich niedrigsten Jugendarbeitslosigkeit von 8 % (EUROSTAT) international und supranational eine starke Orientierungsrolle eingenommen. In der Weiterbildung hat Deutschland mit 49 % Weiterbildungsbeteiligung die relevanten EU-Benchmarks übertroffen.

Die Sicherung des Fachkräftebedarfs gehört zu den wichtigsten politischen Aufgaben in Deutschland. Die Bevölkerung altert und schrumpft. Auch wenn ein gesamtwirtschaftlicher Engpass an Fachkräften nach den einschlägigen Prognosen in der Breite erst gegen 2030 virulent wird, müssen jetzt die Weichen richtig gestellt werden, durch Sicherung von Bildungserfolg und Qualifizierung für alle, wie auch durch Gewinnung und Integration zuwandernder qualifizierter Fachkräfte .

Ziel ist es, die Integrationskraft der Allgemein- und Berufsbildung weiter zu stärken, die Offenheit und Durchlässigkeit des Bildungssystems besonders im Übergang von der Schule in den Beruf und zwischen Berufsbildung und Hochschule zu optimieren, die Weiterbildung und die Bildungsberatung angesichts längerer Lebensarbeitszeiten und älter werdender Fachkräfte auszubauen und alle Potenziale in Deutschland für die Fachkräftesicherung zu nutzen.

Hier setzen verschiedene Maßnahmen der Bundesregierung an, die in diesem Kapitel dargestellt werden.

3.1 Duale Ausbildung stärken, Berufsorientierung ausbauen, Ausbildungsreife sicherstellen, Übergänge in Ausbildung erleichtern, Ausbildungsabschlüsse und damit Fachkräftenachwuchs sichern

Die Bundesregierung hat mit einer Reihe von Maßnahmen die Ausbildungssituation verbessert und Maßnahmen zur Modernisierung in der beruflichen Bildung in Angriff genommen, die 2013 angepasst und fortgeführt wurden.

Der Ausbildungspakt kann Impulse für die Modernisierung der Berufsbildung setzen. Die Stärkung der Integrationskraft des dualen Systems, der Abbau der regionalen und berufsspezifischen Passungs- bzw. Matchingprobleme auf dem Ausbildungsmarkt, die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung und die Verbesserung der Ausbildungsqualität sind nur einige Themen aus dem umfangreichen Aufgabenkatalog, den es in den nächsten Jahren in Angriff zu nehmen gilt.

Die Bundesregierung setzt sich im Rahmen der Bildungsketteninitiative dafür ein, zu einem kohärenteren Übergangsbereich zu gelangen. Die Initiative hat deshalb eine Verantwortungsgemeinschaft von unterschiedlichen Akteuren als Ausgangspunkt. Im Rahmen der Initiative Bildungsketten ist vorgesehen, gemeinsam mit den Ländern und der BA den Übergangsbereich zu systematisieren und vor dem Hintergrund der Länderstrukturen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern anschluss – und abschlussorientierte Ausbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Bundes – und Landesmaßnahmen im Übergangsbereich sollen dabei stärker auf eine vollqualifizierende betriebliche Berufsausbildung hin ausgerichtet werden. Die Umsetzung der Initiative soll unter enger Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Grundlage für die Umsetzung sollen in der Regel Vereinbarungen von Bund, Ländern und den Regionaldirektionen der BA sein, in denen diese ihre jeweiligen Förderangebote im Rahmen eines landesweit gültigen Gesamtkonzeptes umsetzen. Gezielt werden deshalb auch die Förderinstrumente des Bundes und der BA wie insbesondere Potenzialanalyse, Berufseinstiegsbegleitung, Berufsorientierung mit den Landeskonzeptionen abgestimmt.

Die Maßnahmen unterschiedlicher Akteure werden verzahnt und aufeinander abgestimmt. Insbesondere wird dieser Prozess im Rahmen des laufenden Ausbildungspaktes und mit der Initiative „Bildungsketten“ gemeinsam mit den Länder und der Bundesagentur für Arbeit intensiviert und vorangebracht. Die Berufseinstiegsbegleitung des Sonderprogramms „Bildungsketten“ soll mit der Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III im ESF-Bundesprogramm des BMAS zur Berufseinstiegsbegleitung nach § 49 SGB III zusammengeführt werden. Der Umfang hängt von den künftig im Rahmen des Programms zur Verfügung stehenden ESF- und Kofinanzierungsmitteln ab. Die Maßnahmen zur Berufsorientierung der Bundesagentur und des BMBF werden gemeinsam mit den Ländern strategisch ausgerichtet und systematisiert. Mit dem KMK Beschluss vom 11. Oktober 2013 „Empfehlungen zur Optimierung und Vereinheitlichung der schulischen Angebots im Übergangssystem „Lebenschancen eröffnen- Qualifikationspotenziale ausschöpfen- Übergänge gestalten“ werden von den Länder schon richtungsweisende Weichen gestellt.

Mit dem Innovationsprogramm JOBSTARTER werden ab 2014 gezielt Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und zur Modernisierung der beruflichen Bildung angeschoben. Die Themen reichen dabei von der Gewinnung neuer Zielgruppen für die berufliche Bildung (Teilzeitberufsausbildung, Jugendliche und Unternehmer mit Migrationshintergrund, Nachqualifizierung, Studienabbrecher), von der Verbesserung der Übergänge (u.a. durch Ausbildungsbausteine), der Durchlässigkeit und Verzahnung von Aus – und Fortbildung in der beruflichen Bildung bis hin zur Strukturverbesserung in den Regionen.

Der wirtschaftliche Erfolg von Unternehmen hängt in hohem Maße von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ab. Die Ausbildungsordnungen für die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften werden daher kontinuierlich auf Passgenauigkeit überprüft und gegebenenfalls modernisiert. Neue Berufe werden entwickelt.

Im Folgenden beginnt die Darstellung der Maßnahmen ausgehend vom Ausbildungspakt bei der Berufsorientierung der Jugendlichen. Der Idee der Bildungsketten folgend, werden dann Maßnahmen der individuellen Begleitung während der Schulzeit bis zum Ausbildungsabschluss dargestellt. Ansätze zur Verbesserung der Strukturierung des Übergangsbereiches bzw. Maßnahmen für Jugendliche, die noch nicht ausbildungsfähig sind, folgen in der Darstellung. Zum Abschluss werden die Maßnahmen zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft insbesondere von KMU dargestellt.

Die angeführten Maßnahmen werden in unterschiedlicher Art und Weise von weiteren Akteuren der beruflichen Bildung wie z. B. den Sozialpartnern in der Umsetzung unterstützt.

3.1.1 Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010-2014

Eckdaten:

Laufzeit: 2010-2014

Internet: www.bmbf.de/de/2295.php

Bildungspolitische Zielsetzung:

Das Kernziel der Paktpartner, allen ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten, das zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss hinführt, wurde auch in 2013 von den Paktpartnern verfolgt⁸². Dabei können auch Einstiegsqualifizierungen helfen, wobei die Vermittlung in betriebliche Ausbildung an erster Stelle steht. Die Wirtschaft hat daher im aktuellen Pakt – unter demografischem Vorbehalt – zugesagt:

- im Durchschnitt pro Jahr 60.000 neue Ausbildungsplätze einzuwerben,
- jährlich 30.000 neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen und
- jährlich 30.000 Plätze für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifizierungen (EQ) bereit zu stellen und für eine hohe Übernahmequote zu werben sowie
- jährlich 10.000 Plätze für Einstiegsqualifizierungen speziell für förderungsbedürftige Jugendliche (EQ Plus) bereitzustellen und dafür gezielte Unterstützungsangebote, wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen zu nutzen.

Der laufende Ausbildungspakt will zudem unter dem Motto "Alle Potentiale erschließen" gerade den jungen Menschen verstärkt Chancen auf eine Berufsausbildung bieten, denen der Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht sofort gelingt. Das heißt vor allem, die Ausbildungsreife der Abgänger und Abgängerinnen von Haupt- und Realschulen frühzeitig zu verbessern, schwächere Jugendliche intensiver zu fördern, den jungen Menschen im Übergangsbereich echte Qualifizierungsangebote mit Abschlussperspektive zu eröffnen sowie die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Ausbildung voranzubringen.

⁸² Vgl. zu den Zielen des Ausbildungspaktes auch BBB 2013, S. 45

Resultate:

Auch 2013 haben sich die Paktpartner intensiv dafür eingesetzt, jedem ausbildungsreifen und ausbildungswilligen Jugendlichen ein Angebot für eine duale Berufsausbildung zu machen: Die Wirtschaft hat ihre Paktzusagen, jährlich 60.000 neue Ausbildungsplätze und 30.000 neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen, erneut übertroffen. Im Jahr 2013 wurden insgesamt 66.600 neue Ausbildungsplätze eingeworben (2012: 69.100) und 39.100 neue Betriebe für Ausbildung gewonnen (2012: 41.660).

Die Bundesregierung hat die Programme des Bundes zur Förderung junger Menschen bereits 2012 systematisch erfasst, die Instrumente im Arbeitsförderungsrecht neu geordnet, auf den individuellen Handlungsbedarf ausgerichtet und die Prävention verstärkt. Mittlerweile unterstützen bundesweit an rund 2.000 Schulen Berufseinstiegsbegleiter und Berufseinstiegsbegleiterinnen nach dem SGB III und der Initiative "Bildungsketten" Schüler und Schülerinnen ab dem vorletzten Schuljahr erfolgreich beim Übergang von der Schule in die Ausbildung. Die Maßnahmen der vertieften (erweiterten) Berufsorientierung wurden zum 1. Januar 2013 als Regelinstrumente verstetigt. Das Berufsorientierungsprogramm (BOP) wurde in Bezug auf die Teilnehmerzahlen weiter ausgebaut und die Zahl der Vermittler bei der passgenauen Vermittlung verdoppelt. Zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung junger Menschen mit Migrationshintergrund hat die Bundesregierung bundesweite, regionale und elternspezifische Ausbildungskonferenzen, so zum Beispiel durch die Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration, sowie Jugendforen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Rahmen des „Jobstarter-Programms“ durchgeführt. Die Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ erreichte z. B. mit ihrer bundesweiten Infotour bis Ende 2013 knapp 220.000 Menschen und realisierte rund 12.800 Beratungskontakte und die Kampagnenwebsite verbuchte mit ihren vielfältigen Informationsangeboten mehr als 176.000 Besuche sowie rund 613.000 Seitenaufrufe. Auch die Bundesverwaltung erfüllte ihre Ausbildungsverpflichtung im Jahr 2013. Ihre Ausbildungsquote lag mit 7,2 % der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten erneut über der im Pakt gegebenen Zusage von mindestens 7 % (2012: 7,5 %).

Zudem haben sich die Paktpartner im Februar 2013 in der **Gemeinsamen Erklärung „Möglichkeiten der dualen Teilzeitberufsausbildung für junge Mütter und Väter stärker nutzen“** verpflichtet, verstärkt für die Teilzeitberufsausbildung zu werben. Denn sie ermöglicht es (jungen) Müttern und Vätern, Ausbildung und Familie miteinander zu vereinbaren. Und der Bedarf ist da: Fast 47 % aller jungen Mütter (117.000) und 31 % aller jungen Väter (21.000) im Alter von 16 bis 24 Jahren waren 2011 ohne Berufsabschluss und besuchten weder eine Schule noch absolvierten sie eine duale Berufsausbildung. Hier versteckt sich - auch mit Blick auf den drohenden Fachkräftemangel - noch ein hohes, bislang ungenutztes Potenzial. Denn 2012 gab es lediglich 1.344 neue Berufsausbildungsverträge in Teilzeit, das entspricht wie bereits in den Vorjahren etwa 0,2 % aller Neuabschlüsse im genannten Ausbildungsjahr. Dabei bietet die Teilzeitberufsausbildung jungen Eltern die Möglichkeit, erfolgreich eine Ausbildung zu absolvieren und damit sowohl für sich, als auch für ihre Kinder die Grundlage für ein eigenständiges Leben unabhängig vom Hilfebezug zu schaffen.

Für die Einstiegsqualifizierungen (EQ) stellten die Betriebe 2013 rund 18.500 Plätze zur Verfügung, davon 5.000 EQ Plus-Plätze speziell für förderungsbedürftige Jugendliche. Rund 14.000 junge Menschen sind in eine EQ eingemündet, 4.900 gemeldete Plätze für EQ waren zum Stichtag im Januar 2014 noch unbesetzt. Die Paktpartner appellierten deshalb in ihrer Pressemitteilung im Februar 2014 an die Jugendlichen, diese EQ-Angebote noch kurzfristig als Sprungbrett in eine duale Ausbildung zu nutzen. Denn mehr als 60 % der EQ-Teilnehmer und -Teilnehmerinnen mündeten in eine betriebliche Ausbildung. Das Instrument soll zudem durch verstärkte Aktivitäten in den Regionen bei Jugendlichen und Betrieben präsenter gemacht werden. Die Paktpartner haben in der Gemeinsamen Erklärung

„**Einstiegsqualifizierung als Sprungbrett in Ausbildung stärken**“ deshalb Maßnahmen zur besseren und gezielteren Nutzung von EQ und EQ Plus vereinbart.

Eine der größten Herausforderungen der kommenden Jahre ist es, betriebliches Angebot und Nachfrage der Jugendlichen passgenauer zusammenzubringen. In regionaler wie berufsfachlicher Hinsicht gibt es „Matching“-Probleme. Auch die Kompetenzen der Jugendlichen und die betrieblichen Anforderungen passen häufig nicht zusammen. Hier ist mehr Flexibilität auf beiden Seiten erforderlich. Deshalb führten die Paktpartner im November 2013 einen Workshop mit Vertreterinnen und Vertretern der betrieblichen Praxis durch, um die vielfältigen Facetten des Matchings zu diskutieren und exemplarisch erfolgreiche Beispiele kennenzulernen. Die Paktpartner wollen ihre Maßnahmen in diesem Bereich neu ausrichten und verstärken.

Ausblick:

Alle Beteiligten befürworten eine Weiterentwicklung des Paktes nach 2014. Im Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD für die 18. Legislaturperiode ist vorgesehen, den Ausbildungspakt gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern zu einer „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterzuentwickeln. Die Verhandlungen zu dieser Allianz werden voraussichtlich im Frühjahr 2014 beginnen.

3.1.2 Maßnahmen und Programme zur Verbesserung der Berufsorientierung und der Ausbildungsreife von Jugendlichen, individuelle Begleitung von Jugendlichen

Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“

Eckdaten:

Laufzeit: 2010-2014

Fördervolumen: 460 Millionen EURO (inklusive Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung, Potenzialanalyse, Berufsorientierungsprogramm und VerA)

Internet: www.bildungsketten.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Ziele der BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ im Rahmen des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010 bis 2014 sind die präventive und ganzheitliche Sicherung des Bildungserfolgs junger Menschen und die sukzessive Schaffung einer strukturierten und kohärenten Förderpolitik von Bund und Ländern im Übergangsbereich.

Resultate der Bundesförderung:

Zur Erreichung der Ziele hat das BMBF in der Initiative verschiedene Programme und Aktivitäten im Übergang von der Schule in die duale Berufsausbildung verzahnt. Hierzu dienen insbesondere das Berufsorientierungsprogramm in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP), das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER, JOBSTARTER CONNECT und Perspektive Berufsabschluss. Flankiert wird die Initiative durch die ehrenamtliche Begleitung von Jugendlichen im Rahmen der Initiativen Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA) sowie coach@school.

Bund und Länder entwickeln zu Themen wie Berufsorientierung, Berufseinstiegsbegleitung, Potenzialanalysen, ehrenamtliche Coaching-Ansätze sowie Einbindung von Unternehmen Vereinbarungen zu Qualitätsstandards und zur kohärenten Umsetzung dieser Instrumente. Zugleich erfolgt der Transfer erfolgreicher einzelner Länderkonzepte über Ländergrenzen hinaus. BMBF hat zusätzlich bilaterale Bund-Länder-Vereinbarungen zur flächendeckenden Verankerung von Bildungsketten-Instrumenten im Regelsystem mit den Ländern Hessen, Thüringen, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen abgeschlossen. Der zukünftige Umfang der Initiative hängt von den zur Verfügung stehenden Mitteln (auf europäischer und nationaler Ebene) ab.

Die Bundesregierung setzt sich im Rahmen der Bildungsketteninitiative dafür ein, zu einem kohärenteren Übergangsbereich zu gelangen. Die Initiative hat deshalb eine Verantwortungsgemeinschaft von Bund, Ländern und der BA als Ausgangspunkt. Im Rahmen der Initiative Bildungsketten ist vorgesehen, gemeinsam mit den Ländern den Übergangsbereich zu systematisieren und vor dem Hintergrund der Länderstrukturen ausbildungsreifen Jugendlichen anschluss- und abschlussorientierte Ausbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Bundes- und Landesmaßnahmen im Übergangsbereich sollen dabei stärker auf eine vollqualifizierende betriebliche Berufsausbildung hin ausgerichtet werden. Die KMK hat für den Länderbereich bereits richtungweisende Empfehlungen zur Optimierung und Vereinheitlichung der schulischen Angebote im Übergangsbereich beschlossen (KMK-Beschluss vom 11. Oktober 2013).

Die Umsetzung der Initiative soll unter enger Beteiligung der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Grundlage für die Umsetzung sollen in der Regel Vereinbarungen von Bund, Ländern und den Regionaldirektionen der BA sein, in denen diese ihre jeweiligen Förderangebote im Rahmen eines landesweit gültigen Gesamtkonzeptes umsetzen. Gezielt werden deshalb auch die Förderinstrumente des Bundes und der BA wie insbesondere Potenzialanalyse, Berufseinstiegsbegleitung und Berufsorientierung in die Landeskonzeptionen eingebettet.

Zur wissenschaftlichen Begleitung, der Etablierung einer fachlichen Begleitstruktur für die Akteure und für die Öffentlichkeitsarbeit der Initiative wurde die „Servicestelle Bildungsketten“ beim BIBB eingerichtet.

Berufsorientierungsprogramm des BMBF in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP)

Eckdaten:

Laufzeit: von April 2008 bis Juni 2010 Pilotprojekt; seitdem unbefristet
 Bewilligungen seit 2008: ca. 300 Millionen EURO
 Fördervolumen 2013: 75 Millionen EURO
 Internet: www.berufsorientierungsprogramm.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Das Berufsorientierungsprogramm in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP) trägt zur Bildungsketten-Initiative bei und bietet Schülerinnen und Schülern in Klasse 7 eine Potenzialanalyse und in Klasse 8 zwei Wochen praktische Arbeit in der Werkstatt einer Berufsbildungsstätte. Das Programm soll die Jugendlichen mittelfristig unterstützen, durch mehr Motivation ihre Schulabschlüssen zu verbessern, eine bewusste Berufswahlentscheidung zu treffen und den Übergang von der Schule in die Ausbildung zu erleichtern. Damit sollen die Ausbildungsreife der Jugendlichen verbessert und spätere Ausbildungsabbrüche vermieden werden.

Resultate der Bundesförderung:

Das Berufsorientierungsprogramm startete am 1. April 2008. Bis Ende 2013 hat das BIBB, das das Programm für das BMBF administriert, Maßnahmen für rund 660.000 Jugendliche bewilligt. Den Ländern werden Sondervereinbarungen angeboten, um damit eine flächendeckende Einführung von Berufsorientierungsmaßnahmen durch ein Landeskonzept zu unterstützen. Solche umfassenden Vereinbarungen wurden bereits mit Thüringen und mit Nordrhein-Westfalen geschlossen.

Bei den beteiligten Jugendlichen und ihren Eltern sowie bei der Wirtschaft und den Schulen stößt das BMBF mit dem Programm auf sehr positive Resonanz. Um die Wirksamkeit zu ermitteln und gegebenenfalls Anpassungen vorzunehmen, wird das Programm begleitend evaluiert.

Berufsberatung und Berufsorientierung durch die Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit bietet im Rahmen der Regelförderung flächendeckend unterstützende Leistungen im Prozess der Berufsberatung und der Berufsorientierung für alle jungen Menschen an, die im SGB III geregelt sind.

Berufsberatung

Die Agenturen für Arbeit sind die Ansprechpartner für Berufsberatung nach § 30 SGB III. Die Berufsberatung umfasst die Erteilung von Rat und Auskunft insbesondere zur Berufswahl, über die Berufe und ihre Anforderungen. Es findet eine Einzelberatung statt, die sich an den individuellen Interessen und Fähigkeiten orientiert. Jobcenter können diese Dienstleistung auch anbieten.

Berufsorientierung

Berufsorientierung ist eine gesetzliche Pflichtleistung gem. § 33 SGB III. Dazu gehören Schulbesprechungen, Informations- und Vortragsveranstaltungen sowie Workshops zu Berufswahlthemen, Medienangebote (z. B. planet-beruf; abi, Berufe.TV, BERUF AKTUELL, Studien- und Berufswahl, BERUFENET, KURSNET) und Selbsterkundungsangebote im Internet. Jobcenter können diese Dienstleistung auch anbieten.

Berufsorientierungsmaßnahmen

Eckdaten:

Regelförderung im SGB III, § 48
Ist-Ausgaben 2013 (SGB II und III): 49,1 Millionen EURO
Internet: www.arbeitsagentur.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Die von der BA in den letzten Jahren vorgenommene stärkere präventive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik wird auch weiterhin konsequent fortgesetzt.

Berufsorientierungsmaßnahmen der vertieften Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung können für Schülerinnen und Schüler allgemein bildender Schulen dabei gefördert werden, wenn sich Dritte mit mindestens 50 % an der Förderung beteiligen. Die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern werden dabei ausdrücklich bei der Ausgestaltung der Maßnahmen berücksichtigt. Diese benötigen voraussichtlich besondere Unterstützung während der Schulzeit bei der Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung. Sie sollen deshalb intensiv und umfassend bei der Entwicklung ihrer beruflichen Perspektiven unterstützt werden. Die bislang befristete Möglichkeit, Maßnahmen über einen Zeitraum von vier Wochen hinaus und innerhalb der Unterrichtszeit durchzuführen wurde zum 1. April 2012 dauerhaft in § 48 SGB III überführt.

Resultate der Förderung:

Die größere Flexibilität der Berufsorientierungsmaßnahmen hat sich bewährt. Mit der vor diesem Hintergrund erfolgten Verstetigung des Förderinstruments wird zudem mehr Prävention in der Berufsorientierung erreicht und damit die Zielsetzung des Ausbildungspaktes unterstützt.

Förderprogramm Initiative Inklusion - Handlungsfeld Berufsorientierung

Eckdaten:

Laufzeit: 2011 - 2016
Fördervolumen: 80 Millionen EURO aus dem Ausgleichsfonds
Internet: www.bmas.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Für die Teilhabe am Arbeitsleben benötigen gerade junge Menschen mit Behinderungen besondere Unterstützung und Förderung. Der jeweilige Bedarf, aber auch die Potenziale, müssen so früh wie möglich erkannt werden. Nur dann kann eine nachhaltige Eingliederung in den Arbeitsmarkt gelingen. Ein wichtiger Baustein hierfür ist die berufliche Orientierung, die rechtzeitig vor der Schulentlassung beginnen muss (im vorletzten Schuljahr).

Als Maßnahme des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (NAP) fördert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) insbesondere im Rahmen der Initiative Inklusion die Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben. Im Handlungsfeld 1 „Berufsorientierung“ der Initiative werden der Aufbau und die Weiterentwicklung von Strukturen und Maßnahmen zur verbesserten beruflichen Orientierung schwerbehinderter Schülerinnen und Schüler, insbesondere mit sonderpädagogischem Förderbedarf, unterstützt. Das Handlungsfeld war zunächst auf 20.000 schwerbehinderte Jugendliche ausgelegt und mit 40 Millionen EURO

aus dem Ausgleichsfonds dotiert. 2013 wurde die Förderung verlängert, so dass nun auch noch Maßnahmen, die in den Schuljahren 2014/2015 und 2015/2016 beginnen, gefördert werden können. Insgesamt stehen somit für die berufliche Orientierung von 40.000 Jugendlichen 80 Millionen EURO zur Verfügung.

Das Förderprogramm richtet sich an die Länder, die in Kooperation mit den jeweils zuständigen Regionaldirektionen der BA die Berufsorientierungsmaßnahmen ausgestalten und durchführen.

Resultate der Bundesförderung:

Das Programm ist im Herbst 2011 gestartet. Einige Länder konnten bereits auf vorhandene Strukturen aufsetzen. Überwiegend mussten geeignete Strukturen aber erst geschaffen werden, so dass die Maßnahmen vielfach später als geplant starteten. Gleichwohl konnten bis zum 30. November 2013 bereits rund 11.700 Maßnahmen zur beruflichen Orientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler begonnen werden.

Zielgruppenspezifische Maßnahmen der Berufsorientierung

Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag

Eckdaten:

Laufzeit: 2011-2014

Fördervolumen: 1,96 Millionen EURO, ESF-kofinanziert

Internet: www.girls-day.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Mit dem „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ sollen junge Mädchen und Frauen motiviert werden, sich für eine Berufsausbildung oder ein Studium und damit für eine spätere Berufstätigkeit in Berufsfeldern zu entscheiden, die sie bislang eher selten in den Blick nehmen. Der bundesweite „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ findet in der Regel am vierten Donnerstag im April statt. In jedem Jahr öffnen an diesem Tag vor allem technische Unternehmen, Betriebe mit technischen Abteilungen und Ausbildungen, Hochschulen und Forschungszentren ihre Türen für Mädchen der Schulklassen 5 bis 10, um ihnen durch vielfältige Veranstaltungen Einblicke in die Arbeitswelt zu geben und eine frühzeitige Kontaktaufnahme zu Praktikums- und Personalverantwortlichen zu ermöglichen.

Resultate der Bundesförderung:

Durch die bundesweite Ausrichtung und das einheitliche Veranstaltungsdatum bündelt der Girls' Day regional begrenzte Einzelinitiativen und erzielt eine bislang einmalige Breitenwirkung. Bundesweit haben, seit dem Start der Aktion 2001, bereits mehr als 1,4 Millionen Mädchen an nahezu 90.000 Veranstaltungen teilgenommen.

Der „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ wird in jedem Jahr wissenschaftlich begleitet. 2013 beurteilen über 95 % der befragten Teilnehmerinnen den Tag mit sehr gut und gut, gleiches gilt für über 88 % der Unternehmen. Jedes dritte Mädchen wollte in dem am Girls' Day kennengelernten Beruf ein Praktikum machen oder sogar eine Ausbildung beginnen. Auch die Unternehmen melden ähnliche Erfolge. Bezogen auf alle teilnehmenden Unternehmen haben 18 % von ihnen, d. h. jedes sechste Unternehmen junge Frauen eingestellt.

Nach dreizehn Jahren Girls' Day zeigen sich die Erfolge der Bundesförderung: Nicht nur das Image der technischen Berufe hat sich verbessert. Auch die Unternehmen entwickeln mehr Gleichstellungsbewusstsein und verstärktes Engagement bei der Ansprache junger Frauen für technische Berufe.

Der Girls' Day als Erfolgskonzept findet zunehmend internationale Beachtung und hat nach deutschem Vorbild bereits in 13 weiteren Ländern stattgefunden.

Boys' Day – Jungen-Zukunftstag

Eckdaten:

Laufzeit: 2010-2014

Fördervolumen: 3,12 Millionen EURO gesamt, ESF-kofinanziert

Internet: www.boys-day.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Mit dem Boys' Day erhalten Jungen faire Chancen durch neue Optionsräume für ihre Berufs- und Lebensplanung. Zentrale Ziele des Boys' Day sind dabei die Erweiterung des Berufswahlspektrums, die Flexibilisierung der männlichen Rolle sowie die Stärkung sozialer Kompetenzen.

Für Jungen der Klassen 5-10 werden schulische und außerschulische Veranstaltungen getrennt von Mädchen angeboten.

Insbesondere in erzieherischen, pflegerischen und sozialen Berufsbereichen finden Boys' Day-Aktionen statt, auch weil hier der Bedarf an männlichen Fachkräften wächst. Der Boys' Day unterstützt Jungen durch die Aktionslandkarte bei der Suche nach einer Boys' Day-Aktion und vermittelt den Kontakt zu Ansprechpersonen für spätere Bewerbungen.

Resultate der Bundesförderung:

Seit der bundesweiten Einführung des Boys' Day 2011 wird durch dessen außerordentliche Breitenwirkung die Zahl der jungenspezifischen Angebote verstärkt ausgebaut: Bestehende und neue Jungen-Aktionen werden unterstützt sowie vernetzt. Bereits in den ersten drei Jahren nach dem Start 2011 nahmen insgesamt über 100.000 Jungen an nahezu 14.000 Aktionen teil.

Die Ergebnisse der Evaluation 2013 belegen: Jungen zeigen sich aufgeschlossen und engagiert gegenüber alternativen Berufs- und Lebensplanungen. Über 90 % der Jungen hat der Aktionstag gut oder sehr gut gefallen. Jeder zweite Junge gibt an, er habe am Boys' Day einen Berufsbereich kennen gelernt, der ihn interessiert und mehr als ein Viertel (26,7 %) geben als Berufswunsch einen Boys' Day Beruf an. 60 % der Jungen haben sich ihren Platz selbst gesucht und über ein Drittel der Boys' Day-Angebote 2013 kam aufgrund der Eigeninitiative von Jungen zustande, indem diese selbstständig bei Unternehmen Tagespraktika nachfragten.

Neben den Jungen sind auch die Betriebe und Einrichtungen von der Wirksamkeit des Boys' Day sehr überzeugt: Weit über 80 % der Einrichtungen, Betriebe und Institutionen, die am Boys' Day 2013 teilgenommen haben, beurteilen den Aktionstag mit gut oder sehr gut.

Maßnahmen der individuellen Begleitung von Jugendlichen

Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung

Bildungspolitische Zielsetzung:

2010 hat das BMBF das Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung Bildungsketten im Rahmen der Initiative gestartet mit dem Ziel, dass bis 2014 rund 1.000 hauptamtliche Berufseinstiegsbegleiter und Berufseinstiegsbegleiterinnen (BerEb) an über 1.000 Schulen Jugendliche in ihrem Entwicklungsprozess, dem Berufswahlprozess und dem Übergang in eine betriebliche Ausbildung bis zum Ausbildungsabschluss individuell begleiten - auf der Basis einer Potenzialanalyse.

Resultate der Bundesförderung:

Zu Beginn des Jahres 2013 befanden sich 16.584 Jugendliche in BerEb-BK-Begleitung, davon 6.752 Mädchen und 9.829 Jungen.

Zur Jahresmitte wurde die Anzahl der Berufseinstiegsbegleiter/Berufseinstiegsbegleiterinnen an den Schulen nochmals erhöht, so dass 999 BerEb (Vollzeitäquivalent) an den 1.070 Schulen tätig sind. 12,8 % sind davon Förderschulen. Das Sonderprogramm ergänzt das bestehende SGB III Instrument der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III a. F. bzw. nach § 49 SGB III n. F.

Berufseinstiegsbegleitung

Eckdaten:

Regelförderung im SGB III, § 49
Ist-Ausgaben 2013 (SGB III): 65,6 Millionen EURO
Internet: www.arbeitsagentur.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Mit der Berufseinstiegsbegleitung sollen förderungsbedürftige Schülerinnen und Schüler der allgemeinbildenden Schulen i.d.R. ab der Vorabgangsklasse bis zum ersten halben Jahr der Berufsausbildung oder - wenn der Übergang nicht unmittelbar gelingt - bis zu maximal 24 Monate nach Schulabgang - individuell und kontinuierlich beim Übergang von Schule in Berufsausbildung unterstützt werden. Die Berufseinstiegsbegleitung wurde seit Februar 2009 an rund 1.000 Modellschulen erprobt. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt zum 1. April 2012 wurde das Förderinstrument verstetigt, zugleich ein Kofinanzierungserfordernis von Dritten in Höhe von 50 % der Gesamtkosten eingeführt. Gedacht war dabei insbesondere an die Länder. Weil vielen Ländern jedoch eine Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung kurzfristig nicht möglich war, hat das BMAS für die in den beiden Vorabgangsklassen der Schuljahre 2012/2013 und 2013/2014 beginnenden Maßnahmen die Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung an den bisherigen Modellschulen sichergestellt. Die Maßnahmen sind mit der zweiten Schuljahreshälfte zum 1. Februar 2013 gestartet. Die Kofinanzierung erfolgt aus den zusätzlichen Mitteln des Bundes für Bildungsmaßnahmen im Rahmen des 12 Milliarden Euro-Programms für Bildung und Forschung. Darüber hinaus haben einzelne Länder die Berufseinstiegsbegleitung an weiteren Schulen aus ESF-Landesmitteln gefördert bzw. kofinanziert.

Resultate der Förderung:

Mit der Berufseinstiegsbegleitung konnten 2013 durchschnittlich 42.124 Teilnehmer/Teilnehmerinnen unterstützt werden.⁸³ Rund 33 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).⁸⁴ Das Förderinstrument wird seit dem Jahr 2010 fortlaufend evaluiert. Die jährlichen Zwischenberichte können im Internetportal des BMAS aufgerufen werden.⁸⁵

In der neuen ESF-Förderperiode ab 2014 ist eine Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds durch den Bund geplant. Dabei sollen neben den rund 1.000 Modellschulen des § 421s SGB III a. F. ab 2015 zusätzlich auch die rund 1.000 Modellschulen des Sonderprogramms Berufseinstiegsbegleitung der BMBF-Initiative Bildungsketten in die ESF-Bundesförderung einbezogen werden. Der Umfang hängt von den künftig im Rahmen des Programms zur Verfügung stehenden ESF- und Kofinanzierungsmitteln ab.

Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen

Eckdaten:

Laufzeit: 01.12.2008 bis 31.12.2014

Fördervolumen: 5,9 Millionen EURO

Internet: www.vera.ses-bonn.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

VerA ist eine gemeinsame Initiative des BMBF und der Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft (ZDH, DIHK und BFB) und wurde 2009 ins Leben gerufen. Der Senior Experten Service Bonn (SES) führt die Initiative durch. Mit der Initiative werden Jugendliche bei drohendem Ausbildungsabbruch unterstützt. VerA fußt auf einem Mentoring-Ansatz: Ehrenamtliche Seniorinnen und Senioren stehen Jugendlichen, die Probleme in der Ausbildung haben, für eine 1:1-Begleitung zur Verfügung. Sie sind Vertrauenspersonen, die Orientierung und vielfältige Unterstützung im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe bieten. Dabei verweisen sie auch auf die Regelleistungen der Bundesagentur für Arbeit und der Jobcenter. Die Begleitung ist zunächst auf ein Jahr angelegt, kann aber bei Bedarf bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss ausgeweitet werden.

Das Angebot besteht bundesweit nahezu flächendeckend. Für jede Region ist ein ebenfalls ehrenamtlicher Koordinator eingesetzt. Die Initiative erfolgt in enger Abstimmung mit den zuständigen Stellen. Zur Vorbereitung auf ihre Aufgabe nehmen die Senior Expertinnen und Experten an einer zweitägigen Schulung teil.

⁸³ Enthält vorläufige, hochgerechnete Werte für Dezember 2013

⁸⁴ Kumulierte Austritte März 2012 bis Februar 2013; Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die eine schulische Berufsausbildung oder zur Erlangung eines höherwertigen Schulabschlusses eine weiterführende allgemein bildende Schule besuchen, werden in der Eingliederungsquote nicht erfasst.

⁸⁵ Vergleiche: www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb414-berufseinstiegsbegleitung.html

Resultate der Bundesförderung:

Bis September 2013 bearbeitete der SES rund 4.000 Anfragen nach einer Begleitung, wovon bereits über 3.000 zustande gekommen sind. Mehr als 2.000 Senior Expertinnen und Experten nahmen bisher an einem Vorbereitungsseminar teil.

Um die Umsetzung und Wirkungen der Initiative VerA zu beurteilen, hat das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung der Universität Hannover eine externe Evaluation durchgeführt. Dazu wurden die ehrenamtlichen Ausbildungsbegleiter/-innen sowie die teilnehmenden Jugendlichen befragt. Die Initiative wird von allen Befragten sehr positiv bewertet: 89,4 % der Auszubildenden und 91,6 % der Ausbildungsbegleiter/-innen würden VerA zum Beispiel weiterempfehlen. Beide Gruppen gaben an, einen persönlichen Nutzen aus der Begleitung zu ziehen. Bis zur Hälfte aller Auszubildenden haben sich durch die Begleitung in den verschiedenen Aspekten des Themenbereichs „Lernen“ verbessert. Bei bis zu 30 % der Begleiteten gab es positive Veränderungen bei „persönlichen Faktoren“, wie Motivation oder Sozialkompetenz. Die Ausbildungsbegleiter/-innen sehen für sich einen Nutzen zum Beispiel in der Weitergabe von Wissen und (Lebens-)Erfahrung.

Viele Auszubildende wenden sich selbst an VerA (33,1 % der Erstkontakte), weitere Kontakte entstehen aus dem persönlichen Umfeld der Auszubildenden (11,1 % der Erstkontakte). Auch Ausbildungsbetriebe (15,9 % der Erstkontakte) und die berufsbildenden Schulen /14,6 % der Erstkontakte) weisen auf VerA hin.

Die wichtigsten Kooperationspartner bei der regionalen Umsetzung von VerA sind Kammern, Arbeitsverwaltungen, berufsbildende Schulen und Träger der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH). Der detaillierte Evaluationsbericht ist abrufbar unter www.bildungsketten.de/de/1372.php.

Pilotprojekt coach@school

Eckdaten:

Laufzeit: 01.12.2010 bis 31.12.2014

Fördervolumen: 1,2 Millionen EURO

Internet: www.vera.ses-bonn.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Ende 2010 hat der Senior Experten Service (SES) im Auftrag des BMBF und flankierend zum Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung das Pilotprojekt coach@school aufgelegt. Ehrenamtlich engagierte Menschen helfen hier als unabhängige Coaches bei der Berufsorientierung: Sie bieten Schülerinnen und Schülern eine kontinuierliche und lebensweltliche Unterstützung. Ein zweitägiges Seminar bereitet die Senior Expertinnen und Senior Experten auf ihren Einsatz vor.

Das Angebot besteht in Bremen, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Sachsen-Anhalt für Schulen, an denen keine hauptamtlichen Berufseinstiegsbegleiter im Einsatz sind. Bis zu 15 Schulen pro Land können teilnehmen, die Auswahl erfolgt in Abstimmung mit den zuständigen Landesministerien. An jeder Schule sind bis zu vier SES-Experten im Einsatz. Sie betreuen Schülerinnen und Schüler in den Abschlussklassen und kooperieren eng mit den Verantwortlichen in der Schule. Eine Verzahnung mit etablierten Initiativen ähnlicher Zielsetzung ist erwünscht.

3.1.3 Maßnahmen und Programme zur Optimierung des Übergangsmanagements, des Übergangsbereichs und innovative Ansätze zur Nachqualifizierung

Strukturprogramm „Perspektive Berufsabschluss“

Eckdaten:

Laufzeit: 2008-2013

Fördervolumen: 67 Millionen EURO, ESF-kofinanziert

Internet: www.perspektive-berufabschluss.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Mit dem Programm „Perspektive Berufsabschluss“ förderte das BMBF in zwei Förderrunden von Mai 2008 bis Oktober 2013 in 97 Regionen die Etablierung und Stärkung wirksamer Strukturen im Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und in der beruflichen Nachqualifizierung (junger) Erwachsener ohne Berufsabschluss. In der Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“ wurden in kommunaler Verantwortung 55 Projekte mit regional abgestimmten Förderkonzepten zum besseren Erreichen von Bildungs- und Berufsabschlüssen umgesetzt und eine Transparenz der Beratungsangebote im Übergangsbereich geschaffen.

