



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Berufsbildungsbericht 2015

# Berufsbildungsbericht 2015

---

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>BERUFSBILDUNGSPOLITISCHE PRIORITÄTEN .....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>AUSBILDUNGSMARKTSITUATION 2014 .....</b>	<b>14</b>
2.1	NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE, UNBESETZTE AUSBILDUNGSSTELLEN UND UNVERSORGT BEWERBERINNEN UND BEWERBER .....	14
2.2	AUSBILDUNGSBILANZ.....	16
2.3	NEU ABGESCHLOSSENE AUSBILDUNGSVERTRÄGE NACH STRUKTURELLEN MERKMALEN.....	20
2.4	SCHULISCHE VORBILDUNG DER AUSZUBILDENDEN MIT NEU ABGESCHLOSSENEM AUSBILDUNGSVERTRAG.....	32
2.5	PROGNOSE .....	34
2.6	AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN.....	37
2.7	INTEGRIERTE AUSBILDUNGSBERICHTERSTATTUNG.....	66
2.8	AUSBILDUNG IN BERUFEN DES GESUNDHEITSWESENS .....	68
<b>3</b>	<b>BERUFSBILDUNGSPOLITISCHE MAßNAHMEN UND PROGRAMME.....</b>	<b>71</b>
3.1	NATIONALER PAKT FÜR AUSBILDUNG UND FACHKRÄFTENACHWUCHS 2010-2014 UND ALLIANZ FÜR AUS- UND WEITERBILDUNG .....	71
3.2	INITIATIVE „ABSCHLUSS UND ANSCHLUSS – BILDUNGSKETTEN BIS ZUM AUSBILDUNGSABSCHLUSS“ .....	75
3.3	MAßNAHMEN UND PROGRAMME ZUR BERUFSORIENTIERUNG UND BEWERBUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG .....	77
3.4	MAßNAHMEN UND PROGRAMME ZUR OPTIMIERUNG DES ÜBERGANGSMANAGEMENTS .....	84
3.5	MAßNAHMEN UND PROGRAMME ZUR STÄRKUNG DER DUALEN AUSBILDUNG .....	94
3.6	MAßNAHMEN IN DER PFLEGE.....	105
3.7	ANSCHLUSS UND AUFSTIEG – BRÜCKEN BAUEN ZWISCHEN AUS- UND WEITERBILDUNG UND ZWISCHEN BERUFLICHER UND HOCHSCHULISCHER BILDUNG.....	108
3.8	ZUKUNFTSORIENTIERUNG DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS .....	130
<b>4</b>	<b>STAND UND PERSPEKTIVE DER BERUFLICHEN BILDUNG IN DER INTERNATIONALEN ZUSAMMENARBEIT .....</b>	<b>142</b>
4.1	EUROPÄISCHE ZUSAMMENARBEIT .....	143
4.2	MULTILATERALE ZUSAMMENARBEIT IN DER BERUFLICHEN BILDUNG.....	150
4.3	BILATERALE PROGRAMME .....	151

## Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild 1: Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation, 2009 bis 2014 .....	18
Schaubild 2: Betriebliche Ausbildungsangebote je 100 Nachfrager nach der erweiterten Definition, 2009 bis 2014 .....	19
Schaubild 3: Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI) 1992 bis 2014 ...	20
Schaubild 4: Die 25 im Jahr 2014 am häufigsten von jungen Frauen besetzten Berufe .....	29
Schaubild 5: Die 25 im Jahr 2014 am häufigsten von jungen Männern besetzten Berufe .....	30
Schaubild 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufsausbildungen .....	32
Schaubild 7: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag .....	33
Schaubild 8: Entwicklung der Zahl der Schulabgängerinnen/Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen von 2000 bis 2025 .....	37
Schaubild 9: Verbleib der bei den Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen/Bewerbern zum 30.9. ....	40
Schaubild 10: Schulische Vorbildung der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 2013 ..	44
Schaubild 11: Entwicklung der Anfängerzahlen in den Bildungsgängen des Übergangsbereichs .....	46
Schaubild 12: Ausbildende und nicht ausbildende Betriebe in Deutschland .....	51
Schaubild 13: Anfängerzahlen im dualen System und im Studium .....	53
Schaubild 14: Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt .....	54
Schaubild 15: Regionale Disparitäten 2014 .....	55
Schaubild 16: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen am betrieblichen Gesamtangebot 2013 und 2014 (in %) .....	56
Schaubild 17: Berufe mit einem hohen Anteil an erfolglosen Ausbildungsplatznachfragern 2013 und 2014 (in %) .....	57
Schaubild 18: Verschiebungen zwischen den Sektoren 2005 - 2014 .....	67
Schaubild 19: Gesamtkonzept Bildungsketten .....	75

## Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2014 .....	17
Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2014 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen .....	23
Übersicht 3: Veränderung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2014 zu 2013 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen .....	24
Übersicht 4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform .....	25
Übersicht 5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform und Ländern .....	27
Übersicht 6: Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeiten .....	28
Übersicht 7: Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2014 (Nachvermittlung) .....	42
Übersicht 8: Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 2005 bis 2014.....	43
Übersicht 9: Bewerberinnen und Bewerber früherer Berichtsjahre.....	48
Übersicht 10: Anfängerinnen und Anfänger in den Sektoren der Integrierten Ausbildungsberichterstattung .....	67
Übersicht 11: Anfängerinnen und Anfänger im Sektor Berufsausbildung .....	68

## 1 Berufsbildungspolitische Prioritäten

Die duale Berufsausbildung in Deutschland ist ein wesentlicher Pfeiler der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft und zentral für den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft. Die Qualität der deutschen Berufsbildung, die guten Übergänge von Ausbildung in Beschäftigung und die im EU-Vergleich geringste Jugenderwerbslosigkeit in Deutschland<sup>1</sup> sind ausschlaggebend für den Erfolg und das hohe Ansehen der deutschen Berufsbildung, auch im Ausland. Die starke internationale Wertschätzung der deutschen Berufsbildung wird 2014 erneut bestätigt durch aktuelle politische Initiativen der EU und der OECD zur Einführung von Lehrlingsausbildungen und von „work based learning“ in anderen Staaten, aber auch durch die nochmals verstärkte Nachfrage von europäischen und außereuropäischen Partnerstaaten nach bildungspolitischen Kooperationen mit Deutschland mit dem Ziel des Transfers dualer Systemkomponenten. In der Zusammenarbeit mit Entwicklungsländern zur beruflichen Bildung ist Deutschland der größte Geber weltweit, u.a. noch vor der Europäischen Kommission. Es liegt im vitalen Interesse der Unternehmen und Betriebe in Deutschland, diesen Wettbewerbs- und Standortfaktor zu erhalten und weiterhin in hohem Maße in die berufliche Aus- und Weiterbildung zu investieren.

Zugleich steht das deutsche Berufsbildungssystem vor der Herausforderung, auch in Zukunft eine tragende Säule des deutschen Bildungssystems zu bleiben und die adäquate Qualifizierung des künftigen Fachkräftebedarfs zu sichern. Dazu muss das Berufsbildungssystem fortlaufend modernisiert, neuen Anforderungen angepasst und verstärkt als attraktive, gleichwertige Alternative zur akademischen Bildung ausgestaltet werden. Dies gilt besonders im Hinblick auf bereits länger festzustellende Trends, die sich quantitativ und qualitativ zum Teil bereits heute auf das System der deutschen Berufsbildung auswirken:

**Demografische Entwicklung:** Kaum eine Entwicklung wird Deutschland in den kommenden Jahren so prägen wie der demografische Wandel. Der Rückgang der Zahl der Schulabgängerinnen und Schulabgänger ist bereits heute deutlich zu spüren und hat Auswirkungen auf die Zahl der Auszubildenden und der jungen qualifizierten Nachwuchskräfte. Die Bevölkerungszahl in Deutschland wird nach Prognosen des Statistischen Bundesamtes (2009)<sup>2</sup> von rund 81 Millionen bis zum Jahr 2060 auf 65 bis 70 Millionen Menschen zurückgehen. Jeder Dritte wird dann 65 Jahre oder älter sein. Jüngere Menschen müssen sich daher auf eine im Vergleich zu früheren Generationen veränderte und längere Arbeitsbiografie einstellen, während ältere Menschen eine neue oder geänderte Rolle in Familie und Gesellschaft einnehmen werden. Der demografische Wandel bedeutet auch im Bereich der individuellen Bildungsbiografien einen Umbruch. Bildung und Ausbildung müssen auf lebenslanges Lernen vorbereiten und den Grundstein für ständige Weiterbildung legen. Auch das Berufsbildungssystem selbst muss seine Bildungsangebote, Ordnungsverfahren und Infrastrukturen prüfen und den demografisch bedingten Veränderungen anpassen.

**Fachkräfteengpass:** Bereits heute bestehen in verschiedenen Branchen und Regionen Fachkräfteengpässe. Die Alterung der Gesellschaft wird dieses Problem in den nächsten Jahren verschärfen, da eine hohe Fachkräftezahl aus den „geburtstarken Jahrgängen“ in absehbarer Zeit in Rente gehen wird. Im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte werden besonders kleine und

<sup>1</sup> Im November 2014 lag die Jugenderwerbslosigkeit in Deutschland bei 7,4 % (zum Vergleich EU28: 21,9 %, Euro-Zone: 23,7 %). Die EUROSTAT Daten unterscheiden sich aufgrund unterschiedlicher Erhebungsverfahren von den Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland.

<sup>2</sup> Vergleiche [www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/Studien/StBA\\_12\\_Bevölkerungsvorausberechnung\\_Ergebnisse.html](http://www.demografie-portal.de/SharedDocs/Informieren/DE/Studien/StBA_12_Bevölkerungsvorausberechnung_Ergebnisse.html)

mittlere Unternehmen (KMU) von Engpässen betroffen sein. Um wachstumshemmenden Einflüssen des demografischen Wandels und damit auch einem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen, sind die vorhandenen Arbeitskräfte- und Innovationspotenziale sowie das Potenzial qualifizierter Zuwanderer besser zu nutzen. Bisher nicht ausreichend genutzte Ressourcen für den Arbeitsmarkt lassen sich bei den Personengruppen mobilisieren, deren Erwerbsbeteiligung bislang noch nicht voll ausgeschöpft ist. Für die berufliche Bildung bedeutet dies, alle Potenziale im Land zu erschließen und die Integrationskraft des dualen Ausbildungssystems gezielt für bestimmte Personengruppen, z. B. Jugendliche mit Migrationshintergrund, junge Menschen im Übergangsbereich und junge Erwachsene ohne Qualifizierung, zu verbessern.

Deutschland benötigt darüber hinaus – in Fortsetzung des positiven Zuwanderungssaldos (2013: +428.607) – in den kommenden Jahren weiterhin eine verstärkte Zuwanderung von Fachkräften und von Hochqualifizierten, um negative Auswirkungen eines drohenden Fachkräftemangels auf Produktivität und Wachstum abzumildern. Dazu muss die Attraktivität Deutschlands für Fachkräfte und Hochqualifizierte weiter gesteigert werden.

**Trend zur akademischen Ausbildung:** Die berufliche Ausbildung steht in zunehmendem Wettbewerb um Nachwuchskräfte mit den Hochschulen. Während die Zahl der beruflichen Ausbildungsverhältnisse in den letzten Jahren gesunken ist, ist die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Deutschland in der gleichen Zeit stark gewachsen und stabilisiert sich nun auf hohem Niveau. Die Studienanfängerquote liegt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes seit dem Jahr 2011 bei über 50 %, im Jahr 2013 bei 53,1 %<sup>3</sup> und nach ersten vorläufigen Ergebnissen im Jahr 2014 bei 57,3 %<sup>4</sup>. Die längerfristigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, etwa im Hinblick auf dessen Absorptionsvermögen für akademisch Qualifizierte und entsprechende Auswirkungen auf Verdienst- und Karriereperspektiven, sind ein wichtiges zukünftiges Forschungsthema.

Es wäre allerdings ein falsches bildungspolitisches Signal, diese Entwicklung im Sinne bildungsplanerischer Eingriffe zugunsten der beruflichen Bildung steuern zu wollen. Stattdessen muss die Attraktivität des Systems der beruflichen Bildung selbst spürbar erhöht, die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Bildung, etwa durch den Ausbau beruflicher Spitzenqualifikationen, verbessert und die Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung – auch durch neue Anrechnungsmechanismen – weiter verstärkt werden. Ein weiterer Schwerpunkt muss – neben der präventiven Vermeidung von Studienabbrüchen – in der gezielten Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die berufliche Bildung liegen.

---

<sup>3</sup> Zu beachten ist, dass zu den Studienanfängerinnen und Studienanfängern auch Personen zählen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben. Werden nur deutsche Studienanfängerinnen und Studienanfänger berücksichtigt, beträgt die Studienanfängerquote 47,9 %.

<sup>4</sup> Eine um den G8-Effekt (doppelte Abiturjahrgänge) bereinigte Studienanfängerquote liegt für das Jahr 2014 noch nicht vor.

Unabhängig von den beschriebenen Herausforderungen hat sich die Bilanz des deutschen Ausbildungsmarktes im Jahr 2014 aus Sicht der nachfragenden Jugendlichen gegenüber dem Vorjahr in wesentlichen Kennzahlen leicht verbessert. Zugleich haben sich Passungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten und der Bewerbernachfrage in bestimmten Regionen und Berufsbereichen verstärkt:

- Die **Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge** ging mit 522.232 um -1,4 % zurück. Dabei sank die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge in geringerem Umfang (-1,1 % auf 502.091), die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge deutlich stärker (-7,1 % auf 20.141). Der leichte Rückgang an betrieblichen Ausbildungsverträgen ist vor dem Hintergrund sinkender Zahlen an Schulabgängerinnen und Schulabgängern, zunehmender Stellenbesetzungsprobleme der Betriebe und einer gestiegenen Studierneigung zu sehen.
- Zugleich erreichte die Zahl der gemeldeten **unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen** mit 37.101 (+10,0 %) im langjährigen Vergleich einen neuen Höchststand.
- Die **Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber** ging gegenüber dem Vorjahr auf 20.872 (-0,8 %) zurück. Noch stärker ist der Rückgang von Bewerberinnen und Bewerbern, die eine Alternative zur Ausbildung begonnen haben, aber weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchen (Rückgang von -3,5 % auf 60.316).
- Die **Angebots-Nachfrage-Relation** hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert (2013: 102,3; 2014: 103,0). Gleiches gilt für die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation, die die Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zur dualen Ausbildung einbezieht (2013: 91,9; 2014: 92,0).
- Die **Ausbildungsbetriebsquote** ist dagegen mit -0,5 Prozentpunkten erneut leicht rückläufig (2013: 20,7; 2012: 21,2). Zu beachten ist hierbei, dass nicht alle Betriebe ausbildungsberechtigt sind. Werden nur die ausbildungsberechtigten Betriebe betrachtet, liegt die Quote ausbildungsaktiver Betriebe deutlich höher (nach IAB-Angaben bei 51 %, vergleiche Kapitel 2.6.8). Der Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote ist fast ausschließlich auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich (1-9 Beschäftigte) zurückzuführen. Hier sank die Zahl der Ausbildungsbetriebe um -4,3 %. Dagegen stieg die Zahl der Ausbildungsbetriebe bei den mittleren Betrieben ebenso (+0,8 %) wie bei den Großbetrieben (+0,6 %) im Jahr 2014 an. Der Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote bei Kleinstbetrieben dürfte auf den zunehmenden Wettbewerb um die knapper werdenden Ausbildungsbewerberinnen und Ausbildungsbewerber, auf verstärkte Passungsprobleme sowie eine potenziell höhere Attraktivität von größeren Ausbildungsbetrieben zurückzuführen sein.
- Zwischen 2005 und 2014 ist es gelungen, die Zahlen der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich um mehr als 160.000 zu verringern. Im Jahr 2014 setzte sich dieser Rückgang nicht fort, die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger betrug 256.110 und stieg damit gegenüber dem Jahr 2013 marginal an (+709 bzw. +0,3 %). Nach wie vor besteht für diese und weitere Zielgruppen Handlungsbedarf (vergleiche Kapitel 2.6).

Grundlage des Erfolgsmodells der dualen Ausbildung in Deutschland ist das koordinierte Zusammenwirken von Bund, Ländern und Sozialpartnern sowie die Verantwortungsübernahme der Unternehmen für die Ausbildung junger Menschen. Es liegt im gemeinsamen Interesse aller Verantwortlichen, 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. Die Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen des

Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)<sup>5</sup> zeigen, dass es mittelfristig in Deutschland gerade auf der mittleren Qualifikationsebene, also auf der Ebene der Fachkräfte mit abgeschlossener dualer Ausbildung, zu Fachkräfteengpässen kommen dürfte. Diese Lücke kann nur durch kontinuierliche Ausbildungsanstrengungen geschlossen werden.

Die Bundesregierung hat entsprechend im Koalitionsvertrag einen politischen Schwerpunkt auf die Stärkung der Integrationskraft der dualen Ausbildung und die Attraktivitätssteigerung, Modernisierung, Qualitätsverbesserung, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit der beruflichen Bildung gesetzt.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat diese Zielsetzung Anfang 2014 programmatisch mit der neuen Initiative „**Chance Beruf – Zukunft der beruflichen Bildung gestalten**“ gebündelt (siehe Berufsbildungsbericht 2014). Zeitnah wurden ab Sommer 2014 verschiedene konkrete politische und programmatische Initiativen aus „Chance Beruf“ neu gestartet bzw. verstärkt. Dazu gehören insbesondere die folgenden Maßnahmen:

- **Ausbau der Initiative „Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“**

Um Jugendliche besser in Ausbildung zu bringen und Fachkräfteengpässen entgegenzuwirken, haben das BMBF, das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sowie die Bundesagentur für Arbeit (BA) bestimmte Fördermaßnahmen im Jahr 2014 konzeptionell zusammengeführt und erweitert. Mit der Initiative „Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ sollen zwischen 2015 und 2018 durch Bundes-, BA- und ESF-Mittel z. B. bis zu 500.000 Schülerinnen und Schüler Potenzialanalysen an Schulen und bis zu 115.000 Schülerinnen und Schüler eine Berufseinstiegsbegleitung an rund 2.550 Schulen erhalten. Dies wird ergänzt durch Maßnahmen der Berufsorientierung (s. u.). Zugleich verhandeln Bund und Länder im Rahmen von Bund-Länder-Vereinbarungen über die nachhaltige Verankerung des Bildungsketten-Ansatzes in den Regelsystemen der Länder. Zurzeit laufen bereits sechs solcher Bund-Länder-Verhandlungen. Im Rahmen einer SGB-Reform wurde 2012 zu dem das Instrument der Berufseinstiegsbegleitung auf eine dauerhafte gesetzliche Grundlage gestellt.

- **Ausbau der Berufsorientierung**

Das BMBF hat im Rahmen der Initiative „Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Berufsabschluss“ auch Maßnahmen zur Berufsorientierung über das Berufsorientierungsprogramm (BOP) eingebracht. Über BOP wurden seit April 2008 ca. 345 Millionen EURO aus BMBF-Mitteln zur Förderung von Berufsorientierungsmaßnahmen für rund 755.000 Schülerinnen und Schüler bewilligt. Das Programm ist ab dem 1. Januar 2015 für alle allgemein bildenden Schulen geöffnet, d. h. dass auch Gymnasien grundsätzlich an dem Programm beteiligt werden können. Die Werkstatttage des BOP werden idealerweise durch die Maßnahmen der BA nach § 48 SGB III ergänzt bzw. fortgeführt.

- **Verbesserung der passgenauen Vermittlung**

Für Betriebe ist es noch schwieriger geworden, ihre offenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Dies gilt besonders für bestimmte Branchen (wie z. B. Gastronomie, Lebensmittelhandwerke), aber auch für bestimmte Regionen. Die Bundesregierung hat daher

---

<sup>5</sup> Vergleiche <http://www.bibb.de/de/11727.php>

ihre Maßnahmen zur Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden und somit bei der Sicherung ihres Fachkräftebedarfs im Jahr 2014 deutlich verstärkt. Neben der fortgesetzten Förderung entsprechenden Unterstützungspersonals bei den Kammern (Programm „Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi)) wurden bundesweit über das neue Innovationsprogramm „Jobstarter plus“ in der beruflichen Bildung zusätzliche betriebsnahe, strukturbildende Projekte zur Vorauswahl von geeigneten Bewerbern, zur Durchführung von Bewerbungsgesprächen und zum externen Ausbildungsmanagement gefördert. Die Unterstützung gerade von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im zunehmenden Wettbewerb um Bewerberinnen und Bewerber und bei der beruflichen Ausbildung wird auch in den nächsten Jahren ein Schwerpunkt des Innovationsprogramms „Jobstarter plus“ sein.

- **Gewinnung von Studienabbrechern für die berufliche Bildung**

Im Mai 2014 hat das BMBF die Initiative zur Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die berufliche Bildung gestartet. Vor dem Hintergrund der mit 28 % weiterhin relativ hohen Abbruchquote bei den Bachelorstudiengängen<sup>6</sup> in Deutschland sollen ihnen neue Chancen in der beruflichen Bildung angeboten werden. Zugleich soll ihnen unter Anrechnung von Vorqualifizierungszeiten in relativ kurzer Zeit ein berufsqualifizierender Abschluss in der beruflichen Aus- und Fortbildung ermöglicht werden. Nicht zuletzt gilt es dabei auch die Qualität der beruflichen Ausbildung zu sichern, d. h. beispielsweise eine ausreichende betriebliche Praxiserfahrung auch für diese Zielgruppe zu bieten. Zentrale Handlungsfelder und Maßnahmen der bis 2017 laufenden Initiative reichen von der Verbesserung von Informationsangeboten über die Verbesserung von Beratungsangeboten bis zur Förderung von Projekten zur Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern insbesondere in KMU (vergleiche Kapitel 3.7.1.)

- **Stärkung der Durchlässigkeit zwischen Berufsbildung und Hochschulbildung**

Ein Pilotvorhaben des BMBF zur gemeinsamen Curricula-Entwicklung in Berufsbildung und Hochschule auf der Niveaustufe 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR), um gemeinsame Bildungsangebote zu entwickeln, die mit einem zielgruppengerechten Beratungskonzept verbunden sind, wird 2015 Ergebnisse vorlegen. Ferner erfolgte im Jahr 2014 die Novellierung von bundesweiten Fortbildungsordnungen in zwei Handelsberufen, wonach zu den Fortbildungsprüfungen auch zuzulassen ist, wer mindestens eine zweijährige Berufspraxis in dem Bereich und mindestens 90 ECTS-Punkte in einem betriebswirtschaftlichen Studium nachweist.

- **Ausbau der Förderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung**

Die „Koordinationsstelle Ausbildung und Migration – KAUSA“ im Innovationsprogramm „Jobstarter plus“ des BMBF unterstützt Unternehmerinnen und Unternehmer bei der Schaffung und Besetzung von Ausbildungsplätzen. Parallel wird in der Gruppe der jungen Menschen mit Migrationshintergrund und ihrer Eltern für einen Eintritt in die Berufsbildung geworben. Dazu wurden im Jahr 2014 u. a. in sechs Metropolregionen lokale Servicestellen zur migrantenspezifischen Beratung und Information eingerichtet (Augsburg, Berlin,

---

<sup>6</sup> Definition gemäß Deutschem Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW): Studienabbrecher sind ehemalige Studierende, die zwar durch Immatrikulation ein Erststudium an einer deutschen Hochschule aufgenommen haben, dann aber das Hochschulsystem endgültig ohne (erstes) Abschlussexamen verlassen.

Dortmund, Köln, Nürnberg und Stuttgart). Für weitere sieben Servicestellen konnten 2014 Förderzusagen ausgesprochen werden.

- **Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen in der beruflichen Bildung**

Vor dem Hintergrund des Koalitionsvertrages und der EU-Empfehlung des Rates vom Dezember 2012 startete das BMBF 2014 eine Initiative, die beruflich erworbene Kompetenzen zumeist junger Menschen ohne Abschluss besser sichtbar machen, anrechnen und zertifizieren soll. Das BMBF bereitet im Jahre 2014 ein Pilotvorhaben zur Entwicklung und Erprobung eines an den Ordnungsmitteln ausgerichteten Validierungsinstruments für nicht formal und informell erworbene berufsrelevante Kompetenzen in Abstimmung mit dem DIHK, dem ZDH und dem WHKT vor, das im Jahr 2015 gestartet werden soll. Mit ausgewählten Kammern soll ab Mitte 2015 für Inländer ohne Berufsabschluss ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren entwickelt und erprobt werden, das Verfahrensschritte, Instrumente und Bewertungskriterien aus der Kammerpraxis zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse berücksichtigt.

- **Kampagne zur Stärkung der Attraktivität der Berufsbildung**

Die BMBF/BMWi-Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ richtet sich deutschlandweit an Jugendliche und junge Erwachsene, um die Vielfalt, die Vorteile und die Perspektiven beruflicher Bildung alters- und situationsgerecht zu kommunizieren. Durch adressatengerechte und motivierende Ansprache (Online, Social Media, bundesweite Infotour, Print, Veranstaltungen) soll das Thema Aus- und Weiterbildung als attraktive Option für eine erfolgreiche Bildungs- und Berufslaufbahn positioniert werden. Die Kampagne wird vorerst bis Ende 2015 fortgesetzt.

- **Weiterbildung**

Die Weiterbildungsbeteiligung der 18- bis 64-Jährigen lag in Deutschland im Jahr 2014 bei 51 % und überstieg damit erstmals das 50 %-Ziel der Qualifizierungsinitiative. Trotz dieser Fortschritte in der Weiterbildungsbeteiligung gehören zu den zentralen Schwerpunkten der beruflichen Weiterbildungspolitik des BMBF auch weiterhin folgende Ziele bzw.

Maßnahmen/Programme:

- die Förderung von Transparenz, z. B. über ein bundesweites Infotelefon und Serviceportal zur Weiterbildungsberatung,
- die Förderung systematischer Strukturen und Standards, z. B. über den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) und das BMBF-Förderprogramm „Lernen vor Ort“ (LvO),
- die Erhöhung der Chancengerechtigkeit und der Weiterbildungsbeteiligung gerade von Bevölkerungsgruppen, die bislang unterrepräsentiert sind, z. B. über die Nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung,
- die Stärkung der Finanzierungshilfen für die individuelle Weiterbildungsbeteiligung über das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes AFBG (sog. „Meister-BAföG“), die Bildungsprämie, das Weiterbildungsstipendium und das Aufstiegsstipendium und
- die Modernisierung und Attraktivitätssteigerung der beruflichen Weiterbildung, z. B. über neue und modernisierte Fortbildungsordnungen.

**Vertiefung der internationalen Zusammenarbeit in der dualen Berufsausbildung**

Die Zusammenarbeit des BMBF zur dualen Ausbildung mit den sechs EU-Partnerstaaten Spanien, Griechenland, Portugal, Italien, Slowakei und Lettland im Rahmen des sogenannten „Berlin-

Memorandums“ wurde mit einer Vielzahl von Beratungs- und Erprobungsprojekten im Jahr 2014 fortgesetzt. Zusätzlich wurden im Jahr 2014 insgesamt zehn neue, auf politischer Ebene verankerte Kooperationsvorhaben mit weiteren EU-Staaten mit aktiver deutscher Beteiligung und mit Förderung der EU initiiert, darunter eine Initiative mehrerer Staaten mit dualem System zur Erstellung eines Instrumentenkastens zum Transfer dualer Prinzipien<sup>7</sup>. Darüber hinaus wurde die **Förderung der beruflichen Mobilität** von ausbildungsinteressierten Jugendlichen **aus Europa** (MobiPro-EU) des BMAS fortgesetzt. Das BMBF hat zudem 2014 die enge Zusammenarbeit mit der EU und der OECD zur Förderung der dualen Berufsbildung weiter verstärkt, etwa durch Beteiligung an der Erstellung von Leitlinien und internationalen Vergleichsstudien zur Attraktivitätserhöhung, Finanzierung und der Anerkennung von „work based learning“.

### **Novellierung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG / „Meister-BAföG“) und Evaluierung des Reformbedarfs des Berufsbildungsgesetzes (BBiG)**

Die in der Koalitionsvereinbarung vereinbarte AFBG-Novelle und die dort ebenfalls vorgesehene BBiG-Evaluation erfolgen in einem transparenten Prozess. Zum AFBG gibt der Koalitionsvertrag bereits konkrete Ziele für eine Weiterentwicklung vor. Zum BBiG stimmt das BMBF auf der Grundlage der Vorschläge aus der Koalitionsvereinbarung mit den Hauptakteuren der Berufsbildung derzeit das konkreten Evaluationsspektrum ab und wird einen etwaigen Anpassungsbedarf, der aus der folgenden Evaluierung resultieren wird, bis zum Ende der Legislaturperiode umsetzen.

### **Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 – 2018**

Ende 2014 hat die Bundesregierung mit Ländern, Wirtschaft, Gewerkschaften und der BA die „Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 – 2018“ geschlossen, die die zentrale Bedeutung des dualen Berufsbildungssystems als Erfolgsfaktor für den Wirtschaftsstandort Deutschland unterstreicht und auf die weitere Attraktivitätserhöhung der beruflichen Bildung, auf die Verbesserung von Übergängen und Integrationskraft der dualen Ausbildung und auf die Gewinnung neuer Zielgruppen als künftige Fachkräfte setzt. Zusätzliche Schwerpunkte liegen auf der Stärkung der beruflichen Weiterbildung und auf der Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Die Allianzpartner haben zudem vereinbart, jedem ausbildungsinteressierten Menschen einen Pfad aufzuzeigen, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann. Betriebliche Ausbildung hat dabei Vorrang.

Kernpunkte der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung sind:

Die **Wirtschaft** will 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze im Jahr 2015 gegenüber den im Jahr 2014 bei der BA gemeldeten Stellen zur Verfügung stellen; sie macht jedem vermittlungsbereiten Jugendlichen, der zum 30. September eines Jahres noch keinen Ausbildungsplatz hat, drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung und bietet jährlich 500.000 Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler im Rahmen der Berufsorientierung an.

<sup>7</sup> Vergleiche [www.bibb.de/de/govet\\_2910.php](http://www.bibb.de/de/govet_2910.php)

Der Deutsche Bundestag hat am 26. Februar 2015 auf Initiative des BMAS die befristete Einführung der assistierten Ausbildung und die Ausweitung des mit ausbildungsbegleitenden Hilfen förderfähigen Personenkreises im Arbeitsförderungsrecht beschlossen. Damit erfüllt der **Bund** Zusagen in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vom 12. Dezember 2014. Die Allianzpartner haben sich darauf verständigt, bereits für das Ausbildungsjahr 2015/2016 bis zu 10.000 Plätze für die assistierte Ausbildung anbieten zu können. Das Instrument der assistierten Ausbildung wird befristet bis zum Ausbildungsjahrgang 2018/2019, somit für vier Eintrittskohorten geschaffen.

Für die fünf Schuljahre bis 2018/2019 hat das BMAS außerdem - wie in der Allianz für Aus- und Weiterbildung zugesagt - über das finanzstärkste ESF-Bundesprogramm in der neuen ESF-Förderperiode und über Mittel der BA die Finanzierung der Berufseinstiegsbegleitung an 2.550 Schulen mit insgesamt rund 115.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern sichergestellt. Die Umsetzung erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in der Initiative Bildungsketten.

Der Bund hat daneben in der Allianz für Aus- und Weiterbildung zugesagt, das sogenannte „Meister-BAföG“ anzupassen.

Die **Länder** entwickeln aufbauend auf ihren jeweiligen Programmen und Strukturen in Zusammenarbeit mit dem Bund ein kohärentes Konzept für die Berufsorientierung und den Übergang von der Schule in den Beruf. Sie sorgen zusammen mit der BA dafür, dass künftig die duale Ausbildung stärker als Perspektive auch an Gymnasien im Rahmen der Berufsorientierung vermittelt wird und wirken darauf hin, dass Berufsorientierung als fester Bestandteil in der Lehramtsausbildung oder Fort- und Weiterbildung der Lehrerinnen und Lehrer sowie als Aufgabe der Schulen unter Einbindung der BA verankert wird. Sie setzen sich auch für eine stärkere Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte ein.

Die **Gewerkschaften** entwickeln zusammen mit der Wirtschaft ein Beschwerdemanagement für Auszubildende und erproben es pilothaft in ausgewählten Regionen. Sie entwickeln zusammen mit der Wirtschaft und den Ländern Qualitätsstandards für Betriebspraktika von Schülerinnen und Schülern in der Berufsorientierung; sie fördern gemeinsam mit der Wirtschaft und mit Unterstützung des Bundes die Umsetzung von Maßnahmen zur Weiterbildung in der Praxis im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: Weiterbilden und Gleichstellung fördern“.

**Alle Allianzpartner** führen gemeinsame Maßnahmen durch, um die Ausbildungsbeteiligung junger Migrantinnen und Migranten deutlich zu steigern; beraten bzw. entwickeln gemeinsam Erfolgskriterien für die diversen Arbeitsbündnisse „Jugend und Beruf“ (wie z. B. Jugendberufsagenturen) und werben in einer gemeinsamen Kampagne und einer „Woche der Ausbildung“ für die Stärkung der beruflichen Bildung.