Resultate der Bundesförderung⁸⁶:

Förderinitiative „Regionales Übergangsmanagement“:

Das Wirkungsfeld des „Regionalen Übergangsmanagements“ umfasst die Gesamtheit der Institutionen und Angebote, die die Übergänge der Jugendlichen von der Schule in die Ausbildung vorbereiten, begleiten und durchführen. Von den im Rahmen der Projektarbeit etablierten regionalen Koordinierungsstellen wurden Strukturen aufgebaut und Verfahren entwickelt, um im Übergangsgeschehen Transparenz im Bereich der Angebote und Nachfrage herzustellen, Entscheidungswege effizienter begleiten zu können und um die regionale Abstimmung der unterschiedlichen Akteure durch Verbesserung der Kooperationen und der Gremienarbeit zu erreichen.

Folgende Ergebnisse der regionalen Projektarbeit sind hervorzuheben:

- die verbesserte und koordinierte Abstimmung der Entscheidungsträger im Bildungsbereich,
- die Erhöhung der Transparenz regionaler Beratungs- und Förderangebote,
- die optimierte Berufsorientierung in den Schulen,
- die Verbesserung der Elternarbeit und dadurch bedingt eine vermehrte und gezieltere Unterstützung des Berufswahlverhaltens der Kinder durch ihre Eltern,
- die Etablierung von Bildungsbeauftragten in Migrantenorganisationen, die u. a. eine Brückenfunktion zwischen ethnischen Communities und den Einrichtungen der Regelstruktur wahrnehmen,
- die Sensibilisierung von Unternehmen für chancenärmere Jugendliche und das frühzeitige Zusammenführen von Schülerinnen und Schülern mit Betrieben,
- das zielgenauere Einmünden in Bildungsanschlüsse aufgrund passgenauer Beratung,
- die Verringerung von Warteschleifen durch gezielte, im regionalen Kontext abgestimmte Förderstrategien und
- die Erhöhung des Anteils von Hauptschülerinnen und -schülern in der dualen Ausbildung durch eine optimierte Förderstruktur.

⁸⁶ Vgl. zu den Resultaten auch BBB 2013 S. 52

Bei der Gestaltung der Übergänge von der Schule in die Ausbildung zeigte sich, dass eine beständige, kommunale Koordinierung notwendig ist und kreisfreie Städte und Landkreise über die besten Voraussetzungen zur Wahrnehmung dieser koordinierenden Aufgabe verfügen. Aber erst das eindeutige Engagement von politischen Gremien und der Spitze der Verwaltung versetzt die Kommune in die Lage, unter den Akteuren des Übergangsbereichs die Rolle eines neutralen und engagierten Mittlers auszufüllen.

Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“:

Um nachhaltige Nachqualifizierungsstrukturen zu schaffen und zu etablieren, haben die Projekte gezielte Netzwerkarbeit betrieben. So wurden Service-, Beratungs- und Nachqualifizierungsangebote auf- und ausgebaut sowie die Öffentlichkeit über die Möglichkeiten beruflicher Nachqualifizierung effizienter und umfassender informiert. Vorhandene Instrumente der Regelförderung wurden stärker als bisher auf abschlussorientierte Nachqualifizierung, die zur Externenprüfung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen führen sollten, ausgerichtet.

Durch die Bestandsaufnahmen zu Angeboten und Maßnahmen wurde in der regionalen Förderlandschaft Transparenz erreicht. Regional verbindliche Qualitätsstandards wurden gesetzt und einheitliche, modularisierte Nachqualifizierungskonzepte in Absprache mit den zuständigen Stellen, Betrieben und anderen Arbeitsmarktakteuren als Regelangebote etabliert. Internetgestützte Nachqualifizierungsdatenbanken wurden implementiert, die z. T. eine Auswertung der Nachqualifizierungsangebote nach Bundesland, eine Sortierung nach Berufsbereichen und nach anerkannten Berufsbildern ermöglichten.

Mit der Erweiterung des Programms im Jahr 2010 wurde gezielt auch der branchen- und zielgruppenspezifische Ansatz gefördert. Für die Altenpflegebranche, in der der Fachkräftebedarf bereits deutlich spürbar ist, wurden Nachqualifizierungsstrategien konzipiert und Verfahren verkürzter Ausbildung für Personen mit umfangreichen spezifischen Vorkenntnissen erfolgreich erprobt.

Eine wichtige Aufgabe der Projekte der Förderinitiative war es, Unternehmen die Chancen von Nachqualifizierung als Teil unternehmerischer Personalentwicklung und als Instrument der Fachkräftesicherung zu verdeutlichen. Im Verlauf des Programms zeigte sich die zunehmende Öffnung von Betrieben für Nachqualifizierung. Abschlussorientierte Nachqualifizierung wurde als Instrument betrieblicher Personalentwicklung vielfach erfolgreich genutzt. Auch Bildungsdienstleister haben häufiger betriebliche Nachqualifizierungen angeboten.

Durch die Einbindung und Beteiligung der relevanten Entscheidungsträger und verantwortlichen Akteure in vorhandene oder zu entwickelnde strategisch-kooperative Netzwerke gelang es in den Förderregionen, modulare berufliche Nachqualifizierung als ein wichtiges bildungspolitisches Instrument des regionalen beziehungsweise branchenbezogenen Förderkanons strukturell zu verankern. Es wurden regionale Standards entwickelt und gesetzt, an denen sich bildungspolitische Akteure orientieren.

Die Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“ leistete in den Projektregionen einen nachhaltigen bildungspolitischen Beitrag zur Strukturförderung im Bereich der Berufsbildung und trug zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs bei.

JOBSTARTER CONNECT - Erprobung bundeseinheitlicher und kompetenzorientierter Ausbildungsbausteine

Eckdaten:

Laufzeit: 2009-2015

Fördervolumen: 21,7 Millionen EURO, ESF kofinanziert

Internet: www.jobstarter-connect.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Ausbildungsfähige junge Menschen in Maßnahmen der Berufsvorbereitung und an- und ungelernte junge Erwachsene werden über bundeseinheitliche und kompetenzorientierte Ausbildungsbausteine unter Nutzung bestehender Bildungs- und Förderstrukturen qualifiziert. Durch die Dokumentation der erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen werden Übergänge in die betriebliche Ausbildung erleichtert und ein erfolgreicher Berufsabschluss ermöglicht.

Resultate der Bundesförderung:

Bis zum 30. Oktober 2013 nahmen in 40 regionalen CONNECT-Projekten rund 4.300 Jugendliche und junge Erwachsene an einer Qualifizierung über Ausbildungsbausteine teil. Die Projektförderung hat zu positiven Ergebnissen geführt⁸⁷: Neben strukturellen Wirkungen einer curricularen Verzahnung von Maßnahmen des Übergangsbereichs mit der beruflichen Erstausbildung und vereinfachten Zugängen zur Externenprüfung ist auch eine Weiterentwicklung von Qualifizierungs- und Ausbildungsprozessen zu beobachten. Ausbildungsbausteine eignen sich dabei für den Einsatz in der Ausbildungsvorbereitung und in der geförderten Ausbildung ebenso wie in der Nachqualifizierung, sofern der Qualifizierungsprozess methodisch und didaktisch an die jeweiligen Voraussetzungen der Lernenden angepasst wird.

Verbesserungen von Übergängen aus Bildungsgängen in die betriebliche Ausbildung

- höhere betriebliche Verwertbarkeit durch konsequente Ausrichtung von Bildungsgängen auf Duale Ausbildung;
- Transparenz im Qualifizierungsprozess, so werden bspw. Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse zwischen den beteiligten Lernorten intensiviert;
- durch die Kompetenz- und Outputorientierung entwickelt sich eine intensive Feedbackkultur, die sich positiv auf die Ausbildungsqualität und die Motivation der Jugendlichen auswirkt;
- durch lernergebnisorientierte Curricula können theoretisches und praktisches Lernen stärker miteinander verzahnt werden;
- aussagekräftige und einheitliche Dokumentation erworbener beruflicher Handlungskompetenz;
- als ein Element des Externen Ausbildungsmanagements können Ausbildungsbausteine erhöhte Übergänge in betriebliche Ausbildung und zeitliche Anrechnungen unterstützen.

Erleichterung des Zugangs zur Externenprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG

Im Bereich der Nachqualifizierung haben sich die bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine als geeignetes Instrument zur transparenten Dokumentation von beruflichen Handlungskompetenzen für das Zulassungsverfahren für die Externenprüfung erwiesen. Auf der Grundlage von Ausbildungsbausteinen können standardisierte Verfahren für

⁸⁷ Siehe auch 6. Zwischenbericht der Externen Evaluation JOBSTARTER CONNECT unter www.jobstarter-connect.de.

Kompetenzfeststellungen (trägerinterne Validierung des Qualifizierungserfolges) vor Beginn und zum Abschluss der Nachqualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden.

In 2014 werden vom BIBB im Auftrag des BMBF über die 14 bestehenden Ausbildungsberufe hinaus für bis zu 21 weitere Berufe Ausbildungsbausteine entwickelt.

Förderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“

Eckdaten:

Laufzeit: 2011-2014

Fördervolumen: 7,35 Millionen EURO

Internet: www.bibb.de/de/55819.htm oder www.bibb.de/heterogenitaet

Bildungspolitische Zielsetzung:

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) fördert im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabe zur modellhaften Entwicklung und Erprobung innovativer Konzepte für die berufliche Bildung (§ 90 Abs. 3 Nr. 1d Berufsbildungsgesetz) aus Mitteln des BMBF neuartige Wege in die Ausbildung insbesondere unter dem Aspekt zunehmender Heterogenität der Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter zur Unterstützung ausbildender kleiner und mittlerer Betriebe.⁸⁸

Resultate der Bundesförderung:

Die 17 Modellversuche haben im Frühjahr 2011 ihre Arbeit aufgenommen. Die Bilanz ist positiv. Das Spektrum der konzeptionellen Angebote ist ebenso vielfältig, wie das der dual auszubildenden Berufe und reicht von Vorausbildung über Berufsvorbereitung im Betrieb an der Schwelle zur Berufsorientierung, Teilzeitberufsausbildung, Ausbildung in Zeitarbeit, Assistenz unmittelbar in der Ausbildung, Netzwerkbildung (334 formale Kooperationspartner) bis hin zur Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung. Sie leisten durch die Assistenz der kleinen und mittleren Betriebe in der dualen Ausbildung insbesondere Jugendlicher mit schlechteren Startchancen einen Beitrag zu gelingenden Bildungsketten und helfen, vorzeitige Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Die besondere Praxisnähe der Projektentwicklungen ist durch die Einbindung von 1.585 betrieblichen Partnern gewährleistet. Sie orientieren sich eng an den regionalen, branchen- und berufsspezifischen und daher heterogenen Unterstützungsbedarfen der Betriebe. Die breite Basis der Entwicklungen wird nicht zuletzt daran deutlich, dass 334 Verbundpartner im Förderschwerpunkt kooperieren (mit Kooperationsvereinbarung). Die entwickelten und in der betrieblichen Praxis erprobten Instrumente sind im Internetforum für Ausbilder/Innen www.foraus.de erläutert und zur Diskussion gestellt. Die Transferfähigkeit der Konzepte wie auch die Abstraktion des Erkenntnisgewinns zur programmorientierten Themenstellung wird durch die wissenschaftliche Begleitung der Modellversuche, die Ableitung politischer Handlungsempfehlungen durch das fördernde BIBB sicher gestellt. Die Projekte enden März/April 2014. Sowohl eine Verstetigung als auch ein Transfer ist bereits jetzt bei den meisten Vorhaben gesichert.

⁸⁸ Vgl. auch BBB 2013 S. 54

Initiative JUGEND STÄRKEN

Eckdaten:

Laufzeit: seit 2008

Fördervolumen: ESF- und Bundesmittel

Internet <http://www.jugend-staerken.de>

Bildungspolitische Zielsetzung:

Im Mittelpunkt stehen junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, die auf Grund schlechterer Startchancen besondere sozialpädagogische Unterstützung am Übergang von Schule in den Beruf benötigen (§ 13 SGB VIII, Jugendsozialarbeit). Dazu zählen insbesondere junge Menschen, die von den regulären Leistungsangeboten – Schule, Berufsbildung, Grundsicherung für Arbeitssuchende und Arbeitsförderung (SGB II und SGB III) – nicht oder nicht mehr erreicht werden. Die im Rahmen der Initiative angebotenen Einzelfallhilfen zielen auf eine Aktivierung und Stärkung der jungen Menschen am Übergang Schule-Beruf. Durch individuelle Begleitung und passgenaue Angebote werden sie bei ihrer schulischen, beruflichen und sozialen Integration unterstützt mit dem Ziel, im Anschluss die Schule fortsetzen oder eine Ausbildung bzw. ein anderes Bildungsangebot wahrnehmen zu können.

Neueste Entwicklungen:

Mit Ablauf der ESF-Förderperiode 2007-2013 endeten auch die drei ESF-Programme der Initiative JUGEND STÄRKEN: „JUGEND STÄRKEN: Aktiv in der Region“ (bis Dezember 2013), „Schulverweigerung – Die 2. Chance“, „Kompetenzagenturen“ (bis Juni 2014). Die bundesweit mehr als 420 Jugendmigrationsdienste als national finanziertes Programm setzen ihre Arbeit auch über 2013 hinaus fort.

In der neuen ESF-Förderperiode 2014-2020 legt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gemeinsam mit dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) das neue Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ auf, das voraussichtlich ab Ende 2014 von ausgesuchten Kommunen bundesweit umgesetzt wird. Im Fokus stehen benachteiligte städtische und ländliche Gebiete, in denen die Situation für junge Menschen besonders schwierig ist. Das Modellprogramm verknüpft bewährte Elemente der bisherigen ESF-Einzelprogramme der Initiative JUGEND STÄRKEN und des ESF-Bundesprogramms „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)“ und entwickelt diese in einem ganzheitlichen Konzept weiter. Entsprechend der Bedarfslage vor Ort können die Kommunen Projekte auf der Grundlage von insgesamt vier methodischen Bausteinen ausgestalten:

- 1) Case Management (intensive sozialpädagogische Einzelfallarbeit)
- 2) Aufsuchende Jugendsozialarbeit
- 3) Niedrigschwellige Beratung/Clearing:
- 4) Mikroprojekte mit Quartiersbezug

Die Kommunen koordinieren und steuern die Umsetzung der Maßnahmen und arbeiten dabei eng mit freien Trägern im Bereich Jugendhilfe, Jobcentern, Agenturen für Arbeit, Quartiersmanagement, Unternehmen und weiteren lokalen Partnern zusammen.

Das Anfang 2012 gestartete Projekt „JUGEND STÄRKEN: Junge Wirtschaft macht mit!“, mit dem bis Ende 2013 insgesamt rund 1.500 benachteiligte junge Menschen erreicht werden konnten, wird als ergänzender Baustein der Initiative JUGEND STÄRKEN auch in 2014 und 2015 fortgeführt. Unter dem Titel „JUGEND STÄRKEN: 1.000 Chancen“ setzen junge Unternehmerinnen und Unternehmer gemeinsam mit sozialpädagogischen Fachkräften vor

Ort niedrigschwellige Angebote um, die jungen Menschen mit schlechteren Startbedingungen praxisnahe Einblicke in die Arbeitswelt ermöglichen.

ESF-Bundesprogramm „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)“

Eckdaten:

Laufzeit: 2008-2014 in 2 Förderrunden

Fördervolumen: ca. 184 Millionen EURO, davon ca. 124 Millionen EURO ESF-Mittel und ca. 60 Millionen EURO Bundesmittel

Internet: www.biwaq.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Das durch das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung (BMBS) initiierte und jetzt in die Zuständigkeit des BMUB übergegangene Programm verknüpft städtebauliche Investitionen gezielt mit Maßnahmen der Arbeitsförderung in benachteiligten, strukturschwachen Stadt- und Ortsteilen (Gebiete des Städtebauförderungsprogramms „Soziale Stadt – Investitionen im Quartier“). Ziel dieses quartiersbezogenen Ansatzes ist es die sozialen und beruflichen Perspektiven von Langzeitarbeitslosen und Jugendlichen und damit die Entwicklung des Stadtteils ganzheitlich zu verbessern. Darüber hinaus steht die Stärkung der lokalen Ökonomie durch die Förderung von Betrieben und gründungsbezogenen Aktivitäten in diesen Quartieren im Fokus.

Resultate der Bundesförderung:

Mit BIWAQ gelingt es, durch innovative Interventionen in den benachteiligten Stadtteilen die Zielgruppen besser zu erreichen und zu motivieren. Im Vordergrund stehen die Handlungsfelder Bildung, Beschäftigung, Integration und Teilhabe der Bewohnerschaft sowie die Wertschöpfung im Quartier. Kooperationen und Netzwerkbildung mit lokalen Sozial- und Wirtschaftspartnern sowie Vereinen sind eine wesentliche Voraussetzung der integrierten Vorgehensweise und sollen dazu beitragen, die erreichten Ergebnisse dauerhaft zu sichern.

Mit dem Ende der aktuellen ESF-Strukturfondsperiode 2007-2013 kann folgende Bilanz gezogen werden:

- Bei vielen Teilnehmenden konnten Qualifikation und Selbstwertgefühl und damit die Aussichten auf dem Ausbildungs- beziehungsweise Arbeitsmarkt verbessert werden.
- In der zum 31.10.2012 abgeschlossenen 1. Förderrunde (2008-2012) wurden 135 Projekte in 144 Programmgebieten von 93 Kommunen gefördert. Die Mehrheit dieser Projekte kümmerte sich um Jugendliche als vorrangige Zielgruppe (ca. 80 %), aber auch langzeitarbeitslose Frauen und Männer standen deutlich im Fokus (ca. 75 %).
- In der aktuell noch laufenden 2. Förderrunde (2011-2014) werden 86 Projekte in 112 Programmgebieten der Städtebauförderung von 60 Kommunen gefördert.
- Bis Ende 2012 konnten insgesamt 122.938 Projektteilnehmende erreicht werden, davon nahmen 29.057 Jugendliche, 17.936 Langzeitarbeitslose und 3.074 Erwerbstätige an Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen teil.
- 1.084 Projektteilnehmende haben ihren Schulabschluss nachgeholt.
- Bis Ende 2013 konnten 2.782 Teilnehmende in den ersten Arbeitsmarkt und weitere 1.795 Teilnehmende in eine Ausbildung vermittelt werden. 431 Ausbildungsplätze sowie 492 Arbeitsplätze auf dem ersten und 1.972 Arbeitsplätze auf dem zweiten und dritten Arbeitsmarkt wurden neu geschaffen.
- 4.087 Klein- und Kleinstbetriebe konnten beraten werden und 581 Existenzgründungen wurden neu geschaffen.

ESF-Bundesprogramm zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt

Laufzeit: 2008-2014 in zwei Förderrunden

Fördervolumen: 35 Millionen EURO Mittel des BMAS, 53 Millionen EURO Mittel des ESF

Internet: www.esf.de/portal/generator/6610/sonderprogramm_bleibeberechtigte.html

Bildungspolitische Zielsetzung:

Ziel des Programms ist die nachhaltige Integration von Bleibeberechtigten und Flüchtlingen sowie Jugendlichen und unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Ferner sind die Projekte beauftragt, auf struktureller Ebene mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Politik und Verwaltung zu arbeiten, um die Inklusion bzw. Integration für die Zielgruppe zu flankieren.

Resultate der Bundesförderung:

In einer ersten Förderrunde (2008-2010) waren 43 Beratungsnetzwerke mit rund 220 Einzelprojekten in allen Bundesländern aktiv. Von ca. 10.800 Teilnehmenden waren ca. 25 % Jugendliche und junge Erwachsene bis 25 Jahre (2.818 Personen). 30 % aller Projektangebote entfielen auf Berufsvorbereitung und Aktivitäten für Jugendliche.

Insgesamt ist bei ca. 54 % der Teilnehmenden die Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung gelungen, darunter in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (rund 3.800 Personen), einen Minijob (rund 880 Personen) und in ein duales Ausbildungsverhältnis (rund 460 Personen). Ca. 35 % (rund 3.600 Personen) wurden in Schulen, Qualifizierungs- und Fortbildungsmaßnahmen sowie Berufsvorbereitungen vermittelt. Bei 64 % der Teilnehmenden konnte die Beschäftigungsfähigkeit und bei rund 70 % die Motivation zur aktiven Arbeitsplatzsuche erhöht werden.

Ferner waren in der ersten Förderrunde ca. 10.000 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Tagungen, Schulungen oder weitere Maßnahmen der Projekte eingebunden.

Die zweite Förderrunde läuft seit Ende 2010 mit 28 Netzwerken (230 Einzelprojekte) noch bis Ende 2014

Bis zum Jahresende 2011 wurden in der zweiten Förderrunde bisher rund 11.000 Personen erreicht (rund 61 % Männer, 39 % Frauen). Rund 32 % der Teilnehmenden sind unter 25 Jahre alt. Rund 18 % der Teilnehmenden zählen zu den Minderheiten, darunter stellen Roma/Aschkali mit 83 % die größte Minderheit. Die meisten Teilnehmenden haben eine Schule besucht, gut ein Fünftel hat eine berufliche Ausbildung und ca. 14 % haben ein Studium begonnen und/oder abgeschlossen. Die Hälfte der Teilnehmenden kann Berufserfahrung vorweisen. Bis Dezember 2011 wurden rund 49 %, also knapp die Hälfte aller Teilnehmenden in Beschäftigung auf dem 1. Arbeitsmarkt bzw. in eine duale Ausbildung vermittelt. Diese Vermittlungsquote bezieht sich auf ein Drittel der Laufzeit der zweiten Förderrunde und wird sich voraussichtlich tendenziell erhöhen, da einige Teilnehmende sich noch in Maßnahmen befinden und erst zum Ende der Laufzeit in Vermittlungsquoten sichtbar werden.

Weitere Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen

Eckdaten:

Regelförderung im SGB III, §§ 51 bis 54
Ist-Ausgaben 2013 (SGB III) 254,4 Millionen EURO
Internet: www.arbeitsagentur.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

In berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen nach dem SGB III werden förderungsbedürftige junge Menschen auf eine Berufsausbildung vorbereitet. Aufgabe der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ist es, den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten hinsichtlich einer möglichen Berufswahl zu überprüfen und zu bewerten, sich dadurch im Spektrum geeigneter Berufe zu orientieren und eine Berufswahlentscheidung zu treffen. Zudem werden den Teilnehmenden die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung vermittelt, um die jungen Menschen möglichst nachhaltig in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu integrieren; dazu zählt ggf. auch der Erwerb eines Hauptschul- oder eines gleichwertigen Schulabschlusses.

Wenn der Förderbedarf festgestellt ist, besteht ein Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe.

Zum 1. Januar 2013 konnte mit den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen mit produktionsorientiertem Ansatz eine weitere berufsvorbereitende Alternative auf der Grundlage des SGB III bereitgestellt werden. Hierzu wurde ein Fachkonzept der BA erstellt, in dem die Ansätze der Produktionsschulen und Jugendwerkstätten unter Berücksichtigung der gesetzlichen Ausrichtung des § 51 SGB III aufgenommen wurden. Im Ergebnis handelt es sich um ein niedrigschwellig ansetzendes und breit aufgestelltes Konzept, das die allgemeine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme ergänzt, Bildungsdefizite ausgleicht und soziale Kompetenzen schult. Eine Förderung durch die BA erfolgt nur, wenn sich Dritte mit mindestens 50 % an der Finanzierung beteiligen. Als Kofinanzierer kommen insbesondere die Länder in Betracht.

78.285 förderungsbedürftige junge Menschen fanden im Jahr 2013 Zugang zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA.⁸⁹ Rund 40,5 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).⁹⁰

Mit Einführung der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen mit produktorientiertem Ansatz verstärkte die BA ihre Anstrengungen, zusätzliche Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfes zu erschließen.

⁸⁹ Enthält vorläufige, hochgerechnete Werte für Dezember 2013

⁹⁰ Kumulierte Austritte März 2012 bis Februar 2013

Einstiegsqualifizierung

Eckdaten:

Regelförderung im SGB III, §54a
Ist-Ausgaben 2013 (SGB III und II): 41,3 Millionen EURO
Internet: www.arbeitsagentur.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Vorrangige Intention einer Einstiegsqualifizierung ist es, jungen Menschen mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven Gelegenheit zu geben, berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen beziehungsweise zu vertiefen. Gleichzeitig bietet eine Einstiegsqualifizierung dem Ausbildungsbetrieb die Möglichkeit, den jungen Menschen nicht nur in einem kurzen Bewerbungsgespräch kennenzulernen, sondern seine Fähigkeiten und Fertigkeiten über einen Zeitraum von sechs bis zwölf Monaten im täglichen Arbeitsprozess beobachten zu können. Die Wirtschaft strebt an, jährlich 30.000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus werden Einstiegsqualifizierungen speziell für förderungsbedürftige junge Menschen bereitgestellt und dafür gezielte Unterstützungsangebote, wie z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen, genutzt (EQ Plus). Die Wirtschaft strebt an, jährlich 10.000 solcher EQ-Plus-Angebote zur Verfügung zu stellen.

Arbeitgeber erhalten für die Einstiegsqualifizierung einen Zuschuss bis zu einer Höhe von 216 Euro monatlich zur Vergütung des jungen Menschen zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

Resultate der Förderung:

Im Jahr 2013 begannen 19.852 junge Menschen eine Einstiegsqualifizierung.⁹¹ Insgesamt stellten die Betriebe im Paktjahr 2013 18.500 Plätze für die Einstiegsqualifizierungen zur Verfügung, davon 5.000 Plätze für förderungsbedürftige Jugendliche (EQ Plus).

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung wurde seit dem Jahr 2009 fortführend evaluiert. Nach dem Ergebnis der Begleitforschung hat sich die Einstiegsqualifizierung für unversorgte Bewerber als Türöffner in eine betriebliche Ausbildung erwiesen. Insgesamt sind 69 % der Absolventen ein halbes Jahr nach Beendigung der Einstiegsqualifizierung in Ausbildung übergegangen. Der Abschlussbericht der Evaluation vom März 2012 kann im Internetportal des BMAS aufgerufen werden.⁹²

⁹¹ Enthält vorläufige, hochgerechnete Werte für Dezember 2012

⁹² Vergleiche: www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-eq-abschlussbericht-maerz-2012.html

3.1.4 Weitere Maßnahmen und Programme zur Stärkung der dualen Ausbildung

Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER

Eckdaten:

Laufzeit: 2006-2013

Fördervolumen: 125 Millionen EURO, ESF kofinanziert

Internet: www.jobstarter.de; www.kausa-jugendforum.de; www.kausa-medienpreis.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm „JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden“ fördert das BMBF bundesweit Projekte zur Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen und zur Erprobung innovativer ausbildungspolitischer Ansätze. Das Programm ist so konzipiert, dass es mit wechselnden Förderschwerpunkten flexibel aktuelle Entwicklungen aktiv aufgreift.

Resultate der Bundesförderung:

Im September 2013 startete JOBSTARTER mit 23 neuen Projekten in die nunmehr 6. Förderrunde seit Beginn des Programms im Jahr 2006. Insgesamt wurden so bisher 310 Projekte über JOBSTARTER gefördert. Die inhaltliche Ausrichtung der Projekte orientiert sich dabei an den thematischen Schwerpunkten der Förderrunden, in denen jeweils aktuelle Entwicklungen des Ausbildungsmarktes aufgegriffen werden.

Das verbindende Merkmal aller JOBSTARTER-Projekte ist die Ausrichtung auf KMU. Gemeinsam mit den regionalen Partnern tragen sie vor Ort mit dazu bei, die Bedingungen für die betriebliche Ausbildung in den Betrieben zu verbessern. Dabei bearbeiten sie unterschiedlichste Facetten.

In der aktuellen 6. Förderrunde greift JOBSTARTER aktuelle Entwicklungen im Bereich der beruflichen Bildung auf: Die drei Förderlinien der 6. Förderrunde zielen insbesondere auf die Verbesserung des Übergangs von der Schule in die betriebliche Ausbildung, auf die Erschließung weiterer Fachkräftepotenziale, sowie die Verzahnung von Aus- und Weiterbildung.

Vor dem Hintergrund der Weiterentwicklung der JOBSTARTER-Programmatik in den kommenden Jahren und der Verschmelzung der Programme JOBSTARTER und JOBSTARTER-CONNECT hat das BMBF beschlossen, die beiden bisherigen Begleitgremien zusammenzuführen, um den ganzheitlichen Ansatz der künftigen Förderpolitik zu unterstreichen.

Die Begleitausschüsse wirken zum einen an der Entwicklung der Programme und Förderrichtlinien mit, zum anderen unterstützen sie das Bundesinstitut für Berufsbildung und das BMBF bei der Entscheidung über Projektanträge.

JOBSTARTER setzt verschiedene inhaltliche Schwerpunkte, die mit den Zielen des Ausbildungspaktes korrespondieren.

KAUSA Servicestellen vor Ort

Im Oktober 2013 starteten erstmalig sechs KAUSA Servicestellen in Augsburg, Berlin, Dortmund, Köln, Nürnberg und Stuttgart. Verantwortlich dafür ist KAUSA, die bei JOBSTARTER angesiedelte Koordinierungsstelle für Ausbildung und Migration.

Die regionalen Beratungs-, Informations- und Koordinierungsstellen sind erste Anlaufstellen, die Selbstständige, Jugendliche und Eltern mit Migrationshintergrund Fragen zur dualen Ausbildung beantworten und sie an kompetente Partner vor Ort weitervermitteln. Ziel der KAUSA Servicestellen ist es, die vorhandenen Netzwerke zu stärken und gemeinsam mit Migrantenorganisationen, Elternvereinen, Institutionen der Berufsbildung, Politik und Wirtschaftsverbänden Strategien zu entwickeln und Strukturen zu verankern, die nachhaltig die Ausbildungsbeteiligung ermöglichen.

Informationen für Eltern

Um vor allem auch die Eltern mit Migrationshintergrund über ihre Herkunftssprache anzusprechen und zu erreichen, hat KAUSA den „Elternratgeber: Ausbildung in Deutschland“ herausgegeben. In neun Sprachen können sich Eltern in der Broschüre über Chancen und Möglichkeiten einer dualen Ausbildung in Deutschland informieren. Sie erfahren, wie sie ihr Kind bei der Berufswahl unterstützen können und wo sie als Eltern selbst Rat und Hilfe finden.

KAUSA Fachgespräche

Expertinnen und Experten aus den Bereichen berufliche Bildung und Integration treffen sich in regelmäßig stattfindenden Fachgesprächen, in denen der inhaltliche Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis angeregt, der Transfer von Erfahrungen gesichert und Instrumente (weiter-)entwickelt werden.

KAUSA Medienpreis

Bildungswege von Migrantinnen und Migranten sichtbar zu machen, ist das Ziel des KAUSA Medienpreises. Seit 2010 zeichnet das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) junge Journalistinnen und Journalisten aus, die zu einer objektiven und ausgewogenen Berichterstattung über Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Bildungswege beitragen. In den Kategorien Text, Audio, Video und Multimedia werden Preise im Gesamtwert von 30.000 EURO vergeben.

Teilzeitberufsausbildung in JOBSTARTER

JOBSTARTER fördert die Ausbildung in Teilzeit durch Öffentlichkeitsarbeit.

Von Juni bis Dezember 2013 hat JOBSTARTER eine Medienoffensive durchgeführt, um Informationen über die Ausbildung in Teilzeit in die Breite zu tragen, die diesbezüglichen Aktivitäten von JOBSTARTER vorzustellen und die JOBSTARTER-Veröffentlichungen zum Thema zu bewerben. Bestandteile der Offensive waren

- die Ansprache der Presse über Pressemitteilungen
- die Vermittlung von Ansprechpartnerinnen und -partnern in Ausbildungsbetrieben für die Redaktionen,
- die Platzierung eigener Beiträge in Fachzeitschriften,
- die Durchführung von Interviews sowie Info-Mailings an Online-Redaktionen.

Viele überregionale und regionale Medien haben Interviews mit der Programmstelle durchgeführt, Recherche- und Vermittlungsdienstleistungen in Anspruch genommen und Printartikel, TV- oder Radio- Beiträge zur Ausbildung in Teilzeit veröffentlicht.⁹³

Darüber hinaus hat die Programmstelle JOBSTARTER durch Vorträge und die Teilnahme an Podiumsdiskussionen in Veranstaltungen für Multiplikatoren dazu beigetragen, die (Fach)Öffentlichkeit für die Teilzeitberufsausbildung zu sensibilisieren.

Ausbildungsplatzprogramm Ost (APO)

Eckdaten:

Laufzeit: 1996 - 2013 (Nachfolgeprogramm der 1993 bis 1995 geförderten Gemeinschaftsinitiative Ost)
 BMBF-Fördervolumen für 2013: 2,275 Millionen EURO sowie gleicher Anteil an Landesmitteln (dieser ist teilweise ESF kofinanziert)
 Internet: www.bmbf.de/de/2323.php

Bildungspolitische Zielsetzung:

Aufgrund des Defizits an betrieblichen Ausbildungsplätzen der vergangenen Jahre werden im Rahmen dieses Sonderprogramms für die neuen Bundesländer zusätzliche außerbetriebliche, aber betriebsnahe Ausbildungsplätze für unversorgte Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen bezuschusst. Für jeden Förderfall werden durchschnittlich 13.550 EURO bereitgestellt, von denen der Bund einen nicht rückzahlbaren Betrag in Höhe von 6.775 EURO an die Länder überweist. Gefördert wird entweder die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) beziehungsweise Handwerksordnung (HWO) oder eine schulische Ausbildung, die zu einem Berufsabschluss nach Bundes- oder Landesrecht führt.

Resultate der Bundesförderung:

Die außerbetrieblichen Ausbildungsplatzprogramme für so genannte „marktbenachteiligte“ Jugendliche gehören seit Beginn der neunziger Jahre zum Kernstück der Ausbildungsförderung in den neuen Ländern. Durch die Vereinbarung werden zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche bereitgestellt, die unmittelbar vor Maßnahmebeginn bei der BA beziehungsweise den Trägern der Grundsicherung nach SGB II als noch nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber und Ausbildungsplatzbewerberinnen gemeldet sind. Die Zahl der geförderten Ausbildungsplätze wurde jährlich - letztmalig im April 2009 - unter Berücksichtigung der demografischen und konjunkturellen Entwicklung mit den neuen Bundesländern einschließlich Berlin verhandelt. Angesichts dessen erfolgte eine weitere Reduzierung auf insgesamt 5.000 Ausbildungsplätze. Der Titelantrag des BMBF für das Haushaltsjahr 2013 belief sich auf 2,275 Millionen EURO.

⁹³ Am 18. September 2013 hat die Programmstelle JOBSTARTER zusammen mit dem Jobcenter Dortmund die Fachtagung „Teilzeitberufsausbildung – Gemeinsam gute Wege gehen“ in der IHK zu Dortmund durchgeführt. Die Veranstaltung richtete sich an alle Beauftragten für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im SGB II und III, mit dem Ziel, praxisnahe Strategien für die Umsetzung der Teilzeitberufsausbildung auszutauschen und Lösungsansätze für Herausforderungen zu diskutieren. Im Rahmen der Veranstaltung wurde ein Empfehlungsschreiben für die Gestaltung der Rahmenbedingungen für die Teilzeitberufsausbildung verfasst und im abschließenden Plenum an Vertreterinnen der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit, des BMAS und der AG Gleichstellung des Bund-Länderausschusses nach § 18c SGB II überreicht. Anfang November wurde es in die Gleichstellungsministerkonferenz (GFMK) eingebracht und wird derzeit in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit diskutiert.

Die auf der Veranstaltung gesammelten Good-Practice-Strategien für die Umsetzung der Ausbildung in Teilzeit wurden auf der JOBSTARTER-Themenseite veröffentlicht. Sie sollen zu einem besseren Verständnis der Ausbildung in Teilzeit beitragen und anregende Impulse setzen.

Seit Beginn des Sonderprogramms im Jahre 1996 wurden ca. 188.000 zusätzliche Ausbildungsplätze mit einem Mittelvolumen von über 2,55 Milliarden EURO für unversorgte Jugendliche in den neuen Ländern bereit gestellt und dadurch ein erheblicher Beitrag zur Entlastung des ostdeutschen Lehrstellenmarktes geleistet.

Wie mit den Ländern vereinbart, wurde das Programm 2013 beendet.

Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen

Eckdaten:

Laufzeit: seit 2007; derzeit bis 31.12.2014 befristet. Eine Verlängerung über 2014 wird angestrebt.

Fördervolumen: 2013: 7,36 Millionen EURO (2,50 Millionen EURO Bundesmittel sowie 4,86 Millionen EURO ESF-Mittel). Zusätzlich erbringen Zuwendungsempfänger einen Eigenanteil von 20 % (1,84 Millionen EURO). Voraussichtliches Fördervolumen 2014: 8,65 Millionen EURO, davon 2,89 Millionen EURO Bundesmittel und 5,76 Millionen EURO ESF-Mittel. Zusätzlicher Eigenanteil der Zuwendungsempfänger von 20 % (2,15 Millionen EURO).

Internet: www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=25f90ac32a57b3de54914814e0911518;vi ews;document&doc=9547

Bildungspolitische Zielsetzung:

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) fördert mit Kofinanzierung des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen durch Unterstützung bei der Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden und somit bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs.

Unterstützt werden die Unternehmen unter anderem bei Fragen der Besetzung von Ausbildungsstellen, bei der Vorauswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber und bei der Durchführung von Bewerbungsgesprächen mit potenziellen geeigneten Auszubildenden durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, der Kammern der Freien Berufe sowie anderer Organisationen der Wirtschaft. Die Förderinhalte des Programms wurden erweitert, indem kleine und mittlere Unternehmen bei der Schaffung einer Willkommenskultur für europäische Auszubildende (seit 2013) und ausländische Fachkräfte (seit 2014) beraten werden.

Ziel ist es, eine passgenaue Beratungs- und Vermittlungsleistung für KMU insbesondere im Handwerks- und Dienstleistungsbereich sicherzustellen und damit einen Beitrag zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs zu leisten.

Resultate der Bundesförderung:

Im Zeitraum 2007 bis 31.12.2013 wurden mit Betrieben mehr als 200.000 Beratungsgespräche geführt. Mit Jugendlichen erfolgten über 450.000 Beratungsgespräche. Es konnten mehr als 57.000 Jugendliche in Ausbildung und rund 5.350 Jugendliche in Einstiegsqualifizierung vermittelt werden.

Ausbildungsvermittlung nach dem SGB III und SGB II

Die Ausbildungsvermittlung nach dem SGB III und SGB II stellt eine Pflichtleistung der Arbeitsförderung und der Grundsicherung für Arbeitsuchende dar. Es handelt sich um ein flächendeckendes Angebot der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter. Alle jungen Menschen haben Zugang unabhängig davon, ob sie einen Anspruch auf Leistungen zum Lebensunterhalt nach den SGB III oder SGB II haben. Arbeitgeber werden gezielt beraten und auf Ausbildungsstellen angesprochen. Die Meldung von Ausbildungsstellen steht den Arbeitgebern frei. Die Bundesagentur für Arbeit unterstützt den Beratungs- und Vermittlungsprozess im Sinne einer passgenauen Vermittlung durch das sogenannte 4 Phasen-Modell. Dieses Integrationskonzept gilt übergreifend für die Rechtskreise SGB II und SGB III. Zu Beginn wird mit den Kunden ein stärken- und potenzialorientiertes Profiling durchgeführt, ein gemeinsames Ziel festgelegt und ein gemeinsamer Weg (Strategie) vereinbart, wie das Ziel erreicht werden kann. Mit dem Abschluss einer verbindlichen Eingliederungsvereinbarung beginnt die Umsetzung. Der „Integrationsfahrplan“ wird mit jedem neuen Gespräch überprüft.

Ausbildungsbegleitende Hilfen

Eckdaten:

Regelförderung im SGB III, §§ 74 bis 80
Ist-Ausgaben 2013 (SGB III und II): 97,4 Millionen EURO
Internet: www.arbeitsagentur.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Ausbildungsbegleitende Hilfen haben das Ziel, den Ausbildungserfolg beziehungsweise den Erfolg der Einstiegsqualifizierung zu sichern und Abbrüche zu verhindern. Sie können bei Bedarf zu Beginn und jederzeit während der Berufsausbildung oder Einstiegsqualifizierung gewährt werden. Ein spezieller Unterricht und gegebenenfalls begleitende sozialpädagogische Betreuung tragen zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten bei und/oder fördern das Erlernen fachtheoretischer Kenntnisse.