Der Verwaltungsrat der BA hat zudem 2014 eine neue Initiative „**Vorfahrt für betriebliche Ausbildung**“ verabschiedet, die die Allianz-Ziele unterstützt und neben dem Ausbau von außerbetrieblichen Hilfen und assistierter Ausbildung eine Kampagne zur Erschließung betrieblicher Ausbildungsplätze gerade für benachteiligte Jugendliche umfasst.

Die Bundesregierung hat des Weiteren im Rahmen ihres **Fachkräftekonzepts und ihrer Demografiestrategie** gemeinsam mit den Sozialpartnern Vorschläge entwickelt, um den Auswirkungen des demografischen Wandels auf die wirtschaftliche Entwicklung entgegenzuwirken und die Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft zu erhalten. Ziel ist es dabei, zum einen das inländische Fachkräftepotenzial zu stärken und zu aktivieren und zum anderen, Deutschland attraktiver für internationale Fachkräfte zu machen. Um der Fachkräftesicherung einen weiteren Impuls zu geben, hat die Bundesregierung mit den Sozialpartnern und Wirtschaftsvertretern die **„Partnerschaft für Fachkräfte in Deutschland“** initiiert, die besonders auf Frauen, Ältere und Zugewanderte ausgerichtet ist.

Die Bundesregierung wird angesichts der demografischen Entwicklung auch in den nächsten Jahren hohe politische Priorität auf die berufliche Bildung als Pfeiler der Fachkräftesicherung und des Wirtschaftserfolgs Deutschlands setzen.

## 2 Ausbildungsmarktsituation 2014

Dieses Kapitel beschreibt die Ausbildungsmarktsituation 2014. Dabei wird insbesondere auf die Ausbildungsbilanz eingegangen, die auf Ergebnissen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September und der Ausbildungsmarktstatistik der BA basiert.<sup>8</sup> Anhand verschiedener Indikatoren werden Entwicklungen im Vergleich zu den Vorjahren beschrieben.

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 2.7).

Ein weiteres Unterkapitel befasst sich mit der Entwicklung der Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens (vergleiche Kapitel 2.8). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels kommt der Ausbildung in diesem Bereich mit Blick auf die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung eine weiter wachsende Bedeutung zu.

### 2.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, unbesetzte Ausbildungsstellen und unversorgte Bewerberinnen und Bewerber

#### 2.1.1 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Nach den Ergebnissen der Erhebung des BIBB bei den zuständigen Stellen wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2013 bis 30. September 2014 bundesweit insgesamt 522.232 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das sind 7.310 (-1,4 %) weniger als 2013.<sup>9</sup>

Zu Vertragsrückgängen kam es 2014 sowohl in Westdeutschland als auch in den Ostdeutschland. In Westdeutschland sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 6.390 (-1,4 %) auf 448.908. In Ostdeutschland ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 920 (-1,2 %) auf 73.324 zurück.

Die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge sank bundesweit um 5.770 (-1,1 %) auf 502.091. Die Zahl der neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge verringerte sich um 1540 (-7,1 %) auf 20.141.<sup>10</sup>

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

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> Aufgrund von nachträglichen Korrekturmeldungen von zwei zuständigen Stellen weicht die Angabe für 2013 von der Darstellung im Berufsbildungsbericht 2014 ab.

<sup>10</sup> Vergleiche ausführlicher [Kapitel 2.3](#)

### 2.1.2 Unbesetzte Berufsausbildungsstellen

Gleichzeitig wurde bei den unbesetzten Berufsausbildungsstellen seit 2009 ein neuer Höchststand erreicht. Zum Ende des Ausbildungsjahres 2013/2014 registrierte die BA noch 37.101 unbesetzte Berufsausbildungsstellen. Verglichen mit dem Vorjahr entspricht dies einem Anstieg um 3.363 (+10,0 %). Seit 2009 ist die Zahl der gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen erheblich gestiegen (2009: 17.255, 2010: 19.605, 2011: 29.689, 2012: 33.274, 2013: 33.738, 2014: 37.101).

Einen Zuwachs bei den unbesetzten Berufsausbildungsstellen verzeichneten West- und Ostdeutschland (vergleiche Übersicht 1). In Westdeutschland stieg die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen auf 30.361 (+2.922 bzw. +10,6 % verglichen mit 2013, +15.880 bzw. +109,7 % verglichen mit 2009). Ostdeutschland verzeichnete einen Anstieg auf 6.657 (+430 bzw. +6,9 % verglichen mit 2013, +4.013 bzw. +151,8 % verglichen mit 2009).

Die Ergebnisse zeigen, dass es für viele Betriebe zunehmend schwieriger wird, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen.<sup>11</sup> Dabei gibt es zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen Wirtschaftszweigen und Berufen.

### 2.1.3 Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber 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.

Zum 30. September 2014 waren bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern 20.872 unversorgte Bewerberinnen und Bewerber registriert, die weder in eine Ausbildung noch in eine Alternative eingemündet sind. Das sind 162 (-0,8 %) weniger als im Vorjahr (2009: 15.486, 2010: 12.016, 2011: 11.344, 2012: 15.637, 2013: 21.034, 2014: 20.872). Der Rückgang ist auf Ostdeutschland zurückzuführen. Hier sank die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber um 433 (-9,6 %) auf 4.088. Westdeutschland verzeichnete mit 16.574 einen leichten Anstieg (+237 bzw. +1,7 %).

Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber, die eine Alternative zu einer Ausbildung begonnen haben (z. B. schulische Bildung, Studium, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme, Praktikum, Einstiegsqualifizierung etc.), aber unabhängig davon weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchen und eine entsprechende Vermittlung durch die Agentur für Arbeit oder das Jobcenter wünschen, ist um 2.214 (-3,5 %) auf 60.316 zurückgegangen.<sup>12</sup> In Westdeutschland sank die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative um 2.350 (-4,1 %) auf 54.986. In Ostdeutschland gab es etwas mehr Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30.9. und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung als im Vorjahr (Anstieg um +145 bzw. +2,8 % auf 5.257). In den letzten Jahren konnte die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30.9. bundesweit deutlich reduziert werden (2009: 73.054, 2010: 68.355, 2011: 60.975, 2012: 60.347, 2013: 62.530, 2014: 60.316).

<sup>11</sup> Vergleiche auch Kapitel 2.6.7

<sup>12</sup> Vergleiche ausführlicher Kapitel 2.6.1

## 2.2 Ausbildungsbilanz

Aussagen zur Ausbildungsbilanz werden anhand verschiedener Indikatoren getroffen:<sup>13</sup>

### 2.2.1 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 den Agenturen für Arbeit gemeldeten noch unbesetzten Ausbildungsplätze. Die Nachfrage errechnet sich aus der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und den bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten noch unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern<sup>14</sup>. Demnach betrug das Ausbildungsangebot 2014 559.333. Die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen lag bei 543.104. Da die Nachfrage (-7.472 bzw. -1,4 %) stärker gesunken ist als das Angebot (-3.947 bzw. -0,7 %), hat sich die ANR gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert (2013: 102,3, 2014: 103,0). Dies gilt für Westdeutschland (2013: 102,4, 2014: 103,0) und Ostdeutschland (2013: 102,2, 2014 103,3) gleichermaßen (vergleiche Übersicht 1).

---

<sup>13</sup> 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](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6830)

<sup>14</sup> Die Inanspruchnahme der Dienste der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter ist für Jugendliche und Betriebe freiwillig. Insofern gibt es neben den bei ihnen gemeldeten Ausbildungsstellen weitere Ausbildungsstellen, die nicht gemeldet sind. Auch nutzen nicht alle Jugendliche die Beratungs- und Vermittlungsangebote der Agenturen für Arbeit.

## Übersicht 1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Angebot und Nachfrage 1992 bis 2014

	Neue Ausbildungsverträge	Unbesetzte Plätze	Unversorgte Bewerber/ Bewerberinnen	"Angebot"	"Nachfrage"	"Angebots-Nachfrage-Relation"	Entwicklung zum Vorjahr					
							Verträge		"Angebot"		"Nachfrage"	
							absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
<b>Bundesgebiet</b>												
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7						
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	-25.095	-4,2	-65.968	-9,1	-20.311	-3,3
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	-2.038	-0,4	-33.623	-5,1	-827	-0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	4.692	0,8	-5.246	-0,8	10.684	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	1.553	0,3	-7.714	-1,3	15.049	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	13.190	2,3	4.107	0,7	22.153	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	25.012	4,3	22.552	3,7	13.266	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	18.486	3,0	18.521	2,9	12.176	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	-9.322	-1,5	-7.071	-1,1	-15.045	-2,3
2001	614.236	24.535	20.462	638.771	634.698	100,6	-7.457	-1,2	-8.612	-1,3	-10.637	-1,6
2002	572.323	18.005	23.383	590.328	595.706	99,1	-41.913	-6,8	-48.443	-7,6	-38.992	-6,1
2003	557.634	14.840	35.015	572.474	592.649	96,6	-14.689	-2,6	-17.854	-3,0	-3.057	-0,5
2004	572.980	13.378	44.084	586.358	617.064	95,0	15.346	2,8	13.884	2,4	24.415	4,1
2005	550.180	12.636	40.504	562.816	590.684	95,3	-22.800	-4,0	-23.542	-4,0	-26.380	-4,3
2006	576.153	15.401	49.487	591.554	625.640	94,6	25.973	4,7	28.738	5,1	34.956	5,9
2007	625.885	18.357	32.661	644.242	658.546	97,8	49.732	8,6	52.688	8,9	32.906	5,3
2008	616.342	19.510	14.202	635.852	630.544	100,8	-9.543	-1,5	-8.390	-1,3	-28.002	-4,3
2009	564.307	17.255	9.603	581.562	573.910	101,3	-52.035	-8,4	-54.290	-8,5	-56.634	-9,0
<b>Neue Zeitreihe einschließlich zkt<sup>1)</sup></b>												
2009	564.307	17.255	15.486	581.562	579.793	100,3						
2010	559.960	19.605	12.016	579.565	571.976	101,3	-4.347	-0,8	-1.997	-0,3	-7.817	-1,3
2011	569.380	29.689	11.344	599.069	580.724	103,2	9.420	1,7	19.504	3,4	8.748	1,5
2012	551.258	33.274	15.637	584.532	566.895	103,1	-18.122	-3,2	-14.537	-2,4	-13.829	-2,4
2013	529.542	33.738	21.034	563.280	550.576	102,3	-21.716	-3,9	-21.252	-3,6	-16.319	-2,9
2014	522.232	37.101	20.872	559.333	543.104	103,0	-7.310	-1,4	-3.947	-0,7	-7.472	-1,4
<b>Westdeutschland</b>												
1992	484.954	123.378	11.756	608.332	496.710	122,5						
1993	456.959	83.655	14.841	540.614	471.800	114,6	-27.995	-5,8	-67.718	-11,1	-24.910	-5,0
1994	435.388	52.767	17.456	488.155	452.844	107,8	-21.571	-4,7	-52.459	-9,7	-18.956	-4,0
1995	436.082	43.231	19.396	479.313	455.478	105,2	694	0,2	-8.842	-1,8	2.634	0,6
1996	434.648	33.866	24.637	468.514	459.285	102,0	-1.434	-0,3	-10.799	-2,3	3.807	0,8
1997	448.323	25.217	32.190	473.540	480.513	98,5	13.675	3,1	5.026	1,1	21.228	4,6
1998	468.732	22.775	22.297	491.507	491.029	100,1	20.409	4,6	17.967	3,8	10.516	2,2
1999	482.213	22.657	18.517	504.870	500.730	100,8	13.481	2,9	13.363	2,7	9.701	2,0
2000	483.082	24.760	14.214	507.842	497.296	102,1	869	0,2	2.972	0,6	-3.434	-0,7
2001	480.183	23.618	11.962	503.801	492.145	102,4	-2.899	-0,6	-4.041	-0,8	-5.151	-1,0
2002	447.426	17.123	13.180	464.549	460.606	100,9	-32.757	-6,8	-39.252	-7,8	-31.539	-6,4
2003	434.747	13.994	22.267	448.711	457.014	98,2	-12.679	-2,8	-15.808	-3,4	-3.992	-0,8
2004	448.876	12.533	29.319	461.409	478.195	96,5	14.129	3,2	12.668	2,8	21.181	4,6
2005	434.162	11.786	29.334	445.948	463.996	96,2	-14.714	-3,3	-15.461	-3,4	-14.699	-3,1
2006	452.215	13.556	33.237	465.771	485.452	95,9	18.053	4,2	19.823	4,4	21.956	4,7
2007	500.787	15.943	23.078	516.730	523.865	98,6	48.572	10,7	50.959	10,9	38.413	7,9
2008	502.604	16.648	9.947	519.252	512.551	101,3	1.817	0,4	2.522	0,5	-11.314	-2,2
2009	465.309	14.500	6.903	479.809	472.212	101,6	-37.295	-7,4	-39.443	-7,6	-40.339	-7,9
<b>Neue Zeitreihe einschließlich zkt</b>												
2009	465.309	14.481	11.140	479.790	476.449	100,7						
2010	468.297	15.828	8.345	484.125	476.642	101,6	2.988	0,6	4.335	0,9	193	0,0
2011	484.885	24.381	8.300	509.266	493.185	103,3	16.588	3,5	25.141	5,2	16.543	3,5
2012	472.354	26.989	10.584	499.343	482.938	103,4	-12.531	-2,6	-9.923	-1,9	-10.247	-2,1
2013	455.298	27.439	16.301	482.737	471.599	102,4	-17.056	-3,6	-16.606	-3,3	-11.339	-2,3
2014	448.908	30.361	16.574	479.269	465.482	103,0	-6.390	-1,4	-3.468	-0,7	-6.117	-1,3
<b>Ostdeutschland</b>												
1992	110.261	3.232	1.219	113.493	111.480	101,8						
1993	113.161	2.082	2.918	115.243	116.079	99,3	2.900	2,6	1.750	1,5	4.599	4,1
1994	132.694	1.385	1.514	134.079	134.208	99,9	19.533	17,3	18.836	16,3	18.129	15,6
1995	136.692	983	5.566	137.675	142.258	96,8	3.998	3,0	3.596	2,7	8.050	6,0
1996	139.679	1.081	13.821	140.760	153.500	91,7	2.987	2,2	3.085	2,2	11.242	7,9
1997	139.194	647	15.231	139.841	154.425	90,6	-485	-0,3	-919	-0,7	925	0,6
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	4.603	3,3	4.585	3,3	2.750	1,8
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	5.005	3,5	5.158	3,6	2.475	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	-10.191	-6,8	-10.043	-6,7	-11.611	-7,3
2001	134.053	917	8.500	134.970	142.553	94,7	-4.558	-3,3	-4.571	-3,3	-5.486	-3,7
2002	124.897	882	10.203	125.779	135.100	93,1	-9.156	-6,8	-9.191	-6,8	-7.453	-5,2
2003	122.887	846	12.748	123.733	135.635	91,2	-2.010	-1,6	-2.046	-1,6	535	0,4
2004	124.104	845	14.742	124.949	138.846	90,0	1.217	1,0	1.216	1,0	3.211	2,4
2005	116.018	850	11.154	116.868	127.172	91,9	-8.086	-6,5	-8.081	-6,5	-11.674	-8,4
2006	123.938	1.835	16.240	125.773	140.178	89,7	7.920	6,8	8.905	7,6	13.006	10,2
2007	125.098	2.338	9.576	127.436	134.674	94,6	1.160	0,9	1.663	1,3	-5.504	-3,9
2008	113.738	2.769	4.252	116.507	117.990	98,7	-11.360	-9,1	-10.929	-8,6	-16.684	-12,4
2009	98.998	2.644	2.697	101.642	101.695	99,9	-14.740	-13,0	-14.865	-12,8	-16.295	-13,8
<b>Neue Zeitreihe einschließlich zkt</b>												
2009	98.998	2.644	4.343	101.642	103.341	98,4						
2010	91.663	3.662	3.670	95.325	95.333	100,0	-7.335	-7,4	-6.317	-6,2	-8.008	-7,7
2011	84.495	5.175	3.040	89.670	87.535	102,4	-7.168	-7,8	-5.655	-5,9	-7.798	-8,2
2012	78.904	6.163	5.051	85.067	83.955	101,3	-5.591	-6,6	-4.603	-5,1	-3.580	-4,1
2013	74.244	6.227	4.521	80.471	78.765	102,2	-4.660	-5,9	-4.596	-5,4	-5.190	-6,2
2014	73.324	6.657	4.088	79.981	77.412	103,3	-920	-1,2	-490	-0,6	-1.353	-1,7

Abw. eichungen in der Summe von "Westdeutschland" und "Ostdeutschland" zum Bundesgebiet können sich durch nicht zuordenbare Daten ergeben.  
Aufgrund von Datenrevisions kommt es zu Abw. eichungen gegenüber früheren Darstellungen.

1) Seit 2009 weist die Statistik der BA bei den Bew. erbern und Bewerberinnen standardmäßig auch die Angaben der zugelassenen kommunalen Träger (zkt) mit aus. Die Gesamtsumme ergibt sich somit aus den Angaben der Agenturen für Arbeit (AA), den Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung der Agentur für Arbeit und der Kommune (JC gE) und den Jobcentern zugelassener kommunaler Träger (JC zkt).

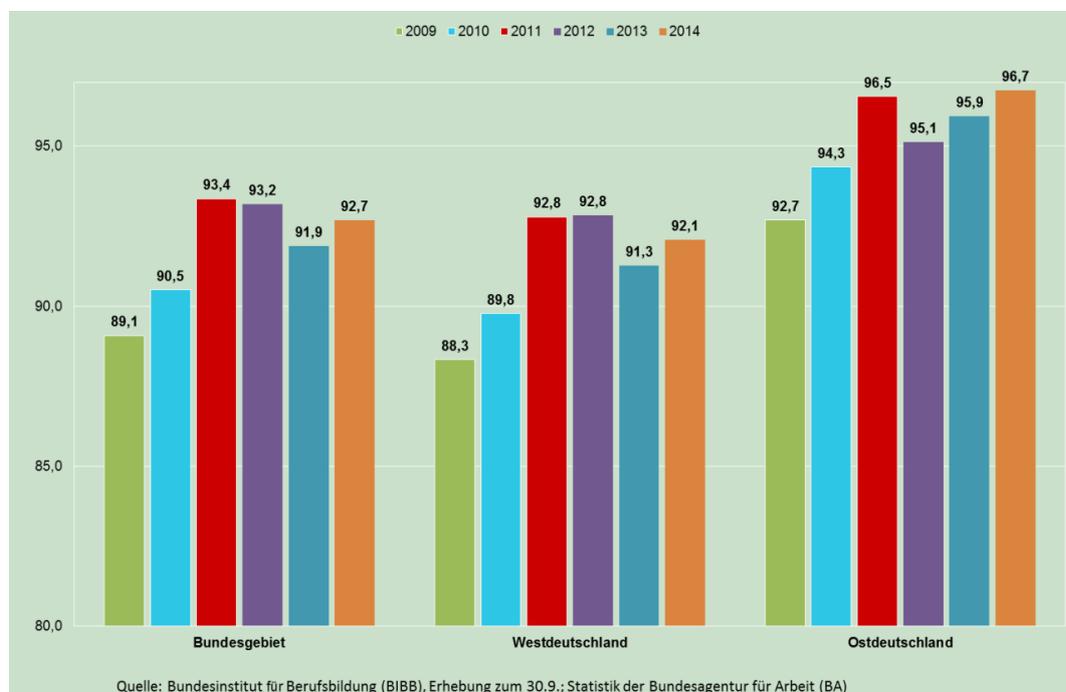
Quellen: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA).

## 2.2.2 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 Bewerberinnen und Bewerber auch Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung einbezieht.

Mit 603.420 fiel auch die Nachfrage nach der erweiterten Definition 2014 niedriger aus als im Vorjahr (-9.686 bzw. -1,6 %). Die erweiterte ANR hat sich aufgrund des weniger stark gesunkenen Angebots (s.o.) gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert (vergleiche Schaubild 1). Sie lag 2014 im Bundesgebiet bei 92,7 (2013: 91,9), in Westdeutschland bei 92,1 (2013: 91,3) und in Ostdeutschland bei 96,7 (2013: 95,9).

Schaubild 1: Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation, 2009 bis 2014

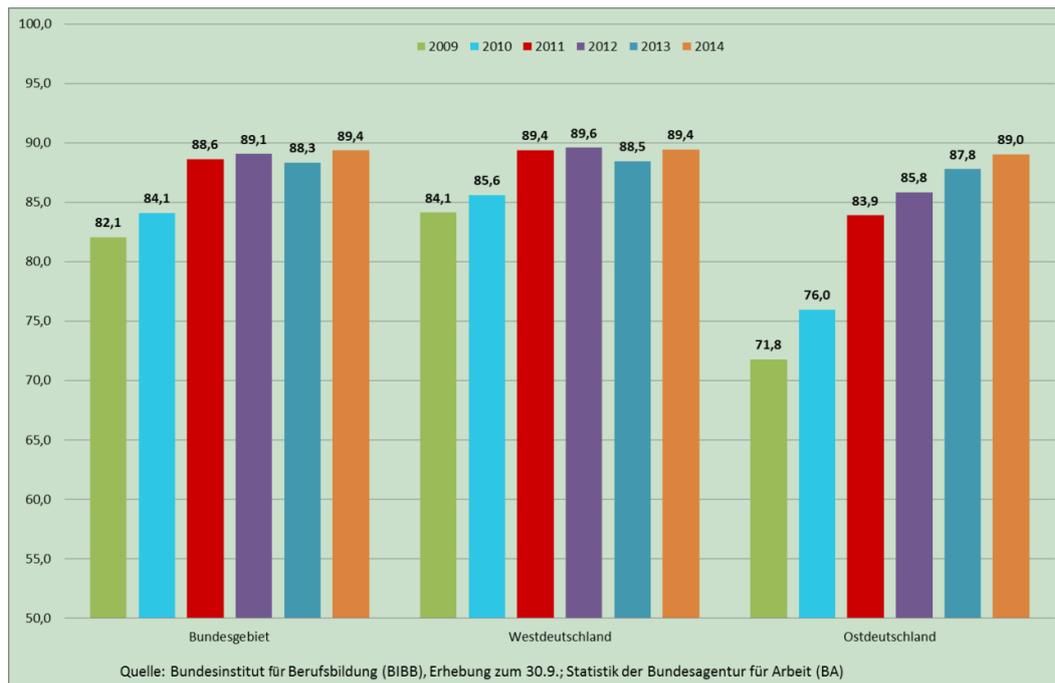


## 2.2.3 Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation bezogen auf das betriebliche Ausbildungsangebot

Auch wenn die erweiterte ANR ausschließlich bezogen auf die rein betrieblichen Angebote<sup>15</sup> berechnet wird, ist bundesweit eine leichte Verbesserung gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen (2013: 88,3, 2014: 89,4). Sowohl in Westdeutschland (2013: 88,5, 2014: 89,4), als auch in Ostdeutschland (2013: 87,8, 2014: 89,0) hat sich die erweiterte ANR bezogen auf das betriebliche Angebot verbessert (vergleiche Schaubild 2).

<sup>15</sup> Vergleiche ausführlicher Kapitel 2.3.3

Schaubild 2: Betriebliche Ausbildungsangebote je 100 Nachfrager nach der erweiterten Definition, 2009 bis 2014



## 2.2.4 Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI)

Die EQI gibt an, wie hoch der Anteil unter den institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen eines Berichtsjahres ist, der in eine Berufsausbildung eingemündet ist. Dabei wird die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum 30. September (2014: 522.232) in Beziehung zu der Zahl aller institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen (2014: 810.540) gesetzt.<sup>16</sup> Diese setzen sich zusammen aus der Summe der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (522.232) und den bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber (559.431) abzüglich der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, die in eine Ausbildung eingemündet sind (271.123), da es sonst zu Doppelzählungen käme.

Gegenüber 2013 hat sich die EQI mit 64,4 bundesweit leicht verschlechtert (2013: 64,9). Auch Westdeutschland verzeichnete mit 64,8 eine niedrigere Quote als im Vorjahr (2013: 65,3). In Ostdeutschland entsprach die EQI mit 63,3 dem Vorjahresniveau (2013: 63,3, vergleiche Schaubild 3).

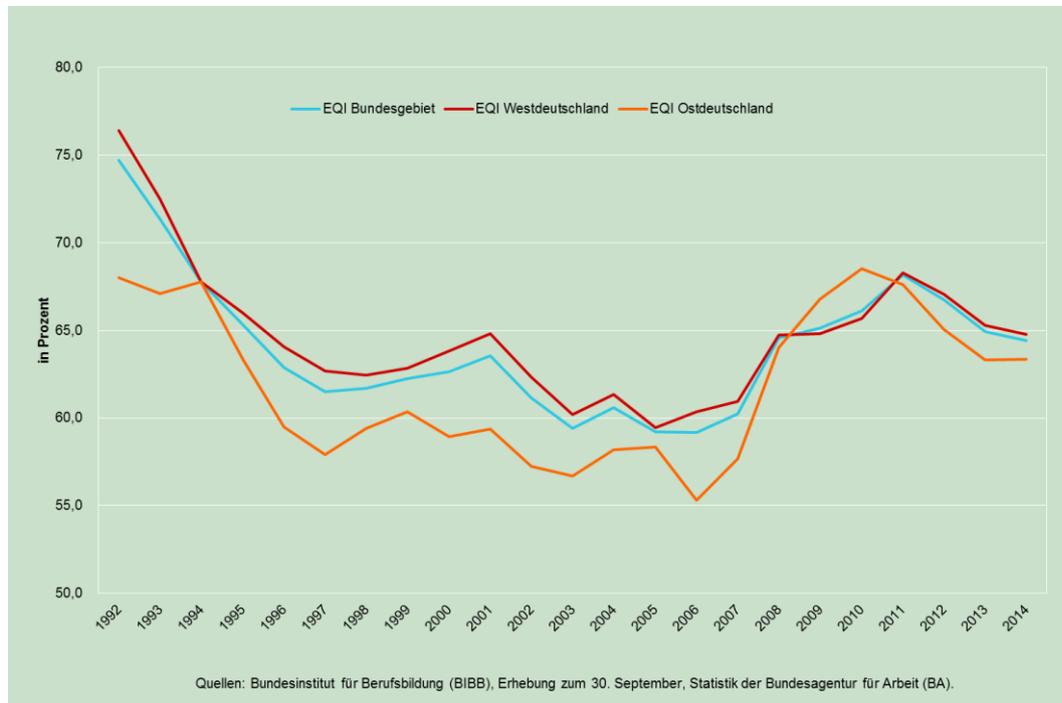
Der Rückgang der EQI ist auch vor dem Hintergrund der zunehmenden Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt zu sehen.<sup>17</sup> Bei der ANR und der erweiterten ANR wird das Ausbildungsangebot, also auch die unbesetzt gebliebenen Ausbildungsstellen, in Bezug zur (erweiterten) Nachfrage gesetzt. Die EQI berücksichtigt hingegen definitionsgemäß nur die besetzten Ausbildungsangebote (=Neuabschlüsse). Insofern fallen die Stellenbesetzungsschwierigkeiten hier stärker ins Gewicht. Hinzu kommt, dass zu den ausbildungsinteressierten Jugendlichen auch solche Bewerberinnen und Bewerber gezählt werden, die ihren Vermittlungswunsch in Ausbildung vor dem Stichtag 30.9. aufgegeben haben, z. B. weil sie sich im Laufe des Berichtsjahres umorientiert und sich für ein

<sup>16</sup> 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 Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen seinen Vermittlungswunsch aufgegeben beziehungsweise ist unbekannt verblieben. Daraus kann sich insofern auch eine Doppelzählung ergeben, als sich unter den unbekannt Verbliebenen auch Bewerberinnen und Bewerber befinden dürften, die tatsächlich eine Ausbildung aufgenommen haben. Darüber hinaus gibt es auch Bewerberinnen und Bewerber, die sich aus einem bestehenden Ausbildungsverhältnis heraus beworben haben (vergleiche Kapitel 2.6.1).

<sup>17</sup> Vergleiche ausführlicher Kapitel 2.6.10

Studium oder eine schulrechtlich geregelte Ausbildung entschieden haben.<sup>18</sup> Die EQI spiegelt insofern nicht die Versorgungslage wieder, sondern stellt eine Beteiligungsquote dar.

Schaubild 3: Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI) 1992 bis 2014



Insgesamt betrachtet hat sich die Ausbildungsmarktsituation nach einer leichten Verschlechterung im Vorjahr wieder leicht verbessert. Zwar wurden weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen. Die Vertragsrückgänge sind aber auch vor dem Hintergrund sinkender Schulabgängerzahlen<sup>19</sup>, einer gestiegenen Studierneigung und zunehmender Stellenbesetzungsschwierigkeiten der Betriebe zu sehen. Verglichen mit dem Vorjahr konnte die Zahl der jungen Menschen, die auch nach dem Stichtag 30.9. noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle waren, reduziert werden. Diese Entwicklung kann jedoch nicht uneingeschränkt positiv gesehen werden, da gleichzeitig die Stellenbesetzungsschwierigkeiten für Betriebe weiter zugenommen haben. Nach wie vor stellen Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt eine zentrale Herausforderung dar.

## 2.3 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach strukturellen Merkmalen

### 2.3.1 Entwicklung in den Zuständigkeitsbereichen<sup>20</sup>

Der Zuständigkeitsbereich **Industrie und Handel** verzeichnete 2014 einen Rückgang bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Verglichen mit dem Vorjahr sank die Zahl der in Industrie und Handel neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bundesweit um 6.506 (-2,1 %) auf 310.760. In

<sup>18</sup> Zwischen 2009 und 2014 ist der Anteil der studienberechtigten Bewerberinnen und Bewerber von 19 % auf 24 % gestiegen. Mit den höheren Schulabschlüssen, über die zunehmend mehr Bewerberinnen und Bewerber verfügen, steigen auch die Wahlmöglichkeiten.

<sup>19</sup> Vergleiche Kapitel 2.5

<sup>20</sup> 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). In einigen Ländern nehmen die Industrie- und Handelskammern die Aufgaben einer zuständigen Stelle für Berufe des öffentlichen Dienstes und der Hauswirtschaft wahr (ÖD: Hessen, Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg / HWI: Berlin, Schleswig-Holstein, Hessen).

Westdeutschland wurden mit insgesamt 266.035 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 5.301 Verträge (-2,0 %) weniger abgeschlossen als im Vorjahr. In Ostdeutschland sank die Zahl der in Industrie und Handel abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 1.205 (-2,6 %) auf 44.725. Mit einem Anteil von 59,5 % (2013: 59,9 %) ist der Bereich Industrie und Handel nach wie vor der größte Zuständigkeitsbereich.

Im **Handwerk** wurden insgesamt 141.234 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Das entspricht einem leichten Rückgang um 903 (-0,6 %). Bundesweit entfielen 27,0 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf das Handwerk. Verglichen mit dem Vorjahr ist der Anteil leicht gestiegen (2013: 26,8 %). In Westdeutschland ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Handwerk um 1.150 (-0,9 %) auf 122.971 zurück. In Ostdeutschland sind die Vertragszahlen im Handwerk leicht gestiegen. Hier wurden 18.263 Neuabschlüsse (+247 bzw. +1,4 % verglichen mit 2013) gezählt.

Mit insgesamt 42.050 entsprach die Zahl der Vertragsabschlüsse in den **Freien Berufen** genau dem Vorjahresniveau (+/-0 bzw. +/-0,0 %). In Westdeutschland wurden 37.518 Verträge neu abgeschlossen, 50 Verträge mehr als im Vorjahr (+0,1 %). In Ostdeutschland ging die Zahl der Neuabschlüsse um 50 (-1,1 %) auf 4.532 zurück. Der Anteil der in den Freien Berufen abgeschlossenen Ausbildungsverträge an allen Ausbildungsverträgen lag bei 8,1 % (2013: 7,9 %).

Zuwächse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen verzeichnete der Bereich **Öffentlicher Dienst**. Hier wurden mit 12.416 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bundesweit insgesamt 200 Verträge (+1,6 %) mehr abgeschlossen als 2013.<sup>21</sup> Der Anstieg ist auf Westdeutschland (+253 bzw. +2,6 % auf 9.969) zurückzuführen. In Ostdeutschland ging die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge leicht zurück (-53 bzw. -2,1 % auf 2.447).

Im Zuständigkeitsbereich **Landwirtschaft** entsprach die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge dem Vorjahresniveau. Der Bereich meldete 13.156 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, 2 (-0,0 %) weniger als im Vorjahr. In Westdeutschland wurden 10.392 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen (-138 bzw. -1,3 %). In Ostdeutschland war ein Anstieg um 136 (+5,2 %) auf 2.764 zu verzeichnen.

---

<sup>21</sup> Die Ausbildungsquote der Bundesverwaltung lag bei 6,9 % im Jahre 2014.

Rückgänge verzeichnete der Bereich **Hauswirtschaft**. Hier wurden 2014 2.432 Ausbildungsverträge abgeschlossen, 126 (-4,9 %) weniger als im Vorjahr. In Westdeutschland sank die Zahl der Neuabschlüsse um 132 (-6,7 %) auf 1.845. In Ostdeutschland stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 6 (+1,0 %) auf 587.