Resultate der Förderung:

Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden im Jahr 2013 durchschnittlich 54.931 jungen Menschen während ihrer Berufsausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter gefördert.⁹⁴ Dadurch konnten Abbrüche verhindert, Ausbildungsverhältnisse stabilisiert und Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen werden. Rund 76,5 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).⁹⁵

⁹⁴ Enthält vorläufige, hochgerechnete Werte für Dezember 2013, verfahrensbedingt sind die hochgerechneten Ergebnisse überzeichnet

⁹⁵ Kumulierte Austritte März 2012 bis Februar 2013

Außerbetriebliche Berufsausbildungen

Eckdaten:

Regelförderung im SGB III, §§ 74, 76 bis 80
Ist-Ausgaben 2013 (SGB III und II): 489,3 Millionen EURO
Internet: www.arbeitsagentur.de

Hierunter werden die Aufnahme und der Abschluss einer Berufsausbildung verstanden, die nicht von einem Betrieb, sondern von einem Bildungsträger durchgeführt und verantwortet wird. Die Förderung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter kommt grundsätzlich nur für benachteiligte junge Menschen in Betracht, bei denen eine Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nicht - auch nicht mit ausbildungsbegleitenden Hilfen - erfolgreich gewesen ist. Während der Maßnahme wird der Übergang der jungen Menschen in eine betriebliche Berufsausbildung angestrebt.

Resultate der Förderung:

Im Jahr 2013 haben durchschnittlich 43.551 junge Menschen an einer durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter geförderten außerbetrieblichen Berufsausbildung teilgenommen.⁹⁶ Hinsichtlich der Anzahl der 2013 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird auf Kapitel 2.2 „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach strukturellen Merkmalen“ verwiesen. Rund 40 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).⁹⁷

BAföG und Berufsausbildungsbeihilfe

Eckdaten:

Regelförderung nach Bundesausbildungsförderungsgesetz und SGB III
Internet: www.bafoeg.bmbf.de und www.arbeitsagentur.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Finanzielle Hilfe während der Ausbildung und während berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen der BA zur Überwindung wirtschaftlicher Schwierigkeiten, die einer angemessenen beruflichen Qualifizierung entgegenstehen, zur Unterstützung des Ausgleichs am Ausbildungsmarkt sowie zur Sicherung und Verbesserung der beruflichen Beweglichkeit.

Resultate:

Im Jahr 2013⁹⁸ wurden durchschnittlich 90.321 Menschen während einer Berufsausbildung und 30.607 während der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme über Berufsausbildungsbeihilfe gefördert.

⁹⁶ Enthält vorläufige, hochgerechnete Werte für Dezember 2013

⁹⁷ Kumulierte Austritte März 2012 bis Februar 2013

⁹⁸ Stand Februar 2014, Zeitraum Januar 2013 bis November 2013

Förderung von Jugendwohnheimen

Eckdaten

Regelförderung im SGB III, §§ 80a, 80b
Ist-Ausgaben 2013 (SGB III): 1,4 Millionen EURO
Internet: www.arbeitsagentur.de

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt wurde zum 1. April 2012 durch die §§ 80a und 80b die institutionelle Förderung von Jugendwohnheimen (wieder) im SGB III verankert. Die Förderung umfasst Baumaßnahmen zur Sanierung und Modernisierung der Jugendwohnheime sowie im Ausnahmefall die Neuerrichtung und Erweiterung von Jugendwohnheimen und kann an die Träger der Jugendwohnheime durch Zuschüsse erfolgen, wenn dies zum Ausgleich auf dem Ausbildungsmarkt erforderlich ist. Die Zuwendungen betragen 35 %, in Ausnahmefällen bis zu 40 % der angemessenen Gesamtkosten - höchstens jedoch 25.000 EURO - für den einzelnen Heimplatz. Die Träger der Einrichtungen oder Dritte müssen sich in angemessenem Umfang an den Kosten beteiligen. Zur näheren Konkretisierung der Umsetzung der Förderung hat die BA am 13. Juli 2012 eine Anordnung Jugendwohnheime erlassen.

Im Jahr 2013 hat die BA für insgesamt 4 Jugendwohnheime Förderungen zur Instandsetzung oder Modernisierung erbracht.

Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS)

Eckdaten:

Laufzeit: BMBF seit 1973 (BMWI seit Ende 50`er Jahre)
BMBF-Fördervolumen für 2013: 40 Millionen EURO, + BMWI (29 Millionen EURO), Land- und Eigenmittel
Internet: BMBF/BiBB www.bibb.de/de/5257.htm;
BMWI/BAFA
www.bafa.de/bafa/de/wirtschaftsfoerderung/foerderung_ueberbetrieblicher_berufsbildungsstaetten/index.html

Bildungspolitische Zielsetzung:

Die Förderung der ÜBS ist auf Dauer angelegt und im Berufsbildungsgesetz verankert. Es werden u. a. Modernisierungen an den Gebäuden gefördert sowie die Ausstattung an den neuesten technologischen und berufspädagogischen Erfordernissen angepasst.

Die Entwicklung von ÜBS/Kompetenzzentren zu Bildungsdienstleistern und Wissenstransferstellen für KMU ist Teil der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung und im Koalitionsvertrag verankert.

Durch die Verzahnung mit Beratungs-, Informations- und Technologietransferdienstleistungen soll die Bildungsaufgabe gestärkt und besonders geeignete ÜBS zu Kompetenzzentren (KomZet) weiterentwickelt werden.

Seit dem 24. Juni 2009 gibt es eine gemeinsame Richtlinie BMBF/BMWI für die Förderung der ÜBS und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren. In der Regel erfolgt die Förderung nur durch **ein** Bundesministerium und zwar in Abhängigkeit vom überwiegenden Teil der Nutzung der Bildungsstätte.

Wird diese überwiegend im Bereich der Ausbildung genutzt, ist das BMBF/Bundesinstitut für Berufsbildung für die Förderung zuständig.

Liegt der Schwerpunkt auf Fort- und Weiterbildung, erfolgt die Förderung durch das BMWI/Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle.

Resultate der Bundesförderung:

Alleine im Jahr 2013 konnte sich wieder aus Mitteln des BMBF an rund 100 Vorhaben mit einer Zuwendung beteiligt werden. Auf Seiten des BMWI wurden Zuwendungen für 34 Vorhaben ausgesprochen.

In kleinen und mittleren Betrieben werden mehr als zwei Drittel aller Jugendlichen im dualen System ausgebildet. Den ÜBS kommt im dualen System insbesondere für die kleinen und mittleren Unternehmen eine wichtige Rolle zu. Neben dem Betrieb und der Berufsschule ergänzen sie die Ausbildung mit überbetrieblichen praxisnahen Lehrgängen. ÜBS verbessern nicht nur die Qualität der Ausbildung entsprechend modernen Erfordernissen, sondern schaffen gleichzeitig die Voraussetzung, dass auch bis dahin nicht ausbildende Unternehmen Ausbildungsplätze anbieten können.

Des Weiteren tragen die ÜBS/Komzet nachhaltig zur Verbesserung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der KMU, vor allem im Handwerk, bei. Sie bieten auf die kleinen und mittleren Unternehmen zugeschnittene Fort- und Weiterbildungsangebote zu bezahlbaren Konditionen an. Damit tragen sie auch zur Sicherung und Stärkung des Fachkräftebedarfs im Mittelstand bei.

Mit dem flächendeckenden Netz von ÜBS verfügt Deutschland im internationalen Vergleich über eine einmalige Infrastruktur. Diese stellen „Leuchttürme“ auf ihrem Fachgebiet dar. KomZet sind aufgrund ihrer Ausstattung mit modernster Technik und ihrer Nähe zu den Betrieben in der Lage, neue Technologien und innovative Produkte anwendungsorientiert aufzubereiten und über Qualifizierungsangebote in der Aus- und Weiterbildung rasch in die betriebliche Praxis einzuführen. Sie haben somit eine Mittlerfunktion zwischen Forschung und Praxis.

Überbetriebliche berufliche Bildung (ÜLU) im Handwerk

Eckdaten:

Laufzeit: seit 1952

Fördervolumen: 45 Millionen EURO p.a.

Internet: www.BMWI.de/BMWI/Navigation/Mittelstand/handwerk,did=210402.html

Bildungspolitische Zielsetzung:

Die Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung soll die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe, die häufig über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden, stärken und ein einheitlich hohes Niveau der betrieblichen Berufsausbildung sichern.

Resultate der Bundesförderung:

Traditionell wird die duale Berufsausbildung im Handwerk durch überbetriebliche Kurse unterstützt, um die zumeist sehr kleinen Handwerksbetriebe bei der Vermittlung von schwierigen und zeitaufwändigen Ausbildungsinhalten zu unterstützen. Das BMWI und die Länder beteiligen sich an den Kosten der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung zu jeweils einem Drittel.

Inhalte und Dauer der überbetrieblichen Unterweisung werden in Zusammenarbeit von den Bundesfachverbänden und dem Heinz-Piest-Institut für Handwerkstechnik an der Leibniz Universität Hannover festgelegt. Die Anerkennung erfolgt über das BMWI beziehungsweise die Landesministerien. Die Lehrgänge dienen insbesondere der Anpassung der Berufsausbildung an die technische und ökonomische Entwicklung, dem Ausgleich regionaler Ausbildungsunterschiede und der Sicherung eines einheitlichen hohen Niveaus der betrieblichen Ausbildung und der Entlastung der Betriebe von schwierigen und zeitaufwändigen Ausbildungsinhalten.

Im Jahre 2013 wurden mit rund 42 Millionen EURO rund 48.000 Lehrgänge mit rund 425.000 Teilnehmern gefördert.

3.1.5 Modernisierung und Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung

Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“

Eckdaten:

Laufzeit: November 2011 bis Ende 2013

Fördervolumen: rund 9 Millionen EURO (jeweils hälftig von BMBF und BMWI)

Internet: <http://www.praktisch-unschlagbar.de>

Bildungspolitische Zielsetzung:

Duale Ausbildung und berufliche Fortbildung spielen bei der Sicherung des Fachkräftenachwuchses eine wichtige Rolle. Im Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs (2010-2014) wurde deshalb vereinbart, dass Bundesregierung und Wirtschaft für die duale Bildung verstärkt werben. Das BMBF und das BMWI starteten daher im November 2011 die gemeinsame Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“, die von den im Ausbildungspakt vertretenen Wirtschaftsdachverbänden unterstützt wird und bis Ende 2013 gelaufen ist.

Wesentliche Ziele der Offensive sind, die hohe Attraktivität der dualen Ausbildung und die vielfältigen Chancen beruflicher Weiterbildung im öffentlichen Bewusstsein stärker zu verankern sowie insbesondere leistungsstarke Jugendliche und Erwachsene für die duale Bildung zu gewinnen.

Die Informationsoffensive beinhaltet drei miteinander verzahnte Teile:

1. eine übergreifende Dachkampagne, die von den beiden Bundesministerien getragen wird und mehrere Module umfasst,
2. eine eigenständige BMWI-Fachkampagne „Best of Ausbildung“ (BOA)“ und
3. eine eigenständige BMBF-Fachkampagne „Berufliche Weiterbildung: Energie für Ihren Erfolg“.

Zu den Maßnahmen der gemeinsamen Dachkampagne gehören neben der Entwicklung der Dachmarke „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“:

- das Kampagnenportal www.praktisch-unschlagbar.de mit dem Jugendliche, Lehrer, Eltern, Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Vorteile der beruflichen Aus- und Weiterbildung im Hinblick auf Qualifizierungs-, Berufs- und Karrierewege sowie deren Perspektiven informiert werden,

- die Social-Media-Kommunikation über die Facebook-Fanpage „Praktisch unschlagbar“ sowie der eigene YouTube-Kanal mit Informationen, Bewegtbildformaten und interaktiven Aktionen rund um die berufliche Bildung,
- eine Infotour mit drei von Azubi-Teams gestalteten Infomobilen, die bundesweit an Schulen, bei Unternehmen sowie auf Messen und öffentlichen Plätzen Halt machen, um Interessierten direkt vor Ort Antworten auf ihre Fragen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zu geben,
- eine bundesweite Werbung, Presse- und Medienarbeit mit Plakatierungen in Deutschlands größten Städten, Anzeigenschaltungen, Medienarbeit sowie eine infotourbegleitende kontinuierliche Presse- und Medienarbeit,
- zentrale Veranstaltungen wie eine Leitveranstaltung mit Paktpartner und Experten in 2012 sowie die Präsenz der Dachkampagne mit Messestand, Events und Bühnenprogrammen im Rahmen von WorldSkills Leipzig 2013,
- Publikationen wie Flyer und Partnerbroschüre 2012 sowie Imagebroschüre 2013.

Resultate der Bundesförderung:

Die gemeinsame Dachkampagne der Informationsoffensive kann auf viele Erfolge blicken. So wurden bisher z. B.:

- 176.000 Besuche mit rund 613.000 Seitenaufrufen auf der Kampagnenwebsite gezählt,
- mit der Facebook-Seite 5.000 Fans gewonnen und rund 5.700 Zugriffe auf die Angebote im YouTube-Kanal verzeichnet,
- mit der Infotour in 59 Städten rund 170 Stationen angesteuert und dabei knapp 220.000 Menschen in ganz Deutschland erreicht und ca. 12.800 Beratungskontakte realisiert,
- 250 infotourbegleitende Presseberichte in überwiegend regionalen Tageszeitungen veröffentlicht,
- mit der Leitveranstaltung 2012 mehr als 300 Teilnehmer angesprochen und mit den Aktionen bei WorldSkills Leipzig 2013 in weniger als einer Woche rund 30.000 junge Menschen erreicht und ca. 300 umfangreich beraten.

Auf Grund der guten Resonanz ist geplant, die Informationsoffensive zu verlängern, eine Entscheidung hierüber wird nach der Regierungsbildung getroffen werden.

Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

Eckdaten:

Laufzeit: 2012-2015

Internet: www.altenpflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive.html

Bildungspolitische Zielsetzung:

Die Bundesregierung hat unter Federführung des BMFSFJ und unter Beteiligung des BMAS, Bundesministerium für Gesundheit (BMG) und BMBF mit den Ländern und Verbänden Ende 2012 die Vereinbarungen zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege unterzeichnet. Ziel der Offensive ist es, die Kräfte aller Verantwortlichen im Bereich der Altenpflege in einer gemeinsamen Initiative zu bündeln und konkrete Maßnahmen zur Stärkung der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung und zur Erhöhung der Attraktivität des Berufs- und Beschäftigungsfeldes Altenpflege zu vereinbaren.

Die Partner der Offensive sind neben den beteiligten Bundesministerien die korrespondierenden vier Fachministerkonferenzen der Länder (Jugend- und Familienministerkonferenz, Arbeits- und Sozialministerkonferenz, Gesundheitsministerkonferenz sowie Kultusministerkonferenz), die Wohlfahrtsverbände, die Verbände der privaten Einrichtungsträger, die Berufs- und Fachverbände der Altenpflege, die Kostenträger, die Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände, die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, die Gewerkschaft ver.di und die Bundesagentur für Arbeit.

In dem rund 50 Seiten umfassenden Vereinbarungstext sind Zielvereinbarungen zu folgenden Feldern formuliert:

1. Verstärkte Ausbildungsanstrengungen und bedarfsorientierte Erhöhung der Ausbildungskapazitäten bei Einrichtungen und Schulen
2. Erschließung des Nachqualifizierungspotenzials in der Altenpflege
3. Weiterbildungsförderung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter
4. Weiterentwicklung der Pflegeberufe
5. Verbesserte Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen im Pflegebereich
6. Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Familie und Ausbildung in der Altenpflege
7. Attraktive Arbeitsbedingungen in der Altenpflege
8. Gesellschaftliche Bedeutung des Berufsfeldes durch Öffentlichkeitsarbeit fördern
9. Rahmenbedingungen für die Altenpflege verbessern
10. Chancen der (Arbeitnehmer-)Freizügigkeit (in der EU) nutzen

Zu den vielfältigen Zielvereinbarungen gehören unter anderem

- die stufenweise Steigerung der Ausbildungszahlen in jedem Jahr der Ausbildungsinitiative um jeweils 10 %,
- die Wiedereinführung der dreijährigen Umschulungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit bei gleichzeitiger Stärkung der Möglichkeit zur Ausbildungsverkürzung bei entsprechenden Vorkenntnissen,
- die Nachqualifizierung von bis zu 4.000 Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zur Altenpflegekraft,
- die Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes z. B. durch verbesserte Gesundheitsförderung, einen ausgewogeneren Personalmix, leistungsgerechte Vergütung und
- eine gemeinsame Kampagne zur verstärkten Wertschätzung dieses Berufsfeldes in der Gesellschaft.

Am 13. Dezember 2012 haben die rund 30 Partner den Vereinbarungstext zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege als dem ersten sog. „Ausbildungspakt in der Altenpflege“ unterzeichnet. Die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen soll während der dreijährigen Laufzeit bis Ende 2015 erfolgen.

Resultate:

Zeitgleich mit der Unterzeichnung des Vereinbarungstextes hat der Bund bereits wichtige Zielvereinbarungen umgesetzt. Am 13. Dezember 2012 erfolgte der Startschuss für das vom BMFSFJ beim BAFzA eingerichtete „Beratungsteam Altenpflegeausbildung“ sowie die Freischaltung eines neuen Informationsportals zur Altenpflegeausbildung (www.altenpflegeausbildung.net). Das „Beratungsteam Altenpflegeausbildung“ berät vor Ort in allen Regionen Deutschlands Pflegeeinrichtungen, Altenpflegesschulen sowie alle an der Altenpflegeausbildung Interessierten zu bundes- und landesrechtlichen Fragen und organisiert Ausbildungsverbände sowie Netzwerke.

Auch in der Folgezeit hat der Bund weitere wesentliche Maßnahmen der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege umgesetzt.

Durch das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege vom 13. März 2013 ist für Ausbildungseintritte in der Zeit vom 01. April 2013 bis 31. März 2016 erneut eine dreijährige Förderung von Umschulungen zur Altenpflegerin bzw. zum Altenpfleger durch die Arbeitsagenturen bzw. die Jobcenter möglich. Gleichzeitig wurden die Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung für berufliche Weiterbildungen bei Vorliegen entsprechender Vorkenntnisse durch eine Änderung des § 7 Altenpflegegesetzes ausgeweitet.

Ab dem Berichtsjahr 2013 wird in der Pflegestatistik eine detailliertere Erfassung der Beschäftigten und der Auszubildenden in der Altenpflege erfolgen. Die Statistik wird um das Geburtsjahr der in der Pflegeeinrichtung tätigen Personen sowie deren Ausbildungsart (Erstausbildung oder Umschulung) und um ihr Ausbildungsjahr ergänzt. Dadurch soll eine bessere Grundlage für weitere Planungen und bildungspolitische Maßnahmen geschaffen werden.

Die Partner der Offensive haben ebenso bereits mit der Umsetzung vielfältiger Maßnahmen begonnen.

Um den Erfolg der Offensive nachvollziehbar zu machen und allen Partnern die Möglichkeit zu geben, die Beiträge zu überprüfen, zu ergänzen oder fortzuschreiben, wird Ende 2014 ein Zwischenbericht erstellt werden. Die Bilanz der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege soll im Rahmen einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung im Jahr 2016 vorgestellt werden.

Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen

Technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen verändern fortlaufend die moderne Arbeitswelt. Am eindrucksvollsten zeigt sich diese Tatsache wohl im Zusammenhang mit den Informations- und Kommunikationstechnologien. Aber auch in vielen anderen Bereichen von Produktion, Handel, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft gibt es merkliche Veränderungen.

Die kontinuierlichen Veränderungen erfordern im Bereich der Berufsbildung regelmäßige Aktualisierungen bestehender Ausbildungsordnungen und die Entwicklung neuer Ausbildungsgänge. Nur so kann gewährleistet werden, dass Fachkräfte auch weiterhin in der Lage sind, sich einer ständig wandelnden Arbeitswelt anzupassen und sich darin zurechtzufinden.

Zum 1. August 2013 sind 2 neue und 12 modernisierte Ausbildungsordnungen nach dem BBiG/der HWO in Kraft getreten. Damit wurden in 10 Jahren 149 Berufe modernisiert und 29 Berufe neu geschaffen.

Die neuen und modernisierten Ausbildungsordnungen⁹⁹ (2013) im Einzelnen:

Neue Ausbildungsberufe:

- **Fachkraft für Metalltechnik**
Zweijährige Berufsausbildung - in den Fachrichtungen Konstruktionstechnik, Montagetechnik, Zerspanungstechnik sowie Umform- und Drahttechnik - in Industriebetrieben und Handelsunternehmen.
- **Stanz- und Umformmechaniker/ Stanz- und Umformmechanikerin**
Dreijährige Berufsausbildung insbesondere für die Bereiche Automobilbau, Maschinen- und Anlagenbau und erneuerbaren Energien.

Modernisierte Ausbildungsberufe:

- **Fertigungsmechaniker/ Fertigungsmechanikerin**
Dreijährige Berufsausbildung im Bereich Fertigung und Montage von industriellen Serienerzeugnissen.
- **Fluggeräteelektroniker/ Fluggeräteelektronikerin**
Dreieinhalbjährige Berufsausbildung in Unternehmen der Luft- und Raumfahrtindustrie, bei Fluggesellschaften, in Wartungsbetrieben oder bei der Bundeswehr.
- **Fluggerätmechaniker/ Fluggerätmechanikerin**
Dreieinhalbjährige Berufsausbildung - in den Fachrichtungen Fertigungstechnik, Instandhaltungstechnik und Triebwerkstechnik - in der Luft- und Raumfahrtindustrie.
- **Kfz-Mechatroniker/ Kfz-Mechatronikerin**
Dreieinhalbjährige Berufsausbildung - mit den Schwerpunkten Personenkraftwagen-, Nutzfahrzeug-, System- und Hochvolttechnik oder Karosserietechnik - bei Fahrzeugherstellern und in Servicebetrieben in den Bereichen Planung, Wartung, Prüfung, Diagnose, Instandsetzung sowie Aus- und Umrüstung von Kraftfahrzeugen.
- **Klempner/ Klempnerin**
Eine dreieinhalb Jahre dauernde Berufsausbildung insbesondere in Handwerksbetrieben des Bauinstallationsgewerbes.
- **Mediengestalter Digital und Print/ Mediengestalterin Digital und Print**
Dreijährige Berufsausbildung - in den Fachrichtungen Beratung und Planung, Konzeption, Visualisierung, Gestaltung und Technik - in Industrie und Handwerk bei Agenturen, Verlagen oder Kommunikations- und Marketingunternehmen.
- **Milchwirtschaftlicher Laborant/ Milchwirtschaftliche Laborantin**
Dreijährige Berufsausbildung in milchverarbeitenden Betrieben sowie in Betrieben der Lebensmittelindustrie.
- **Orthopädietechnik-Mechaniker/ Orthopädietechnik-Mechanikerin**
Drei Jahre dauernde Berufsausbildung - mit den Schwerpunkten Prothetik, Individuelle Orthetik oder Individuelle Rehabilitationstechnik - in Orthopädietechnik- und Reha-Werkstätten sowie in Sanitätshäusern.
- **Pflanzentechnologe/ Pflanzentechnologin**
Eine drei Jahre dauernde Berufsausbildung in öffentlichen Einrichtungen oder privaten Betrieben der Pflanzenzüchtung, des Versuchswesens und der Pflanzenvermehrung sowie in agrarwirtschaftlichen und gärtnerischen Untersuchungslaboren.
- **Schiffsmechaniker/ Schiffsmechanikerin**
Dreijährige Berufsausbildung bei Reedereien oder in Unternehmen der Küsten- und Seeschifffahrt, im Seegüterverkehr oder im Passagierschiffverkehr.
- **Weintechnologe/ Weintechnologin**

⁹⁹ Weitere Informationen zu den Berufen sind im Internet abrufbar unter http://www2.bibb.de/tools/aab/aab_neue_berufe.php

Drei Jahre Berufsausbildung bei Winzergenossenschaften, in Wein- und Sektkellereien, bei Weinbaubetrieben sowie in weinwirtschaftlichen Lehr- und Versuchsanstalten.

- **Werkstoffprüfer/ Werkstoffprüferin**

Dreieinhalb dauernde Jahre Berufsausbildung - in einer der Fachrichtungen Metalltechnik, Kunststofftechnik, Wärmebehandlungstechnik oder Systemtechnik - in Industriebetrieben, bei Rohstoffherstellern und Compoudeuren sowie in weiterverarbeitenden Unternehmen.

Darüber hinaus wurde in ca. 20 Ausbildungsordnungen mit der Modernisierung von Ausbildungsinhalten begonnen. Diese Ausbildungsordnungen werden voraussichtlich im Jahr 2014 in Kraft treten.

3.2 Perspektiven durch berufliche Weiterbildung und Lebenslanges Lernen fördern, Durchlässigkeit im Bildungssystem voranbringen

Die Zukunft des Wirtschaftsstandorts Deutschland hängt in entscheidendem Maße von der guten Bildung und Qualifikation seiner Fachkräfte ab. Das ist nicht nur eine Aufgabe guter Schul- und Berufsausbildung sondern zunehmend des lebenslangen beruflichen Weiterlernens. Immer kürzere Innovationszyklen, neue technische Entwicklungen und eine stärkere Globalisierung der Märkte erfordern, dass die Erwachsenen jeden Alters sich lebensbegleitend weiterbilden und die Anforderungen einer sich rasch entwickelnden Berufs- und Lebenswelt bewältigen. Lebenslanges Lernen wird somit ein entscheidender Faktor für die bedarfsgerechte Verfügbarkeit von Fachkräften, die individuelle Persönlichkeitsentwicklung wie auch die Partizipation des Einzelnen im Beschäftigungssystem. Darüber hinaus fördert die demografische Entwicklung in Deutschland den Bedeutungszuwachs der beruflichen Weiterbildung. Denn zur Erschließung von Potenzialen für qualifizierte Facharbeit geht es zusätzlich darum, insbesondere gering Qualifizierte stärker für berufliche Weiterbildung zu motivieren und ihren Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu verbessern. Vor diesem Hintergrund rücken berufliche, betriebliche und auch allgemeine Weiterbildung zunehmend in den Fokus der Bildungspolitik, um die Weiterbildungsbeteiligung insgesamt zu erhöhen, die Teilnahme bislang unterrepräsentierter Bevölkerungsgruppen zu steigern sowie die organisatorische und inhaltliche Gestaltung der Weiterbildung zu verbessern. Bund, Länder und Kommunen müssen dazu gemeinsam Verantwortung übernehmen, aber auch die Sozialpartner als wesentliche Akteure der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung.

Die demografische Entwicklung wird Deutschland in den kommenden Jahrzehnten tiefgreifend verändern. Die Bevölkerung altert und schrumpft und die Gesellschaft wird vielfältiger. Fragen der Weitergabe von Erfahrung und des Wissenstransfers zwischen den Generationen gewinnen an Gewicht.

Mit der Vorstellung ihrer Demografiestrategie „Jedes Alter zählt“ hat die Bundesregierung auf den demografischen Wandel reagiert und einen umfassenden Dialogprozess eingeleitet. Sie geht dabei ebenso wie die Europäische Union in ihrer Strategie Europa 2020 davon aus, dass Weiterbildung für eine dynamische, innovative wirtschaftliche Entwicklung an Bedeutung gewinnt. Daraus resultiert die Anforderung sowohl an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie an die Unternehmen, mit Qualifizierung und Weiterbildung zur Sicherung des wirtschaftlichen Erfolgs und der zukünftigen Wettbewerbsfähigkeit beizutragen. Um mit beruflicher Weiterbildung die Gewinnung qualifizierter Fachkräfte zu sichern, haben Bund, Länder, Sozialpartner und Wissenschaft in der Unterarbeitsgruppe „Weiterbildung“ der Demografiestrategie Handlungsfelder und Umsetzungsschwerpunkte für eine Weiterbildungspolitik benannt, die die demografischen Veränderungen berücksichtigt. Eine erste Bilanz der Zusammenarbeit wurde auf dem zweiten Demografieipfel der Bundesregierung am 14. Mai 2013 vorgestellt. Wirkungsvolle Lösungsansätze im Rahmen der demografischen Entwicklung sind jedoch nicht von heute auf morgen umzusetzen, die vorgestellten Ansätze sind daher als ein Zwischenergebnis eines langfristig angelegten Prozesses zu betrachten.

Die Weiterbildungsbeteiligung der 18- bis 64jährigen Bevölkerung in Deutschland hat im Jahr 2012 mit 49 % ihren bisherigen Höchststand erreicht. Das geht aus dem aktuellen europäischen Adult Education Survey 2012 (AES) hervor, der in Deutschland von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des BMBF durchgeführt wurde. Etwas mehr als ein Drittel der 18-64-Jährigen hat an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen. Die betriebliche Weiterbildung hat entscheidend zur Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung in den letzten Jahren beigetragen. Arbeitgeber übernahmen für fast sieben von zehn

Weiterbildungsaktivitäten die direkten Weiterbildungskosten bzw. deren Durchführung erfolgte ganz oder teilweise während der Arbeitszeit.¹⁰⁰

Die betrieblich finanzierte Weiterbildung ist gemessen an diesen Ergebnissen ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens. Aus der vierten europäischen Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS4)¹⁰¹ geht hervor, dass im Jahr 2010 73 % der Unternehmen in Deutschland Weiterbildung in Form von Kursen oder anderen Formen anboten (+4 Prozentpunkte), die Teilnahmequote der Beschäftigten an Weiterbildungskursen um 9 Prozentpunkte auf 39 % anstieg und sich auch die betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung auf 0,8 % (von 0,6 %) der Gesamtarbeitskosten erhöht haben (jeweils im Vergleich zu 2005). Im Vergleich mit den anderen teilnehmenden Ländern nahm Deutschland damit 2010 wie bereits 2005 einen Platz im Mittelfeld ein.¹⁰² Kleine Unternehmen sind meist weniger weiterbildungsaktiv als große Unternehmen, bieten sie jedoch Weiterbildung an, beziehen sie wie die größeren Unternehmen fast die Hälfte ihrer Beschäftigten in die Maßnahmen ein.

Es wird in den kommenden Jahren daher darum gehen, den aktuell positiven Trend der Beteiligung an Weiterbildung zu befördern und die Rahmenbedingungen für aktive Weiterbildungsbeteiligung inner- und außerhalb der Betriebe weiter zu verbessern. Bedingung dafür ist es, die positiven Perspektiven und Chancen der Weiterbildung für den Einzelnen, die Unternehmen und Sozialpartner sichtbar zu machen. Besondere Aufmerksamkeit ist dabei auf Menschen mit geringem Qualifikationsniveau, bei denen die Weiterbildungsbeteiligung bislang am geringsten ist, zu legen sowie auf die spezifischen Anforderungen in kleineren und mittelständischen Unternehmen. Daraus ergeben sich - in Anlehnung an die in der Unterarbeitsgruppe „Weiterbildung“ der Demografiestrategie der Bundesregierung formulierten Handlungsfelder - folgende Herausforderungen an eine aktive Weiterbildungspolitik mit ihren Anreizinstrumenten und Regulationsfunktionen:

Transparente und systematische Strukturen und Standards schaffen

Angebotstransparenz, Verwertbarkeit der Weiterbildungsabschlüsse, Qualitätssicherung sowie verlässliche Beratungsstrukturen haben sich als wesentliche Grundlagen herauskristallisiert, damit Weiterbildungsmaßnahmen aktiv genutzt werden. Das beinhaltet auch, neue Strukturen auf der Grundlage allgemeinverbindlicher Standards zu schaffen, um die Möglichkeiten und Chancen der Heterogenität der Weiterbildungslandschaft und Trägervielfalt besser nutzen zu können.

Mit dem *Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR)* liegt erstmals ein umfassendes, bildungsbereichsübergreifendes Profil der formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems in den Bereichen Schule, berufliche Bildung, Hochschulbildung und Weiterbildung vor. Der DQR macht damit das deutsche Bildungssystem transparenter.

Mit Unterzeichnung des Gemeinsamen Beschlusses zum Deutschen Qualifikationsrahmen und seinem Inkrafttreten am 01. Mai 2013 wurde die Grundlage für die Einführung des DQR geschaffen. In der Anlage zum Gemeinsamen Beschluss sind die im Konsens zugeordneten Qualifikationen des formalen Bereichs in einer tabellarischen Übersicht dargestellt. Hervorzuheben ist, dass zweijährige duale Berufsausbildungen auf dem DQR-Niveau 3, drei- und dreieinhalbjährige Ausbildungen dem DQR-Niveau 4 zugeordnet sind. Dem DQR-Niveau 5 wurden bislang die Fortbildungen der IT-Spezialisten und die Fortbildungsabschlüsse Geprüfter Kraftfahrzeugservicetechniker und Geprüfter Zweirad-Servicetechniker

¹⁰⁰ Weitere Auswertungen auf der Grundlage von AES finden sich in den Kapiteln B1.1.1 und C des Datenreports 2014.

¹⁰¹ Befragung von Unternehmen mit 10 und mehr Beschäftigten in ausgewählten Wirtschaftszweigen. Weitere Auswertungen auf der Grundlage von CVTS4 finden sich in den Kapiteln B1.2.2 und C des Datenreports 2014.

¹⁰² Weitere Auswertungen auf der Grundlage von CVTS4 finden sich in Kapitel C des Datenreports 2014.

zugeordnet. Auf DQR-Niveau 6 sind die hochschulischen Bachelorabschlüsse sowie die Fortbildungsabschlüsse Fachkaufmann (Geprüfter), Fachwirt (Geprüfter), Meister (Geprüfter), Operativer Professional (IT) (Geprüfter) und die der Fachschulen (Staatlich Geprüfter) verortet. Auf DQR-Niveau 7 befinden sich die hochschulischen Masterabschlüsse und aus der beruflichen Fortbildung bislang die beiden Abschlüsse der Geprüften Strategischen IT-Professionals. Mit der Zuordnung von Fortbildungsabschlüssen auf den DQR-Niveaus 6 (Bachelorebene) und 7 (Masterebene) wird die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sichtbar. Auf eine Einbeziehung allgemeinbildender Bildungsabschlüsse in den DQR wurde vorerst verzichtet.

Ab Januar 2014 enthalten die Zeugnisse der beruflichen Aus- und Fortbildung einen Hinweis auf das Niveau des jeweiligen Abschlusses im Deutschen Qualifikationsrahmen.

Das Förderprogramm „Lernen vor Ort“ zielt darauf, lokale Bildungsstrukturen zu stärken und ein umfassendes kommunales Bildungsmanagement zu entwickeln, in das auch regionale Weiterbildungsakteure einbezogen werden. Im Jahr 2013 wurden hierfür erste strukturelle Weichen gestellt. In der Transferphase von „Lernen vor Ort“ können die bisherigen Erfahrungen im Bereich Weiterbildung ausgewertet werden. Zudem soll im Bereich Weiterbildung ein bundesweiter Erfahrungsaustausch organisiert werden, in den auch die Beratungsangebote im Rahmen der Bildungsprämie einbezogen werden.

Verfahren der Qualitätssicherung haben sich in der Weiterbildung auf der Grundlage von Qualitätsmanagementsystemen etabliert, deren Grundmodelle ursprünglich in bzw. für die produzierende Privatwirtschaft und den Dienstleistungsbereich entwickelt und für den Bildungsbereich angepasst worden sind. Durch die den Systemen immanente Stärkung der Rolle der Weiterbildungsteilnehmenden im Qualitätssicherungsprozess wurden in dem insgesamt wenig geregelten Weiterbildungsbereich regulative Funktionen stärker auf die Steuerungsebene des Marktes verlagert. Binnen weniger Jahre sind Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren, die auf der Existenz von QM-Systemen beruhen, für die Marktfähigkeit der Bildungsanbieter entscheidend geworden.

So müssen im *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)* die Bildungsanbieter seit 2009 nachweisen, dass sie zur Durchführung der Fortbildungsmaßnahme geeignet sind. Der Nachweis erfolgt durch ein Zertifikat, das der Bildungsträger nach der AZAV (Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung) anerkannt ist oder ein System zur Sicherung der Qualität anwendet. Bei der *Bildungsprämie*, über deren Prämiegutscheine eher niedrigpreisige individuelle berufliche Weiterbildungen gefördert werden, kann eine Eignung auch maßnahmenbezogen über die Kriterien Dozentenqualifikation, Kursplanung und Veranstaltungsevaluation nachgewiesen werden.

Ausgehend von der Konzeption der Bundesregierung zum Lernen im Lebenslauf, die die Empfehlungen des Innovationskreises Weiterbildung (IKWB) hinsichtlich Transparenz im Weiterbildungsmarkt und Bündelung vorhandener Beratungsstrukturen aufgreift, werden im BMBF die Projekte „Weiterbildungsberatung: Servicetelefon und Internetportal“ und „Beratungsqualität“ realisiert.

Mit dem BMBF-Projekt „*Weiterbildungsberatung: Servicetelefon und Internetportal*“ soll die Weiterbildungsberatung hinsichtlich Transparenz und Erreichbarkeit verbessert werden. Mit dem Verbundprojekt „*Beratungsqualität*“ werden die Entwicklung von Qualitätsmerkmalen der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung sowie die Entwicklung eines Qualitätsentwicklungsrahmens (QER) für Institutionen gefördert, die in der Bildungsberatung tätig sind. Die nationalen Erfahrungen aus dem Projekt „Beratungsqualität“ werden im Rahmen des Europäischen Netzwerkes für Beratung „European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)“ von den deutschen Vertretern (Bund, Länder, BA, nfb) in den europäischen Diskurs eingebracht und so auch international verifiziert.

Alle Potenziale zur Fachkräftesicherung entwickeln und gewinnen

Um den Wirtschafts- und Beschäftigungsstandort Deutschland langfristig zu sichern, muss das Kompetenzniveau aller Erwerbsfähigen erschlossen und mehr Menschen insbesondere für berufliche Weiterbildung motiviert werden. Dafür ist es notwendig, dass alle Erwachsene über eine ausreichende Grundbildung verfügen, denn nicht ausreichend Lesen und Schreiben zu können, beeinträchtigt die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten der Betroffenen und ist ebenso mit beruflichen Barrieren verbunden.

So zeigen die Ergebnisse der jüngsten OECD-Bildungsstudie *"Programme for the International Assessment of Adult Competencies" (PIAAC)* zu den Grundkompetenzen Erwachsener (Lesekompetenz, alltagsmathematische Kompetenz und Alltagsfertigkeiten zur Problemlösung), dass 18 % der Erwachsenen in Deutschland in ihrer Lesekompetenz nicht über die niedrigste Kompetenzstufe hinauskommen. Außerdem wird deutlich, dass es eine relativ große Zahl Erwachsener gibt, die mangels elementarer Grundkompetenzen am gesellschaftlichen Leben nicht angemessen und uneingeschränkt teilhaben können. Diese Tatsachen bestätigte auch die bereits im Frühjahr 2011 veröffentlichte *leo. – Level-One-Studie* der Universität Hamburg¹⁰³, die erstmals belastbare Zahlen über die Größenordnung des funktionalen Analphabetismus¹⁰⁴ in Deutschland vorlegte. Neben der Fortsetzung von Prävention und Verbesserung der schulischen Ausbildung muss daher auch in die nachholende und kompetenzerhaltende Bildung für Menschen auf unteren Kompetenzniveaus investiert werden.

Neben der bundesweiten *BMBF-Informationenkampagne „Lesen und Schreiben – Mein Schlüssel zur Welt“* widmen sich 54 Projekte im *Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ (alphabund)* des BMBF diesen Herausforderungen des funktionalen Analphabetismus unter Erwachsenen in Deutschland. Zentrale Anliegen des Förderschwerpunktes sind, Kontaktpersonen in der Arbeits- und Lebenswelt der Betroffenen für die Thematik zu sensibilisieren und darin zu stärken, dass sie Betroffenen kompetent Hilfestellung geben können, sowie Betriebe für die Umsetzung arbeitsplatzorientierter Alphabetisierung und Grundbildung als Teil betrieblicher Weiterbildung zu gewinnen.

Um insbesondere leistungsstarke Jugendliche und Erwachsene für die berufliche Weiterbildung zu gewinnen, hat das BMBF unter dem Dach *der Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“* Anfang 2012 die *Fachkampagne "Berufliche Weiterbildung: Energie für Ihren Erfolg"* auf den Weg gebracht, die auch in 2013 ein vielfältiges, serviceorientiertes und zielgruppengemäßes Informationsangebot zur Verfügung stellte.

¹⁰³ Seit 2011 liegen mit der durch das BMBF geförderten *„leo. – Level-One-Studie“* belastbare Zahlen über die Größenordnung des funktionalen Analphabetismus in Deutschland vor. 7,5 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter zwischen 18 und 64 Jahren können keine zusammenhängenden Texte lesen oder schreiben. Zwei Millionen von ihnen fällt das Lesen und Schreiben einzelner Wörter schwer.

¹⁰⁴ Funktionaler Analphabetismus ist gegeben, wenn die schriftsprachlichen Kompetenzen von Erwachsenen niedriger sind als diejenigen, die minimal erforderlich sind und als selbstverständlich vorausgesetzt werden, um den jeweiligen beruflichen und gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden und gesellschaftliche Teilhabe zu garantieren. Hierbei wird vom Unterschreiten der Textebene gesprochen, d. h. eine Person kann zwar einzelne Sätze lesen oder schreiben, nicht jedoch zusammenhängende – auch kürzere – Texte. So misslingt etwa auch bei einfachen Beschäftigungen das Lesen schriftlicher Arbeitsanweisungen.

Chancengerechtigkeit und soziale Teilhabe fördern

Die Berufschancen von An- oder Ungelernten können insbesondere durch den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses erhöht werden. Um das Fachkräftepotential von Geringqualifizierten aktiv zu erschließen und ihre soziale Teilhabe zu fördern hat sich die BA das Ziel gesetzt, den Anteil an Weiterbildungen mit Berufsabschluss zu erhöhen. Seit dem Jahr 2011 steigt die Zahl der Eintritte in berufliche Weiterbildung mit Abschluss kontinuierlich. Im Jahr 2013 wurden rund 49.000 Eintritte in abschlussbezogene Weiterbildungen realisiert. Dies entspricht rund 15,5 % aller geförderten beruflichen Weiterbildungen und markiert damit den höchsten Stand seit 2005.

Die Instrumente und Projekte der SGB-geförderten Weiterbildung beziehen sich dabei auf teils unterschiedliche Personengruppen. So verfolgt z. B. die *Initiative zur Erstausbildung junger Erwachsener* das Ziel, die abschlussorientierte Qualifizierungen der 25-34-Jährigen deutlich zu erhöhen und richtet sich dabei nicht nur an arbeitslose, sondern auch an beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch nicht über eine Berufsausbildung verfügen. Durch das Programm *WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)* soll die Qualifizierung insbesondere älterer Beschäftigter in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie geringqualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden, während sich die *Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFLaS)* seit 2012 gezielt auch an Berufsrückkehrende und Wiedereinsteigende richtet, um ihnen die Rückkehr in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern.

Auch die *ESF-Programme „Berufsbildung ohne Grenzen“* und *„Integration durch Austausch“ (IdA und IdA II)* sprechen benachteiligte bzw. arbeitsmarktferne junge Menschen an und bieten durch Auslandspraktika eine persönliche Weiterentwicklung für die Betroffenen.

Die Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses ist ebenfalls Bestandteil der BMBF-Strukturprogramme „Perspektive Berufsabschluss“ und „Jobstarter Connect“.¹⁰⁵ So wird im Rahmen des *Programms „Perspektive Berufsabschluss“* in der *Förderinitiative „Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung“* die abschlussorientierte Nachqualifizierung als Instrument betrieblicher Personalentwicklung beworben und vorhandene Instrumente der Regelförderung werden stärker als bisher auf abschlussorientierte Nachqualifizierung, die zur Externenprüfung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen führen sollten, ausgerichtet. Mittels *„JOBSTARTER CONNECT - Erprobung bundeseinheitlicher und kompetenzorientierter Ausbildungsbausteine“* werden u.a. an- und ungelernte junge Erwachsene über bundeseinheitliche und kompetenzorientierte Ausbildungsbausteine unter Nutzung bestehender Bildungs- und Förderstrukturen qualifiziert. Durch die Dokumentation der erworbenen beruflichen Handlungskompetenzen wird dadurch ein erfolgreicher Berufsabschluss ermöglicht.

Attraktivitätssteigerung und Modernisierung voranbringen

Den Kern der beruflichen Weiterbildung bilden nach wie vor die Anpassungs- und Aufstiegsfortbildungen. Anpassungsfortbildungen dienen der Auffrischung von Kenntnissen oder der Anpassung an neue technische Entwicklungen. Im Gegensatz dazu vermitteln Aufstiegsfortbildungen ein höheres Qualifikationsniveau und führen zu beruflichen Abschlüssen wie beispielsweise dem Meister oder Techniker.

¹⁰⁵ Eine ausführliche Beschreibung dieser BMBF-Programme findet sich in [Kapitel 3.1](#)

Wer bereits während der Erstausbildung seine Berufschancen und Karriereaussichten verbessern möchte, dem bieten sich *Zusatzqualifikationen* an. Zusatzqualifikationen richten sich an Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf im dualen System, ergänzen die Ausbildung durch zusätzliche Inhalte, die nicht in der Ausbildungsordnung eines Berufes vorgeschrieben sind, finden während der Berufsausbildung statt oder beginnen unmittelbar nach Abschluss der Ausbildung, maximal ein halbes Jahr später, weisen einen zeitlichen Mindestumfang auf und können durch ein Zertifikat eines Betriebes, eines Bildungsträgers oder einer Kammer belegt werden.

Ein wichtiges Weiterbildungssegment ist die geregelte berufliche Weiterbildung und hier insbesondere die, die auf Regelungen aufgrund des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung beruht (Aufstiegsfortbildungen auf der Basis von *Fortbildungsordnungen*). Diese rechtlichen Regelungen enthalten die Prüfungsanforderungen für berufliche Fortbildungsabschlüsse, deren Qualifikationen, deutlich über die der beruflichen Ausbildung hinausgehen und zu gehobenen und höheren Fach- und Führungsaufgaben befähigen. Ein Qualitäts- und Alleinstellungsmerkmal ist, dass sie jeweils den gegenwärtigen und zukünftigen Qualifikationsanforderungen in den Betrieben entsprechen, da sie von den von Wirtschafts- und Sozialpartnern benannten Experten aus den jeweiligen Bereichen maßgeblich inhaltlich ausgestaltet werden. Sie werden zudem kontinuierlich auf Passgenauigkeit überprüft und gegebenenfalls modernisiert.

Den Absolventen/Absolventinnen verheißen diese Aufstiegsfortbildungen gute berufliche Entwicklungspfade. Die Betriebe, die diese Fortbildungen berücksichtigen, können Such- und Entwicklungsaufwände bei der Personalbereitstellung sparen. Es zeigt sich jedoch, dass eine Personalpolitik, die auf berufliche Aus- und Fortbildung setzt, weniger selbstverständlich wird. Die geregelte berufliche Fortbildung begegnet ferner zunehmenden konkurrierenden Bildungsangeboten, insbesondere auch von Studiengängen. Es wird daher künftig notwendiger, die mit den beruflichen Fortbildungsabschlüssen einhergehenden Perspektiven sowohl gegenüber den Betrieben als auch gegenüber potentiellen Nachfragern (Schulabgänger/Schulabgängerinnen, Beschäftigte, Absolventen/Absolventinnen der Ausbildung) zu verdeutlichen. Vor allem aber geht es darum, dieses System durch neue und die Novellierung bestehender Regelungen weiterzuentwickeln, denn die Attraktivität des dualen Berufsbildungssystems hängt entscheidend davon ab, ob den Absolventen des Systems anspruchsvolle und attraktive Entwicklungsmöglichkeiten insbesondere auch durch berufliche Fortbildung eröffnet werden. Die Zuordnung von Fortbildungsabschlüssen im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) auf das gleiche Niveau wie hochschulische Bachelor-Abschlüsse ist dabei ein Meilenstein, der die Wertigkeit dieser Fortbildungen verdeutlicht.

Flexible, individuelle Angebote entwickeln und die Durchlässigkeit erhöhen

Die Europäische Union fordert mit ihren Empfehlungen zur „Validierung von non-formalem und informellem Lernen“ die Mitgliedstaaten auf, bis 2018 (nationale) Verfahren zur Validierung und Anerkennung von auf non-formalem und informellem Weg erworbenen Kompetenzen zu etablieren. Diese Verfahren sollen so gestaltet werden, dass im Ergebnis gesellschaftlich anerkannte Kompetenznachweise aus informellen und non-formalen Lernkontexten für Qualifikationen und/oder Teilqualifikationen zertifiziert sind. Für die Umsetzung wird empfohlen, die Maßnahmen v.a. auf am Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen auszurichten, begleitend Qualitätssicherungsmaßnahmen durchzuführen und Beratungsmöglichkeiten anzubieten sowie dafür entsprechend Personal zu qualifizieren. Die Standards der Anerkennung dieser Kompetenzen sollen analog zu den Standards der formalen Ausbildung entwickelt werden. Die Umsetzung in den Mitgliedsstaaten wird durch die Advisory Group für den Europäischen Qualifikationsrahmen begleitet. Im Zuge der Unterstützung der Mitgliedsstaaten bei der Umsetzung der Empfehlung arbeiten die EU-

Kommission und Cedefop derzeit an der Überarbeitung der „Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens“ aus dem Jahr 2009. Die Veröffentlichung ist für Frühjahr/Sommer 2014 geplant.

Mit der Einrichtung der *Arbeitsgruppe „Validierung“* hat das BMBF 2013 begonnen, die Expertise der in diesem Themenfeld tätigen Akteure aus Politik, Praxis und Wissenschaft im Diskurs zu bündeln und im Ergebnis des gemeinsamen Arbeitsprozesses ein abgestimmtes Kompetenzanerkennungsverfahren auf den Weg zu bringen.

Deutschland verfügt mit seinem dualen Ausbildungssystem und den Hochschulen über leistungsfähige Bildungseinrichtungen. Die steigenden Anforderungen der Arbeitswelt, die Notwendigkeit der Fachkräftesicherung, aber auch einer optimalen und individuellen Talentförderung machen es erforderlich, dass die Durchlässigkeit innerhalb der Bildungsbereiche und zwischen der beruflichen und akademischen Aus- und Weiterbildung verbessert wird. Während bislang Maßnahmen im Vordergrund standen, die auf eine Verbesserung der Übergänge innerhalb und rund um das duale System sowie des Übergangs von beruflich Qualifizierten in die Hochschulen ausgerichtet waren, bedarf es künftig einer engeren Verzahnung zwischen den Bildungsbereichen in beide Richtungen.

In den 2012 abgeschlossenen Projekten der *BMBF-Pilotinitiative DECVET* wurden Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Übertragung von Lernergebnissen und Kompetenzen an vier zentralen Schnittstellen in der beruflichen Bildung entwickelt und erprobt. Da auch andere öffentlich geförderte Programme und Initiativen auf die Erhöhung der Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den Bildungsbereichen zielen, wurden auf Initiative des BMBF Vertreter/innen dieser Programme/Initiativen in einem Expertenkreis zusammengeführt, um die Ergebnisse und Erfahrungen der Programme/Initiativen gemeinsam zu reflektieren sowie zu übergreifenden Schlussfolgerungen und Eckpunkten mit Empfehlungscharakter für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems an zentralen Schnittstellen zu kommen. Im November 2013 wurde der Abschlussbericht dieses Erfahrungsaustauschs veröffentlicht.

Mit der „Richtlinie zur Förderung von Maßnahmen für den Übergang aus der beruflichen in die hochschulische Bildung“ vom 18. April 2011 trägt das BMBF einem der Ergebnisse aus der *Förderinitiative ANKOM* (Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge) Rechnung und fördert in 20 Projekten Maßnahmen, die ein erfolgreiches Studieren von beruflich Qualifizierten unterstützen.

Beim *Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“* geht es um Entwicklung, Erprobung und Begleitung einer nachhaltigen Implementierung von nachfrageorientierten und bedarfsgerechten hochschulischen Weiterbildungsangeboten im Bereich des lebenslangen wissenschaftlichen Lernens. Dazu zählen insbesondere berufsbegleitende Bachelor- und Masterangebote (weiterbildende Studiengänge oder Zertifikatsangebote). Im Zusammenhang mit der Angebotsentwicklung stehen z. B. auch unterstützende Maßnahmen (Beratung), der Zugang in den Hochschulbereich oder auch Anrechnungsfragen im Blickfeld. Der Wettbewerb trägt somit zur Öffnung der Hochschulen für weitere Zielgruppen bei.

Mit zwei Pilotvorhaben will das BMBF zudem die Möglichkeiten der *Verzahnung beruflicher und akademischer Bildung beispielhaft auf der Niveaustufe 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)* untersuchen und gemeinsame Bildungsangebote entwickeln lassen, die mit einem zielgruppengerechten Beratungskonzept verbunden sind.

Weiterbildungsfinanzierung sichern

Das BMBF unterstützt individuelle Weiterbildungsbemühungen gezielt durch Anreize - wie z. B. die Bildungsprämie, das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) sowie das Weiterbildungs- und das Aufstiegsstipendium - und ergänzt damit die umfangreichen Angebote der Bundesagentur für Arbeit, der Länder und Kommunen.

Mit der *Bildungsprämie* soll die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere derjenigen Personengruppen gestärkt werden, die bislang unterrepräsentiert sind und sich aus finanziellen Gründen nicht an Weiterbildungsaktivitäten beteiligt haben bzw. beteiligen konnten. Gefördert werden Weiterbildungen mit berufsspezifischen Inhalten sowie Weiterbildungen, die generell die Beschäftigungsfähigkeit verbessern (etwa Grundbildung, Sprachen, etc.). Langfristig soll die Weiterbildungsprämie dazu beitragen, ein Bewusstsein für die Bedeutung von Weiterbildung zu schaffen und die Eigeninitiative zu fördern.

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)* sichert einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Es bietet somit die Chance, sich für verantwortungsvollere Aufgaben zu qualifizieren und stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses.

Das *Weiterbildungsstipendium* unterstützt junge Menschen bei der weiteren beruflichen Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Es fördert fachliche Weiterbildungen, aber auch fachübergreifende Weiterbildungen, die auf die Ausbildung oder Berufstätigkeit aufbauen.

Mit dem *Aufstiegsstipendium* werden insbesondere Berufserfahrene, die die Möglichkeit des Hochschulzugangs durch Ausbildung, Fortbildung oder Berufspraxis erwerben beziehungsweise erworben haben, finanziell unterstützt, um ein weiterqualifizierendes Studium aufzunehmen. Das Aufstiegsstipendium ist somit auch ein Instrument zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung.

Innovationen durch Forschungs- und Entwicklungsprozesse zur Weiterbildung fördern

Beim Ausbau der Weiterbildungsforschung gilt es u.a. der Frage nachzugehen, mit welchen (innovativen) Lernformen und Angeboten z. B. lernungewohnte und Menschen erreicht werden können und auf diese Weise ihre Weiterbildungsbeteiligung gesteigert werden kann.

Die vom BMBF beauftragte *Forschungsstudie „Handlungsstrategien für die berufliche Weiterbildung“*, die das BIBB gemeinsam mit dem Soziologischen Forschungsinstitut an der Universität Göttingen (SOFI) und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) erarbeitete, wurde im Januar 2013 abgeschlossen und im Mai 2013 in der BIBB-Schriftenreihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ veröffentlicht. Ausgehend von den Diskussionen in sechs thematischen Workshops mit Experten aus der Wissenschaft sowie der Praxis der Weiterbildung in Unternehmen und bei Bildungsträgern zu wichtigen Handlungsfeldern der beruflichen Weiterbildung, wurden von den Auftragnehmern zentrale Handlungsanforderungen für die Gestaltung einer zeitgemäßen beruflichen Weiterbildung formuliert und hinsichtlich ihrer Relevanz für die Perspektiven von Weiterbildungspolitik und Weiterbildungsforschung analysiert. Im Ergebnis bestätigt diese Analyse den bildungs- und gesellschaftspolitischen Bedeutungszuwachs von Weiterbildung für die Entwicklung von Gesellschaft und Wirtschaft, für die Deckung des Fachkräftebedarfs, für Persönlichkeitsentwicklung und Partizipation des Einzelnen an gesellschaftlichen Prozessen,

wie er auch in der Demografiestrategie der Bundesregierung und dem Demografiegipfelprozess formuliert ist. Der besondere Wert der wissenschaftlichen Analyse liegt aber im Benennen und Konkretisieren der Handlungsfelder, die dazu beitragen können, Weiterbildungspolitik zukunftssicher und demografiesensibel zu gestalten. Insbesondere wird weiterer Forschungs- und Entwicklungsbedarf für eine innovative Weiterbildung formuliert, um berufliche Weiterbildung mehr und besser zu einem aktiven Bestandteil in den individuellen Bildungs- und Erwerbsbiographien zu machen.

3.2.1 Maßnahmen und Programme zur Förderung von Transparenz, systematischen Strukturen und Standards

Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)

Nach einer mehrjährigen Entwicklungsphase ist der DQR im Mai 2013 eingeführt worden. Grundlage dafür war die Unterzeichnung des Gemeinsamen Beschlusses zum DQR durch das BMBF, das BMWI, die KMK und die Wirtschaftsministerkonferenz (WMK). Wie der EQR besteht der DQR-Entwurf aus acht Niveaus, die allgemein über einen Niveauindikator sowie über die erforderlichen Fachkompetenzen und personalen Kompetenzen charakterisiert werden. Sämtliche Niveaus sollen über verschiedene Bildungswege, auch der beruflichen Bildung, zu erreichen sein. Der DQR hat grundsätzlich eine orientierende Funktion. Die Zuordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungssystems zu den Niveaus des DQR ersetzt nicht das bestehende System der Zugangsberechtigungen. Das Erreichen eines bestimmten Niveaus des DQR berechtigt nicht automatisch zum Zugang zur nächsten Stufe. Darüber hinaus berührt der DQR auch nicht die bestehenden tarif- oder besoldungsrechtliche Regelungen. Ab Januar 2014 wird das zutreffende EQR-/DQR-Niveau schrittweise auf neuen Qualifikationsbescheinigungen und Europass-Dokumenten ausgewiesen.

Neben der Zuordnung von formalen Qualifikationen sollen zukünftig auch Ergebnisse des nicht-formalen Lernens dem DQR zugeordnet werden. Hierfür wurde 2013 eine Expertenarbeitsgruppe eingesetzt, die Verfahren und Kriterien der Zuordnung zu den Niveaus des DQR entwickeln soll. Ergebnisse werden Anfang 2014 erwartet. Darüber hinaus sollen in einem weiteren Schritt auch informell erworbene Kompetenzen im DQR berücksichtigt werden können. Dies setzt jedoch eine Feststellung und Bewertung der betreffenden Lernergebnisse („Validierung“) voraus. Zur Erarbeitung möglicher Validierungsverfahren wurde 2013 ebenfalls eine Arbeitsgruppe eingerichtet.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Vergleiche www.deutscherqualifikationsrahmen.de

Lernen vor Ort

Eckdaten:

Laufzeit: 1. Phase: 01.09.2009–31.08.2012; 2. Phase: 01.09.2012-31.08.2014
 Fördervolumen: 1. Phase: rund 60 Millionen EURO, 2. Phase: rund 37 Millionen EURO
 (jeweils mit hälftiger ESF-Kofinanzierung)
 Internet: www.lernen-vor-ort.info

Bildungspolitische Zielsetzung:

Das Förderprogramm „Lernen vor Ort“ hat zum Ziel, regionale bzw. lokale Bildungsstrukturen zu stärken und ein kommunales Bildungsmanagement zu entwickeln, dessen Teile systematisch aufeinander abgestimmt sind, damit den Bürgerinnen und Bürgern ein erfolgreicher Verlauf ihrer Bildungsbiographien ermöglicht werden kann.

Vier grundlegende Aktionsfelder bilden den Kern des Programms:

- das kommunale Bildungsmanagement, das die vielfältigen Bildungs- und Beratungsangebote sowie die zahlreichen Initiativen in den verschiedenen Handlungsfeldern aufeinander abstimmt und koordiniert,
- das kommunale Bildungsmonitoring, das mit klaren Fakten und regelmäßigen Berichtssystemen die Wirkungen der Bildungs- und Beratungsangebote in allen Bereichen der Bildung offen legt und Handlungsbedarfe deutlich macht,
- die Bildungsberatung, die dazu beitragen soll, dass alle Bürger und Bürgerinnen an jeder Bildungsstation in der individuellen Biographie darin unterstützt werden, Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen auf einer gut vorbereiteten Informationsbasis eigenständig treffen zu können,
- die Bildungsübergänge, bei denen das gelingende Management der Schnittstellen zwischen den verschiedenen Lebensphasen, Bildungsphasen und Bildungsinstitutionen im Vordergrund steht.

Resultate der Bundesförderung:

Das BMBF unterstützt gemeinsam mit über 180 Stiftungen in einer für den Bildungsbereich neuartigen öffentlich-privaten Partnerschaft Kreise und kreisfreie Städte bei der Entwicklung eines kommunalen Bildungsmanagements. In der zweiten Förderphase, die am 01. September 2012 begann, sind noch 35 der ursprünglich 40 Kommunen beteiligt. Bisher haben sich 51 Stiftungen in einem nationalen Stiftungsverbund zusammengeschlossen. Das Interesse weiterer, nicht geförderter Kommunen an erfolgreichen Modellen für ein kommunales Bildungsmanagement ist hoch. In der zweiten Förderphase wurden daher die „guten Beispiele“ und die geschaffenen Strukturen daraufhin überprüft, inwieweit sie auf andere Kommunen übertragbar sind. In der Transferphase sollen die Ergebnisse des Programms allen interessierten Kommunen zur Verfügung gestellt werden. Dazu wird seit Herbst 2013 gemeinsam mit den Ländern, den Kommunalen Spitzenverbänden und den Stiftungen eine Transferstruktur etabliert. Auf Grundlage der Förderrichtlinie „Transferagenturen Kommunales Bildungsmanagement“ werden regionale, bundesweit vernetzte Transferagenturen aufgebaut, die ab Februar 2014 sukzessive ihre Arbeit beginnen und den Transfer zwischen den durch „Lernen vor Ort“ geförderten und den ungeforderten Kommunen organisieren.

Weiterbildungsberatung

Projekt „Weiterbildungsberatung: Servicetelefon und Internetportal“

Im Rahmen dieses Projektes wurde ein Fachkonzept für ein bundesweites Servicetelefon und Internetportal für Weiterbildungsberatung beauftragt, das Gelingensbedingungen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Rahmenbedingungen in den Ländern für einen solchen Service ermittelte und Gestaltungsvorschläge für ein bundesweites Angebot entwickelte. Zudem wurde der derzeitige Bedarf nach Weiterbildungsberatung am Telefon oder über ein Internetportal eruiert sowie das Potential eines solchen Services, die Erwartungen der Ratsuchenden zu erfüllen, mittels Befragungen von Beraterinnen und Beratern sowie Ratsuchender beschrieben. Weitere Voraussetzungen für eine Erprobung des Weiterbildungsberatungsservice sind folgende „Instrumente“, die in separaten Teilprojekten erarbeitet werden:

- Beschreibung und Erstellung eines Leistungskataloges
- Ausarbeitung und technische Realisierung eines Wissensmanagementsystems
- Erarbeitung eines Personalqualifizierungskonzeptes mit den Teilkomponenten:
 - Anforderungsprofil und Auswahlverfahren
 - Curriculum und zugehöriger Lehr- und Lernmaterialien
 - Train-the-Trainer-Konzept
 - Konzept zur tätigkeitsbegleitenden Weiterqualifizierung

Auf der Grundlage dieser Instrumente ist 2014 zu entscheiden, wie eine Erprobung des Weiterbildungsberatungsservice in regionalen und länderspezifischen Kontexten stattfinden kann.

Projekt „Beratungsqualität“

Mit diesem BMBF-Verbundprojekt wird die Entwicklung von Qualitätsmerkmalen der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung sowie die wissenschaftliche Entwicklung und Fundierung eines Qualitätsentwicklungsrahmens (QER) für Einrichtungen gefördert, die in der Bildungsberatung tätig sind. Realisiert werden die Einzelvorhaben vom Nationalen Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) und dem Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg.

Im Teilprojekt „Koordinierungsprozess Qualitätsentwicklung in der Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung“ wurden Qualitätsmerkmale (QMM) guter Beratung und ein Kompetenzprofil für Beratungspersonal entwickelt. Das Teilprojekt „Beratungsqualität in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Implementierungsstrategien und wissenschaftliche Fundierung“ erarbeitet Strategien zur Implementierung der Qualitätsmerkmale im Sinne miteinander verabredeter Standards. Der Qualitätsentwicklungsrahmen (QER) wird in Weiterbildungseinrichtungen erprobt, zudem wird ein Kompetenzerfassungssystem für Beratungspersonal entwickelt.

Die in diesem Verbundprojekt entwickelten Qualitätsmerkmale (QMM), der Qualitätsentwicklungsrahmen (QER) und das Kompetenzprofil für Beratende wurden im Jahr 2013 in einer erweiterten Erprobung evaluiert und weiter entwickelt.

3.2.2 Maßnahmen und Programme zur Entwicklung und Gewinnung aller Potenziale zur Fachkräftesicherung

Alphabetisierung und Grundbildung

Eckdaten:

Nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener: Laufzeit: 2012 bis 2016

- Informationskampagne „Lesen und Schreiben - Mein-Schlüssel-zur-Welt“: Laufzeit: seit 2012, Finanzvolumen: rund 10 Millionen EURO
- Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“: Laufzeit: 2012 bis 2015, Fördervolumen: 20 Millionen EURO

Internet: www.bmbf.de/de/426.php?hilit=alphabetisierung

Bildungspolitische Zielsetzung:

Steigende Anforderungen in der Arbeitswelt, auch für sogenannte „einfache Tätigkeiten“, bedingen immer bessere und umfassendere Kenntnisse der Beschäftigten. Daher ist es notwendig, dass alle Erwachsene über eine ausreichende Literalität und Grundbildung verfügen.¹⁰⁷ Um diese Menschen zu fördern, haben sich Bund und Länder im Dezember 2011 mit weiteren Partnern zur „Nationalen Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“ zusammengeschlossen. Sie soll das Thema gesellschaftlich nachhaltig verankern und vernetzt Akteure auf Bundesebene miteinander. Die gemeinsame Vereinbarung umfasst Maßnahmen und Aktionen der einzelnen Partner¹⁰⁸ auf mehreren Ebenen zunächst bis 2016. Darüber hinaus bestehen Koordinationsstellen auf Landesebene, die für Bildungsträger und Betriebe als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Um auf das gesamtgesellschaftliche Problem aufmerksam zu machen, hat das BMBF im September 2012 die bundesweite Informationskampagne „Lesen und Schreiben – Mein Schlüssel zur Welt“ gestartet. Sie zielt auf die gesellschaftliche Enttabuisierung des Themas Analphabetismus in Deutschland, die Ansprache des privaten und beruflichen Umfelds Betroffener und die Mobilisierung Betroffener. In den im Rahmen der Kampagne entwickelten TV-, Kino- und Hörfunkspots wird dafür geworben, dass sich das Nachholen von Lese- und Schreibfertigkeiten auch noch im Erwachsenenalter lohnt. Begleitend zur Medienkampagne fanden bis Ende 2013 zwölf Regionalveranstaltungen¹⁰⁹ statt, um das Thema Alphabetisierung und Grundbildung auf lokaler Ebene stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken.

¹⁰⁷ Der Begriff der Grundbildung betont allgemeine Grundkompetenzen auf dem untersten Niveau. Neben Lese- und Schreibfertigkeiten (Literacy) bezeichnet dieser Begriff ebenfalls Kompetenzen in den Grunddimensionen kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe, wie Rechenfähigkeit (Numeracy), Computer Literacy, Health Literacy, Financial Literacy, Social Literacy. Literacy orientiert sich an der Anwendungspraxis von Schriftsprachlichkeit im beruflichen und gesellschaftlichen Alltag.

¹⁰⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung; Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland; Bundesverband Alphabetisierung und Grundbildung; Der Bevollmächtigte des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland; Deutsches Institut für Erwachsenenbildung; Deutscher Landkreistag; Deutscher Volkshochschul-Verband; Kommissariat der deutschen Bischöfe; Stiftung Lesen; Bundesagentur für Arbeit; Deutscher Gewerkschaftsbund; Deutscher Städtetag

¹⁰⁹ 2012: 22.10. Magdeburg, 26.10. Bochum, 14.11. Trier, 21.11. Oldenburg, 11.12. München
2013: 29.01. Frankfurt-Höchst, 07.02. Göttingen, 11.04. Gießen, 22.04. Erfurt, 29.04. Düren, 09.07. Neubrandenburg, 29.11. Berlin-Schöneberg

Ein weiterer Beitrag des BMBF im Rahmen dieser Strategie ist der Förderschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“. Die Handlungsfelder der geförderten Projekte zielen auf die:

- Gewinnung von Unternehmen, Alphabetisierungs- und Grundbildungsangebote am Arbeitsplatz einzurichten,
- Sensibilisierung von Kontaktpersonen in der Arbeits- und Lebenswelt der Betroffenen,
- Weiterentwicklung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Bildungspersonal bei Trägern der Erwachsenenbildung, in Transfer- und Beschäftigungsgesellschaften und in Betrieben.

Erste Ergebnisse des Förderschwerpunkts zeigen, welche Potentiale erschlossen werden können. Die geförderten Projekte kooperieren u.a. mit Unternehmen, der Arbeitsvermittlung, Kammern, Fachverbänden und Bildungsträgern. Im Bereich der Arbeitsvermittlung geht es z. B. um die Verzahnung von Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung mit der Alphabetisierungs- und Grundbildungsarbeit.

Eine weitere wichtige Zielgruppe in der Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener sind Migrantinnen und Migranten muslimischer Religionszugehörigkeit. Der Zugang zu dieser Personengruppe ist mit besonderen Herausforderungen verbunden, denn ein kultursensibler Zu- und Umgang mit diesen Menschen muss auch den Ort von Ansprache und Lernen in den Blick nehmen. Die Moschee als Ort religiösen und gesellschaftlichen Lebens muslimischer Gemeinden bietet ideale Anknüpfungspunkte. Erste Ergebnisse zeigen, dass die Alphabetisierungs- und Grundbildungsangebote an den drei Moschee-Modellstandorten in Berlin gut angenommen werden, insbesondere auch von Personen, die Volkshochschulen bisher nicht als geeigneten Lernort für sich wahrgenommen haben.

BMBF-Fachkampagne „Berufliche Weiterbildung: Energie für Ihren Erfolg“

Eckdaten:

Laufzeit: März 2012 bis Ende 2013

Fördervolumen: rund 0,8 Millionen EURO

Internet: www.praktisch-unschlagbar.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Unter dem Dach der gemeinsamen BMBF/BMWI-Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ hat das BMBF Anfang 2012 die Fachkampagne "Berufliche Weiterbildung: Energie für Ihren Erfolg" auf den Weg gebracht. Ziele der Fachkampagne waren, die Attraktivität und Chancen der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung zu verdeutlichen, die berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit dualer Erstausbildung zu stärken, die betriebliche Weiterbildung in Unternehmen, insbesondere in KMU, zu fördern und über Programme, Maßnahmen und Finanzierungshilfen zur beruflichen und betrieblichen Weiterbildung systematisch zu informieren. Die Fachkampagne nutzt hierfür das Kampagnenportal und die bundesweite Infotour der gemeinsamen BMBF/BMWI-Dachkampagne „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ als Plattformen und führt zusätzlich eigenständige Aktionen durch.

Resultate der Bundesförderung:

Zu den Aktivitäten in 2013 gehörten u.a.:

- ein kontinuierlicher Presse- und Medienservice mit Features und Interviews zu verschiedenen Weiterbildungsthemen,
- Veranstaltungen, bei denen Experten der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung zu Wort kamen (Fachveranstaltung „Aufstiegsfortbildung – was macht ein gutes Instrument noch besser?“, 20. März 2013),
- Publikationen, die Orientierungshilfen für unterschiedliche Zielgruppen bieten (Info- und Toolbox „Berufliche Weiterbildung im Betrieb“ für Personalverantwortliche und Personal-/Betriebsräte; März 2013; Folder „Die Karriereleiter der beruflichen Bildung: das Aufstiegsfortbildungsmodell“, Juni 2013; „Berufsausbildung, Job - und dann?“ – Ratgeberbroschüre zum Start in die berufliche Weiterbildung, Juli 2013)
- Werbung, die neue Zugänge zur beruflichen Weiterbildung eröffnet (Videoreihe „Poetry Slam der beruflichen Weiterbildung“ zu Zusatzqualifikationen, Fortbildung im Ausland, Anpassungsfortbildung und Aufstiegsfortbildung, Juni 2013; Imagespot „Berufliche Weiterbildung: Praktisch unschlagbar“ zu ausgewählten Fortbildungsberufen, Juli 2013)
- Auftritte von Poetry Slammern zu ausgewählten Themen der beruflichen Weiterbildung, WorldSkills in Leipzig, Juli 2013

3.2.3 Maßnahmen und Programme zur Förderung der Chancengerechtigkeit und sozialen Teilhabe

a) Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Eckdaten:

Ist-Ausgaben 2013 (SGB II und SGB III): 2,5 Milliarden EURO

Internet: www.arbeitsagentur.de / Bürgerinnen & Bürger / Weiterbildung

Bildungspolitische Zielsetzung:

Aus- und Weiterbildungsförderung sind Kernelemente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Recht der Arbeitsförderung richtet sich nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), insbesondere nach §§ 81 ff. SGB III. Grundsätzlich kann eine Weiterbildung nur gefördert werden, wenn sie notwendig ist, um bei Arbeitslosigkeit eine berufliche Eingliederung zu erreichen, eine drohende Arbeitslosigkeit abzuwenden oder einen Berufsabschluss nachzuholen.

Resultate der Bundesförderung:

Im Jahr 2013 begannen 321.900 Menschen eine geförderte berufliche Weiterbildung. Dies waren etwa 7 Prozent mehr als im Jahr zuvor, obwohl insgesamt bei den Eintritten in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in 2013 ein leichter Rückgang zu verzeichnen war. Damit war die Weiterbildungsförderung auch 2013 ein Schwerpunkt der Arbeitsmarktpolitik, die dem wachsenden Fachkräftebedarf Rechnung trug. Allerdings zeigen sich Unterschiede im Instrumenteneinsatz nach Rechtskreisen. Während im SGB III - Bereich die Eintritte in Weiterbildung um ca. 30 % gestiegen sind (auf 173.603), waren im SGB II Bereich 10,5 % weniger Eintritte zu verzeichnen als im Jahr 2012 (auf 148.297).

b) Initiative zur Erstausbildung junger Erwachsener Eckdaten:

Laufzeit: 2013-2015

Bildungspolitische Zielsetzung:

Die im Februar 2013 gestartete Initiative zur Erstausbildung junger Erwachsener („AusBILDUNG wird was - Spätstarter gesucht“) der Bundesagentur für Arbeit hat das Ziel, abschlussorientierte Qualifizierungen in der Gruppe der 25-34 - Jährigen deutlich zu erhöhen. In dieser Altersgruppe gibt es mehr als 1,4 Millionen junge Menschen, die keine Berufsausbildung besitzen, fast jeder Fünfte von ihnen (rund 330.000) ist arbeitslos gemeldet. Angestrebt wird, bis zum Ende des Jahres 2015 100.000 jungen Erwachsenen in den Rechtskreisen SGB II und III eine Aus- oder Weiterbildung mit dem Ziel Berufsabschluss zu ermöglichen. Schwerpunkt ist die zielgerichtete, passgenaue Förderung abschlussorientierter beruflicher Weiterbildungen (Voll- und Teilzeitqualifizierungen in einem anerkannten Ausbildungsberuf, Externenprüfung, modulare Teilqualifizierungen). Hierbei sollen gezielt auch solche Ausbildungsstellen genutzt werden, die Betriebe wegen fehlender Bewerber/Bewerberinnen zunächst nicht besetzen konnten. Die Initiative richtet sich nicht nur an arbeitslose, sondern auch an beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die noch nicht über eine Berufsausbildung verfügen. Auch behinderte junge Erwachsene können von der Initiative profitieren.

Resultate der Bundesförderung:

In den ersten zehn Monaten der im Februar 2013 gestarteten Initiative konnten die Eintritte in eine abschlussorientierte Weiterbildung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern in der Altersgruppe der 25- 34-jährigen um rund ein Drittel gegenüber 2012 gesteigert werden.

c) Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)

Eckdaten:

Ist-Ausgaben 2013 124,9 Millionen EURO; vorgesehene Soll 2014 280 Millionen EURO
Internet: www.arbeitsagentur.de/ Bürgerinnen & Bürger/ Weiterbildung/ Fördermöglichkeiten/ Beschäftigtenförderung

Bildungspolitische Zielsetzung:

Zur Stärkung der Qualifizierung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führt die Bundesagentur für Arbeit seit 2006 das aus Mitteln des Eingliederungstitels finanzierte „WeGebAU“-Programm durch. Gefördert werden kann die Qualifizierung insbesondere älterer Beschäftigter in kleinen und mittelständischen Unternehmen sowie geringqualifizierter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das Programm soll Beschäftigungsfähigkeit verbessern und Arbeitslosigkeit vermeiden helfen. Darüber hinaus soll das Programm einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten und Anreiz für die Unternehmen sein, durch berufliche Weiterbildung die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern. Durch das Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt wurde die gesetzliche Grundlage für die berufliche Weiterbildungsförderung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kleinen und mittleren Unternehmen entfristet. Zudem können befristet bis 2014 auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter 45 Jahren gefördert werden, wenn sich der Arbeitgeber mit mindestens 50 % an den Lehrgangskosten beteiligt.

Resultate der Bundesförderung:

Bis Ende Oktober 2013 konnten im Rahmen von „WeGebAU“ rund 10.000 Personen gefördert werden, was einer leichten Steigerung von 2,5 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum entspricht.

Die veränderten Förderbedingungen trugen dazu bei, dass der Anteil der unter 45 jährigen Teilnehmer auf knapp 72 % gestiegen ist. Durch die Wiedereinführung der dreijährigen Umschulungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit für die Laufzeit der Qualifizierungs- und Ausbildungsinitiative Altenpflege wird „WeGebAU“ verstärkt zur Qualifizierung von Altenpflegefachkräften genutzt.

d) Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)**Eckdaten:**

Ist-Ausgaben 2013: 302,7 Millionen EURO; vorgesehene Soll 2014: 400 Millionen EURO

Bildungspolitische Zielsetzung:

Arbeitsmarktnahe und aktuelle Qualifikationen sind nicht nur die beste Absicherung gegen Arbeitslosigkeit, sie sind auch ein wichtiger Schlüssel gegen Fachkräfteengpässe. Mit der Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS) hat die BA hierfür frühzeitig einen wichtigen Baustein entwickelt. Die berufliche Weiterbildungsförderung im Rahmen des Sonderprogramms „IFlaS“ ermöglicht Geringqualifizierten seit 2010 den Erwerb eines anerkannten beruflichen Abschlusses bzw. einer berufsanschlussfähigen Teilqualifikation. Seit 2012 richtet sich die Initiative auch gezielt an Berufsrückkehrende und Wiedereinsteigende, um ihnen die Rückkehr in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu erleichtern.

Resultate der Bundesförderung:

Im Laufe des Jahres 2013 konnten bis Ende Oktober insgesamt 30.645 Personen gefördert werden, dies entspricht einer Steigerung von 17,6 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Die Initiative wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung evaluiert.