In der **Seeschifffahrt** wurden insgesamt 184 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, 27 Verträge (+17,2 %) mehr als 2013. Der Anstieg ist allein auf Westdeutschland zurückzuführen (+28 bzw. +18,7 % auf 178). In Ostdeutschland wurden mit insgesamt 6 Verträgen 1 Vertrag weniger neu abgeschlossen als im Vorjahr (-14,3 %).

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 2014 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

## Übersicht 2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2014 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	73.196	44.394	60,7	19.517	26,7	5.637	7,7	1.816	2,5	1.472	2,0	360	0,5	0	.
Bayern	91.814	53.323	58,1	26.571	28,9	7.906	8,6	1.617	1,8	2.122	2,3	275	0,3	0	.
Berlin	15.839	9.255	58,4	3.770	23,8	1.818	11,5	693	4,4	230	1,5	73	0,5	0	.
Brandenburg	10.239	6.078	59,4	2.569	25,1	593	5,8	416	4,1	511	5,0	72	0,7	0	.
Bremen	5.733	3.886	67,8	1.175	20,5	441	7,7	136	2,4	38	0,7	43	0,8	14	0,2
Hamburg	13.402	9.318	69,5	2.534	18,9	1.123	8,4	177	1,3	134	1,0	41	0,3	75	0,6
Hessen	37.888	23.031	60,8	9.965	26,3	3.136	8,3	964	2,5	727	1,9	65	0,2	0	.
Mecklenburg-Vorpommern	7.814	4.782	61,2	1.872	24,0	420	5,4	246	3,1	406	5,2	82	1,0	6	0,1
Niedersachsen	55.813	30.457	54,6	16.925	30,3	4.507	8,1	1.410	2,5	2.092	3,7	348	0,6	74	0,1
Nordrhein-Westfalen	117.397	71.765	61,1	30.085	25,6	10.244	8,7	2.724	2,3	2.168	1,8	411	0,4	0	.
Rheinland-Pfalz	26.550	15.048	56,7	7.792	29,3	2.250	8,5	594	2,2	688	2,6	178	0,7	0	.
Saarland	7.317	4.309	58,9	2.156	29,5	564	7,7	78	1,1	158	2,2	52	0,7	0	.
Sachsen	18.075	11.196	61,9	4.669	25,8	845	4,7	522	2,9	698	3,9	145	0,8	0	.
Sachsen-Anhalt	11.025	6.872	62,3	2.868	26,0	430	3,9	316	2,9	454	4,1	85	0,8	0	.
Schleswig-Holstein	19.798	10.504	53,1	6.251	31,6	1.710	8,6	453	2,3	793	4,0	72	0,4	15	0,1
Thüringen	10.332	6.542	63,3	2.515	24,3	426	4,1	254	2,5	465	4,5	130	1,3	0	.
<b>Westdeutschland</b>	<b>448.908</b>	<b>266.035</b>	<b>59,3</b>	<b>122.971</b>	<b>27,4</b>	<b>37.518</b>	<b>8,4</b>	<b>9.969</b>	<b>2,2</b>	<b>10.392</b>	<b>2,3</b>	<b>1.845</b>	<b>0,4</b>	<b>178</b>	<b>0,0</b>
<b>Ostdeutschland</b>	<b>73.324</b>	<b>44.725</b>	<b>61,0</b>	<b>18.263</b>	<b>24,9</b>	<b>4.532</b>	<b>6,2</b>	<b>2.447</b>	<b>3,3</b>	<b>2.764</b>	<b>3,8</b>	<b>587</b>	<b>0,8</b>	<b>6</b>	<b>0,0</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>522.232</b>	<b>310.760</b>	<b>59,5</b>	<b>141.234</b>	<b>27,0</b>	<b>42.050</b>	<b>8,1</b>	<b>12.416</b>	<b>2,4</b>	<b>13.156</b>	<b>2,5</b>	<b>2.432</b>	<b>0,5</b>	<b>184</b>	<b>0,0</b>

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2014

### Übersicht 3: Veränderung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2014 zu 2013 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

#### Übersicht 3: Veränderung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge von 2014 zu 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	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	
Baden-Württemberg	-1.194	-1,6	-805	-1,8	-422	-2,1	192	3,5	-71	-3,8	-39	-2,6	-49	-12,0	0	0,0
Bayern	-317	-0,3	-807	-1,5	128	0,5	254	3,3	115	7,7	47	2,3	-54	-16,4	0	0,0
Berlin	-945	-5,6	-734	-7,3	-179	-4,5	11	0,6	-38	-5,2	-10	-4,2	5	7,4	0	0,0
Brandenburg	-312	-3,0	-403	-6,2	-1	0,0	56	10,4	25	6,4	18	3,7	-7	-8,9	0	0,0
Bremen	-223	-3,7	-75	-1,9	-91	-7,2	-21	-4,5	20	17,2	-45	-54,2	-12	-21,8	1	7,7
Hamburg	-128	-0,9	-177	-1,9	74	3,0	-17	-1,5	-20	-10,2	11	8,9	-4	-8,9	5	7,1
Hessen	-499	-1,3	-350	-1,5	-206	-2,0	112	3,7	-68	-6,6	-15	-2,0	28	75,7	0	0,0
Mecklenburg-Vorpommern	-153	-1,9	-227	-4,5	71	3,9	-49	-10,4	8	3,4	57	16,3	-12	-12,8	-1	-14,3
Niedersachsen	-569	-1,0	-398	-1,3	-145	-0,8	-217	-4,6	123	9,6	70	3,5	-24	-6,5	22	42,3
Nordrhein-Westfalen	-2.686	-2,2	-2.443	-3,3	74	0,2	-350	-3,3	102	3,9	-90	-4,0	21	5,4	0	0,0
Rheinland-Pfalz	-552	-2,0	-249	-1,6	-324	-4,0	37	1,7	45	8,2	-28	-3,9	-33	-15,6	0	0,0
Saarland	-89	-1,2	-85	-1,9	-40	-1,8	56	11,0	-5	-6,0	-2	-1,3	-13	-20,0	0	0,0
Sachsen	185	1,0	184	1,7	120	2,6	-93	-9,9	-38	-6,8	-28	-3,9	40	38,1	0	0,0
Sachsen-Anhalt	194	1,8	86	1,3	82	2,9	26	6,4	1	0,3	16	3,7	-17	-16,7	0	0,0
Schleswig-Holstein	-133	-0,7	88	0,8	-198	-3,1	4	0,2	12	2,7	-47	-5,6	8	12,5	0	0,0
Thüringen	111	1,1	-111	-1,7	154	6,5	-1	-0,2	-11	-4,2	83	21,7	-3	-2,3	0	0,0
<b>Westdeutschland</b>	<b>-6.390</b>	<b>-1,4</b>	<b>-5.301</b>	<b>-2,0</b>	<b>-1.150</b>	<b>-0,9</b>	<b>50</b>	<b>0,1</b>	<b>253</b>	<b>2,6</b>	<b>-138</b>	<b>-1,3</b>	<b>-132</b>	<b>-6,7</b>	<b>28</b>	<b>18,7</b>
<b>Ostdeutschland</b>	<b>-920</b>	<b>-1,2</b>	<b>-1.205</b>	<b>-2,6</b>	<b>247</b>	<b>1,4</b>	<b>-50</b>	<b>-1,1</b>	<b>-53</b>	<b>-2,1</b>	<b>136</b>	<b>5,2</b>	<b>6</b>	<b>1,0</b>	<b>-1</b>	<b>-14,3</b>
<b>Bundesgebiet</b>	<b>-7.310</b>	<b>-1,4</b>	<b>-6.506</b>	<b>-2,1</b>	<b>-903</b>	<b>-0,6</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>	<b>200</b>	<b>1,6</b>	<b>-2</b>	<b>0,0</b>	<b>-126</b>	<b>-4,9</b>	<b>27</b>	<b>17,2</b>

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2014

### 2.3.2 Betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsverträge

Von den 522.232 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen waren bundesweit 502.091 betrieblich (96,1 %) und 20.141 außerbetrieblich (3,9 %).<sup>22</sup> Obwohl die Zahl der betrieblichen Neuverträge auch 2014 zurückgegangen ist (-5.770 bzw. -1,1 % verglichen mit 2013), 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 2013 sank die Zahl der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge bundesweit um 1.540 (-7,1 %) auf 20.141.

Übersicht 4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform

Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Bundesgebiet	Westdeutschland	Ostdeutschland
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	529.542	455.298	74.244
	betrieblich	507.861	440.456	67.405
	außerbetrieblich	21.681	14.842	6.839
2014	insgesamt	522.232	448.908	73.324
	betrieblich	502.091	435.166	66.925
	außerbetrieblich	20.141	13.742	6.399
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%
2014	insgesamt	100,0%	100,0%	100,0%
	betrieblich	96,1%	96,9%	91,3%
	außerbetrieblich	3,9%	3,1%	8,7%
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September				

<sup>22</sup> Maßgeblich für die Zuordnung ist die Finanzierungsform und nicht der Lernort. „Außerbetrieblich“ sind demnach Ausbildungsverhältnisse, die überwiegend öffentlich finanziert sind.

Ostdeutschland verzeichnete einen Rückgang bei den neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträgen um 5.290 (-1,2 %) auf 435.166. Die Zahl der außerbetrieblichen Verträge ist um 1.100 (-7,4 %) zurückgegangen. Der Anteil der betrieblichen Verträge liegt bei 96,9 % (2013: 96,7 %).

In Westdeutschland wurden mit 66.925 betrieblichen Verträgen 480 Verträge weniger (-0,7 %) neu abgeschlossen als 2013. Die Zahl der außerbetrieblichen Verträge sank um 440 (-6,4 %). Der Anteil der betrieblichen Verträge an allen Neuabschlüssen betrug 91,3 % (2013: 90,8 %).

Nach wie vor ist der Anteil der außerbetrieblichen Ausbildungsverträge in Ostdeutschland deutlich höher als in Westdeutschland (vergleiche Übersicht 5). Allein aus dem höheren Anteil an außerbetrieblicher Ausbildung in Ostdeutschland ist nicht abzuleiten, dass die Ausbildungsmarktlage dort immer noch ungünstiger ist als in Westdeutschland. Das haben schon die Analysen zur Ausbildungsbilanz (vergleiche Kapitel 2.2) gezeigt. Es handelt sich vielmehr um die Folge eines unterschiedlichen Umgangs mit erfolglosen Ausbildungsstellenbewerberinnen und Ausbildungsstellenbewerbern und einer anderen Förderpolitik. Während für Jugendliche in Westdeutschland, die keinen Ausbildungsplatz fanden, vor allem teilqualifizierende Bildungsgänge des Übergangsbereichs zur Verfügung stehen, wurden in Ostdeutschland – 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.

## Übersicht 5: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform und Ländern

Land	Jahr	absolut			relativ		
		betrieblich	außer- betrieblich	insgesamt	betrieblich	außer- betrieblich	insgesamt
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
	2014	71.234	1.962	73.196	97,3	2,7	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	89.864	2.267	92.131	97,5	2,5	100,0
	2014	89.820	1.994	91.814	97,8	2,2	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
	2014	14.676	1.163	15.839	92,7	7,3	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
	2014	9.381	858	10.239	91,6	8,4	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
	2014	5.435	298	5.733	94,8	5,2	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
	2014	12.847	555	13.402	95,9	4,1	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	36.557	1.830	38.387	95,2	4,8	100,0
	2014	36.086	1.802	37.888	95,2	4,8	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
	2014	6.992	822	7.814	89,5	10,5	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
	2014	54.011	1.802	55.813	96,8	3,2	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
	2014	114.067	3.330	117.397	97,2	2,8	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
	2014	25.495	1.055	26.550	96,0	4,0	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
	2014	6.978	339	7.317	95,4	4,6	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
	2014	16.644	1.431	18.075	92,1	7,9	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
	2014	9.748	1.277	11.025	88,4	11,6	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
	2014	19.193	605	19.798	96,9	3,1	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
	2014	9.484	848	10.332	91,8	8,2	100,0

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

### 2.3.3 Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots

Angesichts zunehmender Schwierigkeiten vieler Betriebe, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen<sup>23</sup>, 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.

<sup>23</sup> Vergleiche auch Kapitel 2.2 und Kapitel 2.6.7

Von den 559.333 Ausbildungsangeboten 2014 waren bundesweit 539.192 betrieblich. Verglichen mit dem Vorjahr ist das betriebliche Ausbildungsangebot leicht zurückgegangen (-2.407 bzw. -0,4 %). Übersicht 6 zeigt die Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeitsbereichen. Demnach ging das betriebliche Ausbildungsangebot am stärksten im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel zurück (-4.238 bzw. -1,3 %). Das Handwerk verzeichnete einen Anstieg des betrieblichen Angebots um 1.678 (+1,2 %). Im öffentlichen Dienst und in der Landwirtschaft wurden ebenfalls etwas mehr betriebliche Ausbildungsangebote registriert als im Vorjahr.

#### Übersicht 6: Entwicklung des betrieblichen Ausbildungsangebots nach Zuständigkeiten

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Entwicklung	
							2014 zu 2013	
<b>Deutschland</b>	535.761	538.522	568.609	558.628	541.599	539.192	-2.407	-0,4%
Industrie- und Handel	318.985	320.342	344.533	338.841	324.705	320.467	-4.238	-1,3%
Handwerk	143.719	145.948	151.265	147.036	145.071	146.749	1.678	1,2%
Öffentlicher Dienst	13.732	13.689	12.460	12.196	12.426	12.523	97	0,8%
Landwirtschaft	12.797	12.523	12.628	12.474	12.522	12.654	132	1,1%
Sonstige Stellen <sup>1)</sup>	46.528	46.020	47.723	48.081	46.875	46.799	-76	-0,2%
<b>Westdeutschland</b>	456.920	461.649	490.572	481.774	467.895	465.527	-2.368	-0,5%
Industrie- und Handel	269.752	273.034	295.528	290.724	279.366	275.575	-3.791	-1,4%
Handwerk	125.091	127.008	132.315	128.547	126.944	128.234	1.290	1,0%
Öffentlicher Dienst	10.587	10.824	9.962	9.677	9.834	10.029	195	2,0%
Landwirtschaft	10.362	10.034	10.353	10.078	10.087	9.978	-109	-1,1%
Sonstige Stellen <sup>1)</sup>	41.128	40.749	42.413	42.748	41.664	41.711	47	0,1%
<b>Ostdeutschland</b>	78.711	76.758	77.904	76.732	73.632	73.582	-50	-0,1%
Industrie- und Handel	49.151	47.218	48.912	48.037	45.272	44.859	-413	-0,9%
Handwerk	18.627	18.936	18.950	18.488	18.126	18.514	388	2,1%
Öffentlicher Dienst	3.145	2.865	2.498	2.519	2.592	2.494	-98	-3,8%
Landwirtschaft	2.435	2.489	2.275	2.396	2.435	2.676	241	9,9%
Sonstige Stellen <sup>1)</sup>	5.353	5.250	5.267	5.292	5.207	5.039	-168	-3,2%

<sup>1)</sup> 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 beachten ist, dass auch 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 bzw. Jobcentern zu melden. Junge Menschen sollten die BA bei der Suche nach Ausbildungsplätzen einschalten.

#### 2.3.4 Geschlechtsspezifische Differenzierung

Von den 522.232 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2014 wurden 209.538 (40,1 %) mit jungen Frauen und 312.694 (59,9 %) mit jungen Männern geschlossen (2013: 40,5 % zu 59,5 %).

Auch in den vergangenen Jahren lag der Anteil der mit jungen Frauen neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in der dualen Berufsausbildung stets unter dem der Neuabschlüsse mit jungen Männern. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass schulrechtlich geregelte Ausbildungsberufe 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 Gesundheits- und des Erziehungswesens.<sup>24</sup> Junge Frauen

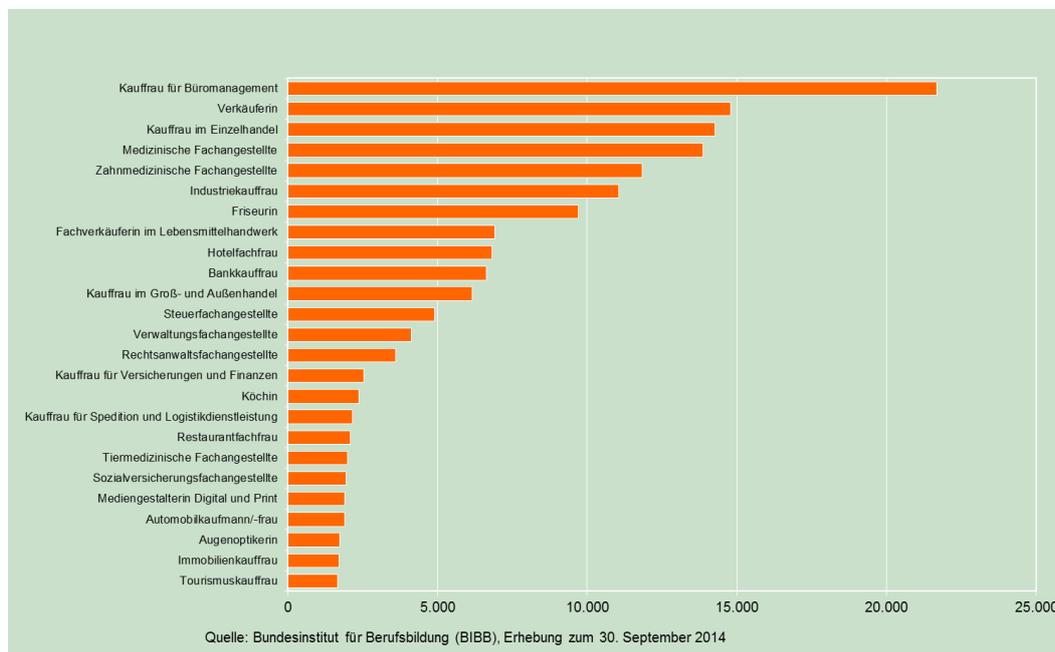
<sup>24</sup> Der Frauenanteil liegt hier bei rund 77 % (vergleiche Kapitel 2.8).

besuchen auch häufiger weiterführende Schulen.<sup>25</sup> Aber auch für junge Frauen, die eine duale Berufsausbildung anstreben, gestaltet sich der Übergang in Ausbildung schwieriger. Die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter junger Frauen liegt mit 62,4 % unter der EQI junger Männer mit 65,8 % (2012: 62,7 % zu 66,6 %).<sup>26</sup>

Frauen sind nicht nur in geringerem Maße in der dualen Berufsausbildung vertreten, sie konzentrieren sich stärker auch auf weniger Ausbildungsberufe. Im Jahr 2014 fanden sich 75,5 % aller weiblichen Ausbildungsanfänger in nur 25 Berufen wieder. Bei den jungen Männern entfielen auf die 25 am häufigsten von männlichen Jugendlichen gewählten Berufe 61,7 %.

Schaubild 4 und Schaubild 5 informieren über die 25 jeweils von jungen Frauen beziehungsweise jungen Männern am stärksten besetzten Berufe.

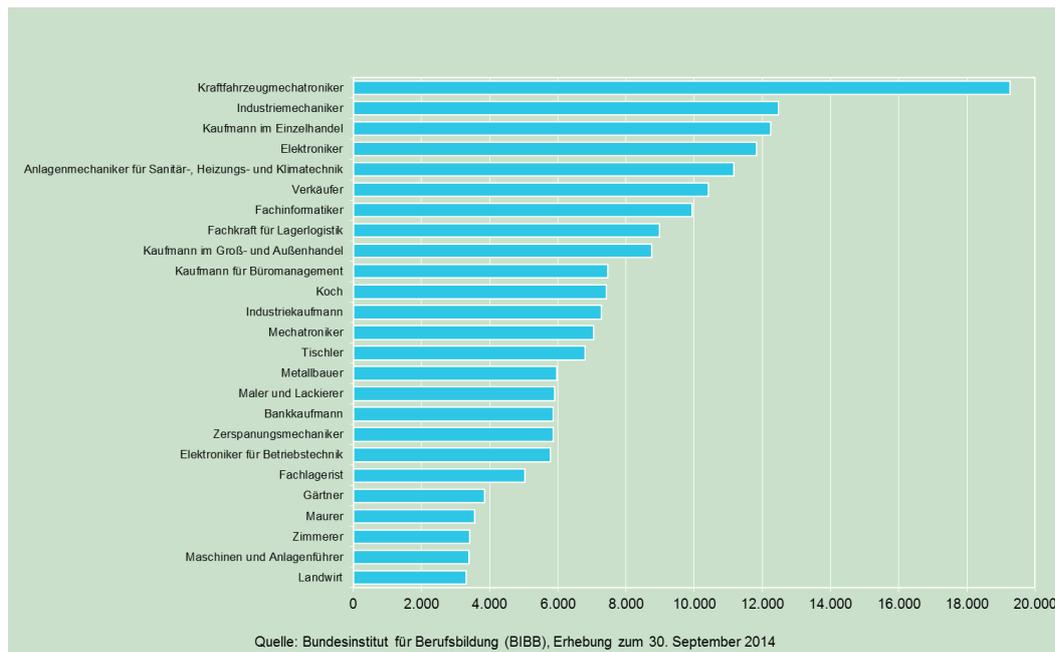
**Schaubild 4: Die 25 im Jahr 2014 am häufigsten von jungen Frauen besetzten Berufe**



<sup>25</sup> Nach den Daten der Integrierten Ausbildungsberichterstattung liegt der Anteil junger Frauen im Sektor „Erwerb Hochschulzugangsberechtigung“ mit 53 % über dem Anteil junger Männer mit 47 %.

<sup>26</sup> Vergleiche [www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_beitrag\\_naa-2014.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2014.pdf)

Schaubild 5: Die 25 im Jahr 2014 am häufigsten von jungen Männern besetzten Berufe



Bezogen auf die sieben Ausbildungsbereiche wiesen die Freien Berufe mit 93,2 % den höchsten relativen Anteil der mit jungen Frauen geschlossenen Verträge auf, gefolgt von der Hauswirtschaft (90,7 %) und dem Öffentlichen Dienst (65,0 %). In Industrie und Handel wurden 39,5 % der Verträge mit jungen Frauen geschlossen. Eher niedrig war der Frauenanteil im Handwerk (24,3 %), in der Landwirtschaft (23,3 %) und in der Seeschifffahrt (8,7 %).

Nach den Ergebnissen einer aktuellen Analyse des BIBB anhand der Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 ist das unterschiedliche Berufswahlspektrum von jungen Frauen und Männern eine wesentliche Ursache für die geringere Wahrscheinlichkeit von jungen Frauen, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden.<sup>27</sup> Während die Berufswünsche junger Frauen vor allem auf Dienstleistungs- und kaufmännische Berufe zielen, streben junge Männer häufig eine Ausbildung in gewerblich-technischen Berufen an. Junge Männer interessieren sich aber auch für kaufmännische und Dienstleistungsberufe. Der Wettbewerb der Bewerberinnen und Bewerber untereinander ist in diesen Berufen folglich besonders hoch. Dagegen besteht bei den gewerblich-technischen Berufen für junge Männer kaum Konkurrenz durch Frauen. Die geringeren Einmündungschancen junger Frauen sind demnach durch die vergleichsweise ausgeprägtere Konkurrenzsituation in ihren Wunschberufen begründet.

<sup>27</sup> Vergleiche <http://www.bibb.de/bibbreport-4-2014>

### 2.3.5 Zweijährige Berufsausbildung

In Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer<sup>28</sup> wurden 2014 bundesweit 45.040 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen, 1.172 (-2,5 %) weniger als 2013 (vergleiche Schaubild 6). Somit ist auch der Anteil der zweijährigen Berufsausbildungen 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 %, 2014: 8,6 %).

In Westdeutschland wurden 37.073 Verträge in zweijährigen Berufsausbildungen abgeschlossen. Dies entspricht einem Rückgang um 996 (-2,6 %). Ostdeutschland verzeichnete einen Rückgang bei den Neuabschlüssen in zweijährigen Berufsausbildungen um 176 (-2,2 %) auf 7.967.

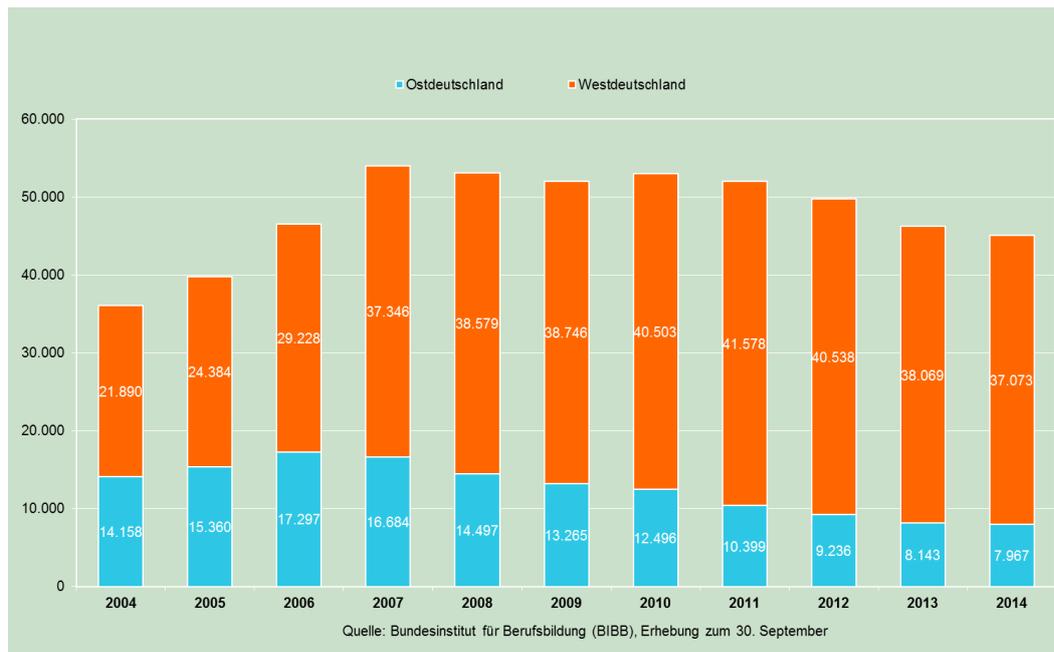
Nach wie vor fiel der Anteil der Neuabschlüsse in zweijährigen Berufsausbildungen in Ostdeutschland mit 10,9 % höher aus als in Westdeutschland mit 8,3 %. Dass in Ostdeutschland relativ betrachtet mehr Neuabschlüsse in zweijährigen Berufsausbildungen abgeschlossen werden als in Westdeutschland, hängt mit dem höheren Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung in Ostdeutschland zusammen. Im Rahmen der außerbetrieblichen Ausbildung wird vergleichsweise oft in zweijährigen Berufsausbildungen ausgebildet. So entfielen in Ostdeutschland 2014 25,7 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufsausbildungen auf überwiegend öffentlich finanzierte („außerbetriebliche“) Ausbildungsformen. In den Vorjahren war der Anteil noch deutlich höher (2011: 37,1 %, 2012: 30,6 %, 2013: 27,3 %).<sup>29</sup> Auch hier spiegelt sich der Abbau der außerbetrieblichen Ausbildungsangebote wider.

---

<sup>28</sup> Beispiele für zweijährige Berufsausbildungen 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 führten auch im Berichtsjahr 2013 maximal ein Viertel der Absolventen/Absolventinnen zweijähriger dualer Ausbildungsberufe die Ausbildung in einem laut Ausbildungsordnung vorgesehenen dualen Ausbildungsberuf fort.

<sup>29</sup> Zum Vergleich: Westdeutschland 2011: 10,9 %, 2012: 9,5 %, 2013: 8,9 %, 2014: 8,5 %.

Schaubild 6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufsausbildungen



## 2.4 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.

2013 verfügten 42,3 % der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über einen Realschulabschluss. 29,5 % hatten einen Hauptschulabschluss. Über keinen Hauptschulabschluss verfügten 2,9 %. Der Anteil der Studienberechtigten mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag lag 2013 bei 25,3 %. Verglichen mit 2009 (20,3 %) ist der Anteil 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 Gruppe<sup>30</sup> und strukturelle Veränderungen im Schulbereich<sup>31</sup> zu sehen.

<sup>30</sup> Nach den Daten der Schulstatistik des Statistischen Bundesamtes haben sich die Abgängerzahlen aus allgemein bildenden Schulen nach Abschlussarten folgendermaßen entwickelt: ohne Hauptschulabschluss 2009: 58.354, 2010: 53.058, 2011: 49.560, 2012: 47.648 2013: 46.295; mit Hauptschulabschluss: 2009: 191.957, 2010: 179.753, 2011: 168.660, 2012: 157.498, 2013: 151.314; mit Realschulabschluss: 2009: 361.380, 2010: 350.856, 2011: 339.758, 2012: 344.527, 2013: 377.364, mit Fachhochschulreife: 2009: 13.312, 2010: 13.455, 2011: 13.769, 2012: 13.945, 2013: 1.068 (Nachweis des schulischen Teils der Fachhochschulreife unter mittlerem Abschluss); mit allgemeiner Hochschulreife: 2009: 268.558, 2010: 268.194, 2011: 311.166, 2012: 305.172, 2013: 319.293. Zu beachten ist allerdings, dass sich die Zahl der Ausbildungs-Anfängerinnen und -Anfänger aus Abgängerinnen und Abgängern verschiedener Schuljahre und nicht nur aus Abgängerinnen und Abgängern allgemein bildender Schulen, sondern auch berufsbildender Schulen rekrutiert.

<sup>31</sup> z. B. Zusammenführung von Haupt- und Realschule.

Schaubild 7: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag



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 (43,4 %) am stärksten vertreten, gefolgt von jungen Menschen mit Studienberechtigung (31,2 %) und mit Hauptschulabschluss (23,0 %). 2,4 % hatten keinen Hauptschulabschluss.

Im **Handwerk** hatte etwa die Hälfte der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag einen Hauptschulabschluss (49,2 %). Mehr als ein Drittel (37,0 %) hatte einen Realschulabschluss, 10,0 % verfügte über eine Studienberechtigung. 3,8 % hatten keinen Hauptschulabschluss.

In den **Freien Berufen** stellten die Auszubildenden mit Neuabschluss mit Realschulabschluss den größten Anteil (54,8 %). 27,7 % verfügten über eine Studienberechtigung. Einen Hauptschulabschluss hatten 16,6 %, 0,9 % hatten die Schule ohne Hauptschulabschluss verlassen.

Im Zuständigkeitsbereich **Öffentlicher Dienst** verfügte die Hälfte der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag über eine Studienberechtigung (50,6 %). 45,7 % hatten einen Realschulabschluss, 3,4 % einen Hauptschulabschluss und 0,4 % keinen Hauptschulabschluss.

In der **Landwirtschaft** waren Auszubildende mit Neuabschluss und Realschulabschluss am stärksten vertreten (37,7 %). 35,5 % hatten einen Hauptschulabschluss, 18,1 % eine Studienberechtigung. Aber auch vergleichsweise viele junge Menschen ohne Hauptschulabschluss (8,7 %) hatten einen Ausbildungsvertrag im Zuständigkeitsbereich der Landwirtschaft abgeschlossen.

In der **Hauswirtschaft** war der Anteil der jungen Menschen mit Hauptschulabschluss (54,1 %) am höchsten. Auch der Anteil der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss fiel hier deutlich höher aus als in den anderen Zuständigkeitsbereichen (30,3 %). 13,8 % verfügten über einen Realschulabschluss, 1,8 % über eine Studienberechtigung.

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

#### 2.4.1 Junge Menschen mit Hauptschulabschluss wurden durch doppelte Abiturjahrgänge nicht verdrängt

Wie bereits im Berufsbildungsbericht 2014 dargestellt, haben die doppelten Abiturjahrgänge nicht zu einer Verdrängung junger Menschen mit Hauptschulabschluss geführt. Nach den Ergebnissen einer Analyse des BIBB anhand der Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2010 und 2012<sup>32</sup> haben ihre Chancen, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden, nicht ab-, sondern zugenommen. Die Einmündungsquote<sup>33</sup> 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 %).

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 Bewerberinnen und Bewerber untereinander um die Ausbildungsplätze in den von ihnen begehrten Berufen konkurrierten. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass Personen mit Hauptschulabschluss nach wie vor mehr Schwierigkeiten haben, einen Ausbildungsplatz zu finden.

## 2.5 Prognose

### 2.5.1 Rückblick auf die Prognose für 2014

Der Berufsbildungsbericht 2014 hatte auf Basis der Ergebnisse von PROSIMA, dem ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodell, das das BIBB für die Schätzung des Ausbildungsangebots heranzieht, zwei verschiedene Szenarien bei der Prognose der Entwicklung des Ausbildungsangebots 2014 zugrunde gelegt. Im ersten Szenario wurde untersucht, was passieren würde, wenn das Angebotspotenzial an Ausbildungsplätzen auf dem Niveau von 2013 gehalten werden könnte.<sup>34</sup> Das zweite Szenario kalkulierte die negativen Effekte, die erfahrungsgemäß von einer sinkenden Nachfrage auf die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ausgehen, mit ein und war von einem Rückgang des Angebotspotenzials und in der Folge auch des Ausbildungsangebots ausgegangen.<sup>35</sup> Im Ergebnis ist diese Entwicklung eingetreten. Mit insgesamt 559.333 Ausbildungsplätzen lag das

<sup>32</sup> Vergleiche [http://www.bibb.de/de/pressemitteilung\\_323.php](http://www.bibb.de/de/pressemitteilung_323.php)

<sup>33</sup> Bei den Einmündungsquoten handelt es sich um den Anteil der Bewerberinnen und Bewerber, 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.

<sup>34</sup> Punktprognose: 567.100 Angebote, untere Grenze des Vertrauensintervalls: 564.700 Angebote, obere Grenze des Vertrauensintervalls: 569.500 Angebote, vergleiche Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel 2.4 sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A2.2.

<sup>35</sup> Punktprognose: 555.100 Angebote, untere Grenze des Vertrauensintervalls: 536.500 Angebote, obere Grenze des Vertrauensintervalls: 573.700 Angebote, vergleiche Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel 2.4 sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A2.2

Ausbildungsangebot unter dem Wert des Vorjahres (2013: 563.300) und im Bereich des Vertrauensintervalls<sup>36</sup> des zweiten Szenarios.

## 2.5.2 Prognose für 2015

Für die Prognose des Ausbildungsangebots 2015 werden im Folgenden zwei Szenarien herangezogen:

Die PROSIMA-Prognose des BIBB für 2015 (Szenario 1) geht unter der Annahme eines erneut leicht rückläufigen Angebotspotenzials von einem Rückgang des Ausbildungsangebots auf 542.300 Ausbildungsplätze (Punktprognose) aus.<sup>37</sup> Unter Berücksichtigung des üblichen Schätzfehlers wird das Ausbildungsangebot im Bereich zwischen 524.700 und 560.000 vermutet. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wird den Berechnungen zufolge in einem Bereich zwischen 492.000 und 518.700 liegen (Punktprognose: 505.400). 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 auch immer auf Basis der Erfahrungswerte aus der Vergangenheit. Daher kann der Einfluss aktueller bildungspolitischer Maßnahmen und Programme wie der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung aus dem Modell heraus nicht abgeschätzt werden.

Das BIBB hat daher ein alternatives Szenario (Szenario 2) simuliert, bei dem untersucht wurde, welche Effekte von einem gleichbleibenden Angebotspotenzial wie 2014 ausgehen würden. In diesem Fall würde das Angebot mit 554.400 (Punktprognose) um 12.100 Angebote höher ausfallen als in der ursprünglichen Prognose.<sup>38</sup> Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge würde mit 512.400 (Punktprognose) die ursprüngliche Prognose um 7.000 Verträge übertreffen.<sup>39</sup> Die positiven Effekte zeigen, dass die Prognose für 2015 unter Annahme eines erneut sinkenden Angebotspotenzials nicht als selbsterfüllende Prophezeiung missverstanden werden sollte, sondern als Anreiz, die bisherigen Anstrengungen weiter zu intensivieren, um alle Potenziale für die duale Berufsausbildung zu nutzen. Von den im Rahmen der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung getroffenen Vereinbarungen erwartet die Bundesregierung hier einen wichtigen Impuls.

Auf Nachfragerseite ist nur mit einem leichten Rückgang der Schulabgängerzahlen zu rechnen (-2.100 bzw. -0,3 %). Einem Rückgang in Westdeutschland (-10.100 bzw. -1,4 %) steht ein Anstieg in Ostdeutschland (+8.000 bzw. +7,0 %) gegenüber (vergleiche Schaubild 8). Dabei sinkt die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger bundesweit um 12.800 (-2,3 %) auf 538.600 (Westdeutschland: -16.200 bzw. -3,4 %, Ostdeutschland +3.400 bzw. +4,6 %). Die Zahl der studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger steigt bundesweit um 10.700 (+3,9 %) auf 283.800 (Westdeutschland +6.100 bzw. +2,6 %, Ostdeutschland +4.600 bzw. +11,6 %).

PROSIMA rechnet als Folge dieser Entwicklung bei den Schulabgängerzahlen und unter Berücksichtigung weiterer Größen (z. B. Altbewerberzahlen) mit einem leichten Rückgang des Nachfragepotenzials. Die Punktprognose der tatsächlich erzielten Nachfrage nach der klassischen

<sup>36</sup> fünfprozentige Irrtumswahrscheinlichkeit

<sup>37</sup> Vergleiche ausführlicher Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Kapitel A2.

<sup>38</sup> Untere Grenze Vertrauensintervall: 536.800 Angebote, obere Grenze des Vertrauensintervalls: 572.000 Angebote, vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Kapitel A2.

<sup>39</sup> Untere Grenze Vertrauensintervall: 499.000 Verträge, obere Grenze Vertrauensintervall: 525.700 Verträge, vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Kapitel A2.

Definition läge demnach bei 524.900, die Punktprognose nach der erweiterten Definition bei 583.500.<sup>40</sup>

### 2.5.3 Ausblick auf die weitere Entwicklung bis 2025

Bundesweit werden die Schulabgängerzahlen in Folge der demografischen Entwicklung in den nächsten Jahren weiter zurückgehen.<sup>41</sup>

Die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgängern wird zwischen 2014 und 2025 voraussichtlich um rund -101.700 (-18,4 %) sinken. Dies ist auf Westdeutschland zurückzuführen. In Ostdeutschland ist die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger insbesondere zwischen den Jahren 2001 und 2011 eingebrochen. Inzwischen hat sich die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger hier auf niedrigem Niveau stabilisiert. Bis 2025 ist in Ostdeutschland sogar wieder mit leichten Zuwächsen zu rechnen.

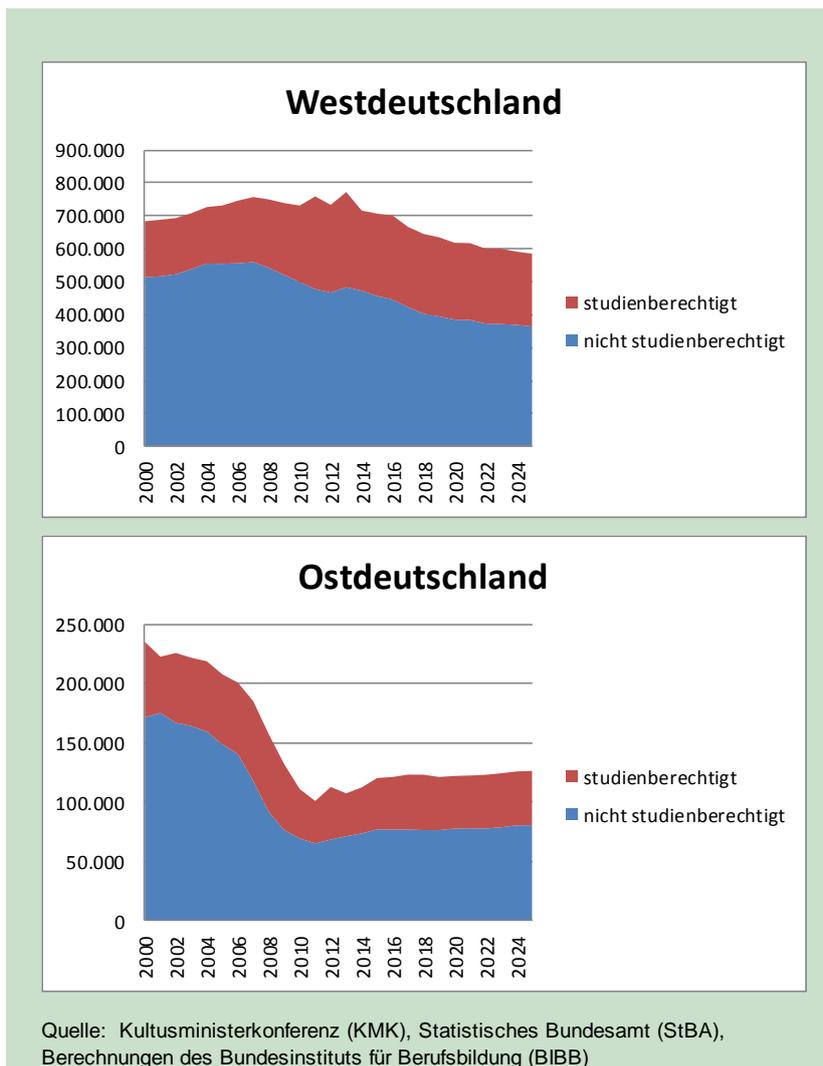
Da mittel- und langfristig auch die Zahl der studienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger in Deutschland zurückgehen wird, stehen die Unternehmen vor großen Herausforderungen (vergleiche Schaubild 8).

---

<sup>40</sup> Vertrauensintervall Nachfrage nach der klassischen Definition: 511.400 bis 538.300, Vertrauensintervall Nachfrage nach der erweiterten Definition: 568.900 bis 598.100, vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Kapitel A2.

<sup>41</sup> Zu beachten ist, dass die Prognose mit Unsicherheiten behaftet ist, da sie den Status quo zugrunde legt und z. B. die steigende Zahl junger Flüchtlinge nicht berücksichtigt.

Schaubild 8: Entwicklung der Zahl der Schulabgängerinnen/Schulabgänger aus allgemein bildenden Schulen von 2000 bis 2025



## 2.6 Aktuelle Herausforderungen

Wie auch schon im Vorjahr 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 Zielgruppen<sup>42</sup> und Entwicklungen:

<sup>42</sup> 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. Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September zum Teil auch als Anfängerinnen und Anfänger 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.

### 2.6.1 Alternativ verbliebene Bewerber halten ihren Vermittlungswunsch aufrecht

Zum Ende des Vermittlungsjahres weist die BA neben den 20.872 unversorgten Bewerbern und Bewerberinnen weitere 60.316 junge Menschen aus, für die die Vermittlungsbemühungen ebenfalls weiterlaufen („Bewerber mit Alternative zum 30. September“). Sie hatten im Jahr 2013/2014 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.

In den letzten Jahren konnte die Zahl der Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung reduziert werden (vergleiche Schaubild 9). Erfreulich ist, dass sich der leichte Anstieg im Jahr 2013 im Jahr 2014 nicht fortgesetzt hat. Verglichen mit 2013 sank die Zahl der Bewerber mit Alternative um 2.214 (-3,5 %).<sup>43</sup> Das spiegelt sich auch in den relativen Anteilen bezogen auf alle gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber wider (2009: 13,0 %, 2010: 12,2 %, 2011: 11,2 %, 2012: 10,7 %, 2013: 11,1 %, 2014: 10,8 %).

Im Rahmen der erweiterten Nachfragedefinition werden die Bewerber mit Alternative zum 30. September bei der Ausbildungsmarktbilanzierung berücksichtigt (vergleiche Kapitel 2.2.2). Wie bereits in früheren Berufsbildungsberichten dargestellt, ist zu beachten, dass die erweiterte Nachfragedefinition als Kriterium allein den weiteren Vermittlungswunsch der Bewerberinnen und Bewerber zugrunde legt, also die Perspektive der ausbildungssuchenden jungen Menschen einnimmt. Unter Versorgungsaspekten ist nicht jeder Bewerber/jede Bewerberin, der/die seinen/ihren Vermittlungswunsch bei alternativem Verbleib aufrechterhält, ohne vollqualifizierende Ausbildung. So haben von den 60.316 Bewerberinnen und Bewerbern mit Alternative zum 30. September 2014 und weiterem Vermittlungswunsch zum Beispiel 7.409 eine bereits begonnene Ausbildung fortgesetzt (1.103 ungefördert und 6.306 gefördert), weitere 1.417 Ausbildungsstellenbewerber und Ausbildungsstellenbewerberinnen befinden sich in einem Studium.<sup>44</sup>

Bei den insgesamt 81.188 Bewerberinnen und Bewerbern, die am 30. September 2014 noch auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz waren (20.872 unversorgte und 60.316 Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30.9.) handelt es sich keineswegs nur um Bewerberinnen und Bewerber mit vergleichsweise niedrigen Schulabschlüssen. Ein Viertel von ihnen (25,5 %) verfügte über eine Hochschulreife (14,9 % Fachhochschulreife, 10,6 % allgemeine Hochschulreife).<sup>45</sup> Seit 2010 (17,5 %) ist der Anteil der Bewerber mit Hochschulreife unter den noch suchenden Bewerbern kontinuierlich gestiegen. Hier ist ein Zusammenhang mit den doppelten Abiturjahrgängen, aber auch mit der eher einseitigen Fokussierung von Studienberechtigten auf wenige Berufe und die stärkere Konkurrenzsituation in diesen Berufen zu sehen.<sup>46</sup> Denkbar ist auch, dass die aktuellen Bemühungen zur Gewinnung von Studienabbrechern und Studienabbrecherinnen für die duale Berufsausbildung dazu führen, dass sich diese häufiger bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber/Ausbildungsstellenbewerberin melden.

Unbefriedigend bleibt die mit 98.102 hohe Zahl von Bewerbern und Bewerberinnen aus der BA-Statistik, die keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche mehr nachfragten und für die keine

<sup>43</sup> Vergleiche Kapitel 2.3

<sup>44</sup> 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.

<sup>45</sup> Zum Vergleich: Bei den in Ausbildung eingemündeten Bewerbern liegt der Anteil der Studienberechtigten 2014 bei 19,9 %.

<sup>46</sup> Vergleiche Kapitel 2.4.1

Informationen zum Verbleib vorliegen, aber auch keine Vermittlungsbemühungen mehr laufen („andere ehemalige Bewerber mit nicht näher bekanntem Verbleib“). Ihr Anteil ist 2014 erneut leicht gestiegen (2009: 18,3 %, 2010: 17,3 %, 2011: 15,9 %, 2012: 16,2 %, 2013: 17,0 %, 2014: 17,5 %). 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 Chance auf gesellschaftliche Teilhabe.

Erkenntnisse über den Verbleib dieser Zielgruppe liefert die BA/BIBB-Bewerberbefragung. Nach vorläufigen Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 war der Anteil der arbeitslosen jungen Menschen mit 34 % zwar recht hoch, immerhin 15 % der unbekannt Verbliebenen hatten aber auch eine vollqualifizierende Ausbildung einschließlich Hochschulstudium begonnen.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, 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. In der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung sind junge Menschen, die auch nach dem 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchen, eine wichtige Zielgruppe.

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

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Bei Agenturen für Arbeit oder Jobcentern gemeldete Bewerber/Bewerberinnen für Berufsausbildungsstellen 2014 559.431	Vermittlungsauftrag abgeschlossen 476.243	"eingemündete Bewerber" (Bewerber/Bewerberinnen, die in eine Berufsausbildungsstelle einmünden)	259.505	271.588	280.157	287.049	275.342	271.123
		davon						
		ungefördert	219.246	231.214	248.858	257.122	247.079	243.480
	gefördert	40.259	40.374	31.299	29.927	28.263	27.643	
	"andere ehemalige Bewerber" mit bekanntem Verbleib"	111.013	109.918	106.562	108.012	106.640	109.018	
	"andere ehemalige Bewerber" ohne Angabe eines Verbleibs"	102.615	96.609	86.870	90.738	95.622	98.102	
	Vermittlungsauftrag läuft weiter 81.188	"Bewerber mit Alternative zum 30.9."	73.054	68.355	60.975	60.347	62.530	60.316
		Schulbildung	16.500	16.180	17.077	17.596	19.177	17.944
		Studium	578	631	759	1.260	1.379	1.417
		Berufsvorbereitendes Jahr	591	773	636	860	999	1.067
Berufsgrundbildungsjahr		1.508	1.856	1.316	1.394	1.732	1.577	
Praktikum		6.535	6.184	5.001	4.844	3.909	3.589	
bisherige Berufsausbildung								
davon								
ungefördert		8.228	6.393	5.884	6.226	7.084	7.409	
gefördert		1.348	1.001	1.005	1.166	1.168	1.103	
Erwerbstätigkeit		6.880	5.392	4.879	5.060	5.916	6.306	
Bundeswehr/Zivildienst		8.022	8.762	8.587	9.235	9.833	9.823	
Bundes-/Jugendfreiwilligendienst		1.192	869	426	306	234	216	
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme	1.296	1.431	2.704	3.030	3.631	3.586		
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme - Reha	20.263	18.406	13.624	11.935	11.370	10.667		
- Reha	85	78	74	84	103	145		
Einstiegsqualifizierung	4.406	4.260	3.357	2.513	2.244	1.963		
sonstige Förderung	3.828	2.517	1.505	1.048	816	892		
sonstige Reha-Förderung	22	15	25	16	19	21		
"unversorgte Bewerber"	15.486	12.016	11.344	15.637	21.034	20.872		

\* 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).

## 2.6.2 Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2014 – 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).<sup>47</sup>

Insgesamt waren Mitte Januar 2015<sup>48</sup> 70.815 Bewerberinnen und Bewerber mit Vermittlungsauftrag für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2014 gemeldet, 50.317 Bewerberinnen und Bewerber aus dem letzten Berichtsjahr und 20.498 Bewerberinnen und Bewerber, die im letzten Berichtsjahr keinen Bewerberstatus hatten.

<sup>47</sup> Die Gründe für den späten Vermittlungswunsch sind vielfältig (zum Beispiel bislang noch keine Ausbildung gefunden oder eine Ausbildung abgebrochen).

<sup>48</sup> Frühere Berufsbildungsberichte hatten hier den Stand der Nachvermittlung bis Ende Dezember ausgewiesen.

Zu den 50.317 bereits im Berichtsjahr 2013/2014 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber, die auch nach dem 1. Oktober noch eine Vermittlung in Ausbildung wünschten, zählten neben 20.752 unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern<sup>49</sup> und 14.750 Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative zum 30. September und weiterem Vermittlungswunsch auch 7.719 andere ehemalige Bewerberinnen und Bewerber<sup>50</sup> und 7.096 in Ausbildung eingemündete Bewerberinnen und Bewerber des letzten Berichtsjahres.

Bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit Alternative zum 30.9. ist zu beachten, dass nach der Logik der Geschäftsprozesse der Agenturen für Arbeit oder der Jobcenter hier nur diejenigen Bewerberinnen und Bewerber aus dem zurückliegenden Berichtsjahr gezählt werden, die auch nach dem 1. Oktober noch ihren Wunsch nach einer Vermittlung in Ausbildung für 2014 aktiv bekundet haben. Dies führt dazu, dass die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative mit 14.750 deutlich niedriger ausfällt als zum Stichtag 30. September mit 60.316 (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 Bewerberin beziehungsweise als Bewerber melden wird.

Die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber konnte im Rahmen der Nachvermittlungskaktion deutlich reduziert werden. Waren zu Beginn noch 20.752 Bewerberinnen und Bewerber unversorgt, ist ihre Zahl bis Mitte Januar 2015 auf 11.701 zurückgegangen. Allerdings folgen nicht alle Jugendlichen der Einladung zu den gemeinsamen Nachvermittlungskaktionen von zuständigen Stellen, Arbeitsagenturen und Jobcentern<sup>51</sup>. Somit ist auch der Anteil der zum 30. September 2014 unversorgten Bewerberinnen und Bewerber des letzten Berichtsjahres, die anschließend keine aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche durch Arbeitsagenturen und Jobcenter mehr wünschten und unbekannt verblieben, mit 3.611 (17,4 %) bedauerlicherweise noch recht hoch.<sup>52</sup>

1.658 (8,0 %) der ehemals unversorgten Bewerberinnen und Bewerber konnten eine Berufsausbildung aufnehmen. Weitere 2.581 (12,4 %) ehemals Unversorgte befanden sich Ende 2014 in einer Alternative zu einer Ausbildung, waren aber weiterhin auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle.

Über den Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2014 informiert Übersicht 7.

---

<sup>49</sup> Die Differenz zu den Ende September als unversorgt gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen (20.872) ist 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.

<sup>50</sup> Andere ehemalige Bewerberinnen und Bewerber hatten keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche nachgefragt, ohne dass der Grund explizit bekannt ist.

<sup>51</sup> In den Vorjahren traf dies auf rund die Hälfte der eingeladenen jungen Menschen zu (vergleiche Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel 2.5).

<sup>52</sup> Die damit verbundenen möglichen negativen Auswirkungen wurden bereits im vorausgehenden Abschnitt beschrieben.

## Übersicht 7: Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen für einen Ausbildungsbeginn bis Ende 2014 (Nachvermittlung)

	Insgesamt		darunter:					Kein Bewerber/ keine Bewerberin im letzten Berichtsjahr 2013/2014						
			Bereits Bewerber/Bewerberin im Berichtsjahr 2013/2014											
			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								
<b>Bundesgebiet</b>														
Am 01.10.2014 weiterhin suchende oder nach dem 01.10.2014 erneut oder neu suchende Bewerber/Bewerberinnen	70.815	100,0%	50.317	100,0%	7.096	100,0%	7.719	100,0%	14.750	100,0%	20.752	100,0%	20.498	100,0%
darunter Status im Januar 2015:														
▶ eingemündete Bewerber/Bewerberinnen	6.611	9,3%	4.350	8,6%	1.041	14,7%	645	8,4%	1.006	6,8%	1.658	8,0%	2.261	11,0%
▶ andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen, darunter:	11.245	15,9%	8.569	17,0%	767	10,8%	1.095	14,2%	1.895	12,8%	4.812	23,2%	2.676	13,1%
• ohne Angabe eines Verbleibs	6.579	9,3%	5.125	10,2%	326	4,6%	646	8,4%	542	3,7%	3.611	17,4%	1.454	7,1%
▶ noch weiter suchende Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative	24.286	34,3%	17.949	35,7%	3.057	43,1%	1.977	25,6%	10.334	70,1%	2.581	12,4%	6.337	30,9%
▶ noch unversorgte Bewerber/Bewerberinnen ohne Alternative	28.673	40,5%	19.449	38,7%	2.231	31,4%	4.002	51,8%	1.515	10,3%	11.701	56,4%	9.224	45,0%
<b>Westdeutschland</b>														
Am 01.10.2014 weiterhin suchende oder nach dem 01.10.2014 erneut oder neu suchende Bewerber/Bewerberinnen	59.181	100,0%	42.246	100,0%	5.902	100,0%	6.054	100,0%	13.801	100,0%	16.489	100,0%	16.935	100,0%
darunter Status im Januar 2015:														
▶ eingemündete Bewerber/Bewerberinnen	5.359	9,1%	3.504	8,3%	829	14,0%	486	8,0%	946	6,9%	1.243	7,5%	1.855	11,0%
▶ andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen, darunter:	9.203	15,6%	7.005	16,6%	623	10,6%	880	14,5%	1.773	12,8%	3.729	22,6%	2.198	13,0%
• ohne Angabe eines Verbleibs	5.228	8,8%	4.055	9,6%	248	4,2%	503	8,3%	500	3,6%	2.804	17,0%	1.173	6,9%
▶ noch weiter suchende Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative	21.476	36,3%	16.092	38,1%	2.639	44,7%	1.682	27,8%	9.705	70,3%	2.066	12,5%	5.384	31,8%
▶ noch unversorgte Bewerber/Bewerberinnen ohne Alternative	23.143	39,1%	15.645	37,0%	1.811	30,7%	3.006	49,7%	1.377	10,0%	9.451	57,3%	7.498	44,3%
<b>Ostdeutschland</b>														
Am 01.10.2014 weiterhin suchende oder nach dem 01.10.2014 erneut oder neu suchende Bewerber/Bewerberinnen	11.280	100,0%	7.830	100,0%	1.181	100,0%	1.654	100,0%	934	100,0%	4.061	100,0%	3.450	100,0%
darunter Status im Januar 2015:														
▶ eingemündete Bewerber/Bewerberinnen	1.221	10,8%	816	10,4%	204	17,3%	159	9,6%	60	6,4%	393	9,7%	405	11,7%
▶ andere ehemalige Bewerber/Bewerberinnen, darunter:	1.919	17,0%	1.454	18,6%	142	12,0%	212	12,8%	116	12,4%	984	24,2%	465	13,5%
• ohne Angabe eines Verbleibs	1.244	11,0%	974	12,4%	77	6,5%	140	8,5%	41	4,4%	716	17,6%	270	7,8%
▶ noch weiter suchende Bewerber/Bewerberinnen mit Alternative	2.774	24,6%	1.839	23,5%	416	35,2%	295	17,8%	621	66,5%	507	12,5%	935	27,1%
▶ noch unversorgte Bewerber/Bewerberinnen ohne Alternative	5.366	47,6%	3.721	47,5%	419	35,5%	988	59,7%	137	14,7%	2.177	53,6%	1.645	47,7%

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

### 2.6.3 Junge Menschen im Übergangsbereich

Nach den Ergebnissen der Schnellmeldung der Integrierten Ausbildungsberichterstattung 2015 lag die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 2014 mit 256.110 minimal (+709 bzw. +0,3 %) über dem Vorjahreswert von 255.401.<sup>53</sup> Insbesondere Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)<sup>54</sup> und Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)<sup>55</sup> verzeichneten 2014 Anstiege (vergleiche Übersicht 8).

Der leichte Zuwachs bei den Anfängerzahlen im Übergangsbereich 2014 ist vor dem Hintergrund des vorübergehenden Anstiegs bei der Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger<sup>56</sup> und der Angebotsentwicklung zu sehen (vergleiche Kapitel 2.5.3 und Kapitel 2.6.5). In welchem Ausmaß auch die aktuell steigende Zahl der von Deutschland aufgenommenen Flüchtlinge eine Rolle spielt, kann aufgrund der vorliegenden Datenlage nicht geklärt werden.

Verglichen mit 2005 konnte ein Rückgang der Anfängerzahlen im Übergangsbereich um 161.539 (-38,7 %) erreicht werden.

#### Übersicht 8: Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 2005 bis 2014

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)</b>	<b>417.649</b>	<b>412.083</b>	<b>386.864</b>	<b>358.969</b>	<b>344.515</b>	<b>316.494</b>	<b>281.662</b>	<b>259.727</b>	<b>255.401</b>	<b>256.110</b>
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	49.394	47.750
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	36.119	35.619
Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/Schulisch)	48.581	46.446	44.337	42.688	32.473	30.620	28.144	26.938	27.325	28.592
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	21.153	21.314
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) inkl. einjährige Berufseinstiegsklassen	58.432	55.339	46.841	42.571	41.973	40.661	38.479	41.061	41.340	45.232
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	15.331	14.716
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	2.325	2.331
Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen	3.525	3.561	3.391	3.531	3.724	3.854	3.821	3.835	3.890	3.835
Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB) der BA	91.811	86.171	80.193	78.080	77.934	69.933	58.389	51.274	47.264	46.354
Einstiegsqualifizierung (EQ) der BA	18.881	23.602	23.344	19.220	20.709	18.983	15.403	12.469	11.260	10.367

Quelle: Statistisches Bundesamt, Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Für die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (Förderstatistik) wird in der iABE stellvertretend der Bestand am Jahresende genutzt. Da das Ausbildungsjahr im September beginnt und bis Dezember auch die unvermittelten Ausbildungsplatzbewerber/-innen alternativ eingemündet sein sollten, wurde der Stichtag für Maßnahmen der BA am Jahresende gewählt.

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 2013<sup>57</sup> stellten junge Menschen mit Hauptschulabschluss mit 49,5 % den größten Anteil im

<sup>53</sup> Aufgrund von Datenrevisionen Abweichungen zu früheren Darstellungen.

<sup>54</sup> Das BVJ bietet die Möglichkeit, den Hauptschulabschluss nachzuholen. Schülerinnen und Schüler können hier ihre Schulpflicht erfüllen und ein berufliches Grundwissen erwerben.

<sup>55</sup> Schülerinnen und Schüler im BGJ erhalten eine berufsfeldbezogene Grundbildung (z. B. in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik, Wirtschaft und Verwaltung). Ist der Besuch erfolgreich, kann eine Anrechnung auf die Berufsausbildung im dualen System durch eine Verkürzung der Ausbildungszeit erfolgen.

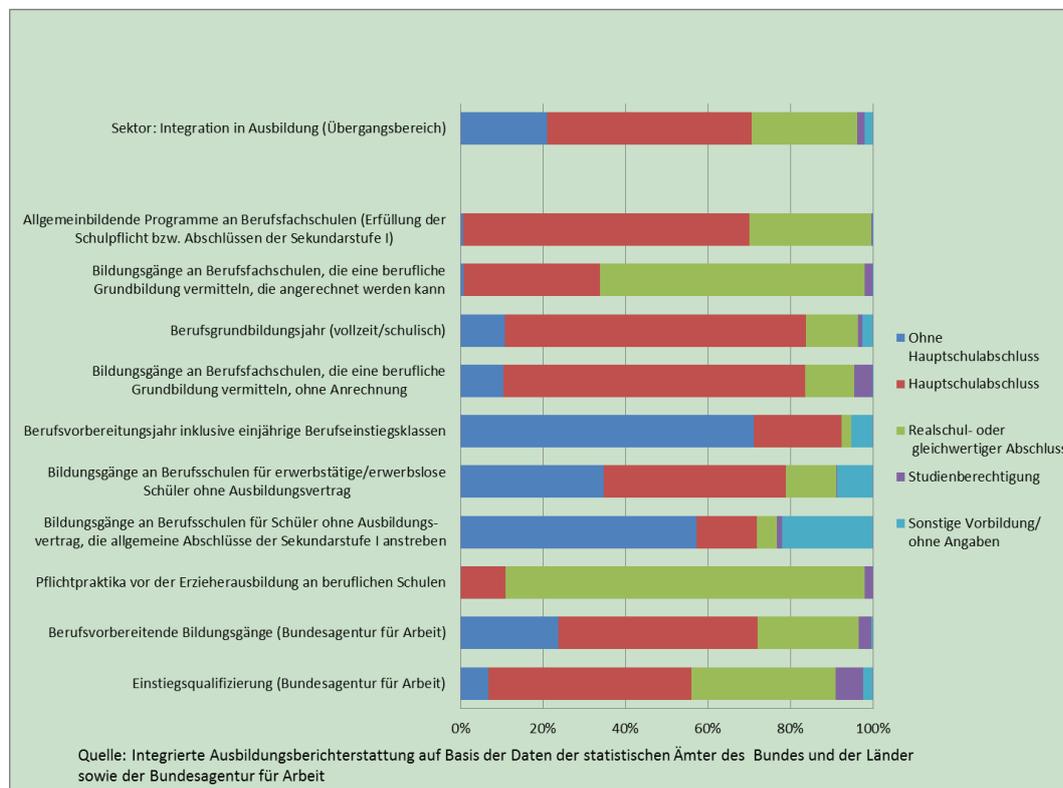
<sup>56</sup> Mit 559.700 (2013) und 551.300 (2014) fiel die Zahl der nichtstudienberechtigten Schulabgängerinnen und Schulabgänger jeweils höher aus als 2012 (535.600).

<sup>57</sup> Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2014 noch nicht vor.

Übergangsbereich. 21,3 % hatten keinen Hauptschulabschluss. Allerdings verfügten auch 25,7 % der jungen Menschen über einen 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 (71,2 %), in Bildungsgängen an Berufsschulen für Schülerinnen und Schüler ohne Ausbildungsvertrag, die einen allgemein bildenden Abschluss der Sekundarstufe I vermitteln (57,3 %) sowie in Bildungsgängen an Berufsschulen für erwerbstätige oder erwerbslose Schülerinnen und Schüler ohne Ausbildungsvertrag (34,8 %)

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

**Schaubild 10: Schulische Vorbildung der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 2013**



Mit einem Anteil von 40,6 % sind junge Frauen 2014 unter den Personen, die eine Maßnahme des Übergangsbereichs anfangen, geringer vertreten als junge Männer (59,4 %). Überdurchschnittlich hoch ist der Frauenanteil in den Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen (85,7 %). Den höchsten Männeranteil weist das Berufsgrundbildungsjahr (64,4 %) auf, gefolgt von Bildungsgängen an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann (63,8 %), und dem Berufsvorbereitungsjahr (63,6 %).

Der Anteil der Ausländerinnen und Ausländer lag 2013<sup>58</sup> bei 14,2 %. Am stärksten vertreten waren junge Ausländerinnen und Ausländer im Berufsvorbereitungsjahr inklusive einjährige Berufseinstiegsklassen (28,6 %). Aber auch in Bildungsgängen an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln ohne Anrechnung (18,8 %), und im Berufsgrundbildungsjahr (17,8 %), 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 allgemein bildenden Schule erworben haben.<sup>59</sup>

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.

#### 2.6.4 Ergebnis der BIBB-Übergangsstudie 2011

Ergänzende Informationen zum besseren Verständnis der Heterogenität des Übergangsbereichs liefert die BIBB-Übergangsstudie 2011.<sup>60</sup>

Die Ergebnisse zeigen, 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. So erwarben 30 % aller jungen Menschen, die ihre (erste) Übergangsmaßnahme bis zum regulären Ende durchlaufen haben, einen Schulabschluss, über den sie bei Verlassen der allgemein bildenden Schule noch nicht verfügten (19 % den Hauptschulabschluss, 55 % einen mittleren Abschluss, 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.

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 unmittelbarer Handlungsbedarf. Auch wenn die Anfängerzahlen im Übergangsbereich schon zurückgegangen sind, müssen sich die Anstrengungen weiterhin auf zwei Zielgruppen konzentrieren. Zum einen sind das Jugendliche, die noch nicht ausbildungsreif sind, also die eigentliche Zielgruppe des Übergangsbereichs. Sie brauchen Unterstützung, um den Einstieg in Ausbildung zu schaffen. Zum anderen handelt es sich um junge Menschen, die nur deshalb in Maßnahmen des Übergangsbereichs eingemündet sind, weil sie keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, aber über die notwendige

<sup>58</sup> Daten für 2014 liegen noch nicht vor.