Programm „weiter bilden“ (Sozialpartner-Richtlinie)**Eckdaten:**

Laufzeit: 2009-2014

Fördervolumen: 125 Millionen EURO, ESF kofinanziert

Internet: www.esf.de und www.regiestelle-weiterbildung.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Mit dem ESF-Programm „weiter bilden“ sollen die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen unterstützt werden. Die Förderung zielt auf die Umsetzung von Qualifizierungstarifverträgen beziehungsweise von den jeweiligen Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen zur Weiterbildung. Gefördert werden können Maßnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsmaßnahmen in Betrieben.

Resultate der Bundesförderung:

Die Sozialpartner sind bei der beruflichen Qualifizierung die wesentlichen Akteure und haben das Thema Qualifizierung in verschiedenen Bereichen zum Gegenstand von gemeinsamen Vereinbarungen, Initiativen und Projekten gemacht. Die Richtlinie unterstützt die Anstrengungen der Sozialpartner zur Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten und Unternehmen. Durch die Projekte werden die Rahmenbedingungen für Weiterbildung verbessert und konkrete Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte durchgeführt.

Im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ wurden in drei Jahren 391 Anträge gestellt, 207 Projektanträge wurden zur Förderung empfohlen. 65 % der Projekte befassen sich mit der Verbesserung der Rahmenbedingungen für Weiterbildung im Unternehmen, 35 % haben die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen zum Inhalt. Die Projekte weisen eine breite Branchenvielfalt auf. Insgesamt werden 43 Tarifverträge bedient. Um auch in Branchen ohne Tarifvertrag zur Qualifizierung im Rahmen der Richtlinie tätig werden zu können, wurden 69 Sozialpartnervereinbarungen neu abgeschlossen.

Das große Interesse der Sozialpartner an der Initiative spiegelt sich auch in deren Engagement wider. In 59 % der Projekte sind die Sozialpartner aktiv: Bei 30 % der Projekte sind sie selbst Antragsteller oder Partner, bei 29 % sind sie inhaltlich eingebunden. Die Förderung der Vorhaben läuft noch bis Ende 2014. In der neuen ESF-Förderperiode (2014-2020) ist im Rahmen verfügbarer ESF- und Kofinanzierungsmittel eine vergleichbare Initiative geplant, die insbesondere den demografischen Wandel und die Fachkräftesicherung sowie Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der betrieblichen Ebene adressiert.

Programm „rückenwind - für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“

Eckdaten:

Laufzeit: 2009-2014

Fördervolumen: 60 Millionen EURO, ESF kofinanziert und Bundesmittel

Internet: www.esf.de und www.baqfw-esf.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Das Programm „rückenwind“ ist ein Förderprogramm zur Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft und wurde vom BMAS gemeinsam mit der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege entwickelt. Um die Qualität der sozialen Dienstleistungen sicherzustellen und die Personalentwicklung in der Sozialwirtschaft zu fördern, werden in diesem Programm nachhaltige Strategien und Konzepte erprobt. Damit soll beispielsweise die Verbleibdauer der dort Beschäftigten im Beruf erhöht und qualifizierte Fachkräfte für die Sozialwirtschaft gewonnen werden.

Resultate der Bundesförderung:

Im Rahmen des ESF-Programms „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“ erproben gemeinnützige Einrichtungen innovative Personalentwicklungsprojekte und testen Erfolg versprechende Methoden und Werkzeuge zur Personalentwicklung in der Praxis. Nach sechs Förderrunden sind bereits 133 Projekte in unterschiedlichen Arbeitsfeldern an den Start gegangen. Diese Projekte liefern wichtige Erkenntnisse, wie die Sozialwirtschaft die aktuellen Herausforderungen meistern und ihre Beschäftigten fit für die Zukunft machen kann. Außerdem wird mit dem Programm „rückenwind“ dem sinkenden Arbeitskräfteangebot im Bereich der sozialen Dienstleistungen erfolgreich entgegengewirkt und der Tatsache Rechnung getragen, dass der Bedarf an Dienstleistungen in den Bereichen Pflege und Betreuung aufgrund der Alterung der Gesellschaft insgesamt steigt. Ein besonderes Augenmerk wurde auf die pflegeintensiven Tätigkeiten gelegt, die eine Anpassung der Arbeitsbedingungen erfordern, um der begrenzten physischen und psychischen Belastungsfähigkeit älter werdender Beschäftigter zu begegnen. Erste Erkenntnisse, wie die Sozialwirtschaft die aktuellen Herausforderungen meistern und ihre Beschäftigten fit für die Zukunft machen kann, wurden bereits in mehreren Fachtagungen diskutiert. Die zur Verfügung stehenden Programmmittel sind mit der sechsten Förderrunde für die aktuelle ESF-Förderperiode 2007-2013 ausgeschöpft. Für die kommende Förderperiode 2014-2020 wird im Rahmen verfügbarer ESF- und Kofinanzierungsmittel eine modifizierte Weiterführung angedacht, die insbesondere die Personal- und Organisationsentwicklung in der Sozialwirtschaft im Hinblick auf den demografischen Wandel adressiert.

ESF-Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“

Eckdaten:

Laufzeit: 2009-2014

Fördervolumen: 3,2 Millionen EURO des BMAS, 8,7 Millionen EURO des ESF

Internet: www.mobilitaetscoach.de

Bildungspolitische Zielsetzung

Mit dem Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ werden bundesweit ca. 40 Mobilitätsberaterinnen und -berater bei Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern gefördert, deren Aufgabe es ist, KMU über die Möglichkeiten von Arbeitsaufenthalten im EU-Ausland für ihre Auszubildenden zu informieren und sie bei der Organisation solcher Aufenthalte zu unterstützen. Ziel ist es, die KMU dabei zu unterstützen, Ausbildungsplätze anzubieten, welche den Herausforderungen globaler Märkte entsprechen und die Betriebe als Arbeitgeber für junge Menschen attraktiv machen.

Resultate der Bundesförderung:

Die Bilanz des Programms ist positiv. Bis einschließlich 2013 wurden ca. 82.000 Beratungen von insbesondere kleinen und mittelständischen Betrieben und jungen Erwachsenen in Ausbildung und Beschäftigung durchgeführt (Mehrfachberatungen eingeschlossen). Auslandspraktika wurden für rund 7.000 Auszubildende und junge Beschäftigte initiiert und organisiert. Darüber hinaus wurden knapp 3.000 Auszubildende und junge Fachkräfte aus dem europäischen Ausland in deutsche Betriebe aufgenommen und durch die Mobilitätsberatungsstellen betreut.

Mit dem Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ ist es gelungen, eine betriebsnahe bundesweite Beratungsstruktur für Unternehmen zu dem wichtigen Thema „Lernen im Ausland“ aufzubauen. Die allgemeine Qualität der Beratung wird von den Betrieben als sehr positiv bewertet. Im Rahmen der Programmevaluation bis 2012 gaben 92 % der befragten Betriebe an, mit der Beratung zufrieden bis sehr zufrieden zu sein. Die Bereitschaft Auszubildende ins Ausland zu entsenden, lag bei 80%.

ESF - Programm "IdA – Integration durch Austausch"

1. Aufruf/Okttober 2008: Erhöhung der Beschäftigungschancen von benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen durch transnationalen Austausch (IdA I)

Eckdaten:

Laufzeit: 10/2008 – 12/2014

Fördervolumen: 20,7 Millionen EURO Mittel des BMAS, 81,3 Millionen EURO Mittel des ESF

Internet: www.ida.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Ziel ist, durch Arbeitsaufenthalte im EU-Ausland die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen von arbeitsmarktfernen jungen Menschen zu erhöhen. Sie sollen durch die Auslandsaufenthalte aus ihrer schwierigen Situation „herausgelöst“ und an vorhandene Angebote zur beruflichen Integration herangeführt beziehungsweise direkt in Arbeit oder Ausbildung integriert werden. Zielgruppe der Projekte sind Jugendliche und junge Erwachsene mit besonderem Unterstützungsbedarf am Übergang Schule/Ausbildung, sowie an der Schnittstelle Ausbildung/Beruf.

Gefördert werden 69 Projektverbünde bestehend aus Jobcentern, Agenturen für Arbeit, Bildungsträgern, Betrieben, Schulen und Vereinen, die mit transnationalen Partnern aus über 22 EU-Mitgliedstaaten kooperieren.

Resultate der Bundesförderung:

Die Bilanz ist positiv: Bisher wurden ca. 11.000 Teilnehmende erreicht (Stand: April 2013). 75 % der befragten Teilnehmenden waren von Arbeitslosigkeit, im Durchschnitt von 12 Monaten Dauer, betroffen und durchschnittlich 23,5 Jahre alt. Die bisherigen Ergebnisse auf Projektebene zeigen, dass es gelingt, zwischen 50 % und 60 % (abhängig vom Grad der Benachteiligung) der Jugendlichen und jungen Erwachsenen sechs Wochen nach der Teilnahme an IdA in Arbeit oder Ausbildung zu integrieren. Bis zu sechs Monaten nach IdA sind bereits knapp zwei Drittel aller Teilnehmenden in Ausbildung, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder in einer weiterführenden Qualifizierung. Und auch die verbleibenden ca. 30 % streben den Erwerb eines Schulabschlusses beziehungsweise eines erweiternden Schulabschlusses an oder bewerben sich für das freiwillige soziale Jahr. Insbesondere vor dem Hintergrund der besonderen Vermittlungshemmnisse der beteiligten Jugendlichen sind diese Ergebnisse als sehr positiv zu bewerten. Durch die Auslandspraktika wird zudem ein Zuwachs der sozialen und arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen insbesondere bei der Berufswahl und Ausbildungsreife erzielt.

IdA verhilft schwächeren jungen Menschen, in einer entscheidenden Entwicklungsphase den Einstieg in Ausbildung zu finden. Die Kooperation der Akteure im regionalen Projektverbund unter Einbindung der Jobcenter und Agenturen für Arbeit gemeinsam mit den örtlichen Betrieben trägt wesentlich zur Verbesserung der Chancen am Ausbildungsmarkt bei. Die begleitenden Expertenaustausche unterstützen den Wissenstransfer auf europäischer Ebene

zu den unterschiedlichen Ausbildungssystemen und der Eingliederung benachteiligter Jugendlicher.

2. Aufruf/September 2010: Erhöhung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderung durch transnationalen Austausch (IdA II)

Eckdaten:

Laufzeit: 09/2010 – 12/2014

Fördervolumen: 6,3 Millionen EURO Mittel des BMAS, 46,2 Millionen EURO Mittel des ESF, 3 Millionen EURO Mittel des Ausgleichsfonds

Internet: www.ida.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Das Programm ermöglicht im Rahmen des 2. Aufrufs Menschen mit Behinderungen, im EU-Ausland berufspraktische Erfahrungen zu sammeln und berufliche Kompetenzen zu erweitern und damit ihre Beschäftigungschancen zu erhöhen und den Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zielgruppe sind Jugendliche am Übergang Schule/Ausbildung und Ausbildung/Beruf sowie arbeitslose Erwachsene. Schwerpunkt der Projektaktivitäten bildet ein ein- bis sechsmonatiger Auslandsaufenthalt (Praktikum, Training, Jobcamp). Dabei ist eine intensive Begleitung und Betreuung der Teilnehmenden im Gastland vorgesehen.

Gefördert werden 45 lokal und regional aufgestellte Projektverbände bestehend aus Verbänden, Rehabilitationsträgern, Selbsthilfeorganisationen behinderter Menschen, Integrationsfachdiensten, Berufsförderungswerken, Arbeitgebern und Kommunen unter Einbindung der regionalen Jobcenter bzw. Agenturen für Arbeit. Die Projektverbände kooperieren mit transnationalen Partnern in rund 20 EU-Mitgliedstaaten.

Resultate der Bundesförderung:

Erreicht wurden bislang ca. 2.500 Teilnehmende. Sechs Monate nach dem Auslandsaufenthalt mündeten ca. 45 % der befragten Teilnehmenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine Ausbildung bzw. weiterführende Qualifizierung. Für weitere 14 % ergaben sich Perspektiven etwa durch den Besuch einer weiterführenden Schule oder eine Existenzgründung. Mobilitätsbereitschaft und Flexibilität der Teilnehmenden nahmen zu.

Als beschäftigungspolitische Maßnahme zur Verbesserung des Arbeits- und Ausbildungsmarktzugangs trägt das Programm auf Bundesebene zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei.

3.2.4 Maßnahmen und Programme zur Attraktivitätssteigerung und Modernisierung der beruflichen Weiterbildung

Zusatzqualifikationen

Bildungspolitische Zielsetzung:

Zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können (nach § 49 des Berufsbildungsgesetzes) gesondert geprüft und zertifiziert werden. Zusatzqualifikationen ergeben sich aus einem Katalog von Wahlqualifikationen, welche in staatlich anerkannten Ausbildungsordnungen festgelegt sind. Entsprechende Wahlqualifikationen, die nicht für die Ausbildung ausgewählt und damit auch nicht Gegenstand der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung sind, können als zusätzliche Ausbildungsinhalte gewählt und im Zusammenhang mit der Abschluss- bzw. Gesellenprüfung gesondert geprüft und zertifiziert werden.

Darüber hinaus gibt es eigenständige Zusatzqualifikationen, das heißt Zusatzqualifikationen, die in einer Ausbildungsordnung geregelt sind, sich aber nicht auf eine Wahlqualifikation beziehen. Da alle diese sogenannten „kodifizierten Zusatzqualifikationen“ vom gleichen Prüfungsausschuss, der auch die Abschluss- bzw. Gesellenprüfung abnimmt, geprüft werden, müssen diese Zusatzqualifikationen in einem engen fachlich inhaltlichen Zusammenhang mit den jeweiligen Ausbildungsinhalten der beruflichen Erstausbildung stehen.

Ferner können Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen, Zuständige Stellen (z. B. Kammern) sowie private oder öffentliche Bildungsträger unterschiedlichste, nicht kodifizierte Zusatzqualifikationen (wie zum Beispiel den Europäischen Computerführerschein – ECDL) anbieten, prüfen und zertifizieren. Alle diese Zusatzqualifikationen richten sich an Auszubildende in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen im dualen System.

Resultate:

In der Berufsausbildung zum Musikfachhändler und zur Musikfachhändlerin wurde im Jahr 2009 zum ersten Mal von der Möglichkeit - die das reformierte Berufsbildungsgesetz von 2005 eröffnete – Gebrauch gemacht, kodifizierte Zusatzqualifikationen insbesondere für leistungsstarke Auszubildende anzubieten; auch als Alternative zur Verkürzung der Ausbildungsdauer. Damit hatten diese Auszubildenden die Möglichkeit, die Regelausbildungszeit von drei Jahren zu nutzen, um in dieser Zeit spezielle Kompetenzen zu erwerben. Die Ausbildungsberufe zum Buchhändler und zur Buchhändlerin, zum Medientechnologen und zur Medientechnologin Druck, zum Medientechnologen und zur Medientechnologin Siebdruck, zum Tourismuskaufmann und zur Tourismuskauffrau sowie zuletzt die Berufsausbildung zum Textildesigner und zur Textildesignerin folgten diesem Beispiel.

Laut dem Portal AusbildungPlus (<http://www.ausbildungplus.de>) stehen derzeit rund 2.200 verschiedene (nicht kodifizierte) Zusatzqualifikationen von Ausbildungsbetrieben, Berufsschulen, Kammern und sonstigen Bildungsanbietern für nahezu alle Ausbildungsberufe zur Verfügung. Viele davon können Teil einer geplanten oder künftigen Weiterbildung sein oder eine Grundlage dafür bieten.

Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen

Eckdaten:

Laufzeit: kontinuierlich, auf der Basis von §§ 53 und 54 Berufsbildungsgesetz (BBiG) sowie §§ 42 und 42a Handwerksordnung (HwO)

Fördervolumen: -

Internet: <http://www.bmbf.de/de/6406.php>

Bildungspolitische Zielsetzung:

Ziel der beruflichen Fortbildung ist, dem sich stetig ändernden Qualifikationsbedarf in den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Branchen schnell, bedarfsgerecht und zukunftsorientiert zu entsprechen. So sind auch die formalen Regelungsmöglichkeiten in der beruflichen Fortbildung adäquat zu nutzen, um die von den Unternehmen benötigten und von den Beschäftigten nachgefragten Qualifikationen in attraktive Konzepte umzusetzen und weiterzuentwickeln. Fortbildungsordnungen des Bundes beschreiben im Wesentlichen Prüfungen; deshalb werden sie auch als Fortbildungs(prüfungs)regelungen bezeichnet. Im Unterschied zu Ausbildungsordnungen im dualen System (Ausbildungsrahmenplan) enthalten Fortbildungsordnungen kein Curriculum. Fortbildungsordnungen nach BBiG und HwO stellen innerhalb des weitgehend offenen Systems der beruflichen Fortbildung ein strukturiertes Angebot dar. Sie bauen in der Regel auf den entsprechenden Ausbildungsberufen des dualen Systems auf und sind eine nachhaltige Bestätigung für die Durchlässigkeit im Berufsbildungssystem.

Resultate:

In 2013 wurde die „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Abschluss Geprüfter Industriemeister - Fachrichtung Glas“ aus dem Jahr 1980 novelliert.

Mit der neuen „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Industriemeister - Fachrichtung Glas und Geprüfte Industriemeisterin - Fachrichtung Glas“ vom 18. September 2013 (BGBl. I S. 3608) wurde auch diese Industriemeisterverordnung an die Strukturen und die inhaltliche Ausgestaltung der übrigen bundeseinheitlich geregelten Industriemeister-Fortbildungsordnungen angepasst. Diese Novellierung zielt darauf ab, den derzeitigen und zukünftigen technologischen Herausforderungen Rechnung zu tragen. Damit kann die Glasindustrie auch weiterhin einen attraktiven beruflichen Entwicklungspfad anbieten.

Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen

Meisterprüfungsverordnungen im Handwerk

Eckdaten:

Laufzeit: kontinuierlich, auf der Basis von §§ 45, 51 a Handwerksordnung (HwO)

Fördervolumen: -

Internet: <http://www.bmwi.de/DE/Themen/Ausbildung-und-Beruf/weiterbildung.did=151378.html>

Bildungspolitische Zielsetzung:

Ziel der Meisterqualifikation im Handwerk ist die selbständige Führung eines Handwerksbetriebs sowie die Übernahme von Leitungsaufgaben in den Bereichen Technik, Betriebswirtschaft, Personalführung und Ausbildung. Der Meisterbrief ist ein wichtiges Qualitätssiegel und damit auch ein Marketinginstrument für jeden Betrieb. Die deutsche Meisterprüfung ist in vielen Staaten bekannt und deutsche Handwerksmeister und -meisterinnen sind weltweit gefragte Experten. Innerhalb der EU hat die Meisterqualifikation im Rahmen der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie eine angemessene Berücksichtigung erfahren. Deutsche Handwerksmeister können damit im Regelfall in der gesamten EU tätig werden.

Die Meisterqualifikation ist modular aufgebaut und orientiert sich an den vier Teilen der Meisterprüfung. Es sind Kompetenzen in den Bereichen Fachpraxis (Teil I), Fachtheorie (Teil II), Betriebswirtschaft und Recht (Teil III) sowie Berufs- und Arbeitspädagogik (Teil IV) nachzuweisen. Wer die Meisterprüfung in allen vier Teilen bestanden hat, erhält den Meisterbrief und darf sich im Geschäftsverkehr als Handwerksmeister/in bezeichnen. Die gewerkspezifische Meisterprüfungsverordnung regelt das Meisterprüfungsberufsbild (Curriculum) sowie die Prüfungsanforderungen für die Teile I und II; die gewerkübergreifenden Prüfungsanforderungen für die Teile III und IV werden in der Allgemeinen Meisterprüfungsverordnung (AMVO) geregelt. Die Meisterqualifizierung baut in der Regel auf den entsprechenden Ausbildungsberufen des dualen Systems auf.

Resultate:

In 2013 sind novellierte Meisterprüfungsverordnungen für das

- Fleischer-Handwerk (FleiMstrV) am 1. Januar 2013 in Kraft getreten,
- Müller-Handwerk (MüMstrV) am 1. Mai 2013 in Kraft getreten,
- Behälter- und Apparatebauer-Handwerk (BehAppMstrV) am 1. Juli 2013 in Kraft getreten,
- Modellbauer-Handwerk (MbauMstrV) am 1. September 2013 in Kraft getreten,
- Textilgestalter-Handwerk (TextilgestalterMstrV) am 1. September 2013 in Kraft getreten.

3.2.5 Maßnahmen und Programme zur Entwicklung flexibler, individueller Angebote und zur Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem

Arbeitsgruppe „Validierung von non-formalem und informellem Lernen“

Eckdaten:

Konstituierende Sitzung am 23. Juli 2013; kontinuierliche Arbeitsweise

Die Empfehlung des Europäischen Rates zur „Validierung von non-formalem und informellem Lernen“ vom 20. Dezember 2012 mündet in die Aufforderung an die Mitgliedstaaten, bis 2018 (nationale) Verfahren zur Validierung und Anerkennung von auf non-formalem und informellem Weg erworbenen Kompetenzen zu etablieren. Dabei bleibt die Ausgestaltung den Mitgliedsstaaten vorbehalten, die konkreten Verfahren nach nationalem Ermessen und im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten zu beschreiben und zu etablieren. Nach Möglichkeit sollen Anbindungen an bereits vorhandene Systematisierungen (wie DQR, Europass, Jugendpass, ECTS) genutzt werden.

Im Juli 2013 hat das BMBF daher eine Arbeitsgruppe „Validierung von non-formalem und informellem Lernen“ eingerichtet, um das Expertenwissen aus Politik, Praxis und Wissenschaft in diesem Themenfeld zu bündeln. Zielsetzung dieser Arbeitsgruppe ist es, verbesserte Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung zu schaffen und dazu pilothaft Verfahren und Prozesse zur Kompetenzmessung und -anerkennung zu entwickeln. Dabei wurden Pilotthemen benannt, für die in Unterarbeitsgruppen mögliche Verfahren zur Validierung diskutiert und entwickelt werden. Eine erste Arbeitsgrundlage ist die vom BIBB erstellte thematische Übersicht von bereits existierenden Studien und Projekten zur Kompetenzentwicklung mit besonderem Fokus auf der Validierung informellen Lernens.

DECVET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung

Eckdaten:

Laufzeit: 11/2007 – 09/2012

Fördervolumen: 5 Millionen EURO

Internet: www.decvet.net

Bildungspolitische Zielsetzung:

Die BMBF-Pilotinitiative DECVET hatte zum Ziel, die Durchlässigkeit zwischen den Teilsystemen der Berufsbildung über Anrechnungsverfahren zu verbessern. In den Pilotprojekten wurden deshalb Verfahren zur Erfassung, Bewertung und Übertragung von Lernergebnissen und Kompetenzen an vier zentralen Schnittstellen der Berufsbildung entwickelt und erprobt:

Die Initiative orientierte sich dabei an den Gegebenheiten des deutschen Berufsbildungssystems, an bereits bestehenden Programmen zur Anrechnung und Erfassung von Kompetenzen im deutschen Bildungssystem und berücksichtigt die auf europäischer und nationaler Ebene entwickelten Rahmenbedingungen bzw. Instrumente.

Resultate der Bundesförderung:

Die in DECVET entwickelten Anrechnungsverfahren variieren je nach Schnittstelle; drei grundsätzliche haben sich herauskristallisiert:

- Das erste Verfahren ermöglicht eine Verkürzung von Ausbildungszeit. So wurde z. B. am Übergang innerhalb der dualen Berufsausbildung ein gestuftes Anrechnungsmodell entwickelt, welches je nach prozentualem Anteil der Äquivalenz eine Anrechnung zulässt.
- Das zweite Verfahren ermöglicht eine Vertiefung von Ausbildungsinhalten durch frei gewordene Ausbildungszeit.
- Das dritte Verfahren, welches insbesondere im Übergang zur beruflichen Fortbildung zum Tragen kommen kann, ermöglicht die Individualisierung der Prüfungsvorbereitung und Prüfungszulassung.

Eine differenzierte Darstellung der Befunde der Einzelprojekte sowie der Gesamtergebnisse der Pilotinitiative finden sich in der BMBF-Publikation „Durchlässigkeit und Transparenz fördern. DECVET – Ein Reformansatz in der beruflichen Bildung“, Bonn, Dezember 2012

Da auch andere öffentlich geförderte Programme und Initiativen auf die Erhöhung der Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den Bildungsbereichen zielen, wurden auf Initiative des BMBF in 2012 Vertreter/innen dieser Programme/initiativen in einem Expertenkreis zusammengeführt.

Der Expertenkreis tagte insgesamt fünfmal. Ziel des Austauschs war die gemeinsame Reflektion der Ergebnisse und Erfahrungen der einzelnen Programme und Initiativen, um hierüber zu übergreifenden Schlussfolgerungen und Eckpunkten mit Empfehlungscharakter für die Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems an zentralen Schnittstellen zu kommen. Dieser Prozess wurde durch die fachliche Begleitung der INTERVAL GmbH unterstützt. Der im November 2013 veröffentlichte INTERVAL-Abschlussbericht „ERGEBNISSE DES ERFAHRUNGSUSTAUSCHS DER INITIATIVEN ZUR ERPROBUNG VON ANSÄTZEN ZUR ANRECHNUNG UND ANERKENNUNG IN DER BERUFLICHEN BILDUNG“ fasst die Ergebnisse dieses Austauschs und die von der fachlichen Begleitung daraus abgeleiteten gemeinsamen Eckpunkte zusammen und präsentiert ergänzend Good-Practice-Beispiele aus den Initiativen/Programmen.

ANKOM- Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung

Eckdaten:

Laufzeit: Oktober 2011 bis 2015
Fördervolumen: rund 7 Millionen EURO
Internet: <http://ankom.his.de>

Bildungspolitische Zielsetzung:

Eines der Ergebnisse der BMBF-Förderinitiative ANKOM (Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge) war, dass Absolventen aus der beruflichen Bildung neben der Anrechnung bereits vorliegender Kompetenzen weitere unterstützende Maßnahmen bedürfen, um ihnen ein effektives Hochschulstudium zu ermöglichen. 2011 hat das BMBF „Richtlinien zur Förderung von Maßnahmen für den Übergang aus der beruflichen in die hochschulische Bildung“ veröffentlicht. Gegenstand der Förderung ist die Etablierung von unterstützenden Maßnahmen durch die ein erfolgreiches Studieren unter Berücksichtigung der Lebenssituation Berufstätiger begünstigt wird. Solche flankierenden und unterstützenden Maßnahmen sollen sich auf inhaltliche, strukturelle, organisatorische und personelle Vorkehrungen erstrecken können. Fördervoraussetzung war u.a., dass in den Hochschulen jeweils bereits die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge erfolgte.

Resultate der Bundesförderung:

Der Förderzeitraum für die 20 Einzelvorhaben endet im Herbst 2014, der für die wissenschaftliche Begleitung in 2015. Die Vorhaben, die sich auf unterschiedliche Maßnahmen und Studiengänge beziehen, sollen transferfähige Beispiele geben und Impulse für weitere Maßnahmen zur Verbesserung der Durchlässigkeit setzen. Die Träger der wissenschaftlichen Begleitung (HIS-Institut für Hochschulforschung und das Institut für Innovation und Technik (iit)) fördern dazu u.a. den wissenschaftlichen Diskurs und betreiben die Öffentlichkeitsarbeit. Am 25./26. Juni 2013 fand in Hannover die ANKOM-Halbzeitkonferenz statt. Die Konferenz gab den Projekten sowohl Raum zum Austausch über die Ergebnisse und Erfahrungen der bisherigen Projektlaufzeit, als auch die Möglichkeit im Rahmen von Workshops und Vorträgen mit Expertinnen und Experten neuen Input zu diskutieren. Die Abschlusskonferenz wird am 24./25. Juni 2014 in Berlin stattfinden.

Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“

Eckdaten:

Laufzeit: 2011 – 2020

Fördervolumen: 250 Millionen EURO, 1. Phase der ersten Wettbewerbsrunde kofinanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Europäischen Union

Internet: www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Mit dem Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ stärken Bund und Länder in den nächsten Jahren gemeinsam insbesondere die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung und helfen, den Fachkräftebedarf zu sichern. 2014 wird eine zweite Wettbewerbsrunde starten. Für den Wettbewerb stellt das BMBF in den Jahren 2011 - 2020 insgesamt bis zu 250 Millionen EURO zur Verfügung. Die BMBF-Finanzierung soll den Hochschulen die nachhaltige Etablierung wissenschaftlicher Weiterbildung ermöglichen. Mit Blick auf die Entwicklung und Erprobung sowie Begleitung einer nachhaltigen Implementierung von Angeboten für lebenslanges Lernen soll damit das derzeitige Angebot an praxisnahen sowie berufsbegleitenden, aber auch dualen Studienangeboten für die im Fokus des Wettbewerbs stehenden Zielgruppen ausgeweitet werden.

Resultate der Förderung:

Der Wettbewerb startete im Oktober 2011 mit 26 Projekten in einer ersten Wettbewerbsrunde. Für bestimmte Zielgruppen, die bisher nicht im Fokus der Hochschulen und ihrer Angebote stehen (insbesondere Berufstätige mit und ohne formale Hochschulzugangsberechtigung, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrer/-innen) werden mehrheitlich Studienangebote im Format von (akkumulativen) Modulen, Modulkombinationen (Zertifikate) und berufsbegleitenden Studiengängen (Bachelor-, Master-Abschluss) entwickelt. So soll eine bessere Vereinbarkeit von Berufstätigkeit, Weiterbildung und privaten Verpflichtungen im Rahmen von lebenslangem Lernen ermöglicht werden. Unterstützt wird dies durch Verwendung von modernen Medienkonzepten („blended-learning-Studium“) und einer entsprechend zeitlichen Organisation.

Die Förderung innerhalb der Wettbewerbsrunden erfolgt in zwei Phasen: in der ersten Phase können Einzel- und Verbundprojekte für die Erforschung, Entwicklung und Erprobung von Studienangeboten bis zu dreieinhalb Jahre gefördert werden. Die zweite Phase soll gewährleisten, dass die Projekte langfristig weitergeführt werden.

Gemeinsame Curricula-Entwicklung auf DQR-Niveau 5

Die Übergänge von der beruflichen Bildung in den Hochschulbereich wie auch die Übergänge in umgekehrter Richtung sind stärker aus dem Blickwinkel des Einzelnen heraus zu gestalten, etwa beim Beginn einer beruflichen Ausbildung nach einem Studienabbruch oder bei der Aufnahme eines Hochschulstudiums mit einer in der Berufsbildung erworbenen Hochschulzugangsberechtigung. Dies macht gezielte Beratungsangebote ebenso wie die Anerkennung und Anrechnung von (Teil-)Leistungen, die zuvor im jeweils anderen Bildungsbereich erworben wurden, erforderlich. Auch sollten zukünftig gemeinsame Fortbildungen angeboten werden, in die beide Seiten ihre jeweiligen Stärken einbringen. Mit zwei Pilotvorhaben will das BMBF die genannten konkreten Möglichkeiten der Verzahnung beispielhaft auf der Niveaustufe 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) untersuchen und gemeinsame Bildungsangebote entwickeln lassen, die mit einem zielgruppengerechten Beratungskonzept verbunden sind. Dabei wirken auf regionaler Ebene Kammern und Hochschulen zusammen.

3.2.6 Maßnahmen und Programme zur Förderung der individuellen Weiterbildungsfinanzierung

Bildungsprämie

Eckdaten:

Laufzeit: 01.12.2008 - 30.11.2011 (1. Förderphase), 01.12.2011 – 30.06.2013 (2. Förderphase)

Fördervolumen: rund 80 Millionen EURO (hälftige ESF-Kofinanzierung für den Prämiegutschein)

Internet: www.bildungspraemie.info

Bildungspolitische Zielsetzung:

Im Rahmen des BMBF-Programms „Bildungsprämie“ wird individuelle berufliche Weiterbildung derzeit mit zwei Komponenten gefördert: Nutzer und Nutzerinnen können alle zwei Jahre einen Prämiegutschein in Höhe von maximal 500 EURO erhalten, wenn ihr zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 EURO (40.000 EURO bei gemeinsamer Veranlagung) nicht übersteigt und sie die Hälfte der Maßnahmekosten tragen.

Voraussetzung für den Erhalt eines Prämiegutscheins ist der Besuch einer Beratungsstelle der Bildungsprämie.

Zweite Komponente der Bildungsprämie ist das Bildungssparen, welches nach einer Gesetzesänderung im Fünften Vermögensbildungsgesetz erlaubt, zur Finanzierung von Weiterbildung Mittel in Höhe der entstehenden Kosten aus den mit Arbeitnehmersparzulage geförderten Ansparguthaben zu entnehmen, auch wenn die Sperrfrist noch nicht abgelaufen ist. Die beiden Komponenten sind kumulativ anwendbar.

Resultate der Bundesförderung:

Bis zum 31. Dezember 2013 belief sich die Nachfrage auf knapp 250.000 ausgegebene Prämiegutscheine. Es wurden bundesweit rund 550 Beratungsstellen eingerichtet, in denen Weiterbildungsinteressierte durch zertifizierte Berater und Beraterinnen zur Bildungsprämie beraten werden. Bei einer durchschnittlichen Auszahlung pro Gutschein in Höhe von 353 EURO wurden zusätzlich mehr als das Doppelte an privatem Kapital für Weiterbildungen mobilisiert. Personengruppen, die bei der betrieblichen Weiterbildung unterdurchschnittlich beteiligt sind, werden durch die Bildungsprämie überdurchschnittlich gut erreicht: Dies gilt vor allem für Frauen (75 %), Beschäftigte in KMU bis 250 Mitarbeiter (89 %) und Teilzeitbeschäftigte (49 % der abhängig Beschäftigten in den Beratungsgesprächen). Im Verhältnis zum durchschnittlichen Weiterbildungsverhalten sind auch Personen mit Migrationshintergrund (16 %) sehr gut vertreten.

Entwicklung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Eckdaten

Laufzeit: unbegrenzt (Gesetz)
 Haushaltsansatz 2013: 175 Millionen EURO
 Geförderte 2012: 168.000
 Internet: www.meister-bafoeg.info

Bildungspolitische Zielsetzung

Das von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte AFBG sichert einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifizierung, stärkt damit die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses und bietet über den Darlehensteilerlass hinaus für potenzielle Existenzgründer einen Anreiz, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen und Arbeitsplätze zu schaffen.

Das AFBG wird zu 78 % vom Bund und zu 22 % von den Ländern finanziert. 2013 wurden für das AFBG allein vom Bund insgesamt fast 175 Millionen EURO (2012: 167 Millionen EURO) gezahlt. Die Länder beteiligten sich am AFBG mit rund 50 Millionen EURO (2012: 47 Millionen EURO). Der Bundesanteil am AFBG wird zu 100 % vom BMBF getragen. Seitens der Kreditanstalt für Wiederaufbau wurden im Rahmen des AFBG 2013 rund 327 Millionen EURO (2012: rund 302 Millionen EURO) verausgabt.

Resultate der Förderung:

Ausweislich der im Juli 2013 erschienenen AFBG-Bundesstatistik betrug 2012 die Zahl der Geförderten mehr als 168.000. Rund 68.000 (41 %) Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, rund 99.000 (59 %) an einer Teilzeitmaßnahme.

82 % der Geförderten waren zwischen 20 und 35 Jahre alt. Den größten Anteil dabei hatten mit 34 % die zwischen 20 bis unter 25 Jahre alten Teilnehmer und Teilnehmerinnen, gefolgt von den 25- bis unter 30-jährigen (33 %) und den 30- bis unter 35-jährigen (15 %). 32 % der Geförderten waren Frauen. Mehr als jede zweite Fortbildung wurde im Bereich Industrie und Handel durchgeführt. Im Bereich des Handwerks, wo die Quote derer, die sich später selbstständig machen, besonders hoch ist, nahmen 29 % der Geförderten an Fortbildungsmaßnahmen teil.

Das AFBG hat sich als Äquivalent zum BAföG zu einer ganz wesentlichen Säule in der beruflichen Weiterbildung entwickelt und zeigt, dass sich Investitionen in die Aus- und Weiterbildung nachhaltig lohnen. Dies verdeutlicht die kontinuierlich steigende Zahl der Geförderten auf inzwischen mehr als 168.000. Mit Hilfe des sogenannten Meister-BAföGs verwirklichen viele Fachkräfte ihre Höherqualifizierung und ihren beruflichen Aufstieg und helfen somit, die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern.

Weiterbildungsstipendium

Eckdaten:

Programmstart 1991

Fördervolumen: 21,8 Millionen EURO

Internet: www.bmbf.de/weiterbildungsstipendium

Bildungspolitische Zielsetzung:

Das Programm Weiterbildungsstipendium des BMBF unterstützt junge Menschen bei der weiteren beruflichen Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Das Stipendium fördert fachliche Weiterbildungen, zum Beispiel zum Techniker/zur Technikerin, zum Handwerksmeister/zur Handwerksmeisterin oder zum Fachwirt/zur Fachwirtin, aber auch fachübergreifende Weiterbildungen wie EDV-Kurse oder Intensivsprachkurse sowie berufsbegleitende Studiengänge, die auf die Ausbildung oder Berufstätigkeit aufbauen. Gefördert werden Maßnahme-, Fahrt- und Aufenthaltskosten, zudem die Aufwendungen für notwendige Arbeitsmittel. Stipendiaten und Stipendiatinnen können, bei jeweils 10 % Selbstbeteiligung, Zuschüsse von bis zu 6.000 EURO für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen innerhalb des maximal dreijährigen Förderzeitraums beantragen.

Resultate der Bundesförderung:

Im Aufnahmejahr 2013 wurden rund 6.300 neue Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, was die Gesamtzahl seit Programmstart auf rund 109.000 erhöht. Dem Arbeitsmarkt stehen sie als qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung, die schon früh den Wert gezielter Fortbildungen und lebenslangen Lernens erkennen und für ihre Berufsbiographie nutzen.

Aufstiegsstipendium

Eckdaten:

Programmstart 2008

Fördervolumen 20,9 Millionen EURO

Internet: www.bmbf.de/aufstiegsstipendium

Bildungspolitische Zielsetzung:

Das Programm Aufstiegsstipendium des BMBF richtet sich an Personen, die eine Berufsausbildung besonders erfolgreich absolviert haben und über eine Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren verfügen. Für beruflich qualifizierte Fachkräfte, die schon mitten im Berufsleben stehen, stellen finanzielle Aspekte häufig ein Hemmnis dar, ein Studium überhaupt zu beginnen. Die Stipendien erhöhen somit den Anreiz zur Aufnahme eines Studiums und verbessern die beruflichen Aufstiegschancen für begabte Fachkräfte. Die einkommensunabhängige Förderung für ein Vollzeitstudium beträgt 750 EURO (zzgl. Kinderbetreuungspauschale) monatlich, für ein berufsbegleitendes Studium 2.000 EURO jährlich.

Resultate der Bundesförderung:

Bis Ende 2013 konnten bereits 5.881 Aufstiegsstipendien vergeben werden. Eine Mehrheit entscheidet sich für ein Fachhochschulstudium, rund 40 % sind älter als 30 Jahre zum Zeitpunkt der Aufnahme ins Förderprogramm, und mehr als ein Drittel der Stipendiaten und Stipendiatinnen im Programm studiert berufsbegleitend. Über 58 % der Aufstiegsstipendien wurden bislang an Frauen vergeben, mit weiter steigender Tendenz. „Studieren ohne Abitur“ ist hier bereits gelebte Praxis: 44,5 % der aufgenommenen Bewerberinnen und Bewerber erreichten die Zugangsberechtigung zur Hochschule über berufliche und Aufstiegsqualifikationen oder über spezifische Eignungsprüfungen an den Hochschulen, ein weiteres Siebtel erwarb eine schulische Zugangsberechtigung zum Studium während der Ausbildung. Das Programm leistet einen wichtigen bildungs- und gesellschaftspolitischen Beitrag, indem es die Bedeutung beruflicher Qualifikationen beim Hochschulzugang erhöht und talentierten Fachkräften parallel zum Beruf den Einstieg ins Studium ermöglicht.