<sup>59</sup> Vergleiche Kapitel 2.6.1.4

<sup>60</sup> 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 sowie Berufsbildungsbericht 2013 und 2014). 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.

Ausbildungsreife verfügen und insofern auch unmittelbar in der Lage wären, eine Ausbildung zu absolvieren.

### 2.6.5 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 2015 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 Abgängerinnen und Abgänger 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.<sup>61</sup> Das BIBB arbeitet daher bei der Vorausschätzung des Ausbildungsangebots mit verschiedenen Szenarien.

- In Szenario 1 wird davon ausgegangen, dass das Ausbildungsangebot nach 2014 jährlich um 1 % sinkt.
- Szenario 2 rechnet mit einem konstanten, gegenüber 2014 unveränderten Angebot von rund 559.300 Ausbildungsplätzen.

Schaubild 11: Entwicklung der Anfängerzahlen in den Bildungsgängen des Übergangsbereichs

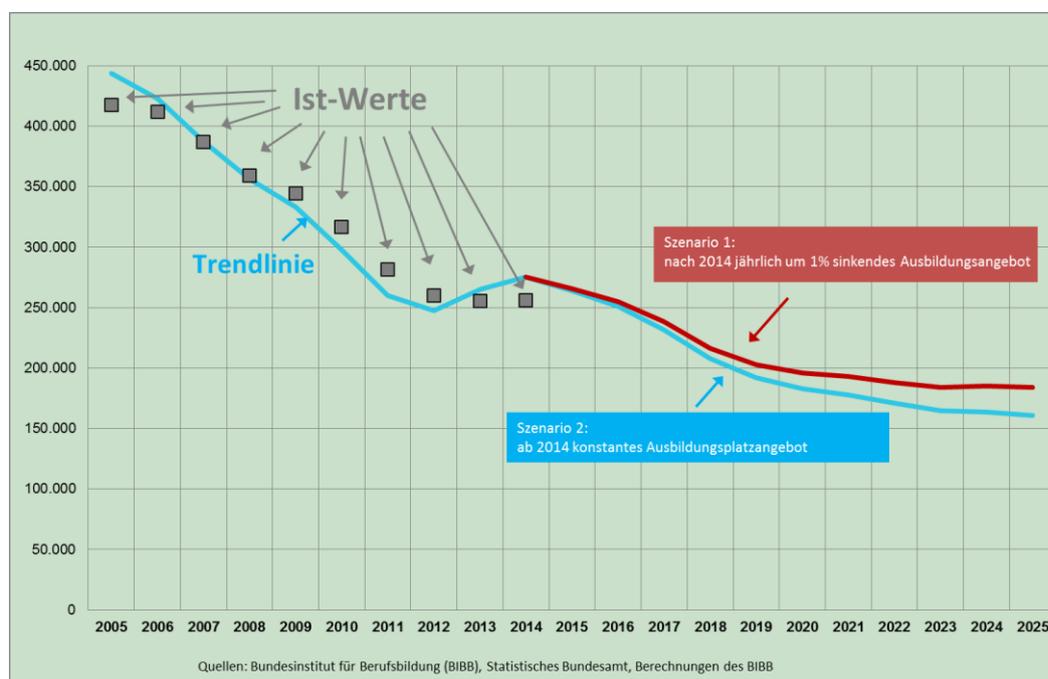


Schaubild 11 zeigt zweierlei: Zum einen fiel der zwischenzeitliche Zuwachs der Anfängerzahl im Übergangsbereich 2014 deutlich schwächer aus, als anhand der Schulabgängerzahlen und der Ausbildungsplatzentwicklung zu erwarten war. Zum anderen ist für die weitere Zukunft von einer deutlichen Abnahme der Anfängerzahlen im Übergangsbereich auszugehen. Denn die Zahl der nichtstudienberechtigten Abgängerinnen und Abgänger aus allgemein bildenden Schulen sinkt bis

<sup>61</sup> Vergleiche Kapitel 2,5

2025 so stark, dass selbst unter Annahme des weniger optimistischen Szenarios 1 mit einem weiteren Rückgang der Anfängerzahlen auf unter 200.000 zu rechnen ist. Sollte das Ausbildungsangebot wie in Szenario 2 dargestellt gegenüber 2014 konstant bleiben und jährlich bei rund 559.300 liegen, würden die Anfängerzahlen im Übergangsbereich sogar auf etwa 160.700 absinken.

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.<sup>62</sup>

## 2.6.6 Altbewerber und Altbewerberinnen

Aussagen zu den sogenannten Altbewerberinnen und Altbewerber sind anhand verschiedener Quellen und Definitionen möglich. Nachfolgend wird dargestellt, welche Rückschlüsse auf die Zahl der Altbewerberinnen und Altbewerber aus der Statistik der BA zu Bewerberinnen und Bewerbern aus früheren Berichtsjahren (vergleiche Kapitel 2.6.6.1) und zu Bewerberinnen und Bewerbern mit Schulabschluss in früheren Jahren als dem Berichtsjahr (vergleiche Kapitel 2.6.6.2) möglich sind. Ergänzt wird dies durch Aussagen auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014 (vergleiche Kapitel 2.6.6.3).

### 2.6.6.1 Bewerberinnen und Bewerber aus früheren Berichtsjahren

Seit 2010 kann die BA die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber aus früheren Berichtsjahren ausweisen.<sup>63</sup> Diese Angaben wurden 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 Bewerberin beziehungsweise als Bewerber 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 als Bewerberin oder als Bewerber nicht geschlossen werden, dass die Person sich während des gesamten Zeitraums vergebens um eine Ausbildungsstelle bemüht hat.

2014 registrierte die BA bundesweit 186.656 Personen, die sich auch schon in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre für eine Ausbildungsstelle beworben hatten. Das sind 6.057 (+3,4 %) mehr als 2013. Die BA führt den Anstieg auf die etwas schwächere Bilanz des vergangenen

<sup>62</sup> Zudem sind die üblichen Schätzfehler einzukalkulieren. Die einzukalkulierenden Schätzfehler für einzelne Jahre relativieren jedoch nicht die allgemeine Gültigkeit der mittelfristigen Trendaussage.

<sup>63</sup> 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. Ab 2012 liegen Daten zu „Bewerbern in mindestens einem der letzten 5 Berichtsjahre vor“. Für die seit 1.1.2012 in ausschließlich kommunale Trägerschaft übergegangenen Jobcenter können Ergebnisse zu Bewerberinnen und Bewerbern aus vorherigen Berichtsjahren nicht ermittelt werden.

Berufsberatungsjahres, die in den letzten Jahren höhere Zahl an Abiturientinnen und Abiturienten (doppelten Abiturjahrgänge) und die gestiegenen Studienabbrecherzahlen zurück.<sup>64</sup>

Während die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber aus früheren Berichtsjahren in Ostdeutschland leicht gesunken ist (-448 bzw. -1,5 % auf 30.296), verzeichnete Westdeutschland einen Anstieg um +6.261 (+4,2 %) auf 156.067 (vergleiche Übersicht 9)<sup>65</sup>:

Der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber aus früheren Berichtsjahren an allen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern lag 2014 bundesweit bei 33,4 % (2012: 31,9 %, 2013: 32,2 %). In Westdeutschland betrug der entsprechende Anteil 33,5 % (2012: 31,6 %, 2013: 32,0 %). Ostdeutschland verzeichnete einen Anteil von 33,6 % (2012: 33,4 %, 2013: 33,7 %).

#### Übersicht 9: Bewerberinnen und Bewerber früherer Berichtsjahre

	Bewerber						
	Insgesamt	darunter in mindestens einem der letzten 5 Berichtsjahre	darunter Bewerber 1 oder 2 Jahre vor Berichtsjahr	davon		Bewerber in mindestens einem der letzten 5 Jahre vor dem Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr	
				Bewerber 1 Jahr vor Berichtsjahr	Bewerber 2 Jahre vor Berichtsjahr	absolut	relativ
Bundesgebiet							
2012	561.783	179.365	163.596	142.587	21.009		
2013	561.168	180.599	165.779	145.721	20.058	+1.234	+0,7
2014	559.431	186.656	172.779	150.727	22.052	+6.057	+3,4
Westdeutschland							
2012	468.661	148.299	137.701	120.658	17.043		
2013	468.759	149.806	139.171	122.755	16.416	+1.507	+1,0
2014	466.202	156.067	145.618	127.638	17.980	+6.261	+4,2
Ostdeutschland							
2012	92.914	31.020	25.855	21.894	3.961		
2013	91.098	30.744	26.565	22.925	3.640	- 276	-0,9
2014	90.164	30.296	26.869	22.800	4.069	- 448	-1,5

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

#### 2.6.6.2 Bewerberinnen und Bewerber mit Schulabschluss in früheren Jahren als dem Berichtsjahr

In der Statistik der BA zum Ausbildungsmarkt lagen lange Zeit keine Informationen darüber vor, ob die gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber 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 Bewerberinnen und Bewerber schon länger zurücklag. Bewerberinnen und Bewerber mit Schulabgang in früheren Jahren als dem Berichtsjahr wurden in Verwendung der BA-Statistik als Altbewerberinnen und Altbewerber definiert, wenngleich auch bekannt war, dass es sich bei dieser Gruppe nicht zwangsweise um Altbewerberinnen und Altbewerber handelt, die sich tatsächlich schon einmal früher um eine Berufsausbildung bemüht hatten.<sup>66</sup>

<sup>64</sup> Vergleiche [www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/index.htm](http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Presseinformationen/index.htm), Pressemeldung vom 30.10.2014.

<sup>65</sup> Die Summe der für West- und Ostdeutschland ausgewiesenen Bewerberzahlen ist jeweils etwas geringer als die Gesamtangabe für das Bundesgebiet, was auf nicht zuordenbare Fälle zurückzuführen ist.

<sup>66</sup> Ein Beispiel sind junge Menschen, die sich nach einem Freiwilligendienst erstmals um einen Ausbildungsplatz bewerben. Umgekehrt können Bewerberinnen und Bewerber des aktuellen Schulentlassjahrgangs Altbewerberinnen und Altbewerber 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).

Auch die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Schulabgang in früheren Jahren als dem Berichtsjahr ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (2009: 259.064, 2010: 260.942, 2011: 240.913, 2012: 233.546, 2013: 231.400, 2014: 235.268). Gegenüber 2013 betrug der Anstieg 3.868 (+1,7 %).

Der Anstieg ist auf Westdeutschland zurückzuführen (2009: 200.940, 2010: 208.294, 2011: 191.909, 2012: 186.769, 2013: 184.948, 2014: 188.655). Hier hatten 3.707 (+2,0 %) mehr Bewerberinnen und Bewerber die Schule vor dem Berichtsjahr verlassen. In Ostdeutschland ist die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Schulabgang in früheren Jahren als dem Berichtsjahr im Vergleich zu 2013 um 1.446 (-3,2 %) gesunken (2009: 58.061, 2010: 52.573, 2011: 48.916, 2012: 46.694, 2013: 45.753, 2014: 44.307).<sup>67</sup>

Entsprechend haben sich auch die relativen Anteile entwickelt. Leichten Anstiegen im Bundesgebiet (2009: 46,1 %, 2010: 46,7 %, 2011: 44,1 %, 2012: 41,6 %, 2013: 41,2 %, 2014: 42,1 %) und in Westdeutschland (2009: 44,5 %, 2010: 45,1 %, 2011: 42,2 %, 2012: 39,9 %, 2013: 39,5 %, 2014: 40,5 %) steht ein Rückgang in Ostdeutschland (2009: 52,7 %, 2010: 54,7 %, 2011: 53,6 %, 2012: 50,3 %, 2013: 50,2 %, 2014: 49,1 %) gegenüber.

### **2.6.6.3 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2014**

Anders als in der BA-Statistik wird im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung ausgewiesen, wann sich eine Bewerberin beziehungsweise ein Bewerber erstmalig um einen Ausbildungsplatz beworben hat. Nach vorläufigem Ergebnis waren 2014 von den gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern 28 % der Gruppe der Altbewerberinnen und Altbewerber zuzurechnen. Das entspricht einem weiteren Rückgang verglichen mit früheren BA/BIBB-Bewerberbefragungen (2006 und 2008: 40 %, 2010: 38 %, 2012: 31 %).

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 Schulentlassungszeitpunkt zurückliegt, je schlechter das Zeugnis ausfällt, je älter der Bewerber beziehungsweise die Bewerberin ist, desto geringer sind die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz.<sup>68</sup>

<sup>67</sup> Auch hier sind die Abweichungen der Summe von Westdeutschland und Ostdeutschland zum Bundesgebiet auf nicht zuordenbare Fälle zurückzuführen.

<sup>68</sup> Vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Kapitel A3.2.1

### 2.6.7 Unternehmen können Ausbildungsstellen nicht besetzen

Viele Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Ein Indiz dafür ist der deutliche und stetige Anstieg der bei der BA gemeldeten unbesetzten Berufsausbildungsstellen (2009: 17.255, 2010: 19.605, 2011: 29.689, 2012: 33.274, 2013: 33.738, 2014: 37.101).<sup>69</sup>

Auch Betriebsbefragungen zeigen, dass sich für Unternehmen die Suche nach Auszubildenden immer schwieriger gestaltet. Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels 2013<sup>70</sup> konnten 40 % der befragten Betriebe ihre angebotenen Ausbildungsstellen teilweise oder vollständig nicht besetzen (2011: 35 %, 2012: 37 %).

Kleinere und Kleinstbetriebe hatten deutlich mehr Schwierigkeiten, ihre angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Mit zunehmender Beschäftigtenzahl sinkt der Anteil der Betriebe mit unbesetzten Berufsausbildungsstellen (1-19 Beschäftigte: 45 %, 20-99 Beschäftigte: 33 %, 100-199 Beschäftigte: 29 %, 200 und mehr Beschäftigte 22 %). Eine mögliche Erklärung besteht darin, dass Großbetriebe bei jungen Menschen eine größere Attraktivität als Ausbildungsbetrieb genießen und ihnen darüber hinaus auch mehr Mittel für Rekrutierungsmaßnahmen zur Verfügung stehen.<sup>71</sup> Dabei könnte auch die wahrgenommene Attraktivität der angebotenen Ausbildungsberufe oder das Image des Unternehmens eine Rolle spielen.

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.

### 2.6.8 Weniger Betriebe bilden aus – Rückgänge bei Kleinstbetrieben

Der Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben hat sich auch 2013 fortgesetzt. Zu diesem Ergebnis kommen die Auswertungen des BIBB anhand der Daten der revidierten Beschäftigungsstatistik der BA.<sup>72</sup>

Von den bundesweit 2,11 Millionen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis bildeten 2013 437.721 Betriebe aus, das sind 9.076 (-2,0 %) weniger als 2012 (vergleiche Schaubild 12).

Der Gesamtbestand an Betrieben nahm hingegen erneut zu und erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr um 4.028 (+0,2 %). Die Ausbildungsbetriebsquote<sup>73</sup> ging dadurch weiter zurück und sank um 0,5 Prozentpunkte auf 20,7 % (2007: 24,1 %, 2012: 21,2 %, 2013: 20,7 %).

<sup>69</sup> Vergleiche Kapitel 2.2

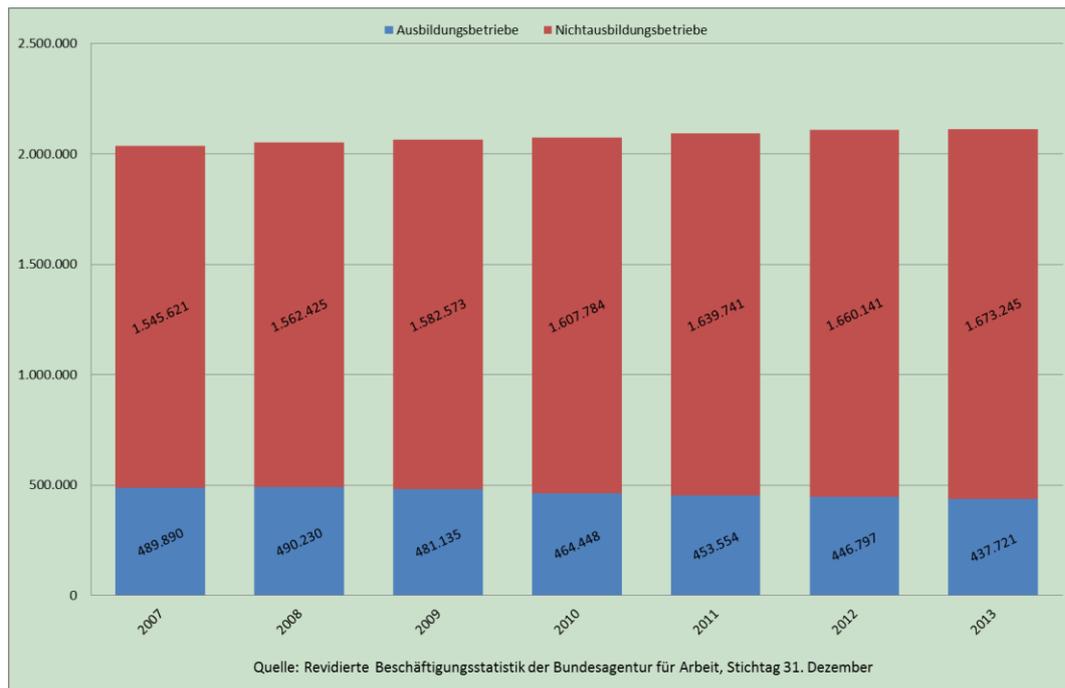
<sup>70</sup> Ergebnisse der vierten Erhebungswelle 2014 liegen voraussichtlich im Sommer 2015 vor.

<sup>71</sup> Vergleiche Berufsbildungsbericht 2012, Seite 33.

<sup>72</sup> Die Statistik der BA hat im August 2014 eine Revision der Beschäftigungsstatistik vorgenommen. Vergleiche <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Beschaeftigungsstatistik-Revision-2014.pdf>. Dadurch kommt es zu Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen.

<sup>73</sup> Die Ausbildungsbetriebsquote bezeichnet den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe.

Schaubild 12: Auszubildende und nicht auszubildende Betriebe in Deutschland



Wie schon im Vorjahr sind fast ausschließlich Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich (1-9 Beschäftigte) für den gesunkenen Bestand an Ausbildungsbetrieben verantwortlich (-9.726 bzw. -4,3 % auf 215.345). Diese Entwicklung korrespondiert mit den bereits beschriebenen zunehmenden Stellenbesetzungsschwierigkeiten von Kleinstbetrieben.

Bei den Kleinbetrieben (10-49 Beschäftigte) lag die Zahl der Ausbildungsbetriebe mit 154.371 minimal über dem Vorjahr (+153 bzw. +0,1 %). Der Anstieg innerhalb dieser Gruppe ist auf Betriebe mit 20-49 Beschäftigten zurückzuführen (+396 bzw. +0,6 % auf 70.320), bei den Betrieben mit 10-19 Beschäftigten ging die Zahl der Ausbildungsbetriebe zurück (-243 bzw. -0,3 % auf 84.051). Die Zahl der Ausbildungsbetriebe bei den mittleren Betrieben (50-249 Beschäftigte) nahm um 418 (+0,8 %) auf 55.611 zu. Bei den Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) bildeten mit 12.394 79 Betriebe mehr aus (+0,6 %) als 2012. Die Zunahmen in diesen Betriebsgrößenklassen reichten aber nicht aus, um die Rückgänge bei den Kleinstbetrieben zu kompensieren.

Da bei Kleinbetrieben, mittleren Betrieben und Großbetrieben die Gesamtzahl der Betriebe stärker gestiegen ist als die Zahl der Ausbildungsbetriebe, ist die Ausbildungsbetriebsquote nicht nur bei den Kleinstbetrieben, sondern über alle Betriebsgrößenklassen hinweg gesunken. Nach Betriebsgrößenklassen ergeben sich folgende Ausbildungsbetriebsquoten für 2013: Kleinstbetriebe 12,9 % (2012: 13,5 %), Kleinbetriebe 44,7 % (2012: 45,3 %), mittlere Betriebe 67,6 % (2012: 67,8 %) und Großbetriebe 83,2 % (2012: 84,0 %).<sup>74</sup>

Zu beachten ist, dass nicht jeder Betrieb ausbildungsberechtigt ist. Nach den Daten des IAB-Betriebspanels waren 2013 mehr als die Hälfte (56 %) der Betriebe ausbildungsberechtigt (Westdeutschland: 57 %, Ostdeutschland: 52 %).<sup>75</sup> Der Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Während bei den Kleinstbetrieben die Hälfte

<sup>74</sup> Detaillierte Analysen zur Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote und der Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen sind dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Kapitel A 4.10.1 zu entnehmen.

<sup>75</sup> Das Merkmal Ausbildungsberechtigung wird hier als Selbstauskunft der Betriebe erhoben.

ausbildungsberechtigt ist, sind es bei den Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten über 90 %.<sup>76</sup> Betrachtet man nur die ausbildungsberechtigten Betriebe, so liegt die Quote ausbildungsaktiver Betriebe deutlich höher. Nach IAB-Angaben beteiligten sich 2013 51 % der ausbildungsberechtigten Betriebe an der Ausbildung. Während die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in Westdeutschland in den letzten Jahren weitgehend stabil war, verzeichnete Ostdeutschland einen kontinuierlichen Rückgang. Der Anteil ausbildungsaktiver Betriebe lag hier 2013 nur noch bei 42 % und somit 11 Prozentpunkte unter dem Wert von Westdeutschland (53 %).

Nicht alle ausbildenden Betriebe bilden kontinuierlich aus. Das gilt insbesondere für Kleinstbetriebe. Zwischen 2007 und 2013 haben nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels insgesamt 44 % aller ausbildungsberechtigten Betriebe kontinuierlich, 37 % mit Unterbrechungen und 19 % zu keinem Zeitpunkt ausgebildet. Bei Kleinstbetrieben bildeten 25 % kontinuierlich und 48 % mit Unterbrechungen aus. 27 % beteiligten sich in diesem Zeitraum nicht an der Ausbildung.<sup>77</sup>

Für die weitere Entwicklung des Ausbildungsmarktes ist es entscheidend, wie sich die Anteile von Betrieben, die konstant ausbilden, konstant nicht ausbilden und aus der Ausbildung (vorübergehend) aus- oder in Ausbildung einsteigen, entwickeln. Auf diesen Zusammenhang hatte schon der Berufsbildungsbericht 2014 anhand der Ergebnisse des vom BMBF geförderten BIBB-Qualifizierungspanels hingewiesen.<sup>78</sup>

Die Allianz für Aus- und Weiterbildung hat sich das Ziel gesetzt, die Zahl der ausbildungsbereiten Betriebe zu erhöhen. Dies betrifft besonders kleinere und mittlere Unternehmen. Das BMBF hat den Rückgang der Ausbildungsbetriebsquote und die besonderen Stellenbesetzungsschwierigkeiten von kleineren Betrieben 2014 zum Anlass genommen, um im Rahmen des neuen JOBSTARTERplus Programms besonderes Augenmerk auf die Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen zu richten.<sup>79</sup> Auch das BMWi fördert die passgenaue Besetzung von Ausbildungsplätzen in kleinen und mittleren Unternehmen.<sup>80</sup>

<sup>76</sup> Vergleiche <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2014/fb1414.pdf>

<sup>77</sup> Vergleiche <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2014.pdf>

<sup>78</sup> Bezogen auf alle Betriebe (nicht nur die ausbildungsberechtigten) haben sich demnach 2013 73,9 % der Betriebe nicht an der Ausbildung von jungen Menschen beteiligt (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. Vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A 4.11.4

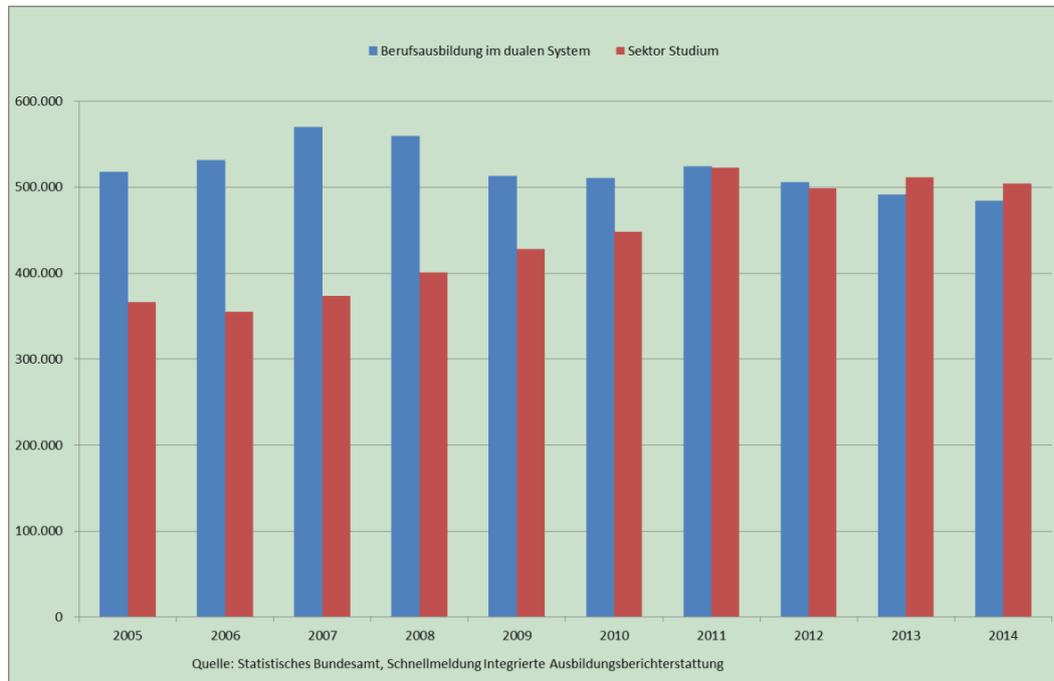
<sup>79</sup> Vergleiche Kapitel 3.5.1

<sup>80</sup> Vergleiche Kapitel 3.5.4

### 2.6.9 Gewichtung zwischen dem Hochschulbereich und der dualen Berufsausbildung verschiebt sich

Die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger in Deutschland<sup>81</sup> ist 2013 erstmals höher als die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der dualen Berufsausbildung (vergleiche Schaubild 13).<sup>82</sup> Hier spiegeln sich der allgemeine Trend zu höheren Schulabschlüssen und die höhere Studierneigung aber auch die doppelten Abiturjahrgänge wider.<sup>83</sup>

Schaubild 13: Anfängerzahlen im dualen System und im Studium



Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist 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 Fachkräftengpässen 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.<sup>84</sup> Diese Lücke kann nur durch kontinuierliche Ausbildung geschlossen werden.

<sup>81</sup> Zu beachten ist, dass zu den Studienanfängerinnen und Studienanfängern auch Bildungsausländerinnen/Bildungsausländer zählen, also Studierende, die ihre Studienberechtigung im Ausland erworben haben. Nach den Daten der Hochschulstatistik waren dies 2013 85.900 Personen.

<sup>82</sup> Die hier angeführten Angaben zum dualen System sind nicht mit anderen Angaben zu Neuabschlüssen im Berufsbildungsbericht vergleichbar. Hintergrund ist, dass die Integrierte Ausbildungsberichterstattung bei ihren Systembetrachtungen die Schulstatistik als wesentliche Grundlage verwendet (gezählt werden hier also Teilzeitberufsschüler im dualen System und nicht neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, vergleiche auch Kapitel 2.7).

<sup>83</sup> Dass 2014 auch die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Studium gesunken ist, ist darauf zurückzuführen, dass die Umstellung auf das 8-jährige Gymnasium (G8) in den Ländern weitestgehend abgeschlossen ist. 2013 waren hingegen das bevölkerungsreichste Land Nordrhein-Westfalen und das Land Hessen (anteilig) betroffen.

<sup>84</sup> Vergleiche [www.bibb.de/dokumente/pdf/a14\\_BIBBreport\\_2014\\_23.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a14_BIBBreport_2014_23.pdf)

### 2.6.10 Passung als zentrale Herausforderung

Angesichts der beschriebenen Entwicklungen nimmt das Thema Passung in der aktuellen berufsbildungspolitischen Diskussion einen wichtigen Stellenwert ein.

Grundsätzlich können je nach Ausprägung des Anteils an unbesetzten Berufsausbildungsstellen und an noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern drei Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt unterschieden werden:

Schaubild 14: Problemtypen auf dem Ausbildungsmarkt

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

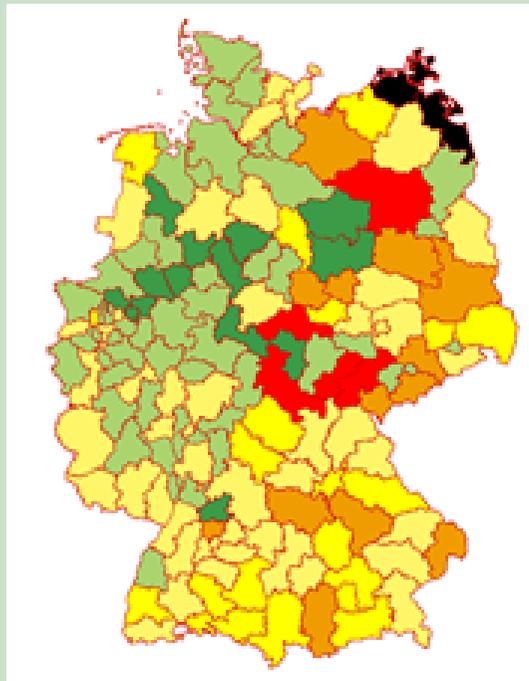
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Es gibt Regionen/Berufe, in denen es vor allem junge Menschen schwerer haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Hier überwiegen Versorgungsprobleme. Auf der anderen Seite existieren aber auch Regionen/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 zugleich auftreten.

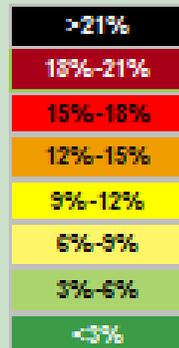
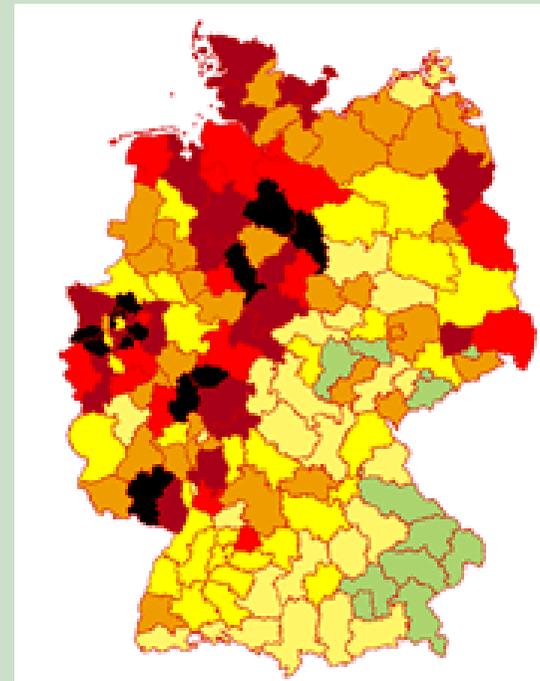
Schaubild 15 zeigt die zum Teil erheblichen regionalen Disparitäten.

Schaubild 15: Regionale Disparitäten 2014

Anteil der unbesetzten betrieblichen  
Ausbildungsplatzangebote



Anteil der erfolglosen  
Ausbildungsplatznachfrager

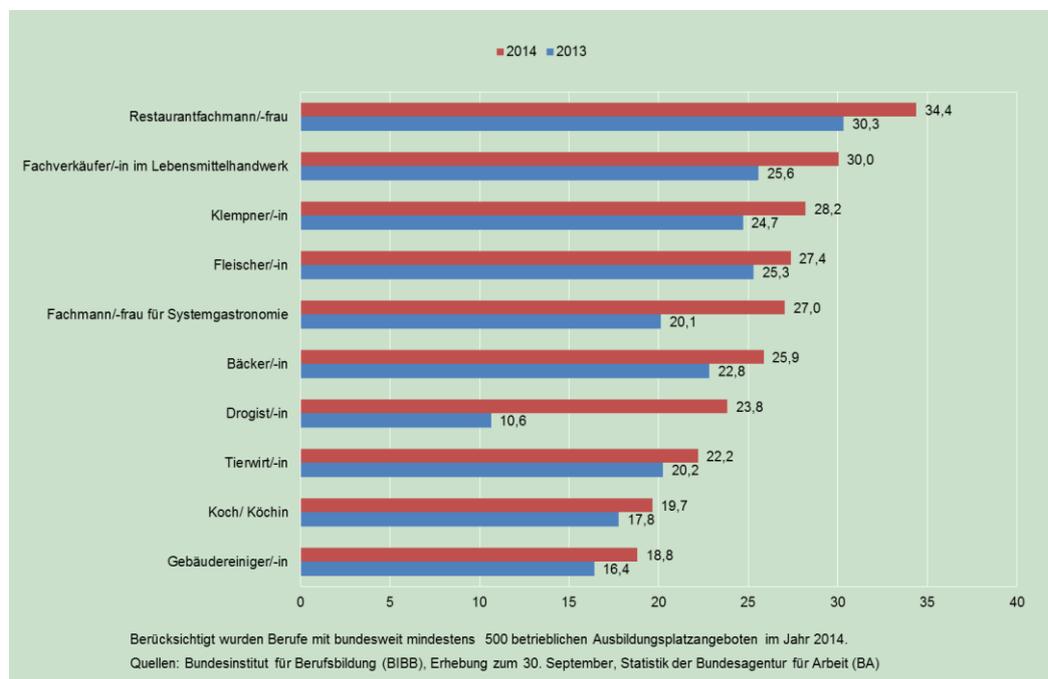


Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Verglichen mit dem Vorjahr zeichnet sich ab, dass insbesondere die Besetzungsproblematik für Betriebe zugenommen hat. Das ergibt eine Auswertung zu den Zahlen der in den Jahren 2013 und 2014 betroffenen Arbeitsagenturbezirke.<sup>85</sup> Demnach lag in 97 der insgesamt 154<sup>86</sup> Arbeitsagenturbezirke der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Angebot im Jahr 2014 über dem Wert von 2013. Das entspricht einem Anteil von 63 %. In 57 Arbeitsagenturbezirken (37 %) fiel der Anteil unbesetzter Stellen geringer aus als im Vorjahr. Bei den Versorgungsproblemen ist regional betrachtet eine etwas günstigere Entwicklung zu beobachten. Die Hälfte der Arbeitsagenturbezirke (77 von 154 bzw. 50 %) verzeichnete im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang des Anteils erfolgloser Nachfrager und Nachfragerinnen. Eine gleichzeitige Zunahme von Besetzungs- und Versorgungsproblemen, also von Passungsproblemen insgesamt, liegt bei 54 der 154 Arbeitsagenturbezirke vor. Das entspricht etwas mehr als einem Drittel (35 %). In 100 Arbeitsagenturbezirken (65 %) haben sich die Passungsprobleme gegenüber dem Vorjahr nicht weiter verschärft, sondern fielen geringer aus.

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 16).

**Schaubild 16: Berufe mit einem hohen Anteil an unbesetzten Ausbildungsplätzen am betrieblichen Gesamtangebot 2013 und 2014 (in %)**

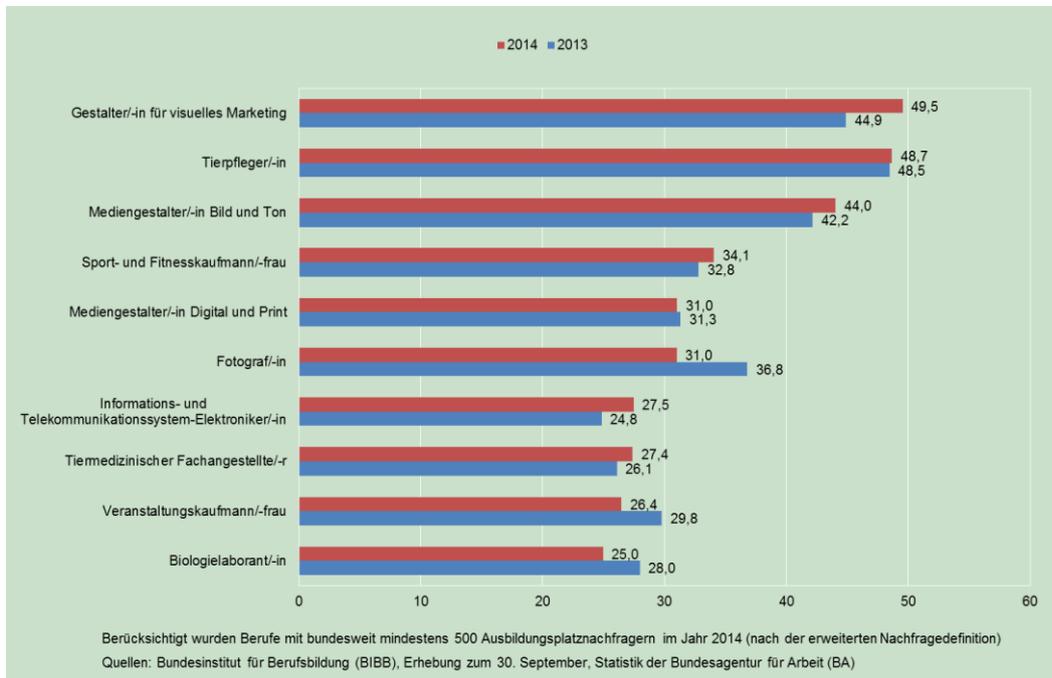


<sup>85</sup> Hinweis zur Berechnung: Ein Arbeitsagenturbezirk hat immer dann zunehmende Besetzungsprobleme, wenn der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Angebot im Jahr 2014 über dem Wert von 2013 lag (größer oder gleich). Von zunehmenden Versorgungsproblemen wird immer dann ausgegangen, wenn der Anteil der noch Suchenden an der Nachfrage (nach der erweiterten Definition) im Jahr 2014 über dem Wert von 2013 lag. Zunehmende Passungsprobleme werden immer dann ausgewiesen, wenn in einem Arbeitsagenturbezirk sowohl die Besetzungs- als auch die Versorgungsprobleme von 2013 bis 2014 zugenommen haben.

<sup>86</sup> Die Arbeitsagenturbezirke innerhalb Berlins sind hier zu einem Bezirk zusammengefasst.

Das umgekehrte Phänomen, Berufe mit einem hohen Anteil von erfolgreichen Ausbildungsplatznachfragerinnen und Ausbildungsplatznachfragern, zeigt Schaubild 17.

Schaubild 17: Berufe mit einem hohen Anteil an erfolgreichen Ausbildungsplatznachfragern 2013 und 2014 (in %)



Im Vergleich zum Vorjahr handelt es sich überwiegend um dieselben Berufe, die besonders hohe Anteile unbesetzter Stellen bzw. erfolgloser Nachfragerinnen und Nachfrager aufwiesen.<sup>87</sup> Während der Anteil unbesetzter Stellen am betrieblichen Gesamtangebot in den Berufen durchgängig gestiegen ist, zeichnet sich bei den Berufen mit besonders hohen Anteilen erfolgreicher Nachfragerinnen und Nachfrager keine einheitliche Entwicklung ab. In einigen Berufen blieben auch weniger Nachfragende als im Vorjahr erfolglos.

Obwohl bereits in der Vergangenheit verschiedene Maßnahmen zur Verhinderung von Passungsproblemen realisiert wurden (vergleiche Kapitel 3), bleibt diese Thematik eine der wesentlichen Herausforderungen der kommenden Jahre.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 greift mit seinem aktuellen Schwerpunktthema „Ausbildungs-Mismatch heute – Fachkräfteengpässe morgen und übermorgen“ die Thematik insbesondere im Hinblick auf einen drohenden Fachkräftemangel auf.

<sup>87</sup> Vergleiche Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel 2.5

### 2.6.11 Studienabbrecher und Studienabbrecherinnen stärker als Zielgruppe für die duale Berufsausbildung gewinnen

Nach Berechnungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) bricht mehr als jeder vierte Bachelorstudent (28 %) sein Studium ab. In Bachelorstudiengängen an Universitäten (33 %) ist die Studienabbrecherquote höher als an Fachhochschulen (23 %).<sup>88</sup> Angesichts dieser Entwicklung ist es wichtig, Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung nicht nur einseitig im Sinne von Durchstiegsmöglichkeiten von der beruflichen in die hochschulische Bildung, sondern auch in umgekehrter Richtung zu begreifen.

Die Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die duale Berufsausbildung ist Ziel der Bundesregierung. Durch entsprechende Maßnahmen soll eine Win-win-Situation erreicht werden: Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher erhalten die Chance auf einen qualifizierten Berufsabschluss in der beruflichen Bildung und Betriebe profitieren nicht nur von dem größeren Bewerberkreis, aus dem sie ihre Auszubildenden gewinnen können (Stichwort: Stellenbesetzungsschwierigkeiten), sondern sie können auch auf leistungsstarke, in vielen Fällen auch schon entsprechend vorgebildete und motivierte Auszubildende zurückgreifen.

Im Rahmen einer Expertenmonitorbefragung hat das BIBB im Jahr 2014 ein Meinungsbild bei Berufsbildungsexperten und Berufsbildungsexpertinnen zur Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern in die berufliche Bildung ermittelt. Demnach wird ihre Gewinnung für die berufliche Bildung insgesamt positiv gesehen. Die Mehrheit der Expertinnen und Experten (82 %) sieht in der Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern einen wichtigen Beitrag zur Lösung der Fachkräfteproblematik. Die Expertinnen und Experten gehen aber auch davon aus, dass nicht alle Betriebe und Berufe gleichermaßen profitieren können. So werden z. B. gerade den derzeit besonders von Stellenbesetzungsschwierigkeiten betroffenen Klein- und Handwerksbetrieben geringere Chancen zugesprochen. Eine wesentliche Herausforderung besteht nach Meinung der Expertinnen und Experten darin, Betriebe und Studienabbrecher zusammenzuführen.<sup>89</sup> Die Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für eine duale Berufsausbildung in Klein- und Mittelbetrieben ist daher auch ein aktueller Schwerpunkt des BMBF-Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER plus.

---

<sup>88</sup> Vergleiche [http://www.dzhw.eu/pdf/pub\\_fh/fh-201404.pdf](http://www.dzhw.eu/pdf/pub_fh/fh-201404.pdf)

<sup>89</sup> Vergleiche [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Bericht\\_Expertenmonitor\\_2014.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Bericht_Expertenmonitor_2014.pdf)

### 2.6.12 Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss

Im Jahr 2012 verfügten nach den Daten des Mikrozensus 13,1 % (hochgerechnet 1,29 Millionen) der jungen Menschen zwischen 20 und 29 Jahren in Deutschland über keinen Berufsabschluss<sup>90</sup> und somit nicht über die Voraussetzung für eine qualifizierte Beteiligung am Erwerbsleben.<sup>91</sup> Dies ist mit erheblichen negativen Konsequenzen verbunden – für den Einzelnen und dessen Erwerbschancen, aber auch für die Gesellschaft insgesamt.<sup>92</sup> 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.<sup>93</sup> 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, 2012: 1,29 Millionen), als auch in der Entwicklung der Ungelerntenquote (2008: 14,9 %, 2009: 14,6 %, 2010: 14,1 %, 2011: 13,5 %, 2012: 13,1 %) 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 %, 2012: 12,6 %).

Personen ohne Schulabschluss sind besonders gefährdet, keinen Berufsabschluss zu erzielen. Die Ungelerntenquote der 20- bis 29-Jährigen liegt hier bei 52,1 %. Mit steigendem Schulabschluss sinkt die Ungelerntenquote (Hauptschulabschluss: 31,4 %, Realschulabschluss: 8,6 %, Studienberechtigung: 4,6 %).

Die Ungelerntenquote fällt bei den jungen Frauen zwischen 20 und 29 Jahren (12,9 %) etwas niedriger aus als bei den jungen Männern (13,4 %).

Ausländische junge Erwachsene zwischen 20 und 29 Jahren verfügen häufiger (29,7 %) über keinen beruflichen Abschluss als junge Erwachsene mit deutscher Staatsangehörigkeit (10,4 %).

Auch für die Gruppe der 20-bis 34jährigen ist seit 2009 ein Rückgang der Zahl der jungen Menschen ohne Berufsabschluss zu verzeichnen (2009: 2,21 Millionen, 2010: 2,15 Millionen, 2011: 2,08 Millionen, 2012: 2,04 Millionen). Die Ungelerntenquote ist in dieser Altersgruppe ebenfalls gesunken (2009: 15,2 %, 2010: 14,7 %, 2011: 14,1 %, 2012: 13,8 %).

Gleichwohl besteht weiter Handlungsbedarf. Mit der Initiative zur Erstausbildung junger Erwachsener „AusBILDUNG wird was – Spätstarter gesucht“ unterstützen BMAS und BA junge Erwachsene ab 25 Jahren ohne Berufsabschluss.<sup>94</sup>

<sup>90</sup> Personen, die ihre berufliche Ausbildung noch nicht beendet haben (Schülerinnen und Schüler, Auszubildende und Studierende) und Freiwilligendienstleistende werden nicht zu den Personen ohne Berufsabschluss gezählt.

<sup>91</sup> 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 eine Ausbildung oder ein Studium abbrechen, wenn sie eine Perspektive am Arbeitsmarkt gefunden haben.

<sup>92</sup> Eine Analyse des BIBB zur Situation ungelernter 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](http://www.bibb.de/de/60446.htm)).

<sup>93</sup> Vergleiche auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Kapitel A8.3

<sup>94</sup> Vergleiche Kapitel 3.7.3.3

### 2.6.13 Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch

Nach den Ergebnissen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder wurden im Jahr 2013 bundesweit 148.914 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Die Vertragslösungsquote betrug 25,0 %. Damit hat sich die Lösungsquote im Jahr 2013 erneut gegenüber dem Vorjahr erhöht (2009: 22,1 %, 2010: 23,0 %, 2011: 24,4 %, 2012: 24,4 %).<sup>95</sup> Sie liegt aber weiterhin im üblichen Schwankungsbereich seit Anfang der 1990er Jahre.<sup>96</sup>

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 vorzeitigem Vertragslösungen befragen, kommen zu dem Ergebnis, dass Auszubildende mit vorzeitig gelöstem Vertrag Gründe wie Konflikte mit Ausbildern/Ausbilderinnen 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.

Vertragslösungen können vielfältige Gründe 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 zeigen zudem auch einen Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Lösungsquote und der Ausbildungsmarktlage im Zeitverlauf seit Anfang der 1990er Jahre. In Jahren mit einer höheren Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) am Ausbildungsmarkt liegt die Lösungsquote tendenziell näher bei 25 % und in Jahren mit einer aus Sicht der Auszubildenden ungünstigeren ANR näher bei 20 %. Eine Ursache hierfür könnte darin bestehen, dass jungen Menschen bei einem größeren Angebot an Ausbildungsstellen eher den Ausbildungsvertrag lösen und in ein anderes Ausbildungsverhältnis wechseln.<sup>97</sup>

Die Vertragslösungsquoten variieren deutlich zwischen einzelnen Ausbildungsberufen. Die höchste Vertragslösungsquote wies 2013 der Beruf Gebäudereiniger/Gebäudereinigerin auf (50,7 %), gefolgt von der Servicekraft für Schutz und Sicherheit (50,6 %). Auch die Berufe Friseur/Friseurin (49,0 %), Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (48,4 %) und Fachkraft für Schutz und Sicherheit (48,3 %) waren durch sehr hohe Vertragslösungsquoten gekennzeichnet. Viele Berufe des Gastgewerbes (Koch/Köchin (48,0 %), Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau (47,6 %), Fachkraft im Gastgewerbe (45,3 %) befanden sich unter den Berufen mit sehr hohen Vertragslösungsquoten.

<sup>95</sup> 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 Einzeldatenerhebung (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](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_daten.pdf)). Neu ist auch, dass Kohortendatensätze gebildet werden können, die Analysen des Ausbildungsverlaufs bis zum Ende des Ausbildungsvertrags ermöglichen. Auf Basis der Kohortendatensätze kann der Anteil vorzeitig gelöster Verträge ex post ermittelt werden, ohne auf die relativ komplexe Berechnungsformel des „Schichtenmodells“ zurückgreifen zu müssen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Berechnungsformel der Lösungsquote des BIBB nach dem Schichtenmodell einen sehr guten Näherungswert liefert.

<sup>96</sup> Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A 4.7.

<sup>97</sup> Auf diesen Zusammenhang hatten auch schon frühere Berufsbildungsberichte hingewiesen.

Überdurchschnittlich hohe Vertragslösungsquoten verzeichneten auch die Berufe Gerüstbauer/Gerüstbauerin (47,5 %), Bauten- und Objektbeschichter/Bauten- und Objektbeschichterin (45,7 %) und Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin (45,5 %).

Am niedrigsten war die Vertragslösungsquote im Beruf Verwaltungsfachangestellter/Verwaltungsfachangestellte (3,9 %). Ebenfalls sehr niedrige Vertragslösungsquoten wiesen die Berufe Elektroniker/Elektronikerin für Automatisierungstechnik (5,5 %), Bankkaufmann/Bankkauffrau (5,8 %), Fluggerätemechaniker/Fluggerätemechanikerin (6,2 %) und Fachangestellter/Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste (6,5 %) auf.

Die Vertragslösungsquote fällt umso höher aus, je niedriger der allgemein bildende Schulabschluss der Auszubildenden ist (ohne Hauptschulabschluss: 38,3 %, mit Hauptschulabschluss: 35,9 %, mit Realschulabschluss: 21,8 %, mit Studienberechtigung: 13,9 %).

Unterschiede sind auch bei Auszubildenden mit deutscher und mit ausländischer Staatsangehörigkeit erkennbar. Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden wurden im Durchschnitt 31,9 % vorzeitig gelöst, von den Verträgen der Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit nur 24,5 %. Teilweise können die Unterschiede in den Lösungsquoten aber auch auf Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemein bildenden Schulabschlusses zurückzuführen sein.<sup>98</sup>

Die Vertragslösungsquote der mit jungen Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge (25,4 %) liegt geringfügig über der der mit jungen Männern abgeschlossenen Ausbildungsverträge (24,7 %).<sup>99</sup>

Im Vergleich beträgt die Studienabbrecherquote an Hochschulen, die den Anteil der Studienanfänger und Studienanfängerinnen angibt, die überhaupt kein Studium abschließen<sup>100</sup>, nach Berechnungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung für Bachelorstudiengänge für den Absolventenjahrgang 2012 28 %.

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.<sup>101</sup>

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 insbesondere im Rahmen der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ entsprechende Maßnahmen aufgelegt. Sie zielen zum einen auf die frühzeitige Förderung von Berufsorientierung und Ausbildungsreife schon während der allgemein bildenden Schulzeit (zum Beispiel Berufsorientierungsprogramm), zum anderen auf die individuelle Unterstützung und Begleitung

<sup>98</sup> 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.

<sup>99</sup> Für weitergehende Analysen vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Kapitel A4.7

<sup>100</sup> Fach- und Hochschulwechsel, die zu einem Abschluss führen, bedeuten also keinen Studienabbruch.

<sup>101</sup> Vergleiche Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel 2.5.

während der Ausbildung (zum Beispiel VerA). Einen wichtigen Beitrag leisten hier auch die ausbildungsbegleitenden Hilfen im Rahmen der Regelförderung der BA. Die entsprechenden Maßnahmen werden ausführlich in Kapitel 3 dargestellt.<sup>102</sup>

#### 2.6.14 Personen mit Migrationshintergrund

Nach wie vor besteht erheblicher Handlungsbedarf zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund. 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.<sup>103</sup>

Nach den Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder verlassen junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit mehr als doppelt so häufig die Schule ohne Abschluss wie junge Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (2013: 10,7 % zu 4,6 %). Verglichen mit dem Vorjahr ist es gelungen, den Anteil der jungen Menschen ohne Schulabschluss bezogen auf alle Schulabgängerinnen und Schulabgänger weiter zu reduzieren (2012: 11,4 % zu 4,9 %). Die Schulabschlüsse ausländischer Jugendlicher sind insgesamt niedriger als die der deutschen Jugendlichen.<sup>104</sup>

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

Auch 2013 lag die Ausbildungsanfängerquote der jungen Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit 32,1 % deutlich unter der der jungen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (2013: 57,0 %). Bei ausländischen jungen Männern lag die Ausbildungsanfängerquote bei 35,5 % (junge Männer mit deutscher Staatsangehörigkeit: 66,6 %). Ausländische junge Frauen verzeichneten eine Ausbildungsanfängerquote von 28,4 % (junge Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit: 46,9 %). Verglichen mit dem Vorjahr sind die Quoten leicht gesunken.<sup>105</sup>

Empirische Erhebungen, die Aussagen zum Migrationshintergrund ermöglichen (z. B. BIBB-Übergangsstudien, BA/BIBB-Bewerberbefragungen<sup>106</sup>), kommen zu dem Ergebnis, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund ein ebenso hohes Interesse an einer Berufsausbildung haben wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund.<sup>107</sup> 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

<sup>102</sup> 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>).

<sup>103</sup> Aussagen zu Flüchtlingen sind anhand der vorliegenden Datenlage nicht möglich.

<sup>104</sup> 2013: Hauptschulabschluss: 31,0 % ausländische vs. 15,5 % deutsche Jugendliche; Realschulabschluss: 41,9 % ausländische vs. 42,2 % deutsche Jugendliche; Fachhochschulreife: 0,2 % ausländische vs. 0,1 % deutsche Jugendliche; allgemeine Hochschulreife: 16,2 % ausländische vs. 37,6 % deutsche Jugendliche. Zu beachten ist in diesem Kontext der bekannte Zusammenhang zwischen schulischer Qualifikation und dem sozioökonomischen Status der Eltern.

<sup>105</sup> Ausbildungsanfängerquoten 2012: Junge Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit insgesamt: 34,1 %, junge Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit insgesamt: 59,2 %, junge ausländische Männer: 36,7 %, junge deutsche Männer: 69,1 %, junge ausländische Frauen: 31,2 %, junge deutsche Frauen 48,8 %. Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen (z. B. Berufsbildungsbericht 2014) durch Zugrundelegung neuer Bevölkerungszahlen (Zensus 2011, vorläufige Daten).

<sup>106</sup> Zu beachten ist, dass bei den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragung nicht zwischen Personen mit Migrationshintergrund und Migrantinnen und Migranten, also Personen mit eigener Migrationsgeschichte, differenziert wird.

<sup>107</sup> Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Kapitel A 3.2

mit Migrationshintergrund deutlich niedriger. Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, dass es innerhalb der Gruppe der jungen Migrantinnen und Migranten auch große Unterschiede nach Herkunftsregionen gibt. So ist es insbesondere für junge Menschen türkischer oder 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.<sup>108</sup>

Eine aktuelle Analyse des BIBB anhand der Daten der BIBB-Übergangsstudie 2011<sup>109</sup> geht darüber hinaus noch der Frage nach, wie sich die Erfolgchancen junger Migrantinnen und Migranten darstellen, wenn ihnen die Einmündung in eine duale Berufsausbildung gelungen ist. Im Ergebnis schließen junge Menschen mit Migrationshintergrund ihre Ausbildung aufgrund der ungünstigeren Ausgangsbedingungen insgesamt betrachtet seltener erfolgreich ab. Unter gleichen Voraussetzungen (gleiche soziale Herkunft, gleiche schulischen Voraussetzungen, gleiches Suchverhalten und gleiche Ausbildungsmarktsituation) ist allerdings für junge Migrantinnen und Migranten die Chance, die duale Berufsausbildung erfolgreich zu durchlaufen und gute Noten zu erzielen, genauso hoch wie bei jungen Menschen ohne Migrationshintergrund. Nach erfolgreichem Abschluss werden junge Menschen mit Migrationshintergrund sogar häufiger von ihrem Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen.

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.

Für Migrantinnen und Migranten stellt die berufliche Bildung – neben der schulischen Bildung – das zentrale Instrument für die gesellschaftliche Integration dar. Hier sind wirksame Strategien zu entwickeln, um den Übergang von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in Ausbildung zu erleichtern. Gleichzeitig ist es wichtig, junge Menschen mit Migrationshintergrund im Ausbildungsverlauf zu unterstützen, damit sie trotz schwierigerer Startbedingungen die Ausbildung erfolgreich abschließen können. Junge Menschen mit Migrationshintergrund sind daher auch eine Zielgruppe der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung (vergleiche 3.1.2).

### **2.6.15 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.

Nach der amtlichen Statistik vom 12.12.2014 wurden im Zeitraum Januar bis Dezember 2013 bundesweit rund 16.700 Verfahren über die Anerkennung von Abschlüssen von Berufen im Zuständigkeitsbereich des Bundes gemeldet (2012: rund 11.000), von denen zum Stichtag 31. Dezember 2013 bereits 80 % (rund 13.300) entschieden waren. Rund 22 % der Anträge betreffen die nicht-reglementierten Ausbildungsberufe im dualen System. Die Anerkennungsbescheide sind hier – anders als im Bereich der reglementierten Berufe – nicht Voraussetzung für die

<sup>108</sup> Vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Kapitel A 3.1

<sup>109</sup> Vergleiche [www.bibb.de/de/20883.php](http://www.bibb.de/de/20883.php)

Berufsausübung, sondern in erster Linie ein „Transparenzinstrument“, welches die Einschätzung von Auslandsqualifikationen erleichtert. Auch eine teilweise Gleichwertigkeit erleichtert Arbeitgebern die Einschätzung von Auslandsqualifikationen und bietet Anknüpfungspunkte für innerbetriebliche und sonstige Weiterbildung.

Der ganz überwiegende Teil der rund 13.300 entschiedenen Verfahren (75 %) wurde wie im Vorjahr mit einer vollen Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen beendet. Nur 4 % wurden vollständig abgelehnt. Die anerkannten Abschlüsse sind den deutschen Referenzberufen vollständig gleichwertig; die Rechtsfolgen sind einem deutschen Abschluss gleich (z. B. Hochschulzugang beruflich Qualifizierter).

Umsetzung und Anwendung des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (BQFG) sowie der bundesrechtlichen Fachregelungen zur Anerkennung werden in einem Monitoringprozess, der vom BIBB als zentraler Monitorings-, Begleit- und Fachstelle durchgeführt wird, kontinuierlich beobachtet.

### **2.6.16 Junge Mütter und Väter in Teilzeitausbildung**

Fast 46 % aller jungen Mütter (102.000) und 33 % aller jungen Väter (20.000) im Alter von 16 bis 24 Jahren waren 2013 ohne Berufsabschluss und besuchten weder eine Schule noch absolvierten sie eine duale Berufsausbildung<sup>110</sup>. Hier versteckt sich – auch mit Blick auf den drohenden Fachkräftemangel – noch ein hohes, bislang ungenutztes Potenzial. Denn 2013 gab es nach den Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Berufsbildungsstatistik zum 31.12.) lediglich 1.638 neue Berufsausbildungsverträge in Teilzeit, das entspricht 0,3 % aller Neuabschlüsse im genannten Ausbildungsjahr. Junge Erwachsene mit Familienverantwortung sind daher auch eine Zielgruppe des BMBF-Ausbildungsstrukturprogramms JOBSTARTER.<sup>111</sup>

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, 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.

### **2.6.17 Berufsausbildung von Menschen mit Behinderung**

Im Berufsbildungsgesetz (§ 64 BBiG) und in der Handwerksordnung (§ 42k HwO) 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 auf Antrag der

<sup>110</sup> Quelle: Sonderauswertung Mikrozensus

<sup>111</sup> Vergleiche [www.jobstarter.de/de/Junge-Erwachsene-mit-Familienverantwortung-48.php](http://www.jobstarter.de/de/Junge-Erwachsene-mit-Familienverantwortung-48.php)

Menschen mit Behinderung oder ihrer gesetzlichen Vertreter aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe besondere Ausbildungsregelungen entwickeln. Um die notwendige Transparenz und Einheitlichkeit zu sichern, sieht das Gesetz vor, dass solche Regelungen nach den Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB zu gestalten sind (§ 66 BBiG, § 42m HwO).

Auf Basis dieser Regelungen wurden im Jahr 2013 bundesweit 9.454 und im Jahr 2014 9.024 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 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.<sup>112</sup>

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. In dieser Phase werden auch Berufsorientierungsmaßnahmen in Kooperation mit Dritten in Förder- und Sonderschulen genutzt.

Sofern junge Menschen mit Behinderung (i.S.d. § 19 SGB III) wegen Art oder Schwere ihrer Behinderung nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, stehen ihnen – abhängig von ihrem individuellen Unterstützungsbedarf – außerbetriebliche wohnortnahe Ausbildungsangebote sowie Ausbildungen in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation i. S. d. § 35 SGB IX (z. B. Berufsbildungswerk) zur Verfügung. Im Jahresdurchschnitt 2014 besuchten insgesamt 441.005<sup>113</sup> Menschen mit Behinderung im Rahmen der beruflichen Ersteingliederung eine berufsfördernde Maßnahme mit dem Ziel eines Berufsabschlusses (2013: 43.435). 12.991 junge Rehabilitanden (2013: 13.458) befanden sich zudem jahresdurchschnittlich in berufsvorbereitenden Maßnahmen. Im Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung (WfbM) wurden im Jahresdurchschnitt insgesamt 18.319 Personen (2013: 18.915) 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.<sup>114</sup>

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 und der aktuell fortgeschrieben wird.<sup>115</sup> Auch in der 18. Legislaturperiode legt

<sup>112</sup> Vergleiche

[www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21\\_dazubi\\_Kurzpapier\\_Menschen\\_mit\\_Behinderung\\_in\\_der\\_Berufsbildungsstatistik\\_201306.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf) sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A 4.4

<sup>113</sup> Gleitender 12 Monatsdurchschnitt Dezember 2014 von außerbetrieblicher Berufsausbildung gem. § 76 SGB III, incl. Zuschüsse zu Ausbildungsvergütung behinderter und schwerbehinderter Menschen gem. § 73 I, II SGB III und besondere Maßnahmen zur Ausbildungsförderung gem. § 117 SGB III.

<sup>114</sup> Vergleiche

[www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21\\_dazubi\\_Kurzpapier\\_Menschen\\_mit\\_Behinderung\\_in\\_der\\_Berufsbildungsstatistik\\_201306.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf) sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Kapitel A 4.4

<sup>115</sup> Vergleiche [www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a740-aktionsplan-bundesregierung.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a740-aktionsplan-bundesregierung.html)

die Bundesregierung – so im Koalitionsvertrag festgeschrieben – besonderes Gewicht auf 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.<sup>116</sup>

## 2.7 Integrierte Ausbildungsberichterstattung

Ziel der Integrierten Ausbildungsberichterstattung ist es, das Ausbildungsgeschehen im Anschluss an die Sekundarstufe I vollständig und systematisch abzubilden.<sup>117</sup>

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.<sup>118</sup> Erste Ergebnisse werden in der sogenannten Schnellmeldung veröffentlicht.

Über die Entwicklung der Sektoren im Zeitvergleich informieren Übersicht 10 und Schaubild 18.

---

<sup>116</sup> Vergleiche [www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-behinderter-Menschen/Meldungen/teilhabebericht-2013.html](http://www.bmas.de/DE/Themen/Teilhabe-behinderter-Menschen/Meldungen/teilhabebericht-2013.html)

<sup>117</sup> Der Aufbau der integrierten Ausbildungsberichterstattung erfolgte von 2009 bis 2011. Mit der Aufnahme der integrierten Ausbildungsberichterstattung in das Standardlieferprogramm der Statistischen Ämter ab 2012 konnte die Datenlieferung für Berufsbildungsbericht und Datenreport zum Berufsbildungsbericht dauerhaft sichergestellt werden.

<sup>118</sup> Die Systematik der Integrierten Ausbildungsberichterstattung unterscheidet sich von der des Berichts „Bildung in Deutschland“ der Autorengruppe Bildungsberichterstattung, der eine Differenzierung des Ausbildungsgeschehens in drei Sektoren vornimmt („duales System“, „Schulberufssystem“ und „Übergangssystem“). Die Ergebnisse sind daher nur zum Teil miteinander vergleichbar.

### Übersicht 10: Anfängerinnen und Anfänger in den Sektoren der Integrierten Ausbildungsberichterstattung

	Sektor Berufsausbildung	Sektor Übergangsbereich	Sektor Erwerb Hochschulzugangs- berechtigung	Sektor Studium
2005	739.168	417.649	454.423	366.242
2006	751.562	412.083	466.700	355.472
2007	788.956	386.864	463.464	373.510
2008	776.047	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	716.042	255.401	537.740	511.843
2014	712.853	256.110	533.445	503.888

Hinweis: Die hier angeführten Angaben sind nicht mit anderen Darstellungen im Berufsbildungsbericht 2015 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/Hw O, Vollqualifizierende Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/Hw O, 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 2015, Kap. A 6. Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen gegenüber früheren Darstellungen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung

### Schaubild 18: Verschiebungen zwischen den Sektoren 2005 - 2014



Die Berufsausbildung stellt mit 712.853 Anfängerinnen und Anfängern auch 2014 den größten Sektor. Gegenüber 2013 ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Sektor Berufsausbildung leicht gesunken (-3.189 bzw. -0,4 %). Während die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger einer Ausbildung im dualen System leicht zurückging (-7.185 bzw. -1,5 %)<sup>119</sup>, stiegen vor allem die Anfängerzahlen in Berufen des Gesundheits- Erziehungs- und Sozialwesens (+4.895 bzw. +2,9 %,

<sup>119</sup> Wie bereits in Kapitel 2.6.9 erläutert, sind die hier angeführten Angaben zum dualen System nicht mit anderen Angaben zu Neuabschlüssen vergleichbar. Hintergrund ist, dass die Integrierte Ausbildungsberichterstattung bei ihren Systembetrachtungen die Schulstatistik als wesentliche Grundlage verwendet (gezählt werden hier also Teilzeitberufsschüler im dualen System und nicht neu abgeschlossene Ausbildungsverträge).

vergleiche Übersicht 11).<sup>120</sup> Im längeren Zeitvergleich bezogen auf 2005 sind die Anfängerzahlen in der dualen Berufsausbildung um 6,4 % gesunken. Die Berufe des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens verzeichneten einen Anstieg um 23,3 %. Diese Entwicklung ist auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem zunehmenden Bedarf an Fachkräften im Gesundheitswesen einschließlich Altenpflege zu sehen.