3.3 Zukunftsorientierung des Berufsbildungssystems

Eine wichtige Aufgabe ist es, sicherzustellen, dass die berufliche Bildung auch den Herausforderungen der Zukunft gewachsen ist. Mit verschiedenen methodischen Ansätzen werden daher Erkenntnisse zum Arbeitskräftebedarf der Zukunft, zu Qualifizierungsaspekten und zur Kompetenzentwicklung generiert. Darüber hinaus hat das BMBF zur Beantwortung aktueller und möglichst zeitnah zu behandelnder Forschungsfragen – neben der fortlaufenden Berufsbildungsforschung des BIBB – weitere Forschungsaktivitäten initiiert.

3.3.1 Früherkennung von Qualifikationsbedarf

Arbeitskräftemonitoring

Zur Analyse des Arbeitsmarkts am aktuellen Rand wie auch prognostisch entwickelte das BMAS mit wissenschaftlicher Hilfe ein dauerhaftes, regelmäßiges und detailliertes Monitoring, um möglichst frühzeitig Hinweise auf mögliche Fachkräfteengpässe zu erhalten und diesen entgegenwirken zu können.

Erste Ergebnisse zum aktuellen Arbeitskräftebedarf wurden im November 2011 in dem Arbeitskräftebericht des BMAS veröffentlicht, der Folgebericht „Der Arbeitskräftebedarf in Deutschland 2006 bis 2011“ wurde im März 2013 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung veröffentlicht. Die Analysen basieren auf den beiden großen Betriebsbefragungen des IAB, dem IAB-Betriebspanel sowie der IAB-Stellenerhebung aus denen Entwicklungen seit 2000 zusammenfassend dargestellt werden. Es handelt sich hierbei um eine differenzierte Analyse der Entwicklung der Arbeitskräfteengpässe seit 2006. Die Berichte zeigen, dass die Nachfrage nach Arbeitskräften hoch ist, aber von einem allgemeinen flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland derzeit nicht gesprochen werden kann. Allerdings bestehen Hinweise auf Engpässe in bestimmten Regionen, Branchen und Berufen. Die Berichte zeigen auch, dass es wichtig ist, nicht nur die akademischen, sondern auch die Berufe mit einer qualifizierten beruflichen Ausbildung für die Fachkräftesicherung im Blick zu haben.

Das BMAS hat des Weiteren ein internationales Konsortium von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit einer Prognose des Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2030 beauftragt. Die Prognose unterstellt, dass bei zentralen Handlungsfeldern der Fachkräftesicherung, wie der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Beschäftigung Älterer, auch zukünftig weitere Fortschritte erzielt werden. Unter diesen Annahmen werden nach der Prognose bis zum Jahr 2030 und im Vergleich zum Jahr 2010:

- die Zahl der Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) um 2,9 Millionen auf 40,8 Millionen,
- die Zahl der Erwerbstätigen um 1,4 Millionen auf 39,2 Millionen und
- die Zahl der Erwerbslosen um 1,4 Millionen auf 1,7 Millionen Personen

sinken.

Ein Beschäftigungsrückgang erfolgt insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, im Handel und im Verkehr sowie in der Öffentlichen Verwaltung. Hingegen wird die Beschäftigung bei Unternehmensdienstleistungen, Finanzdiensten und im Gesundheits- und Sozialwesen zunehmen. Eine vergleichbare Entwicklung zeigt sich bei den Berufen: Während Gesundheitsberufe, leitende Tätigkeiten, Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sowie Technische Berufe stärker nachgefragt werden, sinkt die Zahl der in Fertigungsberufen und

Büroberufen tätigen Menschen aufgrund der Trends im Gefolge der Globalisierung und in der Arbeitsorganisation deutlich.

Arbeitsmarkt der Zukunft: Arbeitskräftebedarf und -angebot bis 2030

Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen im Rahmen des vom BIBB und vom IAB gemeinsam durchgeführten QuBe-Projekts¹¹⁰ haben gezeigt, dass bis zum Jahr 2030 aufgrund eines zunehmenden Zuwanderungsgewinns (rund 200 Tausend Personen pro Jahr) und zunehmender Erwerbsbeteiligung, insbesondere von Frauen und Älteren, gesamtwirtschaftlich das Arbeitskräfteangebot den Arbeitskräftebedarf decken könnte. In einigen Bereichen werden jedoch schon früher Fachkräfteengpässe eintreten¹¹¹. Dies gilt insbesondere bei Fachkräften auf der mittleren Qualifikationsebene, da dem leicht rückläufigen Bedarf an Beschäftigten bis 2030 ein deutlicher Rückgang der Erwerbspersonen mit entsprechender Qualifikation gegenüber steht.

Aufgrund der gestiegenen Studienanfängerquoten wird das Angebot an Akademikern in den kommenden Jahren stärker steigen und in den ersten Jahren auch von der Nachfrageseite aufgenommen. Langfristig ist nach den derzeitigen Entwicklungen allerdings nicht absehbar, dass dieses Angebot auch im oberen Qualifikationssegment beschäftigt wird, weil die bisherige Entwicklung der Nachfrage einen solchen Anstieg nicht widerspiegelt. Dennoch ist nicht auszuschließen, dass es sowohl auf regionaler Ebene als auch bei spezifischen Anforderungen zu Engpässen kommen kann. Zudem werden hoch qualifizierte und spezialisierte Personen, wie z. B. aus den MINT-Berufen, aufgrund ihrer nachgewiesenen beruflichen Flexibilität weiterhin gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Bei den Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss wird das Arbeitsangebot bis zum Jahr 2030 zwar leicht zurückgehen. Da aber gleichzeitig der Arbeitskräftebedarf stärker sinkt, wird es für diese Gruppe jedoch zunehmend schwieriger werden, eine Beschäftigung zu finden.

Nach den Ergebnissen der Modellrechnung werden insbesondere in den Gesundheits- und Sozialberufen, aber auch in den be-, verarbeitenden und instandsetzenden Berufen, den Medien-, Geistes- und Sozialwissenschaftlichen und Künstlerischen Berufen langfristig stärkere Rekrutierungsschwierigkeiten entstehen. Eine ebenfalls angespannte, wenngleich nicht so dramatische Situation, ergibt sich in den Gastronomie- und Reinigungsberufen, den Rohstoffgewinnenden Berufen sowie den Verkehrs-, Lager-, Transport-, Sicherheits- und Wachberufen.

BIBB-Qualifizierungspanel

Für Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik ist von besonderem Interesse, wie Betriebe mit den Herausforderungen des demografischen Wandels umgehen und welche Strategien sie verfolgen, um ihren Fachkräftebedarf zukünftig zu decken. Daher fördert das BMBF den Aufbau eines Betriebspanels zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung im BIBB.

Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung, mit der repräsentative Daten zum Qualifizierungsgeschehen in Deutschland erhoben werden. Schwerpunkte der Befragungen bilden die Aktivitäten, die Betriebe in den Bereichen Aus- und Weiterbildung leisten. Darüber hinaus beinhaltet das Panel variierende Themenschwerpunkte, in denen aktuelle relevante Fragen vertiefend behandelt werden.

¹¹⁰ Vergleiche www.qube-projekt.de

¹¹¹ Vergleiche <http://www.bibb.de/de/66476.htm>

Bei den ersten drei Erhebungswellen zwischen 2011 und 2013 nahmen jeweils 2.000 Betriebe teil. Jeweils etwa 75 % der befragten Betriebe beteiligten sich auch in der jeweiligen Folgebefragung an der Erhebung.¹¹²

Forschungsvorhaben Qualifikationsstruktur und Qualifikationsbedarfe im Umweltschutz

Laufzeit: 1.10.2012-28.2.2015

Finanzierung: Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit/Umweltbundesamt (Forschungskennzahl: 371214102)

Ausgangslage

Der Übergang zu einer Green Economy wird die Qualifikationsbedarfe der Wirtschaft verändern. Die Prognosen für die einzelnen Umwelttechnikmärkte deuten auf einen wachsenden Bedarf nach Fachkräften hin, der jedoch von Sektor zu Sektor unterschiedlich ist. Fundierte Erkenntnisse dazu, in welchen Sektoren welche Qualifikationen benötigt werden, liegen bisher kaum vor, sind jedoch erforderlich, um frühzeitig einem Mangel an Fachkräften begegnen zu können.

Zielsetzung:

Das Vorhaben untersucht, wie derzeit die Qualifikationsstruktur der Umweltschutzbeschäftigten aussieht und welche Qualifikationen in Zukunft verstärkt nachgefragt werden. Dafür werden die Erkenntnisse durch die Auswertung vorhandener Daten, durch eine bundesweite Befragung von Umwelttechnikern sowie mittels Experteninterviews gewonnen.

Förderschwerpunkt "Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung in der zweiten Hälfte der UN-Dekade - Bildung für eine nachhaltige Entwicklung 2005 - 2014"

Eckdaten:

Laufzeit: 2010 - 2013

Fördervolumen: 3 Millionen EURO

Internet: www.bibb.de/de/56741.htm

Bildungspolitische Zielsetzung:

Mit dem Ziel, Nachhaltigkeit als Leitbild in der beruflichen Bildung zu verankern, fördert das BIBB aus Mitteln des BMBF innerhalb des Förderschwerpunkts Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung in der zweiten Hälfte der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005 – 2014 Modellversuche nach § 90 Absatz 3, Nummer 1 d Berufsbildungsgesetz.

Resultate der Bundesförderung:

Der erfolgreiche Förderschwerpunkt wird von der UNESCO im Frühjahr 2014 als Maßnahme der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet. Die Bilanz lässt eine dauerhafte Implementierung des Leitbildes der Nachhaltigkeit in die berufliche Bildung beziehungsweise den beruflichen Alltag in den bearbeiteten Bereichen erwarten. Verstetigung und Transfer werden weiterhin prozessbegleitend forciert. Darüber hinaus wird der gesamte Förderschwerpunkt mit 6 Modellversuchen die Zusammenhänge nachhaltiger

¹¹² Ausführliche Ergebnisse sind im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A4.11.4 und B1.2.3, veröffentlicht.

Entwicklung in der beruflichen Bildung mit Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen sowie Qualifizierungsbedarfen und -maßnahmen und weitere bildungsrelevante Aspekte definieren und in politischen Handlungsempfehlungen umsetzen. Netzwerkbildung ist als weiteres Maßnahmeziel durch Beteiligung von insgesamt 17 Kooperationspartnern und 508 nicht formal fixierten Partnerschaften (davon 481 Betriebe) ebenfalls erfüllt worden.

Das Netzwerk der nunmehr 14 beteiligten Kompetenzzentren Bau und Energie konnte entsprechende Lernmodule zu nachhaltigkeitsrelevanten Inhalten im Umfang ein- bis zweitägiger Schulungen entwickeln, die dort dauerhaft eingesetzt werden. Die Zusammenarbeit im Modellversuch „Nachhaltigkeitsorientiertes Rahmencurriculum für die Ernährungs- und Hauswirtschaftsberufe“ hat zur Gründung einer Bundesarbeitsgemeinschaft Ernährung und Hauswirtschaft geführt. Es wurde ein Fortbildungsgang zum Fachwirt/zur Fachwirtin Erneuerbare Energien und Energieeffizienz entwickelt und von der Handwerkskammer Oldenburg zertifiziert. Transfer in andere Regionen unter Berücksichtigung regionaler Spezifika und Bedarfe in adaptierten Fortbildungskonzepten ist angestrebt. In einem weiteren Projekt wurden modulare Konzepte zur Vermittlung nachhaltigkeitsorientierter Sozial-, Handlungs-, Gestaltungs- und Schnittstellenkompetenz für die Berufsvorbereitung und Ausbildung, Weiterbildung, Studium und Lehrkräftequalifizierung in der Chemieindustrie entwickelt und erprobt. Im Projekt „Offshore-Kompetenz“ wurden Kernarbeitsprozesse identifiziert, beschrieben und mit den Lerninhalten einschlägiger Ausbildungsberufe abgeglichen. In einer Expertenbefragung sprechen sich rund 70 % der Befragten für einen eigenständigen Ausbildungsberuf mit Windenergieinhalten aus. Die Projektpartner haben gemeinsam nicht nur Konzepte für die Aus- und Fortbildung entwickelt und erprobt sondern auch ein Curriculum entworfen für eine Ausbildung zum Mechatroniker für Windenergieanlagen (on- und offshore). Das Vorhaben BEE-Mobil – Berufliche Bildung im Handwerk in den Zukunftsmärkten E-Mobilität und Erneuerbare Energien hat die dauerhaft angelegte Online-Bildungsplattform www.energiebildung.info entwickelt, die zunächst auf regionale Koordinierung angelegt, aber grundsätzlich auch für eine bundesweite Nutzung geeignet ist.

3.3.2 Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF

Die Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung bilden eine Grundlage für die politische Entscheidungsfindung. Ziel der im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative (BBFI)¹¹³ durchgeführten Studien ist es, in Form von Expertisen und empirischen Untersuchungen Informationen, Daten und Vorschläge für bildungspolitisches Handeln zu generieren. Die Initiative, die sich kontinuierlich an bildungspolitischen Anforderungen ausrichtet, leistet einen wichtigen Beitrag für eine evidenzbasierte Berufsbildungspolitik. Sie wird vom BIBB administriert und fachlich begleitet, die Studien werden von nationalen und internationalen Forschungseinrichtungen durchgeführt. Mit der Berufsbildungsforschungsinitiative fördert das BMBF den Informationsaustausch zwischen den Akteuren der beruflichen Bildung im Allgemeinen und der Berufsbildungsforschung im Besonderen und stärkt darüber hinaus die Transparenz und Qualität seiner Forschungsaktivitäten.

In 2013 wurden im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative vier neue Projekte gestartet und zwei Forschungsarbeiten beendet. Abgeschlossen wurden die Projekte „Attraktivität des dualen Ausbildungssystems aus Sicht von Jugendlichen und jungen Erwachsenen unterschiedlicher Leistungsstärke“ und „Umsetzung der Zulassungs- und Anrechnungsvorschriften bundeseinheitlich geregelter Fortbildungsordnungen“.

¹¹³ Siehe: www.bmbf.de/de/13567.php

Neu begonnen wurden die Projekte „Durchlässigkeit durch Verzahnung von Bildungsgängen und Laufbahnkonzepten“, „Beispiele gelingender beruflicher Orientierung für Jugendliche an allgemeinbildenden Halb- und Ganztagschulen“, „Kosten der geregelten Fortbildung und der Bachelorausbildung im Vergleich“ und „Untersuchung zur Neupositionierung und Novellierung der Aufstiegsfortbildung im Bereich der Lebensmittelindustrie“.

Im Jahr 2014 beabsichtigt das BMBF, weitere Projekte zu starten, u.a. zu den Themen „Nutzen und Kosten von Prüfertätigkeiten für Unternehmen“ und „Sicherung qualifizierter Facharbeit durch Weiterbildung und Qualifizierung älterer Erwerbsfähiger“. Darüber hinaus soll die Veröffentlichung mehrerer in 2012 und 2013 abgeschlossener Studien in der Reihe ‚Berufsbildungsforschung‘¹¹⁴ fortgeführt werden.

3.3.3 Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung – ASCOT

Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung – ASCOT

Eckdaten:

Laufzeit: 12/2011–11/2014

Fördervolumen: rund 7 Millionen EURO

Internet: www.ascot-vet.net

Bildungspolitische Zielsetzung:

Die BMBF Forschungsinitiative zur beruflichen Kompetenzmessung „Technologie-orientierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung“ (Ascot – Technology-based Assessment of Skills and Competencies in VET) hat zum Ziel, innovative Verfahren zur Messung beruflicher Handlungskompetenzen (weiter) zu entwickeln, zu erproben und in die breite Praxis zu transferieren. Ziel ist die valide Messung beruflicher Kompetenzen mit Hilfe technologiebasierter Verfahren in der beruflichen Bildung. Im allgemeinbildenden Bereich sind durch PISA bereits zahlreiche Verfahren zur Messung schulischer Leistungen entwickelt worden. Das Berufsbildungssystem verlangt aufgrund seiner Komplexität jedoch andere Anforderungen an output-orientierte Messinstrumente.

Um die Handlungskompetenzen von Auszubildenden möglichst realitätsnah erfassen zu können, braucht es entsprechende Messinstrumente. Grundlage für deren Gestaltung im Rahmen von Ascot ist die realitätsnahe Abbildung beruflicher Arbeits- und Geschäftsprozesse. Dies erfolgt in der Regel in Form von Simulationen, die zentrale Ausschnitte der Praxis widerspiegeln und ein Denken in Abläufen und Zusammenhängen fördern. Die Instrumente sind so geplant, dass ein späterer Transfer in die bestehende Prüfungspraxis und in vergleichbare Berufe sowie in Weiterbildungsmaßnahmen und andere europäische Kontexte mit geringem Aufwand möglich ist. Die Ergebnisse können dazu beitragen, die Produktivität von Bildungsgängen, die Qualität von Einrichtungen und den Lernerfolg von Individuen transparent und für Verbesserungsmaßnahmen zugänglich zu machen.

¹¹⁴ Siehe: www.bmbf.de/de/6201.php

Resultate der Bundesförderung:

Derzeit werden auf nationaler Ebene Kompetenzmodelle und Testinstrumente für Kfz-Mechatroniker, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Industrie-/Speditionskaufleute, medizinische Fachangestellte und Alten-/Krankenpfleger entwickelt, erprobt und analysiert. Insgesamt werden 21, in sechs Projektverbänden zusammengefasste Projekte gefördert. Im Jahr 2013 wurden die entwickelten Testinstrumente in allen Projekten in Pre-Tests erfolgreich erprobt. Es ist absehbar, dass nach den Haupterhebungen im Jahr 2014 valide Testverfahren zur Feststellung von Kompetenzen im gewerblich-technischen Bereich, im kaufmännischen Bereich und im Gesundheitsbereich vorliegen werden, die z.T. bundesweit getestet wurden.

Die Transferperspektive wird während der gesamten Projektlaufzeit mitgedacht, und entsprechende Praxispartner werden in allen Projekten eingebunden. So wird frühzeitig darauf hingearbeitet, dass die Verfahren mit geringem Aufwand zu einem späteren Zeitpunkt auf andere Berufe sowie in Prüfungs- und Weiterbildungskontexte übertragen werden können. Hier könnten sie u.a. Hinweise für die Verbesserung der Prüfungspraxis geben, zur Verbesserung von Lehr-Lernprozessen beitragen sowie für die Weiterentwicklung von Ausbildungsordnungen, die Ausdifferenzierung von schulischen Curricula und betrieblichen Ausbildungsplänen genutzt werden.

3.3.4 Digitale Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Facharbeit durchlebt einen immer deutlicheren Wandel hin zur Wissensarbeit. Die Mehrzahl der heutigen Beschäftigten ist mit einer zunehmenden Komplexität technischer Systeme und Maschinen konfrontiert. IT - induzierte moderne Arbeitsorganisationsformen mit ausgeprägter Prozessorientierung verlagern Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten direkt in die Produktions- oder Dienstleistungsebene und prägen damit auch die jeweiligen Qualifikationsanforderungen¹¹⁵. Die Dynamik dieser technologischen und bildungsökologischen Entwicklungen sowie der internationale Wettbewerb um qualifiziertes Personal erhöhen den Anpassungsdruck auf Betriebe stetig, ihre Aus- und Weiterbildungsqualität mit Hilfe digitaler Medien kontinuierlich an diese Entwicklungen anzupassen.

Eckdaten:

Laufzeit: bis 2020

Fördervolumen: jährlich 9,8 Millionen EURO + ESF-Fördermittel

Internet: www.qualifizierungdigital.de

Bildungspolitische Zielsetzung:

Ziel ist es, mit dem Einsatz digitaler Medien auf lokaler, regionaler und bundesweiter Ebene zu nachhaltigen strukturellen Veränderungen (u. a. Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit), zur Qualitätssicherung in der gesamten beruflichen Bildung sowie zu einer zeitgemäßen Informationsinfrastruktur in der beruflichen Bildung beizutragen. Im Fokus steht die Förderung von Projekten, die mit branchenübergreifenden, digitalen Bildungsangeboten einen bundesweiten Adressatenkreis erreichen. Die geförderten Vorhaben tragen durch die Entwicklung moderner Aus- und Weiterbildungsgänge sowie die Schulung von Akteuren der beruflichen Bildung dazu bei, neue Lernszenarien zu erproben und in die Breite zu tragen.

¹¹⁵ Vergleiche Datenreport 2013, Teil C.

Resultate der Bundesförderung:

2013 wurden mit den nunmehr beendeten Förderbekanntmachungen über 160 Einzel- und Verbundvorhaben in verschiedenen Berufsbranchen und Phasen der beruflichen Bildung initiiert. Zudem wurde auf Basis der bisherig geförderten Projekte die neue Förderbekanntmachung „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ veröffentlicht. Es ist davon auszugehen, dass bereits im Sommer 2014 die ersten Projekte im Rahmen dieser Förderbekanntmachung beginnen werden.

Kapitel 4 Stand und Perspektive der beruflichen Bildung in der internationalen Zusammenarbeit

Der bildungspolitische Rahmen in Europa zeichnete sich 2013 durch zwei übergreifende Trends aus. Die grenzübergreifende Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung reagierte auf die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, insbesondere unter jungen Erwachsenen, und führte in der Folge zu einem wachsenden Interesse an dem dualen System der Berufsbildung. Die Attraktivität der praxisorientierten Ausbildung mit klarem Arbeitsmarktbezug äußerte sich nicht nur in zahlreichen Anfragen aus dem Ausland, sondern auch über konkrete Initiativen zur Förderung dieser Ausbildungsform. Mitte 2013 wurde schließlich auf europäischer Ebene die EU-Allianz für Lehrlingsausbildung (EaFA) ins Leben gerufen, die gemeinsam von Europäischen Sozialpartnern, der Europäischen Kommission und den Mitgliedsstaaten getragen wird. Die EaFA stellt eine Initiative mit zwei breiten Zielen dar: Verbesserung des Angebots und der Qualität von Lehrlingsausbildung in der EU sowie positive Veränderung der Einstellung gegenüber Lehrlingsausbildung und „Work-based Learning“.

Auf der anderen Seite wurde mit der Verabschiedung des Programms Erasmus+ das Instrumentarium der bildungspolitischen Kooperation in Europa neu ausgerichtet. Das Programm, das ab 2014 das Programm für ein lebenslanges Lernen ablöst, führt die bisherigen Einzelprogramme einschließlich des Jugendbereichs zusammen und ist stärker als sein Vorgänger den übergreifenden bildungspolitischen Zielen der Europa 2020 Strategie verpflichtet. Die Europäische Kommission sieht hier folgerichtig das Potential, Initiativen und Ziele wie die Allianz für Ausbildung und die Steigerung der Zahl mobil Lernender umzusetzen.

Ein wesentliche Herausforderung besteht dabei nach wie vor in der Frage der Belastbarkeit, Anerkennung und Übertragbarkeit anderenorts erzielter Lernleistungen.

Anlässlich der initiierten Evaluierungen der europäischen Transparenzinstrumente (Europäischer Qualifikationsrahmen, Kreditsystem ECVET, Referenzrahmen Qualität, Europass) und der Rezeption der EMPFEHLUNG DES RATES vom Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens waren die erforderlichen technischen, rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen punktuell Diskussionsgegenstand in den europäischen *governance* Strukturen.

Die EU-Kommission versuchte die Diskussion weiter zu befördern und legte Ende 2013 das Dokument „European Area of Skills and Qualifications“ vor, das bis April 2014 Gegenstand einer öffentlichen Konsultation ist.

Die Themen finden ebenso Wiederhall in den Kooperationen jenseits Europas.

Die starke Nachfrage aus dem Ausland nach qualitativ hochwertiger und praxisnaher Aus- und Weiterbildung aus Deutschland wirkte sich auch positiv auf deutsche Bildungsdienstleister aus. Laut den Ergebnissen aus der Studie "TrendBarometer 2012/2013" erwirtschaftete die deutsche Aus- und Weiterbildungsbranche einen Rekordumsatz im Ausland und schätzt ihre künftigen Wachstumschancen im Ausland weiterhin positiv ein. Fast jeder vierte deutsche Anbieter exportiert bereits Bildungsleistungen. Mit der Strategie: "Internationale Berufsbildungszusammenarbeit aus einer Hand" hat die Bundesregierung 2013 eine wichtige Grundlage unter anderem für die weitere erfolgreiche Unterstützung des Berufsbildungsexports geschaffen.

Europäische Zusammenarbeit

Europäische Ausbildungsallianz

Die Europäische Ausbildungsallianz wurde im Rahmen der Berufsweltmeisterschaft (World Skills) am 2. Juli 2013 in Leipzig mit einer gemeinsamen Erklärung der Europäischen Sozialpartner, der Europäischen Kommission und des litauischen Vorsitzes des Rates der Europäischen Union gegründet. Gestützt auf Zusagen aus Industrie und Handel, Kammern, Einrichtungen der beruflichen Bildung sowie Jugendvertretern sollen durch die europäische Kooperation mittelfristig die Berufsbildungssysteme in Europa im Sinne einer dualen Ausbildung modernisiert werden. Als ein Kernelement des Europäischen Jugendpaktes besteht das vorrangige Ziel der Allianz in dem Abbau der nach wie vor hohen Jugendarbeitslosigkeit in Europa und der Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen. Mit der Verabschiedung der Erklärung durch den Beschäftigungsrat am 15. Oktober 2013 verpflichteten sich die Mitgliedstaaten, gemeinsam mit den Sozialpartnern, Unternehmen und relevanten Bildungs- und Arbeitsmarktakteuren eine qualitativ hochwertige, praxisnahe Ausbildung umzusetzen.

Die Europäische Kommission flankiert die Initiative. So wird sich unter anderem die neue VET Technical Working Group der Kommission und der Mitgliedstaaten, die zu Beginn des Jahres 2014 aus der Zusammenlegung bisheriger EU-Arbeitsgruppen hervorgehen wird, mit der Umsetzung der Allianz befassen. Darüber hinaus wurde das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) beauftragt Matching-Konferenzen auszurichten, um die Systemberatung und Implementierung dualer Ausbildungsprinzipien qualitätsgesichert zu befördern. Die Konferenzen sind Teil einer europäischen Veranstaltungsserie, die zu Beginn des Jahres 2014 die Umsetzung der Allianz begleitet. Beratungsleistungen, der Aufbau eines Pools von „Botschaftern“, Workshops, peer learning und weitere Informationsinitiativen ergänzen die europäischen Aktivitäten.

Im Frühjahr 2014 wird zudem eine Ausschreibung im neuen Förderprogramm Erasmus+ veröffentlicht, die sich an die nationalen Ministerien und ihre Serviceeinrichtungen wendet.

Deutschland unterstützt Strategien und Maßnahmen zur Implementierung der Allianz und sucht dabei die Kooperation und Konsultation mit der 5-Länder-Gruppe Österreich, Schweiz, Luxemburg, Niederlande und Dänemark. Die Entwicklung einer exzellenten und attraktiven Berufsbildung in Europa bildet auch das Leitmotiv in der bilateralen Zusammenarbeit mit Spanien, Griechenland, Portugal, Italien, der Slowakei und Lettland. Zur operativen Umsetzung hat das BMBF im September 2013 die Zentralstelle für internationale Berufsbildungskoooperation im Bundesinstitut für Berufsbildung eingerichtet.

ERASMUS+ /EU-Programm für Lebenslanges Lernen

Mit dem Jahr 2013 endet die Förderperiode des EU-Bildungsprogramms „Lebenslanges Lernen“. Mit dem Nachfolgeprogramm „ERASMUS +“ wird der Bereich der beruflichen Bildung gestärkt. Davon profitiert auch die berufliche Bildung: Für Mobilität zu Lernzwecken und weitere Projekte in der beruflichen Bildung ist ein Mindestbudget von 17 % des Gesamtbudgets vorgesehen.

Das neue EU-Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport ERASMUS+ zielt auf die Verbesserung von Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit sowie die Modernisierung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Jugendarbeit. Es bündelt die bisherigen non-formalen und formalen Bildungsprogramme der EU (Erasmus, Leonardo da Vinci, Comenius, Grundtvig und Jugend in Aktion) und macht sie überschaubarer, leichter zugänglich und besser nutzbar. Mehr als 4 Millionen Menschen in

Europa – insbesondere Schüler/-innen und Studierende, Auszubildende, Lehrkräfte und junge Freiwillige – sollen so bis 2020 Stipendien und Zuschüsse für einen Aufenthalt zu Lernzwecken im Ausland erhalten.

Die Aktion Leonardo da Vinci Mobilität aus dem Programm für Lebenslanges Lernen wird als Erasmus+ Mobilität in der beruflichen Bildung fortgeführt. Schätzungen zufolge könnten in Deutschland bis zu 170.000 Auszubildende und Berufsfachschüler/Berufsfachschülerinnen und 20.000 Ausbilder/Ausbilderinnen und Berufsschullehrer/Berufsschullehrerinnen im Laufe des Programms Erasmus+ gefördert werden.

Folgende Änderungen im Bereich der beruflichen Bildung sind wichtig:

- Die Zielgruppe der Lernenden umfasst alle Menschen in beruflicher Aus- und Weiterbildung, dabei können die Personen bis zu einem Jahr nach Abschluss des Bildungsgangs gefördert werden;
- Die Zielgruppe des Berufsbildungspersonals kann weiterhin zum Zweck der eigenen Fortbildung ins Ausland gehen, zusätzlich können Auslandsaufenthalte aber auch zum Zweck des Ausbildens oder Lehrens beantragt werden;
- Erfahrene Einrichtungen können eine Erasmus+ Berufsbildungs-Charta erwerben, die eine institutionelle Förderung ermöglicht.

Das bildungspolitische Ziel der Europäischen Union, die transnationale Mobilität von Lehrenden und Lernenden in allen Bildungsbereichen sowie die Qualität und Effizienz der Bildungssysteme zu fördern, wird durch das EU Programm für lebenslanges Lernen unterstützt. Bei einer Laufzeit von sieben Jahren (2007 bis 2013) ist das Programm mit einem Budget von rund sieben Milliarden EURO ausgestattet. Es besteht aus vier Einzelprogrammen, die sich an den Bildungsbereichen Schule (COMENIUS), Hochschule (ERASMUS), Berufsbildung (LEONARDO DA VINCI) und Erwachsenenbildung (GRUNDTVIG) orientieren. Das EU-Bildungsprogramm wird durch ein Querschnittsprogramm ergänzt. Es soll insbesondere die Konzeption politischer Maßnahmen unterstützen, den Spracherwerb fördern, die Integration der Medien in Bildungsprozesse voranbringen sowie die Verbreitung von Ergebnissen des Programms unterstützen.

Das Programm für lebenslanges Lernen flankiert den Kopenhagen Prozess im Bereich der Berufsbildung vor allem durch das Einzelprogramm LEONARDO DA VINCI. Zentrales Instrument des Programms ist die Projektförderung, unter anderem in den Aktionen Mobilität, Partnerschaften und Innovationstransfer, für die 2013 insgesamt über 46 Millionen EURO zur Verfügung standen. Das quantitative Ziel des Programms ist es, bis zum Jahr 2013 die Zahl der Jugendlichen, die während ihrer Ausbildung einen Auslandsaufenthalt durchführen, auf 80.000 pro Jahr zu steigern.

In Deutschland hat die Zahl der 2013 in der Aktion LEONARDO DA VINCI Mobilität beantragten und bewilligten Auslandsaufenthalte im Vergleich zum Vorjahr um 17 % zugenommen. Es konnten fast 16.700 Auszubildende sowie Berufsschüler und Berufsschülerinnen gefördert werden. Darüber hinaus wurden 2.200 Personen am Arbeitsmarkt sowie 2.000 Fachkräfte der beruflichen Bildung gefördert. Damit wurden im Jahr 2013 im Rahmen der Aktion mehr als 20.000 Auslandsaufenthalte bewilligt.

Der deutliche Anstieg der Auslandsaufenthalte von Auszubildenden war auch deshalb möglich, da das BMBF eine nationale Kofinanzierung in Höhe von über 1 Millionen EURO zur Verfügung gestellt hat. Dadurch wurden etwa 750 zusätzliche Auslandsaufenthalte von Auszubildenden finanziert. Derzeit sind rund 4 % aller Auszubildenden und Berufsfachschüler im Rahmen ihrer Ausbildung international mobil. Der Bundestag hat im Januar 2013 den nationalen Benchmark formuliert, dass im Jahr 2020 mindestens 10 % der Auszubildenden im Rahmen ihrer Ausbildung Auslandserfahrung sammeln können. Die

Mobilität im Rahmen der europäischen Bildungsprogramme und die nationale Kofinanzierung leisten einen wesentlichen Beitrag, um dieses Ziel zu erreichen.

Die institutionelle und systemische Verankerung von Auslandsaufenthalten in der Berufsbildung ist ein zentrales politisches Ziel, um eine nachhaltige Internationalisierung der Ausbildung in Deutschland zu gewährleisten. Unternehmen und Bildungsinstitutionen, die dies leisten, können im Rahmen des LEONARDO DA VINCI-Programms ein Zertifikat erhalten. Mit der Zertifizierung sind eine erleichterte Antragstellung und mehr Planungssicherheit für künftige Mobilitätsförderungen verbunden. Im Jahr 2013 wurden insgesamt 130 Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen im Rahmen dieses vereinfachten Verfahrens gefördert.

In der Aktion LEONARDO DA VINCI Partnerschaften konnte Deutschland die Erfolge der Vorjahre weiter fortführen. 115 Partnerschaften mit deutscher Beteiligung wurden von der Europäischen Kommission in Abstimmung mit den Mitgliedsstaaten ausgewählt. Die Prozess- und Produktorientierung der Partnerschaften ermöglichten den Bildungsakteuren zielorientiert und flexibel zu agieren. Konzept- und Praxisaustausch, die zu einem verbreitungsfähigen Produkt führten, stehen hierbei im Vordergrund. So erarbeiten die LEONARDO DA VINCI Partnerschaften Bildungsprodukte für lebenslanges Lernen und intensivieren die europäische Netzwerkarbeit. Die erarbeiteten Produkte leisten für die berufliche Bildung einen wichtigen Beitrag in der Weiterentwicklung und Umsetzung zentraler bildungspolitischer Themen: Transparenz und Anerkennung, soziale Inklusion, Schaffung besserer Übergänge zwischen Ausbildung und Arbeitsleben sowie Professionalisierung des Berufsbildungspersonals. Die LEONARDO DA VINCI Partnerschaften und ihre Produkte können in einer europäischen Datenbank¹¹⁶ eingesehen werden.

In der Aktion LEONARDO DA VINCI Innovationstransfer konnten 2013 insgesamt 33 Projekte mit deutschen Koordinatoren gefördert werden. Dies ist die zweitgrößte Anzahl an Förderzusagen, die während der siebenjährigen Laufzeit des Programms für lebenslanges Lernen erteilt wurden. In dieser letzten Antragsrunde des Programms zeigten noch einmal erfreulich viele Einrichtungen ihr Interesse an der Aktion: Die Anzahl der Projektvorschläge war mit 81 Anträgen um ein Drittel höher als im Vorjahr. Nach wie vor arbeiten die ausgewählten Projekte an der Umsetzung zentraler bildungspolitischer Initiativen der Europäischen Kommission mit. Zu nennen sind hier ECVET, EQR, EQAVET sowie die Initiative „New Skills for New Jobs“. Unter dem Motto „Agenda 2020: New Skills and Jobs – Für eine zukunftsorientierte berufliche Bildung“ führte die Nationale Agentur im Februar 2013 eine Konferenz zum Themenschwerpunkt „Umwelt und Nachhaltigkeit“ durch. Mehr als 60 Teilnehmer und Teilnehmerinnen nutzten die Gelegenheit, die gegenwärtigen und künftigen Herausforderungen in Politik, Wissenschaft und Praxis zu diskutieren. Ausgewählte Informationen zum Thema sowie beispielhafte Projekte sind auf der Website der NA in der Rubrik „Bildungsthemen“ zu finden.

Zunehmend bestimmen auch der Fachkräftemangel einerseits und die hohe Jugendarbeitslosigkeit andererseits die Projektaktivitäten. Eine Reihe von Projekten des Jahrgangs 2013 unterstützt die europäischen Anstrengungen zur Stärkung arbeitsprozessorientierten Lernens – Work Based Learning.

Die berufliche Bildung und das deutsche duale System sind international zunehmend gefragt. Im Zuge der europäischen Wirtschaftskrise rückte 2012 das Interesse der von Jugendarbeitslosigkeit besonders betroffenen Länder an arbeitsplatznaher Ausbildung in den Mittelpunkt. Die Nationale Agentur Bildung für Europa beim BIBB trägt zur Umsetzung der Ziele und Benchmarks des in Berlin verabschiedeten Memorandums der Bundesregierung zur Förderung der Jugendbeschäftigung und der Weiterentwicklung der Berufsbildungssysteme auf unterschiedliche Weise bei. Zum einen führte sie europäische

¹¹⁶ www.na-bibb-est.eu/

Studienbesuche zu Work Based Learning durch, zum anderen initiierte sie aufgrund des deutschen Interesses am Thema das Netzwerk „Work Based Learning and Apprenticeships“ (NetWBL) bestehend aus insgesamt 29 Nationalen Agenturen und übernahm die Konsortialführerschaft.

Das Ziel des Netzwerks ist es, Elemente von Work Based Learning in Systemen der beruflichen Bildung in Europa deutlich zu stärken. NetWBL ist eine spezielle Aktion der Europäischen Ausbildungsallianz, die zeigt, wie Politik und Programme sich gegenseitig verstärken und Projektergebnisse effektiv bildungspolitische Prozesse unterstützen können.

Innovationstransferprojekte übertragen innovative Lösungen für bestehende Bedarfe aus einem Kontext in einen anderen und implementieren sie in der Praxis beziehungsweise im Berufsbildungssystem. Dabei erfolgt der Transfer über Länder-, Sektor- oder Zielgruppengrenzen hinweg. Details zu laufenden sowie zu abgeschlossenen Projekten können in der europäischen ADAM-Datenbank¹¹⁷ eingesehen werden.

Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Die Bildungsminister der EU und das Europäische Parlament (EP) haben mit dem EQR einen gemeinsamen Referenzrahmen als Übersetzungsinstrument zwischen verschiedenen Qualifikationssystemen und deren Niveaus beschlossen. Dieser soll zu mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Übertragbarkeit der Qualifikationsbescheinigungen in Europa führen. Die EU-Empfehlung zum EQR sieht vor, dass die Mitgliedstaaten ihre Qualifikationsniveaus auf transparente Art und Weise mit den Stufen des EQR verknüpfen. Von den insgesamt 36 Ländern, die sich auf freiwilliger Basis an der Umsetzung des EQR beteiligen, haben bisher 20 Länder, unter anderem Deutschland, nationale Qualifikationsrahmen entwickelt und diese an den EQR gekoppelt. Im Jahr 2013 hat die Europäische Kommission eine Evaluierung des EQR in Auftrag gegeben, deren Ergebnisse dem Europäischen Parlament und dem Rat Anfang 2014 vorgelegt werden.

Europäisches Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung (ECVET)

Mit der vom Europäischen Parlament und Rat der Europäischen Union 2009 verabschiedeten Empfehlung zur Einrichtung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung soll die Anrechnung, Anerkennung und Akkumulierung bewerteter Lernergebnisse von Einzelpersonen, die eine Qualifikation erwerben wollen, erleichtert werden. Im Rahmen des lebenslangen Lernens soll des Weiteren die Übertragbarkeit von erworbenen Kompetenzen zwischen verschiedenen Bereichen der Wirtschaft und innerhalb des Arbeitsmarktes gefördert werden. Wichtige Zielsetzung der Erprobung von ECVET ist es zugleich, die europäische Bildungszusammenarbeit sowie die Etablierung transnationaler Praxisnetzwerke zu fördern. Bis 2014 sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, entsprechende praxisorientierte Verfahren und Instrumente zu entwickeln und zu erproben.