#### Übersicht 11: Anfängerinnen und Anfänger im Sektor Berufsausbildung

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Sektor Berufsausbildung</b>	739.168	751.562	788.956	776.047	728.484	729.577	741.023	726.560	716.042	712.853
davon										
Berufsausbildung im dualen System	517.342	531.471	569.460	559.324	512.518	509.900	523.577	505.523	491.380	484.195
Vollqualifizierende Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	11.472	11.903	9.813	8.780	6.709	6.118	5.874	5.506	4.792	4.883
Berufsfachschulen vollqualifizierend außerhalb BBiG/HwO	32.514	31.341	29.683	25.693	23.352	20.677	19.223	17.564	15.437	14.614
Bildungsgänge an Berufsfachschulen und Fachgymnasien, die einen Berufsabschluss und eine HZB vermitteln	29.177	31.495	32.189	34.209	25.623	25.718	24.379	24.234	24.292	24.121
Landes- oder bundesrechtlich geregelte Ausbildung in Berufen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens	142.710	140.484	143.144	142.407	153.840	159.850	160.141	164.776	171.081	175.976
Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)	5.953	4.868	4.667	5.634	6.442	7.314	7.829	8.957	9.061	9.064

Quelle: Statistisches Bundesamt, Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2015.

Die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich ist 2014 minimal gestiegen. Insgesamt begannen 2014 256.110 junge Menschen eine entsprechende Maßnahme, 709 (+0,3 %) mehr als im Vorjahr. Verglichen mit 2005 konnte die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich um 38,7 % reduziert werden (vergleiche ausführlicher Kapitel 2.6.3).

In den Bildungsgängen, des Sekundarbereichs II, die auf den Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung zielen, sank die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger um 4.295 (-0,8 %) auf 533.445. Verglichen mit 2005 ist ein Anstieg um 17,4 % zu verzeichnen.

Auch die Zahl der Studienanfängerinnen und Studienanfänger nahm im Vergleich zu 2013 leicht ab, und zwar um 7.955 (-1,6 %) auf 503.888. Verglichen mit 2005 sind die Studienanfängerzahlen deutlich gestiegen (+37,8 %).

Die Ergebnisse spiegeln weiterhin einen allgemeinen Trend zu höheren Schulabschlüssen und eine gestiegene Studierneigung wider, auch wenn dieser zuletzt durch die demografische Entwicklung und die 2013 bereits weitgehend abgeschlossene Umstellung auf das 8-jährige Gymnasium (G8) in den Ländern abgeschwächt wurde.

## 2.8 Ausbildung in Berufen des Gesundheitswesens

Im Schuljahr 2013/2014 befanden sich der Schulstatistik zufolge insgesamt 211.592 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.

Gegenüber dem Vorjahr ist ein Anstieg um 3.811 Schülerinnen und Schüler (d.h. + 1,8 %) im Bereich der Ausbildungen in den Berufen des Gesundheitswesens festzustellen. Der Anstieg der

<sup>120</sup> Für weitergehende Analysen vergleiche Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Kapitel A 6.

Schülerzahlen ist insgesamt im Vergleich zum letzten Berichtszeitraum (+ 5,67 %) geringer ausgefallen (- 3,87 Prozentpunkte). Positiv fällt erneut auf, dass die Zahl der Schüler im Verhältnis zu den Schülerinnen im Vergleich zum Vorjahr leicht angestiegen ist. Nach wie vor werden jedoch die Berufe des Gesundheitswesens überwiegend von Frauen (77,7 % d.h. 164.422) ergriffen (Männer: 22,3 % d.h. 47.170).

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege (64.009) ist gegenüber dem Vorjahr weiterhin (+1,05 %) gestiegen. In der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege ist ein Anstieg um 0,59 % zu verzeichnen. Dies zeigt, dass die Ausbildungen in der Gesundheits- und Kranken- bzw. Kinderkrankenpflege – trotz der zunehmenden Zahl von akademischen Ausbildungsmöglichkeiten – weiterhin attraktiv sind.

Die Gesamtzahl der Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung ist nach der Schulstatistik im Vergleich zum Vorjahr erneut deutlich um 2.990 d.h. +5,04 % auf insgesamt 62.355 angestiegen. Auch die Zahl der ausgewiesenen Neueintritte in eine Altenpflegeausbildung hat sich im Vergleich zum Schuljahr 2012/2013 deutlich, nämlich um 2.459 (24.060 Neueintritte, d.h. +11,85 %) erhöht. Die Steigerung bei der Altenpflegeausbildung ist im Vergleich zu den Schülerzahlen in den anderen Berufen des Gesundheitswesens am höchsten ausgefallen.

Diese erhebliche Steigerung im Bereich der Altenpflegeausbildung ist u.a. auf die am 13. Dezember 2012 zwischen Bund, Ländern und Verbänden vereinbarte Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege zurückzuführen, durch die die Aus-, Fort- und Weiterbildung gefördert und die Attraktivität des Berufs- und Beschäftigungsfeldes erhöht werden soll. Eine der wesentlichen Zielvereinbarungen dieses Ausbildungspakts mit seiner dreijährigen Laufzeit bis Ende 2015 ist die stufenweise Steigerung der Eintritte in die Altenpflegeausbildung um jährlich 10 %.

Um die im Rahmen der Offensive angestrebte Steigerung der Ausbildungseintritte erfassen zu können, wurde für den am 08. Januar 2015 veröffentlichten Zwischenbericht eine detaillierte Datenabfrage bei den Ländern durchgeführt. Diese führte zu dem Ergebnis, dass im Schuljahr 2013/2014 nach den Meldungen der Länder bundesweit tatsächlich sogar 26.740 Eintritte in eine (verkürzte) Altenpflegeausbildung erfolgt sind, was einer Steigerung von 14,2 % gegenüber dem Vorjahr 2012/2013 entspricht. Der Unterschied zu den Zahlen der Schulstatistik beruht darauf, dass in der Schulstatistik der wachsende Anteil von aufgrund anrechenbarer Vorqualifikationen verkürzten Altenpflegeausbildungen nicht berücksichtigt wird. Dabei leisteten die Arbeitsagenturen und Jobcenter einen bedeutenden Beitrag zur Qualifizierung von Altenpflegekräften. Im Schuljahr 2013/2014 wurde mehr als jede vierte neu begonnene Ausbildung (28,2 %) im Rahmen einer geförderten Umschulung begonnen. Der Anteil der geförderten Ausbildungen an allen Ausbildungen ist in den letzten drei Schuljahren deutlich gestiegen.

Die ausgewiesenen Schülerzahlen in den dem jeweiligen Landesrecht unterliegenden Ausbildungen der Altenpflegehilfe, Krankenpflegehilfe bzw. Pflegeassistenz sind im Vergleich zum letzten Jahr um 634 bzw. +4,16 % auf insgesamt 15.880 Schülerinnen und Schüler angestiegen. Die ausgewiesenen Ausbildungszahlen in der Ausbildung in der Altenpflegehilfe sind um 325 bzw. +4,03 % auf 8.393 und in der Krankenpflegehilfe um 426 bzw. +11,33 % auf 4.187 gestiegen. 3.300 Schülerinnen und Schüler und damit 117 weniger als im Vorjahr, befanden sich in einer Ausbildung zur Pflegeassistenz (-3,42 %).

Bei den übrigen Gesundheitsfachberufen sind steigende Schülerzahlen bei der Ausbildung im Bereich des medizinisch-technischen Radiologieassistenten/ Assistentin (+10,7 % bzw. +293) und im Beruf der Ergotherapie (+3,28 bzw. +322) festzustellen.

Rückgänge in den Schülerzahlen weisen erneut die Berufe der pharmazeutisch-technischen Assistenz (-8,74 % bzw. - 724), Diätassistenz (-1,34 %bzw. -22) und Podologen (-4,35 % bzw. -63) aus. Ein ausgeprägter Rückgang wie im Vorjahr war nur im Bereich der Massage und dem medizinischen Badewesen zu verzeichnen (- 14,47 % bzw. -305).

### 3 Berufsbildungspolitische Maßnahmen und Programme

Das deutsche Berufsbildungssystem findet weltweit hohe Anerkennung und nimmt eine Orientierungsrolle im Reformprozess anderer Staaten ein. Dieser Erfolg unseres beruflichen Bildungssystems ist jedoch kein Selbstläufer, es besteht weiterer Handlungsbedarf. Hier setzt die Initiative „Chance Beruf“ des BMBF an, die für diese Legislaturperiode die Weichen stellen wird. Ziele sind die Fachkräftesicherung, die Modernisierung und Steigerung der Attraktivität der beruflichen Bildung, die Erhöhung der Durchlässigkeit, die Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung und der Ausbau der internationalen Bildungskooperation.

Übergreifend muss die Integrationskraft der Berufsbildung weiter gestärkt, die Offenheit und Durchlässigkeit des Bildungssystems besonders im Übergang von Schule zu Beruf und zwischen Berufsbildung und Hochschule optimiert, die Weiterbildung und die Bildungsberatung angesichts längerer Lebensarbeitszeiten und älter werdender Fachkräfte ausgebaut und möglichst alle Potenziale unseres Landes zur Fachkräftesicherung genutzt werden. Insbesondere soll dies durch Strukturverbesserungen in der Berufsbildung und innovative Maßnahmen vorangebracht und durch eine gezielte Berufsbildungsforschung unterstützt werden. Deshalb hat die Bundesregierung auch in der jetzigen Legislaturperiode einen Schwerpunkt auf die Modernisierung, Qualitätsverbesserung und Durchlässigkeit der beruflichen Bildung gelegt. Das nachfolgende Kapitel zeigt die neuen und laufenden Maßnahmen der Bundesregierung hierzu auf.

#### 3.1 Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010-2014 und Allianz für Aus- und Weiterbildung

##### 3.1.1 Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs 2010-2014

###### **Eckdaten:**

Laufzeit: 2010-2014

Internet: [www.bmbf.de/de/2295.php](http://www.bmbf.de/de/2295.php)

###### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Die Sicherung eines adäquaten Ausbildungs- und Qualifizierungsangebots für alle ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ist erklärtes Ziel der Bundesregierung. Dies gilt für leistungsstarke und leistungsschwächere Jugendliche gleichermaßen, denn nur so kann der Fachkräftebedarf Deutschlands gesichert werden. Die Bundesregierung hat deshalb gemeinsam mit den Spitzenverbänden der Wirtschaft erstmals im Juni 2004 den "Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland" vereinbart, der sowohl mehr betriebliches Ausbildungsengagement als auch zusätzliche Anstrengungen der öffentlichen Hand vorsieht.

Im Oktober 2010 wurde der Ausbildungspakt mit neuen Schwerpunkten um weitere vier Jahre verlängert. Als neue Partner wurden die Kultusministerkonferenz (KMK) sowie die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration aufgenommen. Für die inhaltliche Fortentwicklung des Ausbildungspaktes war bedeutsam, dass sich die Ausgangssituation seit 2004 grundlegend verändert hat. Statt Lehrstellenmangel sind aufgrund der demografischen, technologischen und wirtschaftlichen Entwicklung nun Unterschiede in der Ausbildungssituation in den Regionen und je nach Branchen zu verzeichnen, die zu Versorgungs-, Besetzungs- und

Passungsproblemen führen. Gleichzeitig gibt es nach wie vor eine erhebliche Zahl von Bewerbern und Bewerberinnen, denen der Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht sofort gelingt. Hierzu zählen z. B. die sogenannten Altbewerber/innen, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie sozial benachteiligte, lernbeeinträchtigte und behinderte Jugendliche.

Hauptziel der Paktpartner blieb, allen ausbildungsreifen und ausbildungswilligen Jugendlichen ein Angebot auf Ausbildung zu unterbreiten, das zu einem anerkannten Ausbildungsabschluss hinführt. Der bis Ende 2014 laufende Ausbildungspakt wollte zudem unter dem Motto "Alle Potenziale erschließen" gerade den jungen Menschen verstärkt Chancen auf eine Berufsausbildung bieten, die Probleme am Übergang von der Schule in die Ausbildung haben. Das hieß 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. Ferner sollten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs auch leistungsstarke Jugendliche verstärkt für eine duale Ausbildung gewonnen werden.

### **Resultate:**

Die Paktpartner haben mit einer Reihe von Maßnahmen die Ausbildungssituation verbessert und Impulse zur Modernisierung in der beruflichen Bildung gesetzt, die auch 2014 fortgeführt wurden. Die Stärkung der Integrationskraft des dualen Systems, kohärente Unterstützungsmaßnahmen für Bewerberinnen und Bewerber, denen der Übergang von der Schule in die Ausbildung nicht sofort gelingt, der Abbau der regionalen und berufsspezifischen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt und die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung sind nur einige Themen aus dem umfangreichen Maßnahmenkatalog, denen sich die Partner des Paktes gewidmet haben. Das Jahr 2014 war darüber hinaus geprägt von intensiven Gesprächen zwischen der Bundesregierung, der Wirtschaft, den Gewerkschaften als neuen Paktpartnern und den Ländern (neben der KMK auch die Wirtschaftsministerkonferenz sowie die Arbeits- und Sozialministerkonferenz) zur neuen „Allianz für Aus- und Weiterbildung“. Am 12. Dezember 2014 haben die Spitzen der „Allianz“-Partner die gemeinsame Vereinbarung unterzeichnet. Sie haben sich für den Zeitraum bis 2018 auf konkrete Beiträge aller Partner verständigt, um die Situation auf dem Ausbildungsmarkt für Betriebe und junge Menschen weiter nachhaltig zu verbessern. Die „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ löst den Ausbildungspakt 2010 – 2014 ab.

### 3.1.2 Allianz für Aus- und Weiterbildung

#### Eckdaten:

Laufzeit: 2015-2018

Internet: [www.bmwi.de/DE/Themen/Ausbildung-und-Beruf/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung.html](http://www.bmwi.de/DE/Themen/Ausbildung-und-Beruf/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung.html)

#### Bildungspolitische Zielsetzung:

Am 12. Dezember 2014 haben die „Allianz“-Partner die neue Allianz für Aus- und Weiterbildung unterzeichnet. Bund, BA, Wirtschaft, Gewerkschaften und Länder wollen gemeinsam die duale Berufsausbildung in Deutschland stärken und für die Gleichwertigkeit der betrieblichen und akademischen Ausbildung werben. Jedem ausbildungsinteressierten Menschen soll ein Pfad aufgezeigt werden, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann. Die betriebliche Ausbildung hat dabei klaren Vorrang.

#### Ziele der Allianz für Aus- und Weiterbildung:

- die Bedeutung und Attraktivität der beruflichen Bildung deutlich aufwerten,
- die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss weiter reduzieren,
- jedem ausbildungsinteressierten Menschen im Rahmen der im Koalitionsvertrag angesprochenen Ausbildungsgarantie einen „Pfad“ aufzeigen, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann,
- die Passungsprobleme zwischen Bewerberinnen und Bewerbern und Unternehmen regional und berufsfachlich verringern,
- auf der Grundlage einer weiter entwickelten Datenlage die Zahl der angebotenen Ausbildungsplätze und die Zahl der ausbildungsbereiten Betriebe erhöhen,
- die Zahl der jungen Menschen im Übergangsbereich weiter reduzieren und den Übergangsbereich möglichst an staatlich anerkannten betrieblichen Ausbildungsberufen orientieren,
- die Qualität der Ausbildung weiterentwickeln und
- die Weiterbildung und insbesondere die Aufstiegsfortbildung stärken.

#### Beiträge der Partner:

##### Die Wirtschaft

- will 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze in 2015 gegenüber den 2014 bei der BA gemeldeten Stellen zur Verfügung stellen; Ziel: Niveau auch in Folgejahren sichern;
- macht jedem vermittlungsbereiten Jugendlichen, der zum 30.9. noch keinen Ausbildungsplatz hat, drei Angebote für betriebliche Ausbildung;
- bietet jährlich 500.000 Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler im Rahmen der Berufsorientierung an; und ermöglicht jeder interessierten Schule Kooperationen mit Unternehmen;
- stellt jährlich 20.000 Plätze für Einstiegsqualifizierung bereit;
- erklärt sich bereit, die Übernahme von Jugendlichen aus der kooperativen außerbetrieblichen Ausbildung nach dem ersten Ausbildungsjahr in die betriebliche Ausbildung zu erhöhen.

## Der Bund

- hat auf Initiative des BMAS die befristete Einführung der assistierten Ausbildung und die Ausweitung des mit ausbildungsbegleitenden Hilfen förderfähigen Personenkreises im Arbeitsförderungsrecht beschlossen. Damit erfüllt der Bund Zusagen in der Allianz für Aus- und Weiterbildung. Als erster Schritt werden für das Ausbildungsjahr 2015/2016 bis zu 10.000 Plätze für die assistierte Ausbildung angeboten. Das Instrument der assistierten Ausbildung wird befristet bis zum Ausbildungsjahrgang 2018/2019, somit für vier Eintrittskohorten geschaffen. Eine Verstetigung wird seitens der Allianzpartner angestrebt;
- und die BA sichern die Finanzierung und Umsetzung der Berufseinstiegsbegleitung im Rahmen der Initiative Bildungsketten bis zum Jahrgang 2018/2019;
- führt erfolgreiche Projekte, wie z. B. KAUSA (Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration) oder „VerA“ (Verhinderung von Abbrüchen und Stärkung von Jugendlichen in der Berufsausbildung) fort und baut sie aus;
- wird durch eine eigene Initiative Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher gezielt für die betriebliche Aus- und Weiterbildung gewinnen und
- passt das Meister-BAföG an.

## Die Länder

- entwickeln aufbauend auf ihren jeweiligen Programmen und Strukturen in Zusammenarbeit mit dem Bund ein kohärentes Konzept für die Berufsorientierung und den Übergang von der Schule in den Beruf;
- sorgen zusammen mit der BA dafür, dass künftig die duale Ausbildung stärker als Perspektive auch an Gymnasien im Rahmen der Berufsorientierung vermittelt wird;
- wirken darauf hin, dass Berufsorientierung als fester Bestandteil in der Lehramtsausbildung oder Fort- und Weiterbildung der Lehrer/innen sowie als Aufgabe der Schulen unter Einbindung der BA verankert wird;
- sichern die Qualität der Berufsschulen durch regelmäßige Evaluationen;
- setzen sich für eine stärkere Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte ein; sie werben für Transfer von Anrechnungsverfahren zwischen Hochschulen für ausgewählte Berufe und fachlich ähnlichen Studiengängen;
- setzen sich dafür ein, berufsschulische Angebote in zumutbarer Entfernung aufrecht zu erhalten;
- prüfen, kostenlose, Regionen-übergreifende-ÖPNV-Tickets für Jugendliche in Ausbildung anzubieten, um die Mobilität junger Menschen zu unterstützen.

## Die Gewerkschaften

- entwickeln zusammen mit der Wirtschaft ein Beschwerdemanagement für Auszubildende und erproben es pilothaft in ausgewählten Regionen;
- entwickeln zusammen mit der Wirtschaft und den Ländern Qualitätsstandards für Betriebspraktika von Schüler/innen in der Berufsorientierung;
- fördern gemeinsam mit der Wirtschaft und mit Unterstützung des Bundes die Umsetzung von Maßnahmen zur Weiterbildung in der Praxis im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: Weiterbilden und Gleichstellung fördern“;
- verbreiten mit der Wirtschaft gemeinsam Beispiele für gute Ausbildung.

Alle Partner

- führen gemeinsame Maßnahmen durch, um die Ausbildungsbeteiligung junger Migranten/innen deutlich zu steigern;
- beraten bzw. entwickeln gemeinsam Erfolgskriterien für die diversen Arbeitsbündnisse „Jugend und Beruf“;
- werben in einer gemeinsamen Kampagne und einer „Woche der Ausbildung“ insbesondere für die berufliche Bildung;
- bilanzieren regelmäßig die vereinbarten Ziele und Beiträge und passen sie ggf. an.

Zu den Zielgruppen der „Allianz“ gehören leistungsstarke Jugendliche (insb. auch Studienaussteiger), Jugendliche mit schlechteren Startchancen (z. B. junge Migrantinnen und Migranten), Menschen mit Behinderung, Personen ohne Berufsabschluss und junge Menschen mit familiären Verpflichtungen. Die Allianz für Aus- und Weiterbildung löst den Ende 2014 auslaufenden Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs ab.

**Ausblick:**

Bund, Wirtschaft, Gewerkschaften und Länder werden 2015 mit der Umsetzung der Maßnahmen der „Allianz“ beginnen. Der Bund wird die dafür teilweise notwendigen gesetzlichen Änderungen auf den Weg bringen.

### 3.2 Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“

Schaubild 19: Gesamtkonzept Bildungsketten



**Eckdaten:**

Laufzeit: Seit 2010

Fördervolumen: 460 Millionen EURO für den Zeitraum 2010 bis 2014 (inklusive Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung, Potenzialanalyse, Berufsorientierungsprogramm und VerA)

Internet: [www.bildungsketten.de](http://www.bildungsketten.de)

**Bildungspolitische Zielsetzung:**

Ziele der BMBF-Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ sind die präventive und ganzheitliche Sicherung des Bildungserfolgs junger Menschen und die sukzessive Schaffung einer strukturierten und kohärenten Förderpolitik von Bund und Ländern in der Berufsorientierung und im Übergangsbereich. Im Zentrum stehen Potenzialanalysen, Werkstatttage und individuelle haupt- und ehrenamtliche Begleitung für Schülerinnen und Schüler bzw. Auszubildende.

**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 Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung Bildungsketten, das Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER sowie die Ehrenamtsprojekte „Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen“ (VerA) und coach@school des Senior Experten Service Bonn.

Bund und Länder entwickeln zu den entsprechenden Themen (Berufsorientierung, Berufseinstiegsbegleitung, Potenzialanalyse und ehrenamtliches Coaching) gemeinsam Vereinbarungen zur Umsetzung und zu Qualitätsstandards. Erfolgreiche Konzepte einzelner Länder werden unterstützt und weiterentwickelt. Ziel des Bundes und der BA sind Vereinbarungen mit möglichst allen Ländern, um Instrumente der Initiative Bildungsketten langfristig flächendeckend zu verankern. Zugleich erfolgt der Transfer erfolgreicher einzelner Länderkonzepte über Ländergrenzen hinaus.

Das BMBF hat bereits bilaterale Bund-Länder-Vereinbarungen zur flächendeckenden Verankerung von Bildungsketten-Instrumenten im Regelsystem mit den Ländern Hessen, Thüringen, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen abgeschlossen. Diese Vereinbarungen sollen fortgeführt und ausgeweitet werden. Die Umsetzung der Initiative erfolgt in enger Kooperation zwischen dem BMBF, dem BMAS und der BA in Zusammenarbeit mit den Ländern. Dazu werden weitere Vereinbarungen getroffen, in denen die verschiedenen Förderangebote im Rahmen eines landesweiten Gesamtkonzeptes umgesetzt werden. Die Förderinstrumente des Bundes und der BA werden dabei gezielt in die Landeskonzeptionen eingebettet.

Gemeinsames Ziel ist es, den Übergangsbereich zu systematisieren und vor dem Hintergrund bestehender Länderstrukturen ausbildungsreifen Jugendlichen anschluss- und abschlussorientierte Ausbildungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Die Bundes- und Landesmaßnahmen im Übergangsbereich sollen dabei nach Möglichkeit auch stärker auf eine vollqualifizierende betriebliche Berufsausbildung hin ausgerichtet werden. Richtungsweisende Empfehlungen zur Optimierung und Vereinheitlichung der schulischen Angebote im Übergangsbereich wurden für den Länderbereich bereits am 11. Oktober 2013 von der Kultusministerkonferenz (KMK) beschlossen.

Bund und Länder entwickeln gemeinsam zu Themen wie Berufsorientierung, Berufseinstiegsbegleitung, Potenzialanalyse und ehrenamtlichem Coaching Vereinbarungen zu Umsetzung und Qualitätsstandards. Erfolgreiche Konzepte einzelner Länder werden unterstützt und weiterentwickelt.

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

### **3.3 Maßnahmen und Programme zur Berufsorientierung und Bewerbung der beruflichen Bildung**

#### **3.3.1 Berufsorientierungsprogramm des BMBF in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten (BOP)**

##### **Eckdaten:**

Laufzeit: von April 2008 bis Juni 2010 Pilotprojekt; seitdem unbefristet

Bewilligungen seit 2008: ca. 338 Millionen EURO

Fördervolumen 2014: 75 Millionen EURO

Internet: [www.berufsorientierungsprogramm.de](http://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 Schulabschlüsse 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 November 2014 hat das BIBB, das das Programm für das BMBF administriert, Maßnahmen für rund 755.000 Jugendliche bewilligt. Mit den Ländern Thüringen und Nordrhein-Westfalen wurden in der Vergangenheit schon Bund-Länder-Vereinbarungen abgeschlossen, um eine Flächendeckung und eine Verstetigung des Programmes durch die Länder zu gewährleisten. Diesen erfolgreichen Beispielen folgend führt das BMBF aktuell mit den Ländern Verhandlungen mit dem Ziel der systemischen Einbettung in die Bildungsketten. Die Förderrichtlinien wurden in der Fassung vom 18. November 2014 aktualisiert, um den bisherigen Erfahrungen gerecht zu werden, der geänderten Schullandschaft Rechnung zu tragen und die Einbettung in Bund-Länder-Vereinbarungen zu unterstützen.

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. Zwischenberichte werden regelmäßig auf der Programmseite veröffentlicht.

### 3.3.2 Berufswahlpass

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: Seit Juli 2014 offizieller Partner der Initiative "Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss" des BMBF

Internet: [www.berufswahlpass.de](http://www.berufswahlpass.de)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Der Berufswahlpass als Arbeits- und Dokumentationsmappe unterstützt junge Menschen dabei, ihren Weg in einen für sie passenden Beruf zu finden. Jugendliche erhalten ein Medium, das sie im Rahmen des schulischen Berufsorientierungsprozesses unterstützt und ihnen die Möglichkeit bietet, diesen Prozess zu dokumentieren und zu reflektieren. Ihre verschiedenen Aktivitäten zur beruflichen Orientierung können mit Hilfe des Passes abgestimmt und aufeinander bezogen werden.

Herausgegeben wird der Berufswahlpass von der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass, der 13 Länder, das BMBF und die BA angehören.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

Die Einbindung des Berufswahlpasses in die Initiative Bildungsketten und die Koordination der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass durch die Servicestelle Bildungsketten seit Juli 2014 stellt sicher, dass der Berufswahlpass gemeinsam mit den Ländern weiterentwickelt wird und er sich zu einem im Berufswahlprozess verbindlich eingesetzten Instrument entwickeln kann. Die Akteurinnen und Akteure können den Pass aktiv im Berufswahlprozess nutzen und so die verschiedenen Stationen dieses Prozesses systematisch planen und miteinander verknüpfen. Auch die Weitergabe von Ergebnissen wird erleichtert.

### 3.3.3 Berufsberatung und Berufsorientierung durch die Bundesagentur für Arbeit

#### **Eckdaten:**

Regelförderung im SGB III, § 48

Ist-Ausgaben 2014 (SGB II und III): 49,1 Millionen EURO

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Die von der BA in den letzten Jahren vorgenommene stärkere präventive Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik wird konsequent fortgesetzt. Berufsorientierungsmaßnahmen zur vertieften Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung können für Schülerinnen und Schüler allgemein bildender Schulen gefördert werden, wenn Dritte mindestens 50 % der Förderung kofinanzieren. Die besonderen Bedürfnisse von Schülerinnen und Schülern mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von schwerbehinderten Schülerinnen und Schülern sollen ausdrücklich bei der Ausgestaltung der Maßnahmen berücksichtigt werden. 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.

**Resultate der Förderung:**

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

**3.3.4 Pilotprojekt coach@school****Eckdaten:**

Laufzeit: 01.12.2010 bis 31.08.2015

Fördervolumen: 0,735 Millionen EURO

Internet: [www.ses-bonn.de/was-tun-wir/ses-und-schulen/coachscool.html](http://www.ses-bonn.de/was-tun-wir/ses-und-schulen/coachscool.html)

**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 in Schulen: 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. Die Schulen bestimmen über Art und Umfang des Einsatzes der Senior Expertinnen und Senior Experten. Es können dabei bis zu vier Ehrenamtliche pro Schule im Einsatz sein. Sie betreuen Schülerinnen und Schüler in den Abschlussklassen und kooperieren eng mit den Verantwortlichen in der Schule. Sie unterstützen die Schülerinnen und Schüler individuell und bieten zudem Angebote für Gruppen an. Im Vordergrund stehen die Praktikums- und Ausbildungsplatzsuche, die Erstellung von Bewerbungsunterlagen, die Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche, die Vermittlung von Fachwissen über Berufsfelder und der Besuch von Betrieben und Bildungsmessen.

**Resultate der Bundesförderung:**

Im Schuljahr 2013/2014 wurden mit coach@school rund 1.400 Schülerinnen und Schüler an 56 Schulen erreicht. Mehr als 200 Schülerinnen und Schüler konnten mit Hilfe der Senior Expertinnen und Experten einen Ausbildungsplatz und ca. 300 Schülerinnen und Schüler einen Praktikumsplatz finden.

### 3.3.5 Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“

#### Eckdaten:

Laufzeit: 2014 – 2015

Fördervolumen: rund 2 Millionen EURO jährlich (jeweils hälftig von BMBF und BMWi)

Internet: [www.praktisch-unschlagbar.de](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 werben. Das BMBF und das BMWi starteten daher 2011 die gemeinsame Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“, die von den im Ausbildungspakt vertretenen Wirtschaftsdachverbänden unterstützt wurde und zunächst bis Ende 2013 gelaufen ist. 2014 wurde eine Fortführung dieser Kampagne beschlossen.

Die Informationsoffensive richtet sich deutschlandweit an Jugendliche und junge Erwachsene, um die Vielfalt, die Vorteile und die Perspektiven beruflicher Bildung alters- und situationsgerecht zu kommunizieren. Über eine Auswahl geeigneter Formate (Plakatierungen, Presse- und Medienarbeit, Infotour, Kampagnenwebseite, Social Media, Publikationen, Veranstaltungen) findet eine motivierende Ansprache statt, die das Thema duale Bildung als realistische und attraktive Option für eine erfolgreiche Bildungs- und Berufslaufbahn positioniert und die vielfältigen Chancen der beruflichen Aus- und Weiterbildung im öffentlichen Raum platziert.

#### Resultate der Bundesförderung:

Die Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ ist mittlerweile bundesweit bekannt und kann auf etliche Erfolge blicken:

- die Webseite informiert umfassend rund um das Thema berufliche Aus- und Weiterbildung,
- die bundesweite Infotour ist etabliert und wird von Schulen, Betrieben und Bildungseinrichtungen vor Ort nachgefragt,
- die Facebook-Seite hat über 5.000 Fans gewonnen.

Die Kampagne hat damit auch in 2014 zur Erhöhung der Anziehungskraft beruflicher Bildung beigetragen.

### 3.3.6 Zielgruppenspezifische Maßnahmen der Berufsorientierung

#### 3.3.6.1 Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag

#### Eckdaten:

Laufzeit: 2014-2017

Fördervolumen: 1,2 Millionen EURO

Internet: [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de)

#### Bildungspolitische Zielsetzung:

Mit dem „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ sollen Mädchen und junge 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 im Blick haben. 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 Angebote 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 Datum bündelt der Girls' Day regional begrenzte Einzelinitiativen und erzielt eine hervorragende Breitenwirkung. Bundesweit haben, seit dem Start der Aktion 2001, mehr als 1,5 Millionen Mädchen an ca. 100.000 Veranstaltungen teilgenommen.

Der „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“ wird wissenschaftlich begleitet. 2013 beurteilten 95 % der befragten Teilnehmerinnen den Tag mit sehr gut oder gut, gleiches gilt für über 88 % der Unternehmen. Über 40 % der Veranstalterinnen und Veranstalter bekamen direkt am Girls' Day Anfragen nach Praktikums-, Ausbildungs- und Studienplätzen. 28 % der Unternehmen, die bereits mehrfach teilnahmen, erhielten im Nachgang Bewerbungen für Praktikums- oder Ausbildungsplätze von jungen Frauen, die als Schülerinnen am Girls' Day bei ihnen waren. Bei über 60 % dieser Bewerbungen kam es anschließend zur Einstellung der Bewerberinnen. Hier zeigen sich nach 14 Jahren Girls' Day erste Erfolge der Bundesförderung. Wenn auch auf niedrigem Niveau, so steigt doch in vielen MINT-Berufsbereichen der prozentuale Frauenanteil. Nicht nur das Image der technischen Berufe bei den jungen Frauen hat sich verbessert. Auch die Unternehmen und Institutionen, die bereits mehrfach am Girls' Day teilgenommen haben, weisen ein noch größeres Engagement mittels weiterer Maßnahmen zur Gewinnung weiblichen MINT-Nachwuchses auf als diejenigen, die zum ersten Mal teilnehmen.