2013 hat die Europäische Kommission gemeinsam mit Experten aus den Mitgliedstaaten Mustervorlagen („templates“) der ECVET-Instrumente Partnerschafts- und Lernvereinbarung¹¹⁸ entwickelt, die die Qualität von grenzüberschreitenden Mobilitätsmaßnahmen verbessern. Die Mustervereinbarungen setzen den Leitfadens zur

¹¹⁷ www.adam-europe.eu

¹¹⁸ <http://www.ecvet-projects.eu/ToolBox/ToolBoxList.aspx?id=16&type=1>

qualitätsgesicherten Durchführung der Mobilität operativ um, der 2012 der Fachöffentlichkeit vorgestellt wurde.¹¹⁹

Wenngleich die ECVET-Umsetzung in den einzelnen Staaten nach wie vor stark variiert, steigt die Zahl der Bildungsakteure, die ECVET im Rahmen des EU-Programms für lebenslanges Lernen (PLL) erproben, stetig. Um dem steigenden Bedarf an Austausch und Transfer von guter Praxis, Methoden, Lernergebniseinheiten und Leitfäden Rechnung zu tragen, wurde auf dem Jahresforum 2013 in Prag das neue *web portal* vorgestellt.¹²⁰ Auf der gemeinsamen Konferenz von ECVET Pilotprojekten, dem ECVET-Netzwerk von PLL Agenturen und nationalen ECVET Experten im Oktober in Brüssel konnte darüber hinaus das online toolkit der LLP Agenturen freigeschaltet werden, das Bildungseinrichtungen und Experten ein praktisches Instrument zur Vorbereitung und Durchführung von Auslandsprojekten an die Hand gibt.¹²¹

2013 hat die Europäische Kommission darüber hinaus die externe Evaluierung der ECVET Empfehlung eingeleitet, deren Ergebnisse im ersten Quartal 2014 erwartet werden. Die Evaluierungsergebnisse sollen in den Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat im Juni 2014 einfließen. Das BMBF hat bereits frühzeitig dafür plädiert, die schwerfällige und irreführende ECVET-Punktevergabe im Zuge einer etwaigen Revision abzuschaffen.

In Deutschland unterstützt die Nationale Koordinierungsstelle (NKS) ECVET¹²² Bildungsakteure bei der Erprobung von ECVET im Kontext transnationaler Mobilität. Neben dem Leitfaden zur Beschreibung von Lernergebniseinheiten und dem Leitfaden zur Bewertung und Dokumentation von Lernergebnissen bietet die NKS online eine Sammlung von abrufbaren Lernergebniseinheiten zur Durchführung von Projekten an.

Seit 2012 wird die Arbeit der ECVET Koordinierungsstelle durch ein „Nationales Team von ECVET-Expertinnen und Experten“¹²³ flankiert. Die Expertinnen und Experten bieten zielgruppenspezifische Beratung und Unterstützung von Bildungseinrichtungen und Projekten an.

EQAVET Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung in Europa fördern

„Verbesserung der Qualität und Effizienz der allgemeinen und beruflichen Bildung“ ist ein Schwerpunkt des strategischen Rahmens für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („Education and Training 2020“). Im Zentrum stehen Qualitätssicherungssysteme, bessere Übergänge zwischen den verschiedenen Systembereichen der, die Attraktivität der beruflichen Bildung sowie die Steigerung der Mobilität von Lehrenden und Lernenden.

Mit der im Jahr 2009 im europäischen Parlament verabschiedeten Empfehlung zur Einrichtung eines gemeinsamen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung wurde der Grundstein für den sog. EQAVET-Prozess gelegt. EQAVET arbeitet mit 33 europäischen Staaten an einem gemeinsamen Verständnis von Qualitätssicherung und Qualitätssicherungskultur, das mit Qualitätskriterien und Deskriptoren hinterlegt ist.

¹¹⁹ <http://www.ecvet-team.eu/system/files/documents/15/ecvet-mobility.pdf>

¹²⁰ <http://e2-community.ecvet-team.eu/>

¹²¹ www.ecvet-toolkit.eu

¹²² www.ecvet-info.de

¹²³ Weitere Informationen: <http://www.ecvet-info.de/de/301.php>

In Deutschland nimmt seit 2008 die Referenzstelle DEQA-VET die Aufgabe der nationalen Anlaufstelle wahr. Zum Portfolio gehören die Ansprache aller relevanten Akteure wie auch deren Vernetzung mit dem Ziel der Förderung einer „Kultur der Qualitätssicherung“ (www.deqa-vet.de - seit 2013 auch in Englisch).

Die EQAVET-Evaluation sieht Herausforderungen vor allem in einer systematischeren Kooperation mit weiteren europäischen Qualitätsinitiativen in anderen Bildungssektoren (z. B. Hochschulbildung) sowie in einer verbesserten Verknüpfung der verschiedenen im Zuge des Kopenhagen-Prozesses entwickelten Transparenz-Tools (EQAVET, ECVET, EQR). Außerdem wird angeregt, die Qualitätssicherung in der betrieblichen Bildung zu fördern. Diese Empfehlung entspricht auch der Ende 2012 von der Kommission vorgestellten Strategie „Rethinking Education“. Die offizielle Publikation des EQAVET-Evaluationsberichtes durch die Kommission wird für 2014 erwartet.

Im September 2013 fand die mittlerweile 5. DEQA-VET Fachtagung im BIBB in Bonn statt. Unter dem Motto "Bildungsrepublik Deutschland – Werkstattgespräche im Haus des Lebenslangen Lernens und der Qualitätssicherung" diskutierten nationale und internationale Experten über den Stand der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung in Deutschland und Europa und formulierten zentrale Empfehlungen für ein gemeinsames Leitbild. Außerdem informierten die zehn mit Mitteln des BMBF finanzierten Modellversuche über ihre bisherigen Ergebnisse.

Die im Rahmen dieser Modellversuche entwickelten ca. 90 Instrumente und Herangehensweisen richten sich an die betriebliche Praxis – DEQA-VET wird deren Transfer auch in Zukunft weiter unterstützen. Durch das 2013 ausgelaufene Projekt „ENIQAB wurden die Ergebnisse der Modellversuche zum Thema Qualität auch den europäischen Projektpartnern und Mitgliedstaaten zugänglich gemacht.

ESCO (European Skills, Competencies and Occupations taxonomy) Entwicklung einer europäischen Taxonomie für Berufe, Kompetenzen und Qualifikationen

ESCO (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations) ist eine mehrsprachige¹²⁴ Klassifikation von Berufen, Fähigkeiten/Kompetenzen und Qualifikationen. Sie besteht aus drei miteinander verbundenen Säulen: Säule Berufe, Säule Fähigkeiten/Kompetenzen und Säule Qualifikationen. Ziel von ESCO ist es nicht, alle spezifischen Berufe, Fähigkeiten/Kompetenzen und Qualifikationen, die es auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungs-/Ausbildungsbereich in Europa gibt, zu erfassen. Es geht darum, mit dem ESCO-Referenzvokabular einen hinreichend genauen, europaweiten Informationsaustausch zu ermöglichen. Vorrangiges Ziel der ESCO-Klassifikation ist es, die Interoperabilität beim grenzüberschreitenden Abgleich zwischen Lebensläufen und Stellenausschreibungen zu verbessern und so dazu beizutragen, Stellen und Bewerber in einem kompetenzbasierten Online-Verfahren besser zusammenzubringen. Dies geschieht durch Erkennen und Auswerten relevanter Informationen in un- und halbstrukturierten Dokumenten wie Lebensläufen und Stellenangeboten, so dass auf Grund individueller Fähigkeits-/Kompetenzprofile die passenden Bewerber für freie Stellen gefunden werden können. Durch kompetenzbasierte Stellenvermittlung können die verfügbaren Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt effektiv eingesetzt werden. Berufliche Mobilität kann so gestärkt und damit der strukturell bedingten Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden. ESCO wird im EURES-Portal als Hilfe bei der modernen kompetenzbasierten Stellenvermittlung zur beruflichen Mobilität realisiert. Näheres zu Zielen, Inhalten und Struktur von ESCO siehe Berufsbildungsbericht 2013.

¹²⁴ ESCO ist in alle 22 Amtssprachen außer Irisch übersetzt. Übersetzungen ins Kroatische, Norwegische und Isländische werden in Kürze vorliegen.

Im Jahr 2013 stand die Entwicklung einer ersten Testversion von ESCO im Vordergrund, die besonders die ersten beiden Säulen – Berufe und Kompetenzen – auf Basis der fachlichen Vorarbeiten berufsbezogener „Reference groups“ beinhaltet. Zudem wurde mit der Konzeption begonnen, Optionen für die Verzahnung der Säule der Qualifikationen mit den anderen beiden Säulen zu entwickeln. Die erste Testversion wurde von der EU Kommission auf einer hochrangig besetzten europäischen Startkonferenz „ESCO Goes Live“ am 23./24. Oktober 2013 in Brüssel vorgestellt und soll im EURES-Netzwerk erprobt werden.

Europass

Ein Ziel der Europäischen Kommission ist es, die transnationale Mobilität der Bürgerinnen und Bürger im Bildungssystem und auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Mit dem Instrument Europass können die europäischen Bürgerinnen und Bürger ihre Qualifikationen in klarer, einheitlicher und international verständlicher Form präsentieren.¹²⁵ Der Europass schafft somit die Voraussetzungen dafür, Transparenz hinsichtlich individueller Lern- und Berufserfahrungen herzustellen und die Vergleichbarkeit der in den jeweiligen Mitgliedstaaten erworbenen Qualifikationen international zu fördern.

Der Europass besteht aus fünf Einzeldokumenten. Das Dachdokument ist der Europass Lebenslauf, den jeder Bürger und jede Bürgerin für seine beziehungsweise ihre Bewerbung verwenden kann. Über 32 Millionen Europass Lebensläufe wurden bereits europaweit seit Einführung 2005 erstellt. Ausbildungsaufenthalte im Ausland werden mit dem Europass Mobilität dokumentiert. Deutschland liegt mit etwa 145.000 beantragten Dokumenten Europass Mobilität in Europa an der Spitze.

Das Nationale Europass Center (NEC) bei der NA-BiBB ist verantwortlich für die Ausgabe der Europass Dokumente in Deutschland sowie für deren Bekanntmachung und Verbreitung. 2013 wurde „Der Europass macht Schule“, eine CD-ROM mit Unterrichtsmaterialien, eingeführt. Die CD-ROM enthält Informationen zu den einzelnen Europass-Dokumenten sowie eine umfangreiche und kommentierte Linksammlung. Darüber hinaus bietet sie Lehrkräften Vorschläge für die Einbindung der Themen Mobilität und Bewerbung in den Unterricht und Übungsblätter zum Europass Lebenslauf, dem Europass Sprachenpass und dem Europass Mobilität; interaktive Materialien runden das Angebot ab. Die CD-ROM steht auf der Website www.europass-info.de in einer Online-Version zur Verfügung und kann beim Nationalen Europass Center kostenfrei bestellt werden.

Ein weiterer Schwerpunkt der Öffentlichkeitsarbeit des Nationalen Europass Centers war die Durchführung von Fortbildungen für Lehrkräfte, die bundesweit stattgefunden haben. Neben einer Einführung in das Europass-Rahmenkonzept hatten Lehrerinnen und Lehrer hier Gelegenheit, in einem Workshop selbst einen Europass Lebenslauf und einen Europass Mobilität zu erstellen. Aufgrund der positiven Resonanz auf dieses Angebot werden die Fortbildungen 2014 fortgeführt.

Gemeinsam mit der Nationalen Koordinierungsstelle ECVET bot das Nationale Europass Center darüber hinaus Fortbildungen zum Thema „Lernergebnisorientierung im Europass Mobilität“ für Mobilitätsberater/-innen der Kammern an.

Im Rahmen der Best-Practice-Reihe „PASSgeschichten – Leben und Arbeiten mit dem Europass“ entstanden weitere Reportagen über die Arbeit mit dem Europass in Unternehmen, Schulen, Hochschulen und anderen Institutionen.¹²⁶

¹²⁵ Weitere Informationen unter www.europass-info.de.

¹²⁶ www.europass-info.de/?id=329

Sonderprogramm zur „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa“ (MobiPro-EU)

Das BMAS hat ein Sonderprogramm mit einem Fördervolumen von 139 Millionen EURO (2013-2016) aufgelegt, mit dem seit Anfang 2013 junge Menschen aus EU-Staaten für vakante Ausbildungs- und Fachkraftarbeitsplätze in Deutschland gewonnen werden. Mit der Durchführung des Sonderprogramms hat das BMAS die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA beauftragt. Das Programm unterstützt neben jungen Fachkräften auch Jugendliche und junge Erwachsene, die mindestens 18 und bis zu 35 Jahre alt sind, die über eine abgeschlossene Schulausbildung, aber noch nicht über eine abgeschlossene betriebliche Berufsausbildung verfügen und die in Deutschland eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen wollen. Im Rahmen des Sonderprogramms wird der Deutschspracherwerb im Heimatland und praktikums- bzw. ausbildungsbegleitend in Deutschland sowie Mobilitätshilfen, Hilfen zum Lebensunterhalt und sozial- und berufspädagogische Unterstützung gefördert. Die Richtlinie und der Förderkatalog wurden zum 01. November 2013 novelliert und an die Bedarfe angepasst. Weitere Informationen bietet die Programmwebseite www.thejobofmylife.de.

IBS: Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung.

Da Vorbereitung und Information wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Umsetzung von Mobilitätsphasen sind, ist die Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (zuvor: „Informations- und Beratungsstelle für Praxiserfahrung im Ausland“) seit 1987 als zentrale deutsche Serviceeinrichtung für Fragen rund um die berufliche Auslandsqualifizierung tätig.¹²⁷ Seit 1. Juli 2013 ist die Informations- und Beratungsstelle bei der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) angesiedelt und richtet seitdem ihren Fokus auf Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung. Im Auftrag des BMBF bietet die IBS einen Überblick über die Vielzahl von Stipendienangeboten und Fördermaßnahmen, die Mobilität zu Lernzwecken unterstützen. Die Beratung richtet sich sowohl an Einzelpersonen als auch an Unternehmen und Institutionen. Nach der Neuausrichtung lag der Schwerpunkt zunächst auf der telefonischen Erstberatung. Die IBS plant, ihr Angebot ab 2014 zügig auszubauen.

Im EUROGUIDANCE-Netzwerk (Europäische Bildungs- und Berufsberatung) werden zudem durch Beraterinnen und Berater der Bundesagentur für Arbeit sowohl Endnutzer als auch Multiplikatoren (z. B. Berufsberaterinnen und Berufsberater oder Lehrerinnen und Lehrer) über die vielfältigen Bildungsmöglichkeiten in Europa informiert.

Durch die ebenfalls erbrachten Leistungen im EURES-Netzwerk können die oft ineinander übergehenden Phasen der Bildungs- und Arbeitsmobilität in gemeinsamen Beratungsleistungen kombiniert werden. Für das Thema „Auslandsaufenthalt während der beruflichen Bildung“, stehen zudem mehr als 30 Mobilitätsberaterinnen und Mobilitätsberater in Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern Betrieben, Auszubildenden und Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit Rat und Tat zur Seite.¹²⁸

¹²⁷ Vergleiche www.na-bibb.de

¹²⁸ Vergleiche www.mobilitaetscoach.de/

Weiterbildung mit europäischer Dimension

Das Europäische Zentrum für die Berufe in der Denkmalpflege in Thiene (Italien) ist die einzige Einrichtung in Europa, die Weiterbildungskurse für die an der Erhaltung des kulturellen Erbes Beteiligten in vier Sprachen - Deutsch, Englisch, Französisch und Italienisch – anbietet. Somit erlaubt es den Kursteilnehmern, internationale Kontakte zu knüpfen und sich über die Unterschiede im Umgang mit den Denkmälern in den einzelnen europäischen Ländern auszutauschen.

Das BMBF hat 2013 die Fortbildung von elf begabten Handwerkern aus Deutschland mit Erfahrung in der Denkmalpflege gefördert, indem es ihnen durch die Vergabe von Stipendien die Teilnahme an dem dreimonatigen Baudenkmalpflegekurs des Zentrums ermöglichte. Im Lehrsaal, der Werkstatt und auf den Baustellen konnten die Stipendiaten gemeinsam mit europäischen Kollegen unter Anleitung internationaler Dozenten ihre Kenntnisse und Fertigkeiten in der Pflege und Erhaltung historischer Bausubstanz fachübergreifend vertiefen.

Multilaterale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

OECD - Studien zur Entwicklung zur beruflichen Bildung

Innerhalb der OECD hatte die Bundesregierung beharrlich für eine stärkere Anerkennung der Berufsbildung geworben. Mit den 2010 und 2013 veröffentlichten Studien „Learning for Jobs“ und „Skills beyond School“ sowie der Skills Strategy aus dem Jahr 2012 konnte die Bedeutung der beruflichen Bildung im OECD-Rahmen deutlich verstärkt werden. Die über Jahre andauernde Diskussion über eine zu niedrige Studienrate in Deutschland hat sich entschärft. Auch in 2013 hielt das starke Interesse der internationalen Gemeinschaft an den Prinzipien und der Umsetzung eines funktionierenden Berufsbildungssystems an.

Mit der Skills Strategy hat die OECD einen strategischen Rahmen vorgelegt, in dem auch Wege zur Optimierung der Berufsbildungssysteme aufgezeigt werden. Fähigkeiten und Fertigkeiten stehen im Vordergrund, die jungen Menschen den Übergang in Arbeit erleichtern und dem beteiligten Unternehmen eine leistungsfähige, innovative Ressource an die Hand geben. Im erweiterten Kontext der Skills Strategy wird sich die Bundesregierung stark engagieren. In der Nachfolge der bis 2013 beendeten Studien wird das BMBF die kontinuierliche Forschungstätigkeit der OECD im VET-Bereich weiter unterstützen. In den kommenden Jahren wird das Themenfeld „Work Based Learning“ im Vordergrund stehen.

In den beiden abgeschlossenen VET-Studien schnitt das duale Ausbildungssystem sehr gut ab. Im Rahmen der 2013 beendeten Studie „Skills beyond School“ untersuchte die OECD „post-secondary VET“ Möglichkeiten in den teilnehmenden Ländern, d. h. die nicht-akademische Weiterbildung im Anschluss an die berufliche Erstausbildung. Die Studie fokussiert auf Meisterqualifikationen, Fort- und Weiterbildungsangebote der Kammern und privater Anbieter sowie die Fachschulen/Fachakademien. Die Ergebnisse deuten auf deutsche Stärken bei der Einbindung der relevanten Sozialpartner, einen guten Übergang von der Schule ins Arbeitsleben und der Möglichkeit des Transfers in die hochschulische Bildung. Als weiter bestehende Herausforderungen werden u. a. fehlende allgemein gültige Standards und die Anpassung der Inhalte an aktuelle technologische Entwicklungen genannt.

Bei der bereits 2013 angelaufenen Arbeitsplanung der OECD für die Jahre 2015 und 2016 unterstützt Deutschland die OECD in ihrer Planung eines internationalen Leistungsvergleichs für die Berufsbildung („Development of an international assessment of competencies in initial vocational education and training - VET“). In der Kompetenzforschungsinitiative ASCOT

werden Kompetenztestmodelle und Verfahren zur Erfassung von Kompetenzen in der Berufsbildung entwickelt, die in einem Large Scale Assessment der OECD – vergleichbar mit PISA und PIAAC – Anwendung finden könnten.

Von einer internationalen Vergleichsstudie lassen sich erhebliche politische Impulse erwarten: fundierte Aussagen über die Zusammenhänge zwischen Lernergebnissen und Ausbildungsprogrammen sowie ein Monitoring des Outputs unterschiedlicher Ausbildungsprogramme und -systeme. Auch die internationale Arbeitskräftemobilität, der Übergang zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt sowie die Verzahnung von Aus-, Weiter- und Hochschulbildung lassen sich besser beschreiben. Schließlich könnte die Einordnung der Kompetenzen von Auszubildenden auf der Grundlage empirisch überprüfbarer und international anerkannter Klassifikationssysteme (z. B. EQR, ESCO) erfolgen.

UNESCO – Unterstützung des Zentrums für Berufsbildung UNEVOC

Unter den Stichworten „Greening TVET (GTVET – Berufsbildung für Grünes Wachstum) und „Youth and Skills“ (Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen) wirkt UNESCO-UNEVOC mit an der Entwicklung von Expertise in den Partnerländern, in der Moderation eines weltweiten Diskurses von Praktikern, Wissenschaft und Politik, sowie im Ausbau des globalen Netzwerks von über 250 UNEVOC Zentren in über 150 Ländern. In Deutschland gibt es mit dem BIBB und der Kooperationseinrichtung aus der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und des Fraunhofer-Instituts für Fabrikbetrieb und –automatisierung IFF zwei UNEVOC Zentren. Neben der Analyse von nationalen Berufsbildungssystemen, online-basierten Kommunikationswerkzeugen wie „TVETipedia“ (einem kollaborativ erarbeiteten online-Glossar) oder dem eForum, wurden im Berichtszeitraum in nahezu allen Weltregionen unter dem Titel „GTVET and youth employability“ Regionalkonferenzen durchgeführt, wobei jeweils regionale Institutionen als Ausrichter und Impulsgeber gewonnen werden konnten.

In einem globalen Workshop „TVET Transformations for Sustainable Development“ sollen Mitte 2014 in Bonn die Reihe der regionalen Workshops zusammengeführt und in Hinblick auf den Abschluss der Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ aufbereitet werden. Eine solche zentrale Veranstaltung soll dazu beitragen, dass die Arbeit von UNEVOC ebenso wie die Bedeutung von Berufsbildung für die zentralen Debatten der Vereinten Nationen und nicht zuletzt die Leistungen von Berufsbildung im Gastland Deutschland eine hohe Sichtbarkeit erfahren.

Das BMBF und das BMZ unterstützen die Umsetzung der Empfehlung „Förderung regionaler Netzwerke“ des dritten UNESCO-Weltkongresses zur Beruflichen Bildung in Shanghai vom Sommer 2012 durch Secondments.

Die BMBF-Förderung von UNESCO-UNEVOC wird fachlich wie administrativ durch das BIBB durchgeführt.

Internationale Berufswettbewerbe

WorldSkills Leipzig 2013: Das Weltevent der beruflichen Bildung

Alle zwei Jahre kämpfen Teilnehmerinnen und Teilnehmer bis zum Alter von 22 Jahren bei der WM der Berufe um die Titel. Vom 2. bis 7. Juli 2013 traten bei den WorldSkills Leipzig 2013 die besten Fachkräfte weltweit gegeneinander an. Nach 40 Jahren war Deutschland wieder Ausrichter für die Leistungsschau der weltbesten Auszubildenden und jungen Fachkräfte bis 22 Jahre in nichtakademischen Berufen. Vier Tage lang hatten sich über 1.000 Teilnehmer aus 53 Ländern und Regionen in 46 verschiedenen Berufsdisziplinen gemessen.

Rund 205.000 Menschen besuchten die WorldSkills Leipzig 2013 auf dem Gelände der Leipziger Messe und bei den offiziellen Veranstaltungen in der Stadt. Über 1.000 akkreditierte Journalisten aus der ganzen Welt berichteten; das Interesse am deutschen System der dualen Ausbildung war sehr groß. Im politischen Rahmenprogramm der WorldSkills Leipzig 2013 diskutierten mehrere hundert Experten aus der ganzen Welt bei zahlreichen Konferenzen, Seminaren und Sitzungen Zukunftsfragen beruflicher Bildung und brachten wichtige Initiativen wie die Europäische Allianz für Ausbildung auf den Weg.

Insgesamt konnten an 178 Wettkämpfer Gold-, Silber- oder Bronzemedailles sowie an 344 Wettkämpfer Exzellenzmedaillen verliehen werden. Deutschland war als Gastgeber mit der größten Berufe-Nationalmannschaft in der WM-Geschichte angetreten: 41 deutsche Teilnehmer, darunter fünf Frauen, wetteiferten in 36 der offiziellen Wettbewerbsdisziplinen um WM-Titel und Medaillen. Hinzu kamen junge Azubis, die den Besuchern der WorldSkills Demonstrationsdisziplinen wie Straßenbau, Wasser- und Abwassertechnik, Rohrleitungsbau und Baugeräteführer präsentierten und mit ihrem Auftritt um eine Aufnahme ins offizielle Wettbewerbsprogramm der nächsten WorldSkills warben.

28 der 41 Auszubildenden und jungen Fachkräfte aus dem Team Germany fuhren mit Titel, Medaille oder Exzellenzauszeichnung nach Hause

Deutschland errang insgesamt in 9 Wettbewerbskategorien Medaillen: 2 x Gold (Fliesenleger, Stuckateur und Trockenbau), 4 x Silber, 3 x Bronze und 16 Exzellenzdiploma.

Die Teilnahme des WorldSkills Germany-Teams in Leipzig wurde gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Hinter der WM der Berufe steht die Weltorganisation WorldSkills International mit inzwischen 65 Mitgliedsländern und Regionen. Eine schnell wachsende starke Partnerschaft. Die nächsten WorldSkills finden 2015 in Sao Paulo statt.

Bilaterale Programme

Das Deutsch-Französische Austauschprogramm in der beruflichen Bildung wird seit 1980 vom Deutsch-Französischen Sekretariat (DFS)¹²⁹ durchgeführt und vom BMBF gemeinsam mit dem Französischen Bildungs- und dem Arbeitsministerium finanziert. Im Jahr 2013 konnten insgesamt ca. 3.000 Teilnehmende im Rahmen des Programms gefördert werden. Dank der deutlichen Einbeziehung der Wirtschaft weist es einen hohen Praxisbezug auf und trägt damit zu einem hohen fachlichen Kompetenzgewinn bei den Auszubildenden bei. Das zugrundeliegende Prinzip der Gegenseitigkeit leistet einen entscheidenden Beitrag zur grenzüberschreitenden Vernetzung und zum Erfahrungsaustausch der beteiligten Akteure.

¹²⁹ www.dfs-sfa.org

Das "Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung", wird vom BMBF gemeinsam mit dem israelischen Ministerium für Wirtschaft getragen. Ziel ist die Weiterentwicklung der Berufsbildung in beiden Ländern. Das Programm, das seit Juli 2013 bei der NA BIBB angesiedelt ist, ermöglicht Fach-, Führungs- und Nachwuchskräften im Bereich der beruflichen Bildung seit mehr als Jahren, zu aktuellen Themen der beruflichen Bildung Erfahrungen auszutauschen, innovative Ansätze und Produkte in der Berufsbildung zu entwickeln und in der Praxis zu erproben.

Internationale Berufsbildungskooperation

2013 hat die Bundesregierung eine „Strategie zur internationalen Berufsbildungskooperation aus einer Hand“ beschlossen. Unter Federführung des BMBF stimmen sich an der Kooperation beteiligte Bundesressorts, Vertreter von Bundesländern und von Sozialpartnern vor dem Hintergrund einer weltweit verstärkten Nachfrage nach praxisnaher beruflicher Bildung über Aktivitäten deutscher Berufsbildungskooperationen ab. Zudem hat das BMBF auf der Grundlage der Strategie der Bundesregierung im BIBB eine Zentralstelle für internationale Berufsbildungskooperation eingerichtet. Die Zentralstelle unterhält die Geschäftsführung des Runden Tisches und informiert über aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Bildung, führt Pilotprojekte durch und unterstützt die bilateralen Berufsbildungskooperationen des BMBF.

Das BMBF unterhält seit vielen Jahren u.a. mit Partnerministerien in Brasilien, China, Indien, Israel, Russland, der Türkei und Südafrika enge Kooperationsbeziehungen in der Berufsbildung, die stetig ausgebaut werden. Deutschland bietet den Partnerländern mögliche Lösungsbeiträge auf der Grundlage der weltweit anerkannten deutschen dualen Aus- und Weiterbildung an. Das BIBB unterstützt Institutionen in den Partnerländern im Rahmen von Kooperationsbeziehungen durch Systemberatung, Forschungsk Kooperationen und Austauschaktivitäten. Das BMBF unterhält außerdem mit einer Vielzahl von weiteren Ländern einen bildungspolitischen Dialog.

Im Jahr 2013 lag der Fokus der internationalen Berufsbildungszusammenarbeit zudem auf der Vertiefung der Kooperationsaktivitäten mit den EU-Ländern, deren Bildungsministerien am 11. Dezember 2012 das gemeinsame Memorandum zur verstärkten Zusammenarbeit für die Modernisierung der Berufsbildung unterzeichnet haben. Im Zentrum der Aktivitäten stand die Fortführung der Arbeitsgruppen mit Italien, Griechenland, Lettland, Portugal, Spanien und der Slowakei.

Darüber hinaus fördert BMBF gemeinsam mit dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) den Ausbau der Kompetenz in den Auslandshandelskammern (AHKs) in der beruflichen Bildung. In dem Projektverbund VETNET wird die bilaterale Berufsbildungskooperation durch AHKs vor Ort begleitet und insb. der Aufbau von Strukturen zur Qualitätssicherung befördert.

Berufsbildungsexport

Weltweit wächst der Bedarf nach gut ausgebildeten Fachkräften und damit nach beruflicher Aus- und Weiterbildung - eine entscheidende Voraussetzung für wirtschaftliche Entwicklung und internationale Wettbewerbsfähigkeit. Besonders in wirtschaftlich dynamischen Ländern und Regionen stellt der akute Mangel an Fachkräften eine ernst zu nehmende Gefahr für das zukünftige Wirtschaftswachstum dar. Deutschland verfügt über herausragende Stärken in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen "made in Germany" werden daher weltweit zunehmend nachgefragt. Das BMBF unterstützt deutsche

Anbieter von Aus- und Weiterbildung bei der Erschließung dieses dynamisch wachsenden internationalen Markts in zahlreichen Regionen der Welt. Er ermöglicht zudem einen Hebeleffekt für die deutsche Industrie, da der Export von Gütern wie z. B. im Maschinenbau oder in der Automobilindustrie oft die Existenz von gut ausgebildeten Fachkräften im Ausland zwingend voraussetzt. Gut ausgebildete Fachkräfte können daher eine Eintrittskarte für weitere Exporte deutscher Waren darstellen.

Mit der Initiative iMOVE (International Marketing of Vocational Education), die das BMBF 2001 ins Leben gerufen hat, steht sowohl deutschen Anbietern als auch ausländischen Nachfragern von Bildungsdienstleistungen ein zentraler Ansprechpartner zur Verfügung. Für die vorwiegend kleinen und mittleren deutschen Bildungsunternehmen hält iMOVE ein umfangreiches Serviceangebot vor, um sie bei der Planung und Realisierung ihres Auslandsengagements zu unterstützen. Dazu zählen Marktstudien, Konferenzen, Seminare und Workshops, Delegationsreisen und Messebeteiligungen sowie ein umfangreiches Online-Angebot in sieben Sprachen einschließlich einer Anbieter-Datenbank. Mit der Marke „Training – Made in Germany“ wirbt die Initiative im Ausland für deutsche Kompetenz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Im Herbst 2013 wurde iMOVE als Arbeitsbereich in das BIBB eingegliedert.

Schwerpunkte der iMOVE-Aktivitäten im Jahr 2013 bildeten die arabischen Länder, Indien und die USA. Gemeinsam mit der Ghorfa (Arab-German Chamber of Commerce and Industry) und dem Didacta Verband der Bildungswirtschaft veranstaltete iMOVE das 5. Arabisch-Deutsche Bildungsforum unter der Schirmherrschaft des BMBF mit rund 200 Teilnehmern. Nach erfolgreicher Durchführung eines Pilotprojekts im Jahr 2012 führte iMOVE für das indische Arbeitsministerium erneut ein Ausschreibungsverfahren für die Weiterbildung indischer Trainer durch, deren Anzahl von ursprünglich 20 auf 80 erhöht wurde. Unter tatkräftiger Beteiligung des iMOVE-Büros in Indien veranstaltete iMOVE ein „Network India“ mit zahlreichen indischen Teilnehmern. Zum Ausklang des Deutschlandjahres in Indien beteiligte sich iMOVE an der Abschlussveranstaltung im indischen Pune. An den bedeutenden internationalen Bildungsmessen Global Skills Summit und WorldDidac India in Mumbai und der Worlddidac Asia in Bangkok beteiligte sich iMOVE mit einem Informationsstand und teilweise auch mit einem eigenem Workshop. Auf der Worldskills in Leipzig war iMOVE ebenso mit einem Messestand vertreten wie auf der Educator/Educador in Sao Paulo. In Deutschland empfing iMOVE unter anderem Delegationen von indischen Kammer- und Industrieverbänden und des chilenischen Bildungsministeriums. Außerdem beteiligte sich iMOVE an einer Delegationsreise des BMBF nach China. Zu den neuen Veröffentlichungen von iMOVE zählen Marktstudien über Japan, Südkorea, Thailand und - erstmals in eigener Autorenschaft - eine Marktstudie über die USA. Ebenfalls zu den USA brachte iMOVE eine Broschüre mit Beispielen erfolgreicher deutsch-amerikanischer Berufsbildungsk Kooperationen heraus. Die aktuellen Entwicklungen in der Branche der deutschen Berufsbildungsexporteure können Interessenten dem von iMOVE erstmals selbst erstellten „Trendbarometer 2013“ entnehmen.

Perspektiven der beruflichen Bildung in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit

Als federführendes Ressort für die entwicklungspolitische Zusammenarbeit hat das BMZ die Bildung als Kernelement Entwicklungspolitik verankert und mit der Bildungsstrategie 2010-2013 „Zehn Ziele für mehr Bildung“ formuliert. Das Leitbild der Strategie ist das Lebenslange Lernen. Diese ganzheitliche Bildungsförderung stellt den Menschen in den Mittelpunkt und berücksichtigt damit nicht nur einzelne Bildungsbereiche, sondern bezieht das ganze Bildungssystem mit ein.

Mit beruflicher Bildung, die sowohl die berufliche Erstausbildung als auch berufliche Weiterbildung umfasst, entwickeln Menschen nicht nur fachliche und soziale Kompetenzen, die für eine qualifizierte Beschäftigung notwendig sind. Sie verbessern auch ihre allgemeinen persönlichen und sozialen Kompetenzen, entwickeln damit ihre Persönlichkeit und nehmen so aktiv an der Gestaltung des eigenen Lebens- und Arbeitsumfelds sowie der Gesellschaft teil.

Eine arbeitsmarktorientierte Aus- und Weiterbildung ermöglicht es Menschen, durch Beschäftigung Einkommen für ein menschenwürdiges Leben zu erzielen und der Spirale von Armut und Abhängigkeit zu entkommen. Darüber hinaus ist die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte in vielen Partnerländern eine wichtige Voraussetzung für eine zukunftsfähige und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung. So leistet berufliche Bildung auch einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung und zum Aufbau bzw. zur Stabilisierung demokratischer Strukturen.

Aufbauen auf der BMZ-Bildungsstrategie dient das BMZ-Positionspapier „Berufliche Bildung in der deutschen Entwicklungspolitik“ als Referenzrahmen des BMZ, seiner Durchführungsorganisationen, Zuwendungsempfänger und sonstigen Partner für die konzeptionelle Gestaltung und Umsetzung von Vorhaben in der beruflichen Bildung.¹³⁰

Die Instrumentenvielfalt der deutschen EZ orientiert sich an den erfolgreichen Schlüsselmerkmalen der dualen Berufsausbildung in Deutschland.

- Enge Kooperation von Staat und Wirtschaft
- Lernen im Arbeitsprozess
- Gesellschaftliche Akzeptanz allgemeinverbindlicher Standards
- Qualifizierung von Berufsbildungspersonal
- Institutionalisierte Berufsbildungsforschung

Die deutsche EZ unterstützt u.a. den Dialog zwischen Staat und Wirtschaft, die Erarbeitung von überbetrieblichen Berufs-, Ausbildungs- sowie Prüfungsstandards oder die Entwicklung von Qualifizierungsprogrammen für diejenigen, die als Lehrer, Ausbilder, Schulleiter oder Bildungsplaner im Bereich der Aus- und Weiterbildung tätig sind. Flankiert werden diese Maßnahmen durch den Aufbau und die Ausstattung von Berufsschulen und Technologiekompetenzzentren, die Entwicklung von nachhaltig wirksamen Finanzierungsmodellen, die institutionelle Vernetzung von Arbeitskräfteangebot und –nachfrage sowie die begleitenden Organisationsentwicklung.

Schwerpunkte des Engagements des BMZ in der beruflichen Bildung werden die Qualifizierung im informellen Sektor, Bildungsfinanzierung, berufliche Bildung im Kontext von Fragilität sowie die Gleichberechtigung der Geschlechter sein. Ein großes Gewicht hat in den letzten Seit 2009 hat die berufliche Bildung in der deutschen Entwicklungspolitik stetig an Bedeutung gewonnen, was sich in den Zusagen deutlich widerspiegelt. 2012 wurden die bilaterale Vorhaben in Höhe von 84,75 Millionen EURO gefördert.

Für 2014 sind Zusagen in Höhe von rund 160 Millionen EURO geplant. Bilaterale Programme der beruflichen Bildung werden aktuell in den folgenden Partnerländern realisiert: Afghanistan, Äthiopien, Honduras, Jemen, Mozambik, Pakistan, Togo, Namibia, Ghana, Ruanda, Südafrika, Indonesien, Laos, Vietnam, Myanmar, Albanien, Armenien, Georgien, Kosovo, Serbien, Bosnien-Herzegowina, Kirgistan, Moldau, Montenegro, Tadschikistan, Usbekistan, El Salvador, Palästinensische Gebiete, Angola, Kongo, Sierra Leone, Ost-Timor, Ägypten, Libanon, China und den Philippinen.

¹³⁰ Vergleiche http://www.bmz.de/de/publikationen/reihen/strategiepapiere/Strategiepapier322_8_2012.pdf

Die deutsche EZ versteht die Privatwirtschaft als bedeutenden Partner. Ein Großteil der Entwicklungspartnerschaften mit der Wirtschaft im Schwerpunkt nachhaltige Wirtschaftsentwicklung hat einen direkten Bezug zur beruflichen Bildung. Das BMZ fördert seit 2011 zudem die sogenannten Berufsbildungspartnerschaften mit der deutschen Wirtschaft. In den Berufsbildungspartnerschaften bringt die verfasste deutsche Wirtschaft – also die Kammern, Verbände und ihre Einrichtungen – ihre Kompetenzen gezielt in die berufliche Bildung in der Entwicklungszusammenarbeit ein.

Darüber hinaus hat das BMZ die Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und Zivilgesellschaft auch über das „Team Berufliche Bildung“ intensiviert, das Anfang 2011 gegründet wurde. Das Team Berufliche Bildung trifft sich ergänzend zum Thementeam Bildung, informiert Vertreterinnen und Vertreter der Durchführungsorganisationen, der Zivilgesellschaft, Kirchen und Wirtschaft und diskutiert zentrale Prozesse in der Entwicklungspolitik dieses Sektors.

In der deutschen Zivilgesellschaft sind vor allem die Kirchen wichtige Träger in der Förderung der beruflichen Bildung in Entwicklungsländern. In vielen Partnerländern haben sie seit Jahrzehnten funktionierende Strukturen der Aus- und Weiterbildung geschaffen, mit deren Unterstützung sich viele Menschen die Grundlage für ein produktives Leben schaffen konnten.

Stellungnahme des Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2014

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung dankt dem Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Bundesinstitut für Berufsbildung für die Erstellung des Berufsbildungsberichts 2014, der erneut einen umfassenden Überblick über die Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland gibt.

Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftebedarfs steht das duale Ausbildungssystem vor besonderen Herausforderungen.

Das anhaltende internationale Interesse für die duale Berufsausbildung ist eine Motivation, das bewährte System zukunftsfest weiter zu entwickeln.

Das koordinierte Zusammenwirken von Bund, Ländern und Sozialpartnern und das Engagement der Unternehmen für die Ausbildung der jungen Menschen bilden zentrale Grundlagen des erfolgreichen Modells der dualen Berufsbildung in unserem Land. Es liegt im gemeinsamen Interesse aller Verantwortlichen, die Attraktivität, den Stellenwert und die Qualität der Ausbildung auch in Zukunft zu sichern und weiter zu steigern.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2014

Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt weiterhin positiv

Die Arbeitgeberbank im BIBB-Hauptausschuss dankt dem BIBB für den erneut ausgewogenen und umfangreichen Berufsbildungsbericht. Aus Sicht der Arbeitgeberbank ist die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt grundsätzlich positiv.

Die Vertreter der Arbeitgeber im Hauptausschuss bekräftigen, dass die duale Ausbildung ein zentrales Instrument der Fachkräftesicherung darstellt. Nur wenn ausreichend Nachwuchskräfte ausgebildet werden, kann die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Zukunft gesichert werden.

Erneut waren zum 30. September 2013 mehr unbesetzte Ausbildungsplätze (33.500) als unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (21.000) bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet. Zu diesem Ergebnis hat im Wesentlichen beigetragen, dass die Wirtschaft ihre im Rahmen des Ausbildungspaktes gemachten Zusagen, jährlich 60.000 neue Ausbildungsplätze und 30.000 neue Ausbildungsbetriebe zu gewinnen, erneut weit übertroffen hat.

Die Zahl der zum Ende der Nachvermittlung noch unversorgten Bewerberinnen und Bewerber konnte wiederum deutlich auf 11.800 reduziert werden. Kammern und Bundesagentur für Arbeit haben bis Mitte Januar 2014 insgesamt 251 Nachvermittlungsaktionen wie Ausbildungsbörsen und –messen veranstaltet. Zu den Nachvermittlungsaktionen erschienen rund 58 Prozent der eingeladenen Jugendlichen. Im Durchschnitt wurden jedem Teilnehmer und jeder Teilnehmerin sieben Angebote unterbreitet. Die Teilnahme der Jugendlichen und die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze waren regional sehr unterschiedlich.

Laut Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung zum 30. September 2013 wurden rund 530.700 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Dies bedeutet im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang von 20.500 (-3,7 Prozent). Der erneute Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist vor allem auf einen starken Abbau der außerbetrieblichen, überwiegend öffentlich finanzierten Berufsausbildung auf 21.700 Verträge (-16,3 Prozent) zurückzuführen. Diese Rückführung wird aufgrund der vielen unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplätze als richtig erachtet. Das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen ist lediglich um 2,9% gesunken. Nichtsdestotrotz bleibt es eine wichtige Herausforderung, Unternehmen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze zu unterstützen. Ansonsten steigt die Gefahr, dass die hohe Ausbildungsbereitschaft nicht aufrecht erhalten werden kann, wenn Ausbildungsplätze wiederholt nicht besetzt werden können.

Anzahl unbesetzter Ausbildungsplätze wächst

Der deutliche Anstieg unbesetzter Ausbildungsplätze bei der Bundesagentur für Arbeit der vergangenen Jahren von 20.700 (2011) auf bereits 33.500 (2013) zeigt, dass den Betrieben zunehmend die geeigneten Bewerber ausgehen. Auch laut BIBB-Qualifizierungspanel konnten 2013 43% der befragten Betriebe ihre angebotenen Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen - 2012 waren dies noch 37%, in 2011 35%.

Frühzeitige und systematische Berufsorientierung notwendig

Die gleichzeitig gestiegene Zahl unversorgter Bewerber von 11.600 (2011) auf 21.000 (2013) macht die Herausforderung deutlich, Jugendliche und Betriebe besser zusammenzubringen. Dies sollte durch eine frühzeitige, flächendeckende und praxisorientierte Berufsorientierung geschehen. Schülerinnen und Schüler müssen nicht nur ein großes Spektrum an Berufen kennenlernen, sondern auch über die allgemeine wie regionale Situation auf dem Ausbildungsmarktsituation informiert sein - und alternative duale Ausbildungsberufe in Betracht ziehen, sollten sie keinen Ausbildungsplatz in ihrem Wunschberuf gefunden haben. Auch Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe II müssen in der Studien- und Berufsorientierung über alle Möglichkeiten informiert werden, die ihnen offen stehen. Damit eine Berufsausbildung auch für leistungsstärkere junge Menschen attraktiv bleibt, muss die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung erleichtert werden – in beide Richtungen. Um die regionalen Unterschiede auf dem Ausbildungsmarkt auszugleichen, sollten Jugendliche ermutigt und dabei unterstützt werden, Ausbildungsplätze auch außerhalb ihrer Heimatregion anzunehmen. Dazu leisten vielfältige Maßnahmen wie z.B. Jugendwohnheime schon jetzt einen wichtigen Beitrag.

Weitere Optimierung des Übergangsbereichs erforderlich

Auch im Jahr 2013 ist Zahl der Anfänger im Übergangsbereich weiter zurückgegangen (2013: 257.000 vs. 2012: 267.000). Dies ist nicht zuletzt der Bereitschaft der Unternehmen zu verdanken, zunehmend auch lernschwächeren Jugendlichen Ausbildungschancen zu geben. Wie im Ausbildungspakt vereinbart, sollte die unübersichtliche Förderlandschaft des Übergangsbereichs von Seiten des Bundes und der Länder gelichtet werden. Die betriebliche Qualifizierung von leistungsschwächeren Jugendlichen muss Vorrang vor schulischen Maßnahmen haben. Angesichts einer Vielzahl offener Ausbildungsplätze muss die Vermittlung in eine Ausbildung oberstes Ziel sein. Gelingt dies nicht, sollten so viele Jugendliche wie möglich über eine betriebliche Einstiegsqualifizierung oder EQ-Plus fit für eine betriebliche Ausbildung gemacht werden. Zur Unterstützung der Betriebe und förderbedürftiger Jugendlicher sind mehr Kombinationen von EQs mit ausbildungsbegleitenden Hilfen nötig. Die Begleitforschung hat gezeigt, dass die Übergangsquoten von Einstiegsqualifizierungen mit mehr als 60 Prozent weit höher liegen als die von schulischen Maßnahmen.

Internationale Berufsbildungskooperation weiter ausbauen

Insbesondere vor dem Hintergrund der hohen Jugendarbeitslosigkeit in Teilen der Europäischen Union unterstützt die Wirtschaft die Initiativen der Bundesregierung zur Berufsbildungskooperation und zum internationalen Transfer dualer Ausbildungsprinzipien. So dient das gemeinsame Projekt VETNET von BMBF und DIHK dem Aufbau von Berufsbildungskooperation und Strukturen zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung an Auslandshandelskammern. Die von der BDA initiierte Online-Plattform „career in germany – junge Fachkräfte für Deutschland“ bietet einen gebündelten Zugang zu Informationen über das deutsche Ausbildungssystem und fördert das gegenseitige Voneinanderlernen anhand von Best Practice-Beispielen. Als maßgebliche Erfolgsfaktoren in Deutschland werden die Verzahnung von Betrieb und Praxis, das Prinzip der Sozialpartnerschaft sowie die Rollen der Kammern angesehen.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsbericht 2014

A. Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Demographische Chance verpasst, Ausbildungsbereitschaft auf historischem Tief

Der Ausbildungsmarkt steht vor ernststen Herausforderungen: Trotz guter Konjunktur und steigender Schulabgänger/innenzahlen ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2013 mit 530.715 auf den mit Abstand niedrigsten Wert seit der Deutschen Einheit gefallen. Dies bedeutet im Vergleich zum Vorjahr ein Minus von 3,7 Prozent bzw. 20.500 abgeschlossene Ausbildungsverträge weniger.

Ein realistischer Blick auf die tatsächliche Lage auf dem Ausbildungsmarkt lässt sich mit der Kategorie der ausbildungsinteressierten Jugendlichen erfassen, die ebenfalls vom BIBB entwickelt wurde. Sie setzt sich zusammen aus der Zahl der neuen Ausbildungsverträge sowie der Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die zwar den Bewerberstatus erhalten, aber keinen Ausbildungsplatz bekommen haben.

Diese Statistik zeigt, dass von den 816.541 jungen Menschen, die im Laufe des Berichtsjahres 2013 ein ernsthaftes Interesse an einer Ausbildung hatten – und als „ausbildungsreif“ deklariert wurden – lediglich 530.715 einen Ausbildungsvertrag unterschrieben haben. Damit haben nur 65,0 Prozent dieser jungen Menschen einen Ausbildungsplatz gefunden. Dies ist trotz robuster Konjunktur gegenüber dem Jahr 2010 (68,3 %) ein deutlicher Rückgang. Die Integrationskraft des dualen Systems lässt nach.

Junge Menschen mit Ausbildungsvertrag	530.715
Bewerber/innen in Maßnahmen/Übergangsbereich mit Vermittlungsauftrag	62.530
Bewerber/innen in Maßnahmen/Übergangsbereich ohne Vermittlungsauftrag	106.640
Bewerber/innen, deren Verbleib nicht bekannt ist	95.622
Offiziell unversorgte Bewerber/innen	21.034
INSGESAM	816.541
AUSBILDUNGSINTERESSIERTE	

Allein im Jahr 2013 zeigten 83.564 Jugendliche an, dass sie zum Stichtag 30. September 2013 noch immer akut einen Ausbildungsplatz suchen. Das entspricht einem Zuwachs von rund 10 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Dem stehen nur 33.500 offene Ausbildungsplätze gegenüber. Auf dem Ausbildungsmarkt ist eine paradoxe Situation zu beobachten: Während immer mehr Jugendliche keinen Ausbildungsplatz finden, steigt gleichzeitig die Zahl der unbesetzten Stellen. Zudem zeigt der Ausbildungsmarkt ein nach Regionen und Berufen sehr zersplittertes Bild.

Vor allem kleine und mittlere Unternehmen ziehen sich aus der Ausbildung zurück. Die Quote der Ausbildungsbetriebe ist mit 21,3 Prozent auf dem tiefsten Stand seit 1999 angelangt. Gleichzeitig können vor allem Betriebe in den Problembranchen mit schlechter Ausbildungsqualität – wie etwa Gaststätten und Hotels – ihre Ausbildungsplätze oft nicht besetzen.

Erfreulich ist: Die duale Berufsausbildung bleibt auch für hoch qualifizierte Jugendliche attraktiv. Fast jede/r vierte Auszubildende hat das Abitur oder die Fachhochschulreife in der Tasche (24,0 %). Im Bereich Industrie oder Handel ist es gar jeder dritte Jugendliche (30,0 %). Tendenz: steigend. Allein von 2008 bis 2012 ist die Zahl der Jugendlichen mit Studienberechtigung um 14.000 gestiegen – und das bei sinkenden Vertragszahlen. Wenn auch zwischenzeitlich doppelte Abiturjahrgänge in einzelnen Ländern die Statistik ein wenig verzerrt haben mögen, zeigt sich: Das duale System leidet nicht unter einem Mangel an gut qualifizierten jungen Menschen.

Die mangelnde Integration von Jugendlichen mit schlechten Startchancen ist das Hauptproblem. Nur noch 7 Prozent der Betriebe bilden Jugendliche mit Hauptschulabschluss aus. Rund 257.600 Jugendliche befinden sich in den zahllosen „Maßnahmen“ im Übergang von der Schule in die Ausbildung. Wenn sich die Zahl der Ausbildungsplätze im Sinkflug befindet, liegt dies nicht am vermeintlichen „Akademisierungswahn“, sondern an Betrieben, die sich an eine Bestenauslese gewöhnt haben und Jugendlichen mit Hauptschulabschluss von vorneherein keine Chance mehr geben.

Fazit:

Diese Zahlen zeigen: Bund, Länder und Sozialpartner müssen gemeinsam die duale Berufsausbildung wieder stärken. Junge Menschen haben ein Recht auf Ausbildung. Die Betriebe dürfen nicht nur über den vermeintlichen Fachkräftemangel klagen, sie müssen endlich wieder mehr ausbilden. Die neue Bundesregierung sollte durch eine Ausbildungsplatzgarantie sicherstellen, dass die Warteschleifen im Übergang von der Schule in die Ausbildung abgebaut werden und den Jugendlichen der Weg hin zu einem Ausbildungsabschluss vorbereitet wird.

Um die Lage auf dem Ausbildungsmarkt zu verbessern, sind folgende Maßnahmen notwendig:

1. Eine **Ausbildungsgarantie** für alle Jugendlichen, die eine allgemeinbildende Schule verlassen, muss umgesetzt werden. Viele Bundesländer gestalten derzeit den Übergangsbereich neu. Jugendliche, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten haben, bekommen eine außerbetriebliche bzw. vollzeitschulische Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, immer mit dem Ziel des Übergangs in betriebliche Ausbildung. Es muss sichergestellt werden, dass dies nicht einen Rückzug der Betriebe aus der Ausbildung fördert. Um Mitnahmeeffekte zu vermeiden, muss daher über innovative Finanzierungsmodelle nachgedacht werden. Die Finanzierung der Ausbildungsgarantie muss auch von den Unternehmen, die sich nicht ausreichend an der Ausbildung beteiligen, getragen werden.
2. Die **Anzahl der beteiligten Betriebe an der Ausbildung** muss entsprechend des zukünftigen Fachkräftebedarfes und der beruflichen Interessen der Jugendlichen erhöht werden. Es sollen vor allem jene Betriebe für eine Ausbildung gewonnen werden, in denen die zukünftig benötigten Fachkräfte qualitativ gut ausgebildet werden können. Die Qualitätssicherung in der beruflichen Erstausbildung muss gewährleistet sein. Die Daten des regionalen Fachkräftemonitorings geben eine Orientierung zu prognostizierten Fachkräftengapsen.

3. **Jugendliche mit Förderbedarf und Betriebe**, die diese ausbilden, **brauchen Unterstützung**. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen und die assistierte Ausbildung müssen zu einem neuen integrativen Förder- und Entwicklungsinstrument weiterentwickelt und massiv ausgebaut werden. Finanzierungs- und Vergabefragen sind so zu klären, dass eine Verankerung bei den regionalen Akteuren (Betrieben, Berufsschulen und Gewerkschaften) sichergestellt ist.
4. Um Jugendliche gezielt beim Übergang von der Schule in den Betrieb zu beraten, ist **eine regionale Anlaufstelle** zu schaffen. Jugendberufsagenturen nach dem Hamburger Vorbild können die bisherigen unterschiedlichen Beratungsangebote sinnvoll bündeln. Wir begrüßen deshalb, den im Berufsbildungsbericht angekündigten flächendeckenden Ausbau von Jugendberufsagenturen, in denen die verschiedenen Rechtskreise zusammenarbeiten.
5. Die schulische **Berufs- und Arbeitsweltorientierung muss ausgebaut werden**. Schülerinnen und Schüler sollen in die Lage versetzt werden, eine qualifizierte Berufswahlentscheidung treffen zu können. Eine Analyse ihrer Potenziale muss immer auch in konkrete, individuelle Förderkonzepte mit verbindlichen Zielen münden. Im Unterricht müssen die Probleme der Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt sichtbar gemacht und unterschiedliche Lösungsstrategien und Handlungsmöglichkeiten dargestellt werden. Mitbestimmung und Demokratie, insbesondere auch in Bezug auf Arbeitsbeziehungen, müssen erfahrbar werden.

Die Umsetzung einer Ausbildungsgarantie wird es jedoch nicht zum Nulltarif geben. Der Bund muss entsprechende Mittel – zum Beispiel zum Ausbau der assistierten Ausbildung, der ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie der Berufseinstiegsbegleitung – im Bundeshaushalt bereitstellen.

B. Die Qualität der Ausbildung verbessern

Gegenüber 2009 (22,1 %) ist die Quote der vorzeitigen Vertragslösungen im Jahr 2012 auf 24,4 Prozent gestiegen – und das trotz der eingeleiteten Maßnahmen zur Verhinderung von Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüchen. Diese Quote ist eindeutig zu hoch.

Auffällig bleibt, dass die Lösungsquoten schon seit Jahren erheblich zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen variieren. Mehr noch: Alle Ausbildungsberufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Plätzen haben seit Jahren die höchsten Quoten vorzeitiger Vertragslösungen. Mehr als 40 Prozent gelöste Ausbildungsverträge und geringe Übernahmequoten sind nicht selten. Dies gilt gerade für die Hotel- und Gaststättenbranche. Wenn junge Menschen als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden und ihnen keine attraktiven Berufsperspektiven für die Zeit nach der Ausbildung angeboten werden, bewerben sie sich in diesen Unternehmen nicht mehr.

Fazit:

Die hohen Lösungsquoten sind zu analysieren, um den Ursachen auf die Spur zu kommen. Es ist auch Aufgabe der zuständigen Stellen, die Qualität der Ausbildung in den Betrieben und die „Ausbildungsreife“ der Unternehmen durch eine stärkere Überprüfung und Unterstützungsmaßnahmen zu gewährleisten.

Wenn Betriebe für Bewerber/innen attraktiv sein wollen, müssen sie ihre Auszubildenden besser bezahlen, die Qualität der Ausbildung verbessern, mehr Auszubildende übernehmen und die Beschäftigungsbedingungen verbessern.

Es muss ein Konzept zur Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung entwickelt werden, dass bei den zuständigen Stellen auch tatsächlich umgesetzt wird. Das DGB/IG Metall-Konzept „Qualitätsrahmen für die Berufsausbildung“ kann dafür als Modell dienen.

Die Qualität der beruflichen Ausbildung muss die Möglichkeit bieten, dass junge Menschen auch befähigt werden, ein Studium aufzunehmen. Sowohl die berufsbildenden Schulen wie auch die Betriebe haben die Aufgabe, berufliche Ausbildung so zu gestalten, dass eine umfassende Persönlichkeitsentwicklung unterstützt wird. Die Ausstattung der Berufsschulen muss deshalb überprüft und ggf. verbessert werden. Lehrende, die zur sog. demographischen Reserve gehören, müssen an den Berufsschulen bleiben, um so auch einen Beitrag zur Verbesserung der Qualität leisten zu können und auch Ausbildungsabbrüche zu verhindern.

C. Berufspolitische Entwicklungen in der Pflege

Die Anforderungen an die Arbeit der Pflegefachkräfte verändern sich. Die gegenwärtige Orientierung der spezialisierten Ausbildungen der Pflegeberufe am Lebensalter der zu Pflegenden entspricht nicht mehr den Anforderungen an eine zeitgemäße professionelle Pflege. Eine Orientierung an den Anforderungen der Versorgungsbereiche ist aber weiterhin geboten. Spezifische Qualifikationen in der Akutversorgung im Krankenhaus (einschließlich der Pädiatrie), der ambulanten pflegerischen Versorgung und der stationären Altenhilfe sind weiterhin erforderlich.

Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, die bisher getrennten Ausbildungen in der Gesundheits- und Krankenpflege, Gesundheits- und Kinderkrankenpflege und Altenpflege näher zusammenzuführen, zugleich aber die jeweiligen Spezialisierungen zu erhalten. Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer spricht sich deshalb für eine dreijährige Ausbildung mit einer zweijährigen einheitlichen Grundausbildung und anschließender einjähriger Schwerpunktsetzung in allgemeiner Pflege, Kinderkrankenpflege oder Altenpflege mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen aus. Es sollte eine einheitliche Rechtsgrundlage nach dem Vorbild des Krankenpflegegesetzes geschaffen werden.

Im Falle der Einführung einer generalistischen Ausbildung – wie ursprünglich von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes vom 1. März 2012 vorgeschlagen – ist dagegen zu befürchten, dass insbesondere in der Altenpflege Kurzausbildungen mit hohem Spezialisierungsgrad geschaffen werden. Auch in der Akutversorgung ist ein höheres Maß an Spezialisierung erforderlich. Die Krankenhäuser reagieren darauf bereits, indem sie neue Berufe basteln, die auf sehr enge Arbeitsgebiete ausgerichtet sind.

Die von der Bund-Länder-Arbeitsgruppe vorgeschlagene Einführung einer akademischen Erstausbildung greift den Ergebnissen der Modellversuche vor. Zudem werden bisher die Fragen nicht überzeugend beantwortet, welche Zusatzqualifikationen nur in einer akademischen Ausbildung erworben werden können und für welche besonderen Tätigkeiten die akademisch qualifizierten Pflegekräfte eingesetzt werden sollen. Solange diese Fragen nicht beantwortet werden können, ist das einheitliche Berufsbild unbedingt zu erhalten. In diesem Fall wäre eine Alternative, dass zwei Wege – die bisherige Ausbildung und eine hochschulische Ausbildung – zu einem gleichwertigen Berufsabschluss führen könnten. Der Unterschied läge im zusätzlichen Hochschulabschluss. Für die praktische Ausbildung müssen die gleichen ausbildungsrechtlichen Standards für die Hochschulausbildung wie für die betrieblich-schulische Ausbildung gelten.

Die praktische Ausbildung hat in den Pflegeberufen einen großen Stellenwert. Doch hier liegt zurzeit ein großes Problem: Zeitdruck infolge von Personalmangel und Arbeitsverdichtung wirken sich negativ auf die Ausbildungsbedingungen aus. Der strukturierten Praxisanleitung kommt eine immer größere Bedeutung zu. Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter müssen mehr Zeit bekommen, die Auszubildenden beim Lernen zu unterstützen. Es sollte daher eine Regelung von mindestens zehn Prozent der praktischen Ausbildungszeit getroffen werden,

in der praktische Anleitung durch qualifizierte Fachkräfte gemeinsam mit den Auszubildenden stattfindet.

Da die Anforderungen an die Pflegearbeit steigen, bedarf es einer qualifizierten Ausbildung auch im Pflegebereich mindestens auf dem Niveau eines anerkannten Berufsbildungsabschlusses. Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer spricht sich daher gegen Ausbildungsberufe unterhalb des Niveaus einer dreijährigen Fachausbildung aus. Die Absolvent/innen einer Assistenzausbildung sind in weit höherem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen als Pflegefachkräfte. Um dem wachsenden Fachkräftebedarf gerecht zu werden, wäre eine breit angelegte dreijährige Pflegeausbildung mit Schwerpunkt in der ambulanten Pflege auf Grundlage des Berufsbildungsgesetzes eine sinnvolle Alternative zu den landesrechtlich geregelten Assistenzausbildungen.

Soweit Berufszulassungsgesetze der Gesundheitsfachberufe (Heilberufe) bestehen, sind sie hinsichtlich ihrer Strukturen und Rahmenbedingungen einheitlich zu gestalten. Eine Schulgeldzahlung ist auszuschließen. Die fachbezogene Ausübung heilkundlicher Tätigkeiten ist im jeweiligen Berufsgesetz zu regeln.

Die Förderung des dritten Umschulungsjahres in der Altenpflege durch die Bundesagentur für Arbeit erfolgt derzeit für einen befristeten Zeitraum. Da hierüber vielen Menschen eine berufliche Perspektive eröffnet werden kann, ist eine dauerhafte Förderung des dritten Umschulungsjahres zu ermöglichen.

D. Umsetzung des DQR weiter befördern

Die Berufsbildung in Deutschland hat ein mehrstufiges System von bundesweit geregelten beruflichen Fortbildungsqualifikationen, das gleichwertige Entwicklungsmöglichkeiten wie ein Hochschulstudium bietet. In den vom BIBB Hauptausschuss beschlossenen Empfehlungen wird dieses System hinsichtlich seiner Qualifikationsniveaus und Standards erklärt und damit zugleich die Zuordnung der Fortbildungsqualifikationen zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) begründet. Auf diese Weise wird eine Rahmeninformation zur Verfügung gestellt, mit der für Absolvent/innen einer anerkannten Berufsausbildung sowie auch für Hochschulabgänger/innen die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten im deutschen Berufsbildungssystem verdeutlicht werden. Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer erwartet,

- dass die „Empfehlung für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)“ als Grundlage für die zukünftige Ordnungsarbeit genutzt wird;
- dass zügig Verfahren entwickelt werden, wonach eine Zuordnung von bisher nicht zugeordneten beruflichen Fortbildungen, inkl. Kammerregelungen gemäß § 54 BBiG und HwO erfolgen soll;
- dass zügig eine Einigung zur Zuordnung von weiteren Fortbildungsqualifikationen auf dem Niveau 7 erzielt wird.

Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer begrüßt, dass die europäische Berufsbildungspolitik seit Dezember 2012 um das zusätzliche Instrument Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen erweitert wurde. Die Mitgliedsstaaten sollen bis 2018 Verfahren zur Validierung solcher Kompetenzen entwickeln. Will man im Bereich der non formal und informell erworbenen Kompetenzen einen höheren Grad an Systematisierung und Vergleichbarkeit erreichen, so bedarf dies organisatorischer Strukturen, die zusätzlich zu Bildungsangeboten und Bildungsanbietern zu denken bzw. zu entwickeln sind. Die Grundfrage in diesem Zusammenhang ist, wie ein Zertifikat, eine Kursbesuchsbestätigung, ein Diplom, ein Zeugnis etc. zu einem DQR-relevanten Qualifikationsnachweis wird. Dies kann durch die Mitwirkung einer qualifizierten (autorisierten) Stelle erfolgen, die das Erreichen einer bildungsanbieterübergreifenden

Qualifikation attestiert. Qualifikationsverantwortliche Stelle (QVS) wären Regulatoren für sektoral und/oder national gültige Qualifikationen, die bisher keine Entsprechung – im Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung gemäß BBiG/HwO haben. Dies bedarf einer engen Abstimmung und Kooperation zwischen QVS und Sozialpartnern, insbesondere in der Frage der Feststellung von Kompetenzen.

E. Weiterbildung ausbauen

Im Koalitionsvertrag von CDU, CSU und SPD „Deutschlands Zukunft gestalten“ wird eine Allianz für Aus- und Weiterbildung angestrebt. Es fehlen allerdings strategische Elemente und konkrete Überlegungen zur Gestaltung der Weiterbildung. So begrüßenswert eine Novellierung des Aufstiegsfortbildungsgesetzes ist, wird dies nicht ausreichen, eine Weiterbildungskultur in Deutschland zu erreichen.

Erfreulich ist, dass eine signifikante Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung (von 42 % auf 49 % in 2012) zu verzeichnen ist. Allerdings zeigt der „Trendbericht Weiterbildung“ weiterhin eine starke soziale Spaltung im Weiterbildungssystem. Gut ausgebildete junge Männer mit Vollzeitstellen können ihr Wissen ständig auffrischen. Wer Teilzeit arbeitet, geringfügig beschäftigt ist, wenig verdient und keinen guten Schulabschluss hat, bekommt auch später deutlich weniger die Chance zur Weiterbildung. Dabei werden Betriebe angesichts des demographischen Wandels darauf angewiesen sein, gerade die bisher benachteiligten Gruppen zu qualifizieren, um ihren Fachkräftebedarf zu decken.

Die Gesamtschau der Daten ergibt gravierende Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung entlang folgender Merkmale:

- Migrationshintergrund: Menschen mit Zuwanderungsgeschichte werden im Weiterbildungssystem zunehmend abgehängt. Bei ihnen stagnierte die Quote der Weiterbildung bei 33 Prozent, während sie bei den Menschen ohne Zuwanderungsgeschichte von 45 (2010) auf 52 Prozent im Jahr 2012 gestiegen ist.
- Schulabschluss: Junge Menschen mit maximal einem Hauptschulabschluss (32 %) nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil, als die Erwerbstätigen mit hohem Schulabschluss (64 %).
- Berufsabschluss: Grundsätzlich gilt auch hier: Je höher der berufliche Abschluss, desto eher profitieren die Beschäftigten von Weiterbildung. Von den Menschen ohne Berufsabschluss haben sich 37 Prozent weitergebildet, bei den Menschen mit Hochschulabschluss waren es 68 Prozent.
- Un- und Angelernte: Führungskräfte (77 %) haben eine deutlich höhere Chance als An- und Ungelernte (37 %) an Weiterbildung teilzunehmen.
- Einkommen: Die Weiterbildungsbeteiligung ist eng gekoppelt an das Einkommen der Beschäftigten. Beteiligt sich von den Beschäftigten mit einem Bruttoeinkommen von mehr als 4.001 Euro noch 78 Prozent an Weiterbildung, lag die Quote bei einem Einkommen von 401 bis 1.000 Euro nur bei 43 Prozent.
- Erwerbsstatus: Auch Arbeitslose (29 %) nehmen deutlich seltener an Weiterbildung teil als Erwerbstätige (56 %).
- Teilzeit-Beschäftigte: Teilzeit-Beschäftigte (36 %) schneiden bei der betrieblichen Weiterbildung deutlich schlechter ab als Vollzeit-Beschäftigte (48 %).
- Ältere: Erfreulich ist die gestiegene Weiterbildungsquote von Menschen im Alter von 60 bis 64 Jahren (2007: 18 %; 2012: 32 %). Im Vergleich zu den 45- bis 49-Jährigen (54 %) schneiden sie aber immer noch deutlich zu schlecht ab.
- Frauen: Männer beteiligten sich im Jahr 2012 etwas häufiger (51 %) als Frauen (47 %). Im Jahr 2010 gab es praktisch keinen Unterschied zwischen Männern (43 %) und Frauen (42 %). Der Zuwachs in der Weiterbildung erfolgte somit deutlich stärker bei den Männern als bei den Frauen.

- Betriebsgröße: Mit zunehmender Betriebsgröße steigen auch die Teilnahmequoten an Weiterbildung. Hierbei war im Jahr 2012 die Spanne zwischen der Weiterbildungsquote in Kleinbetrieben (36 %) und Großbetrieben (63 %) besonders hoch.

Anhand dieser Daten muss man von einer Zwei-Klassen-Gesellschaft in der Weiterbildung sprechen. Mangelnde Transparenz, fehlende Beratung und eine unklare Finanzierung erschwert den Zugang zur Weiterbildung für diese abgehängten Menschen.

Um die Chancen der Weiterbildung für Beschäftigte und Betriebe zu erhöhen, müssen Angebot und Nachfrage gestärkt werden. Ein neues und besseres Weiterbildungssystem kann nur vom Staat, den Tarifvertragsparteien und den Betrieben gemeinsam gestaltet werden. Nötig sind eine innovative betriebliche Weiterbildung, mehr Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie eine aktive staatliche Weiterbildungspolitik.

Wenn es um eine bessere Finanzierung der Weiterbildung geht, brauchen wir einen Mix aus drei Komponenten:

- Erstens: Die Beschäftigten benötigen eine finanzielle Absicherung während der Weiterbildung. Es ist höchste Zeit, dass ein Erwachsenen-BAföG nach schwedischem Vorbild eingeführt wird. So wird es für Erwachsene leichter, ihren Bildungsabschluss später nachzuholen.
- Zweitens: Wir müssen die Betriebe stärker in die Pflicht nehmen, um die berufliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finanzieren. Letztlich profitieren die Unternehmen von der steigenden Qualifizierung ihrer Belegschaften.
- Drittens: Wer die Weiterbildung in Deutschland voranbringen will, muss – wie im Berufsbildungsgesetz für die Ausbildung – klare Strukturen schaffen, die für mehr Verbindlichkeit, Verlässlichkeit und Planungssicherheit für alle Beteiligten sorgen. In einem Bundesgesetz muss deshalb der Rahmen gesetzt werden für ein Recht auf Weiterbildung, für rechtlich garantierte Lernzeiten, für eine sichere Finanzierung, mehr Beratung und Transparenz, für bessere Qualitätssicherung und Zertifizierung.

Die Gewerkschaften engagieren sich im Übrigen ganz konkret für bessere Bildungschancen der Beschäftigten – zum Beispiel im Rahmen des ESF-Programms „weiter bilden“. Insgesamt werden 207 Projekte in rund 2.500 Unternehmen gefördert. Rund 150.000 Beschäftigte profitieren von diesem Programm. Befördert wurden 43 Qualifizierungstarifverträge und 69 Sozialpartnervereinbarungen zur besseren Weiterbildung der Beschäftigten wurden abgeschlossen.

F. ASCOT

ASCOT hat zum Ziel, innovative Verfahren zur Messung beruflicher Handlungskompetenzen (weiter) zu entwickeln, zu erproben und in die breite Praxis zu transferieren. Entsprechend hat die Ausschreibung der Forschungsinitiative den Anspruch formuliert, dass die entwickelten Verfahren im Anschluss an diese Forschungsinitiative in den Rahmen bestehender Prozesse von Kompetenzfeststellung (z. B. Prüfung oder Anerkennungsverfahren) transferiert und dort breit genutzt werden können. Dieser Anspruch könne auch den hohen Einsatz öffentlicher Mittel rechtfertigen. Die Arbeitnehmervertreter/innen im ASCOT-Fachbeirat haben von Beginn der Initiative darauf gedrungen, einen stärkeren Bezug zur Prüfungspraxis und deren Bedarfen, sicherzustellen.

Laut dem Berufsbildungsbericht gibt es Bestrebungen, ein europäisches Berufsbildungs-PISA auf der Grundlage von ASCOT einzuführen. Solche Überlegungen wären jedoch überhaupt nur vor dem Hintergrund eines gemeinsamen Verständnisses von Berufsbildung denkbar. Davon sind die EU bzw. die Staaten der OECD noch meilenweit entfernt. Zudem hat sich der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung bereits zweimal gegen

diese Initiative ausgesprochen. Die Kritik des Hauptausschusses richtete sich vor allem gegen den Anspruch, eine neue Form des Prüfens zu entwickeln. Dieser Ansatz wird als nicht praxistauglich angesehen. Darüber hinaus birgt dieser Ansatz das Risiko der Verbreitung eines verkürzten Konzeptes beruflicher Bildung. Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer erinnert an diese Einschätzung des BIBB Hauptausschusses und spricht sich gegen die Durchführung eines Berufsbildungs-PISA auf der Grundlage von ASCOT aus.

Stellungnahme der Vertreter der Länder im BIBB Hauptausschuss zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2014

Die Beauftragten der Länder des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung sind der Auffassung, dass der Berufsbildungsbericht 2013 einen guten Überblick über die aktuelle Entwicklung im Kontext der beruflichen Bildung im Jahr 2013 liefert. Sie danken der Bundesregierung und dem BIBB für die Erstellung des Berichts.

Im Jahr 2013 sank sowohl das Ausbildungsplatzangebot als auch die Ausbildungsplatznachfrage. Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging auf den niedrigsten Wert seit der Wiedervereinigung zurück, auch die Ausbildungsplatznachfrage ist auf dem niedrigsten Stand seit Beginn der Berechnung im Jahr 2007.

Die positive Entwicklung der letzten Jahre scheint - mit regionalen Unterschieden - tendenziell zunehmend in Gefahr zu geraten. Dies gibt grundsätzlich Anlass zur Sorge.

Die Länderbeauftragten bekräftigen, dass die berufliche, duale Ausbildung ein zentrales Instrument der Fachkräftesicherung darstellt. Nur wenn hier ausreichend Nachwuchskräfte ausgebildet werden, kann die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen in der Zukunft gesichert werden.

Vor diesem Hintergrund ist es positiv zu beurteilen, dass die Unternehmen bisher an ihrem Engagement für die Ausbildung weitestgehend festhalten und sich offenbar der Notwendigkeit der Fachkräftesicherung über die Ausbildung bewusst sind. So ist das Angebot an betrieblichen Ausbildungsstellen lediglich um 2,9% gesunken, während der größere Teil des Rückgangs von insgesamt 3,5% auf der Demographie bedingten Rückführung außerbetrieblicher – öffentlich geförderter – Ausbildungsstellen basiert. Bei letzteren war ein Rückgang um 16,3 % zu verzeichnen. Diese Rückführung wird länderseitig als richtig erachtet und begrüßt.

Nichtsdestotrotz bleibt es eine wichtige Herausforderung, insbesondere Kleinbetriebe für die zukünftige Entwicklung auf dem Fachkräftemarkt zu sensibilisieren. Gleichzeitig ist zu vermeiden, dass sich die Unternehmen zukünftig angesichts der aktuellen Besetzungsprobleme enttäuscht aus der Ausbildung zurückziehen. Denn im Jahr 2013 ist nicht nur die Zahl der Jugendlichen gestiegen, die sich erfolglos um eine Ausbildung bemüht haben, sondern gleichzeitig ist auch die Zahl der Ausbildungsstellen, die mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber nicht besetzt werden konnten, um 0,8% auf einen Höchststand seit 1996 angewachsen.

Die damit verbundenen Passungsprobleme zwischen den Wünschen der Jugendlichen am Ausbildungsmarkt und den wirtschaftlichen Erfordernissen der Unternehmen werden hier offenbar. Während die Jugendlichen angesichts unterschiedlicher Alternativen beispielsweise eines weiterführenden Schulbesuchs auf ihren Wünschen bzgl. eines dualen Ausbildungsplatzes beharren, sind die Unterstützungsstrukturen in den Betrieben insbesondere für schwächere Jugendliche noch nicht überall bedarfsgerecht.

Die zentrale Herausforderung für alle Akteure wird daher sein, die Berufswahlorientierung der Jugendlichen weiter zu verbessern und gleichzeitig die Unternehmen dabei zu unterstützen, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden bzw. auch schwächeren Jugendliche erfolgreich in die betriebliche Ausbildung zu integrieren sowie drohende vorzeitige Vertragslösungen frühzeitig zu erkennen und möglichst zu vermeiden. Gleichzeitig müssen Lösungen gefunden werden, die Qualität der Ausbildung auch bei zunehmend heterogenen Ausbildungskohorten kontinuierlich zu verbessern.

Bei der Konzeption und Durchführung von entsprechenden Förderprogrammen durch den Bund, die grundsätzlich begrüßt werden, sollten die unterschiedlichen regionalen Strukturen Berücksichtigung finden und mit der Förderstruktur der Länder in Einklang gebracht werden. Nur so ist ein effizienter Mitteleinsatz zu gewährleisten. Einzelprojekte des Bundes haben aus Ländersicht nur einen begrenzten Wert, sofern sie nur punktuell wirken und regelmäßig nicht nachhaltig angelegt sind.

Um dem Fachkräftebedarf dauerhaft gerecht zu werden, bedarf es vereinter Anstrengungen, mehr Jugendliche für eine duale Ausbildung zu gewinnen. Angesichts der demographischen Entwicklung haben die Jugendlichen heute mehr Wahlmöglichkeiten und streben hier tendenziell zu einem längeren Schulbesuch und akademischen Abschlüssen, während duale Ausbildungsangebote nicht von allen Jugendlichen geschätzt werden. Meldungen aus der Nachvermittlung, wonach 70% der eingeladenen Jugendlichen das Angebot zur Nachvermittlung nicht in Anspruch nahmen, sind hier alarmierend.

Die Perspektiven und Chancen einer dualen Ausbildung sollten von allen Akteuren der dualen Ausbildung insgesamt deutlicher kommuniziert werden. Zahlreiche Kampagnen und Initiativen sind hierzu bereits gestartet worden. Darüber hinaus muss dafür Sorge getragen werden, dass der Übergangsbereich zwischen Schule und Ausbildung auf ein unbedingt notwendiges und zielführendes Maß reduziert wird und bei der Beratung der Jugendlichen, die duale Ausbildung gegenüber anderen Übergangsmaßnahmen oberste Priorität hat.

Eine kleine, aber wichtige Zielgruppe stellt hier auch die Unterstützung von jungen Eltern dar. Um diese Zielgruppe erfolgreich in die Ausbildung zu integrieren, bedarf es unter anderem einer verstärkten Beratung, die den Jugendlichen und Betrieben sowohl das Modell der Teilzeitausbildung insgesamt als auch der damit einhergehenden Fördermöglichkeiten nahebringt.

Als weiterer zentraler Baustein für die Fachkräftesicherung ist auch in Zukunft die berufliche Weiterbildung weiterhin in den Blick zu nehmen. Die in den Unternehmen liegenden Fachkräftepotenziale gilt es hier durch die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung auszuschöpfen. Gleichzeitig bedarf es der Nachqualifizierung formal ungelerner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Insgesamt ist die Zielgruppe der jungen Erwachsenen, die über keine Berufsausbildung verfügen, stärker in den Blick zu nehmen. Auch hier ist die Nachqualifizierung der Ansatz, um diese jungen Menschen, die als Fachkräfte gebraucht werden, nachhaltig in das Beschäftigungssystem zu integrieren.