Der Girls' Day als Erfolgskonzept findet zunehmend internationale Beachtung. Der Aktionstag hat nach deutschem Vorbild bereits in 19 weiteren Ländern stattgefunden.

### 3.3.6.2 Boys' Day – Jungen-Zukunftstag

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: 2014-2017

Fördervolumen: 2,15 Millionen EURO

Internet: [www.boys-day.de](http://www.boys-day.de)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Mit dem Boys' Day erhalten Jungen 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 Schüler der Klassen 5 bis 10 werden schulische und außerschulische Veranstaltungen ausschließlich für Jungen angeboten.

Die Boys' Day Aktionen finden schwerpunktmäßig in erzieherischen, pflegerischen und sozialen Berufen statt, auch weil in diesen Berufsfeldern der Bedarf an männlichen Fachkräften wächst. Der Jungen-Zukunftstag unterstützt Jungen durch das Boys' Day Radar bei der Suche nach einem Boys' Day Angebot 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. In den ersten vier Jahren nach dem Start 2011 nahmen insgesamt mehr als 130.000 Jungen an über 19.000 Angeboten 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. Gefragt nach eigenen Berufswünschen nennt jeder vierte Junge (27 %) einen der Boys' Day Berufe. 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.

### **3.3.6.3 Förderprogramm Initiative Inklusion - Handlungsfeld Berufsorientierung**

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: 2011-2017

Fördervolumen: 80 Millionen EURO aus dem Ausgleichsfonds

Internet: [www.bmas.de](http://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 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. Ziel ist, dass die geförderten Maßnahmen nach Auslaufen des Programms ab dem Schuljahr 2016/2017 in eine Regelförderung durch Bund (BA) und Länder im Rahmen des § 48 SGB III übergehen. Bis dahin muss auch auf Seiten der Länder eine tragfähige finanzielle Grundlage geschaffen sein.

#### **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 Stichtag 30. September 2014 (Ende des Förderzeitraums, der die zu Beginn des Programms angestrebte Fallzahl umfasst) rund 18.000 Maßnahmen zur beruflichen Orientierung für schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler begonnen werden.

## 3.4 Maßnahmen und Programme zur Optimierung des Übergangsmanagements

### 3.4.1 Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung Bildungsketten

#### Eckdaten:

Laufzeit: 2010-2014

Ist-Ausgaben bis Ende 2014: 165,7 Millionen EURO

Internet: [www.bildungsketten.de](http://www.bildungsketten.de)

#### Bildungspolitische Zielsetzung:

Das BMBF hat 2010 das Sonderprogramm Berufseinstiegsbegleitung im Rahmen der Initiative „Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ gestartet. Das Ziel ist, Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf einen erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung zu ermöglichen. Dazu unterstützen rund 1.000 hauptamtliche Berufseinstiegsbegleiterinnen und Berufseinstiegsbegleiter an über 1.000 Schulen diese Jugendlichen bei ihrer persönlichen Entwicklung, ihrem Berufswahlprozess, beim Übergang in eine betriebliche Ausbildung und im ersten Ausbildungsjahr. Nach dem Ende dieses Sonderprogramms wird die Berufseinstiegsbegleitung im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Kofinanzierte Berufseinstiegsbegleitung“ fortgeführt.

#### Resultate der Bundesförderung:

Ende 2014 standen 19.110 Teilnahmepplätze an der Berufseinstiegsbegleitung für Jugendliche zur Verfügung. 947 Berufseinstiegsbegleiterinnen und Berufseinstiegsbegleiter (Vollzeitäquivalent) waren an über 1.000 Schulen im Einsatz. Insgesamt haben seit Beginn des Sonderprogramms mehr als 36.000 Jugendliche teilgenommen. Das Sonderprogramm ergänzt das bestehende SGB III Instrument der Berufseinstiegsbegleitung nach § 421s SGB III a. F. bzw. nach § 49 SGB III n. F.

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

### 3.4.2 Berufseinstiegsbegleitung der Bundesagentur für Arbeit nach § 49 SGB III

#### Eckdaten:

Regelförderung im SGB III, § 49

Ist-Ausgaben 2014 (SGB III): 77,7 Millionen EURO

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### Bildungspolitische Zielsetzung:

Mit der Berufseinstiegsbegleitung sollen förderungsbedürftige Schülerinnen und Schüler der allgemein bildenden 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. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am

Arbeitsmarkt zum 1. April 2012 wurde das Erfordernis einer Kofinanzierung durch Dritte in Höhe von 50 % der Gesamtkosten eingeführt.

In der neuen ESF-Förderperiode ab 2014 erfolgt eine Kofinanzierung der Berufseinstiegsbegleitung aus den dem BMAS zur Verfügung stehenden Mitteln des ESF. Dabei werden neben den ursprünglichen 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 „Abschluss und Anschluss - Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ in die ESF-Bundesförderung einbezogen. Darüber hinaus konnte eine Ausweitung um weitere rund 500 Schulen realisiert werden. Insgesamt stehen 1,06 Milliarden EURO zur Verfügung, jeweils 530 Millionen EURO aus ESF-Mitteln sowie aus Mitteln der BA. Die Maßnahmen sind Mitte März 2015 gestartet und umfassen fünf Schuljahreskohorten.

### **Resultate der Förderung:**

Mit der Berufseinstiegsbegleitung konnten 2014 durchschnittlich 47.560 Teilnehmerinnen und Teilnehmer unterstützt werden.<sup>121</sup> Rund 33 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).<sup>122</sup> Das Förderinstrument wird seit dem Jahr 2010 fortlaufend evaluiert. Die jährlichen Zwischenberichte können im Internetportal des BMAS aufgerufen werden.<sup>123</sup>

### **3.4.3 Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen**

#### **Eckdaten:**

Regelförderung im SGB III, §§ 51 bis 54 und §§ 112 SGB III ff., Teilhabe am Arbeitsleben

Ist-Ausgaben 2014 (SGB III) 232,6 Millionen EURO

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

In berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BVB) nach dem SGB III werden förderungsbedürftige junge Menschen auf eine Berufsausbildung oder, wenn die Aufnahme einer Berufsausbildung wegen in ihrer Person liegenden Gründe nicht möglich ist, auf die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt 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;
- den Teilnehmenden die erforderlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten für die Aufnahme einer beruflichen Erstausbildung oder – sofern dies nicht, oder noch nicht möglich ist – für die Aufnahme einer Beschäftigung zu vermitteln. Das Bildungsprogramm umfasst auch den Erwerb eines Hauptschul- oder eines gleichwertigen Schulabschlusses oder ein Training.
- Überdies werden junge Menschen mit Sprachdefiziten im Rahmen der BVB-Maßnahme dabei unterstützt, deutsche Sprachkenntnisse zu erwerben bzw. zu verbessern.

<sup>121</sup> Enthält vorläufige, hochgerechnete Werte für Dezember 2013

<sup>122</sup> 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.

<sup>123</sup> Vergleiche: [www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb414-berufseinstiegsbegleitung.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb414-berufseinstiegsbegleitung.html)

Behindertenspezifische BVB Maßnahmen mit dem Ziel später eine Ausbildung zu absolvieren, werden i.d.R bis zu 11 Monaten gefördert. Maßnahmen mit dem Ziel eine Arbeitsaufnahme zu ermöglichen können bis zur Dauer von 18 Monaten gefördert werden. An welchem Lernort eine BVB-Maßnahme durchgeführt wird, bestimmt sich nach dem individuellen behindertenspezifischen Bedarf. Wenn der Förderbedarf festgestellt ist, besteht ein Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe, Ausbildungsgeld oder in Einzelfällen Übergangsgeld.

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.

72.400 förderungsbedürftige junge Menschen fanden im Jahr 2014 Zugang zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen der BA.<sup>124</sup> Rund 37,3 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).<sup>125</sup>

Mit den berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen mit produktorientiertem Ansatz hat die BA ihre Anstrengungen, zusätzliche Potenziale zur Sicherung des Fachkräftebedarfes zu erschließen, verstärkt.

### 3.4.4 Einstiegsqualifizierung

#### **Eckdaten:**

Regelförderung im SGB III, §54a  
Ist-Ausgaben 2014 (SGB III und II): 37,8 Millionen EURO  
Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://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 hat sich im Rahmen der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ verpflichtet, jährlich 20.000 Plätze für betriebliche Einstiegsqualifizierungen als Brücke in die Ausbildung zur Verfügung zu stellen. Darüber hinaus werden Einstiegsqualifizierungen speziell für benachteiligte junge Menschen (EQ-Plus) und Jugendliche mit Migrationshintergrund bereitgestellt und dafür gezielt bei den Betrieben geworben. Arbeitgeber erhalten für die Einstiegsqualifizierung einen

<sup>124</sup> Enthält vorläufige, hochgerechnete Werte für Dezember 2014

<sup>125</sup> Kumulierte Austritte März 2013 bis Februar 2014

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 2014 begannen 18.499 junge Menschen eine Einstiegsqualifizierung.<sup>126</sup>

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.<sup>127</sup>

### **3.4.5 QualiboXX**

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: 01.01.2013 bis 31.12.2014

Fördervolumen:

Internet: [www.qualiboxx.de](http://www.qualiboxx.de)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Das Portal qualiboXX wird im Auftrag des BMBF vom BIBB betrieben und adressiert Fachkräfte und Akteure, die am Übergang von der Schule in den Beruf tätig sind. Das Instrument flankiert die Aktivitäten der Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ . Neben Fachinformationen bietet qualiboXX eine Kommunikations- und Arbeitsplattform, die sowohl zur Vernetzung, zur Organisation der Arbeit als auch zur Unterstützung der förderpädagogischen Arbeit genutzt wird. Programmen, Initiativen und regionalen Netzwerken dient die Plattform als Begleitstruktur und Akteure können sich im Bereich Community vernetzen sowie digitale Werkzeuge zur Intensivierung der Zusammenarbeit nutzen. Auf diese Weise wird die multiprofessionelle Zusammenarbeit zwischen u. a. Lehrkräften, pädagogischem und ausbildendem Personal, Mitarbeitenden in den kommunalen Verwaltungen und anderen Akteuren gefördert. Die Handlungsfelder der Zielgruppe reichen von der Berufsorientierung über die Berufs- und Ausbildungsvorbereitung bis hin zur Ausbildungsförderung sowie Formen unterstützter Ausbildung.

Zukünftig wird qualiboXX mit dem Good-Practice-Center beim BIBB, das thematisch dieselben Handlungsfelder und Adressaten bedient, als zentrale Fach- und Transferstelle für diesen Bereich zusammen gefügt und gemeinsam ein modernisiertes Internetportal anbieten.

<sup>126</sup> Enthält vorläufige, hochgerechnete Werte für Dezember 2014

<sup>127</sup> Vergleiche: [www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-eg-abschlussbericht-maerz-2012.html](http://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-eg-abschlussbericht-maerz-2012.html)

**Resultate der Bundesförderung:**

Die Veröffentlichungen des Portals qualiboXX fügen sich thematisch in Entwicklungen der benannten Handlungsfelder ein. So entstanden Dossiers zu Themen wie „Unterstützte Ausbildung“ oder „Funktionaler Analphabetismus am Übergang Schule - Beruf“. Interviews mit Experten aus dem Feld sowie Berichte aus der Praxis ergänzen dieses Format. In der Community vernetzen sich Akteure in annähernd 100 Arbeitsgruppen, so aus dem Kontext von Bundesprogrammen (z. B. Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“), Länderinitiativen (z. B. NRW-Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss) oder regional ausgerichteten Netzwerken (z. B. Jobstarter Regionalbüro Ost). Mit dem Fachportal ist es gelungen, die Akteure im Themenfeld Übergang Schule – Beruf bundesweit anzusprechen - insgesamt sind über 20.000 Fachkräfte im geschlossenen Bereich angemeldet, die mittlerweile auch per qualiboXX-App mobil kommunizieren und ihre Arbeit organisieren. Darüber hinaus sind an die 600 Institutionen mit eigenem Bereich registriert, die u. a. zur förderpädagogischen Arbeit auf 100 Lernangebote aus den Bereichen Sprachförderung, Rechnen, Lebens- und Arbeitswelt sowie Berufsorientierung zugreifen können.

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

**Eckdaten:**

Laufzeit: 2011-2014

Fördervolumen: 7,35 Millionen EURO

Internet: [www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/4928.php](http://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/4928.php)

**Bildungspolitische Zielsetzung:**

Ziel der Förderung war die Entwicklung und Erprobung innovativer Konzepte zur Unterstützung kleiner und mittlerer Unternehmen in der Ausbildung, umso wirkungsvoller einem drohenden Fachkräftemangel begegnen zu können. Im Fokus standen Unterstützungskonzepte für die Ausbildung Jugendlicher mit sehr heterogenen Voraussetzungen, insbesondere derer, die für eine Ausbildung bislang nicht in den Blick genommen wurden.<sup>128</sup> Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hat im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgabe nach § 90 Abs. 3 Nr. 1d Berufsbildungsgesetz aus Mitteln des BMBF 17 Modellversuche gefördert.

**Resultate der Bundesförderung:**

Die im Frühjahr 2011 begonnene Förderung wurde mit wenigen Projektausnahmen mit der Transferveranstaltung am 07. Mai 2014 beendet. 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 bis hin zur Erhöhung der Attraktivität der dualen Ausbildung. Die mehrheitlich verstetigten Konzepte leisten auch weiterhin durch die Assistenz der kleinen und mittleren Betriebe in der dualen Ausbildung - insbesondere bei Jugendlichen mit schlechteren Startchancen - einen Beitrag zu gelingenden Bildungsketten und helfen, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Die besondere Praxisnähe der Projektentwicklungen konnte durch die Einbindung von rund 1.600 betrieblichen Partnern gewährleistet werden. Die erprobten Modelle orientieren sich eng an den

<sup>128</sup> Vergleiche auch BBB 2013 S. 54

regionalen, branchen- und berufsspezifischen und daher heterogenen Unterstützungsbedarfen der Betriebe. Die breite Basis der Entwicklungen wird nicht zuletzt daran deutlich, dass mehr als 330 Verbundpartner im Förderschwerpunkt über formale Kooperationsvereinbarungen miteinander kooperierten. Die entwickelten und in der betrieblichen Praxis erprobten Instrumente sind im Internetforum für Ausbilder/Innen [www.foraus.de](http://www.foraus.de) erläutert und zur Diskussion gestellt.

### 3.4.7 Initiative JUGEND STÄRKEN

#### Eckdaten:

Laufzeit: seit 2008

Fördervolumen: ESF- und Bundesmittel

Internet [www.jugend-staerken.de](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“, „Schulverweigerung – Die 2. Chance“ und „Kompetenzagenturen“ (Förderung bis Dezember 2013 bzw. Juni 2014). Die bundesweit mehr als 430 Jugendmigrationsdienste als national finanziertes Programm setzen ihre Arbeit 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 seit Anfang 2015 von rund 185 Kommunen (örtlichen Trägern der öffentlichen Jugendhilfe) in 15 Ländern umgesetzt wird. Das Modellprogramm verknüpft bewährte Elemente der bisherigen ESF-Einzelprogramme der Initiative JUGEND STÄRKEN und des ESF-Bundesprogramms „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)“ (Handlungsfeld Übergang Schule-Beruf) 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, die von kommunalen und/oder freien Trägern im Bereich Jugendsozialarbeit umgesetzt werden:

- 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 BMFSFJ und das BMUB bündeln ESF-Fördermittel gezielt in Gebieten mit erhöhten sozial- und arbeitsmarktpolitischen Integrationsanforderungen („soziale Brennpunkte“). Über die Mikroprojekte soll nicht nur die Persönlichkeit der jungen Menschen gestärkt, sondern auch ein Mehrwert für das Quartier geschaffen werden – zum Beispiel indem die jungen Menschen einen Gemeinschaftspark anlegen oder ein interkulturelles Fest auf die Beine stellen. Damit leistet „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ einen Beitrag zu einer integrierten, sozialen Stadtentwicklung. Kommunen, die besonders von der Neuzuwanderung junger Menschen aus Ost- und Mitteleuropa betroffen sind, entlastet der Bund 2015 bis 2018 mit insgesamt rund 5 Millionen EURO Bundesmitteln bei der zu erbringenden Kofinanzierung zur ESF-Förderung.

Das Anfang 2012 vom BMFSFJ und den Wirtschaftsuniern Deutschland ins Leben gerufene 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, Erkenntnisse, Impulse und Perspektiven für ihren beruflichen Weg vermitteln. Am 30. September 2014 fand im Rahmen des Projekts erstmalig der bundesweite Aktionstag „Ein Tag Azubi“ statt. Rund 150 Unternehmen aus ganz Deutschland boten knapp 180 Jugendlichen die Chance, einen Tag lang den Arbeitsalltag eines Auszubildenden aus nächster Nähe zu erleben und einen Ausbildungsberuf besser kennenzulernen.

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

#### **Eckdaten:**

##### Laufzeit:

ESF-Förderperiode 2014-2020 (2 Förderrunden: 2015-2018 und 2019-2022)

ESF-Förderperiode 2007-2013 (2 Förderrunden 2009-2012 und 2011-2014)

##### Fördervolumen:

ESF-Förderperiode 2014-2020: bis zu 90 Millionen EURO ESF-Mittel, bis zu rund 64,5 Millionen EURO Bundesmittel

ESF-Förderperiode 2007-2013: bis zu 124 Millionen EURO ESF-Mittel und bis zu 60 Millionen EURO Bundesmittel

Internet: [www.biwaq.de](http://www.biwaq.de)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Ziel dieses sozialraumorientierten Arbeitsmarktprogramms des BMUB ist die Verbesserung der sozialen und beruflichen Situation von langzeitarbeitslosen Männern und Frauen in städtebaulich benachteiligten Stadtquartieren, den Programmgebieten des Städtebauförderungsprogramms „Soziale Stadt“. Darüber hinaus steht die Stärkung der lokalen Ökonomien im Fokus des Programms. Die gezielte Verzahnung städtebaulicher Investitionen mit arbeitsmarktpolitischen Instrumenten soll

zur Stabilisierung und Verbesserung der Lebensverhältnisse in den benachteiligten Stadtteilen beitragen.

Mit BIWAQ gelingt es, durch innovative Interventionen in den benachteiligten Stadtteilen die Zielgruppen besser zu erreichen und zu motivieren. Gefördert werden in der neuen Förderperiode 2014-2020 arbeitsmarktpolitische Projekte, die

- die nachhaltige Integration von arbeitslosen/langzeitarbeitslosen Frauen und Männern über 26 Jahre in Beschäftigung fördern,
- zu einer Stärkung der lokalen Ökonomie beitragen,
- über die Verknüpfung mit weiteren Handlungsfeldern der integrierten Stadtentwicklung einen zusätzlichen Quartiersmehrwert bewirken und die innerstädtische Kohäsion verbessern.

Die Qualifikation und soziale Situation der Bewohner und Bewohnerinnen und damit auch ihre Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt sollen verbessert und damit das Quartier insgesamt aufgewertet werden. Die „BIWAQ-Projekte“ sind konkret auf die Handlungserfordernisse vor Ort abgestimmt. Sie knüpfen an die integrierten Entwicklungskonzepte der Kommunen für die Gebiete der Sozialen Stadt an und sind mit städtebaulichen Investitionen verbunden. 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 sollen dazu beitragen, die erreichten Ergebnisse auch dauerhaft zu sichern.

Für das Handlungsfeld „Übergang Schule-Beruf“ – in der vergangenen Förderperiode noch Teil von BIWAQ – gibt es in der neuen Förderperiode 2014-2020 eine ressortübergreifende Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Das ESF-Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ erprobt Angebote für junge Menschen unter 27 Jahren zur Überwindung von sozialen Benachteiligungen und individuellen Beeinträchtigungen beim Einstieg in den Beruf.

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

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: Juni 2008-Juni 2015 in zwei Förderrunden

Fördervolumen: 37,5 Millionen EURO Mittel des BMAS, 57 Millionen EURO Mittel des ESF

Internet: [www.esf.de/portal/generator/6610/sonderprogramm\\_bleibeberechtigte.html](http://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 Ländern 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) bis zum 30.06.2015.

Bis zum Jahresende 2012 wurden in der zweiten Förderrunde bisher rund 20.000 Personen erreicht (rund 64,4 % Männer, 35,6 % Frauen). Rund 25 % der Teilnehmenden sind unter 25 Jahre alt. Die meisten Teilnehmenden haben eine Schule besucht, knapp ein Viertel hat eine berufliche Ausbildung und ca. 13 % haben ein Studium begonnen und/oder abgeschlossen. Die Hälfte der Teilnehmenden kann Berufserfahrung vorweisen. Erfolgreiche Ansätze des Programms werden in der neuen ESF-Förderperiode 2014-2020 im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund als ein Handlungsschwerpunkt weiterentwickelt und gefördert.

**3.4.10 ESF-Programm "IdA – Integration durch Austausch"****Eckdaten:**

Laufzeit: Oktober 2008–Dezember 2014

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

Internet: [www.ida.de](http://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 Projektverbände 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. 12.600 Teilnehmende erreicht (Stand: April 2014). 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, bis zu sechs Monaten nach der Teilnahme an IdA bereits knapp zwei Drittel aller Teilnehmenden<sup>129</sup> in Ausbildung, Schule, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung oder in einer weiterführenden Qualifizierung zu integrieren. 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.

Die aktuell vorliegenden Evaluierungsergebnisse zeigen, dass Nutzen und Praxisbezug des Auslandsaufenthalts grundsätzlich sehr hoch eingeschätzt werden. Hinsichtlich der Berufskompetenz profitieren die niedrigen Schulbildungsgruppen (Hauptschule oder ohne Schulabschluss).

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.

Der erfolgreiche Ansatz des Programms wird in der neuen ESF-Förderperiode 2014-2020 im Rahmen der ESF-Integrationsrichtlinie Bund als ein Handlungsschwerpunkt weiterentwickelt und gefördert.

---

<sup>129</sup> Teilnehmende, zu denen Angaben im Rahmen einer BMAS eigenen Befragung vorliegen.

## 3.5 Maßnahmen und Programme zur Stärkung der dualen Ausbildung

### 3.5.1 Jobstarter Plus

#### **JOBSTARTER**

##### **Eckdaten:**

Laufzeit: 2006-2016 (6 Förderrunden)

Fördervolumen: 104.017.981,90 EURO, davon 59,170 Millionen EURO ESF-Mittel

JOBSTARTER plus

Laufzeit: 2015-2020 Fördervolumen: 108,8 Mio. EURO, davon 61 Mio. EURO ESF-Mittel

Internet: [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de); [www.kausa-medienpreis.de](http://www.kausa-medienpreis.de)

##### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Mit dem Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER 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 auf dem Ausbildungsmarkt aufgreift. JOBSTARTER begann im Jahr 2006 und wird in der neuen ESF-Förderperiode 2014-2020 unter dem Namen „JOBSTARTER plus“ fortgeschrieben.

##### **Resultate der Bundesförderung:**

In der ersten Phase von JOBSTARTER wurden seit 2006 in sechs Förderrunden insgesamt 310 regionale Projekte gefördert und damit neben den strukturbildenden Aktivitäten bundesweit rund 63.000 neue Ausbildungsplätze entwickelt. Die Ausbildungsplätze sind vorwiegend in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) eingerichtet, darunter viele erstmals ausbildende Unternehmen. Mit dem Dienstleistungsangebot des Externen Ausbildungsmanagements (EXAM) wurden KMU bei der Vorbereitung und Durchführung der Ausbildung unterstützt. In struktureller Hinsicht hat das Programm durch den Transfer innovativer Ausbildungskonzepte (z. B. Teilzeitberufsausbildung, KAUSA-Servicestellen, betriebliche Ausbildungsvorbereitung, Ausbildungsbausteine, Zusatzqualifikationen in der Erstausbildung, europäische Ausbildungskooperationen, Stiftungen für Berufsausbildung) in die betriebliche Praxis die Ausbildungsfähigkeit und -bereitschaft vieler Betriebe gesichert. Die thematische und regionale Netzwerkarbeit hat zudem einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung der regionalen Verantwortung in der Berufsbildung geleistet. Durch die Ausrichtung an den jeweiligen regionalen Bedingungen haben die Projekte gemeinsam mit den Partnern vor Ort Strukturen geschaffen, die über den Förderzeitraum hinaus eine nachhaltige Verbesserung der regionalen Ausbildungsmarktsituation bewirken.

2012 erfolgte die 6. JOBSTARTER-Förderbekanntmachung mit Start der Projekte in 2013 –ohne ESF-Kofinanzierung als Interims Förderbekanntmachung der ESF-Förderperioden.

Eine neue Phase der Projektförderung mit erweiterter Programmatik wurde im Mai 2014 mit der Veröffentlichung der Förderbekanntmachung für JOBSTARTER plus eingeläutet. Der Start der 51 Projekte der ersten Förderrunde erfolgt Anfang 2015. Ziel ist es, die Ausbildungsbereitschaft und -

kompetenz kleiner und mittlerer Betriebe zu erhöhen und weitere Fachkräftepotenziale zu erschließen. In der neuen Förderrunde werden Projekte mit vier Schwerpunkten gefördert:

- Dazu zählt die Förderung einer umfassenden Begleitung von Unternehmen bei der Aufnahme und Durchführung betrieblicher Ausbildung von Jugendlichen mit Unterstützungsbedarf mittels der Instrumente des Externen Ausbildungsmanagements, gegebenenfalls auch durch eine vorgeschaltete betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung.
- Um die Ausbildungsbeteiligung von Selbstständigen mit Migrationshintergrund zu erhöhen und die Zugangschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund zur dualen Berufsausbildung zu verbessern, sollen in einem zweiten Themenschwerpunkt über die bei JOBSTARTER angesiedelte Koordinierungsstelle Ausbildung und Migration – kurz KAUSA – weitere sieben regionale „KAUSA Servicestellen“ aufgebaut werden – in Bonn, Delmenhorst, Essen, Gießen, Hamburg, Kassel und Osnabrück.
- Eine weitere Aufgabe von JOBSTARTER plus-Projekten wird es sein, die Mobilitätsbereitschaft ausbildungssuchender Jugendlichen zu erhöhen und sie zu motivieren, einen Ausbildungsplatz auch außerhalb ihrer Heimatregion anzunehmen. Dazu sollen die Projekte mit den relevanten Akteuren der Berufsbildung Netzwerke für berufliche Ausbildung zwischen verschiedenen Regionen des Bundesgebiets aufbauen.
- Der vierte Schwerpunkt dieser Förderrunde zielt darauf ab, Betriebe dabei zu unterstützen, Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher für eine duale Berufsausbildung zu gewinnen.

### ***3.5.1.1 Erprobung bundeseinheitlicher und kompetenzorientierter Ausbildungsbausteine (Jobstarter-Connect)***

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: 2009-2015

Fördervolumen: 21,5 Millionen EURO, ESF kofinanziert

Internet: [www.jobstarter-connect.de](http://www.jobstarter-connect.de)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Ausbildungsfähige junge Menschen in Maßnahmen der Berufsvorbereitung und an- und ungelernete 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 31.10.2014 nahmen in 40 regionalen CONNECT-Projekten rund 4.400 Jugendliche und junge Erwachsene an einer Qualifizierung über Ausbildungsbausteine teil. Die Projektförderung hat zu positiven Ergebnissen geführt: 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 nicht nur für ausbildungsreife Jugendliche und können in der Ausbildungsvorbereitung ebenso wie in der geförderten Ausbildung und der Nachqualifizierung eingesetzt werden, sofern der Qualifizierungsprozess methodisch und didaktisch an die jeweiligen Voraussetzungen der Lernenden angepasst wird.

## **Verbesserung von Übergängen aus Bildungsgängen in die betriebliche Ausbildung:**

Ausbildungsbausteine können

- die konsequente Ausrichtung von Bildungsgängen auf die duale Ausbildung verbessern,
- so die betriebliche Verwertbarkeit erhöhen,
- die Transparenz im Qualifizierungsprozess erhöhen und so Abstimmungs- und Koordinierungsprozesse zwischen den beteiligten Lernorten intensivieren,
- durch ihre Kompetenz- und Output-Orientierung zu einer intensiveren Feedbackkultur, die sich positiv auf die Ausbildungsqualität und die Motivation der Jugendlichen auswirkt, führen,
- durch lernergebnisorientierte Curricula eine stärkere Verzahnung von theoretischem und praktischem Lernen ermöglichen,
- eine aussagekräftige und einheitliche Dokumentation erworbener beruflicher Handlungskompetenz erleichtern und
- als ein Element des externen Ausbildungsmanagements zu erhöhten Übergängen in betriebliche Ausbildung und zeitlichen Anrechnungen beitragen.

### **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 Kompetenzfeststellungen (trägerinterne Validierung des Qualifizierungserfolges) vor Beginn und zum Abschluss der Nachqualifizierungsmaßnahmen durchgeführt werden. Der Ende 2014 veröffentlichte Abschlussbericht der Externen Evaluation zeigt die positiven Effekte der Ausbildungsbausteine ebenso wie bestehende Herausforderungen bei der Umsetzung auf. Der Bericht ist unter [www.jobstarter-connect.de](http://www.jobstarter-connect.de) abrufbar.

### **Neueste Entwicklungen:**

In 2014 wurden vom BIBB im Auftrag des BMBF über die 14 bestehenden Ausbildungsberufe hinaus für folgende acht Berufe Ausbildungsbausteine entwickelt, die Anfang 2015 veröffentlicht wurden: Änderungsschneider/in; Berufskraftfahrer/-in; Fachkraft für Abwassertechnik; Fachkraft für Schutz und Sicherheit; Servicekraft für Schutz und Sicherheit; Fachkraft im Gastgewerbe; Konstruktionsmechaniker/-in; Zerspanungsmechaniker/-in.

### **3.5.2 Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen**

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: 01.12.2008 bis 31.12.2014

Fördervolumen: 5,75 Millionen EURO

Laufzeit: 01.01.2015 bis 31.12.2018

Fördervolumen: 11,468 Millionen EURO

Internet: [www.vera.ses-bonn.de](http://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. Das BMBF hat mit ihr ein Instrument geschaffen, das Jugendliche in der Ausbildung unterstützt und so einem drohenden Ausbildungsabbruch vorbeugt. Das Angebot der Initiative richtet sich gezielt auch an Jugendliche, die nach der Teilnahme an der Berufseinstiegsbegleitung noch Unterstützung benötigen. Die Initiative VerA beruht auf einem ehrenamtlichen Mentoring-Ansatz: Seniorinnen und Senioren mit langer Lebens- und Berufserfahrung stehen Jugendlichen, die Probleme in der Ausbildung haben, für eine individuelle Begleitung zur Verfügung. Sie sind Ansprechpartner bei Schwierigkeiten im Beruf, stehen als Vertrauenspersonen, aber auch bei alltäglichen Problemen zur Seite. Sie bieten Orientierung und vielfältige Unterstützung im Sinne von Hilfe zur Selbsthilfe.

Für jede Region ist ein ehrenamtlicher Koordinator eingesetzt, der vor Ort die Ehrenamtlichen begleitet und eine Zusammenarbeit mit anderen Akteuren der Berufsausbildung, insbesondere den Kammern, sicherstellt. Die Initiative VerA ist – wie seitens der Bundesregierung in der Allianz für Aus- und Weiterbildung vereinbart – bis 2018 verlängert worden. Eine inhaltliche Weiterentwicklung ist entsprechend vorgesehen.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

Im Jahr 2014 gab es über 1.200 Anfragen (Stand: 09/2014) von Jugendlichen nach einer Ausbildungsbegleitung durch Senior Expertinnen und Experten. Damit hat der SES seit Beginn des Projektes mehr als 5.500 Anfragen erhalten. Über 3.000 Jugendliche profitierten vom Angebot der Initiative VerA. Schwierigkeiten in der Ausbildung konnte begegnet werden, Ausbildungsabbrüche wurden verhindert und junge Menschen in ihrer Handlungsfähigkeit gestärkt. Intensiviert wurde die Zusammenarbeit mit der Berufseinstiegsbegleitung: Jugendliche, deren Berufseinstiegsbegleitung im ersten Ausbildungsjahr endet, können optional eine individuelle VerA-Begleitung bis zum Ausbildungsende in Anspruch nehmen.

Der Initiative VerA stehen mehr als 2.000 geschulte Senior Expertinnen und Experten für eine ehrenamtliche Ausbildungsbegleitung zur Verfügung. Mit ihrem Engagement unterstützen sie nicht nur Jugendliche in der Ausbildung, sondern leisten auch einen Beitrag zum Aufbau einer dauerhaften Unterstützungskultur zwischen Alt und Jung. Durch die Initiative VerA wird ein Dialog verschiedener Generationen im Sinne eines beiderseitigen „voneinander Lernens“ gefördert.

### **3.5.3 Ausbildungsbegleitende Hilfen**

#### **Eckdaten:**

Regelförderung im SGB III, §§ 74 bis 80

Ist-Ausgaben 2013 (SGB III und II): 98,7 Millionen EURO

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://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. Gemäß den Vereinbarungen der Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 – 2018 bzw. den Verabredungen im Koalitionsvertrag ist beabsichtigt, den förderungsfähigen Personenkreis für ausbildungsbegleitende Hilfen auszuweiten. Beginnend mit dem Ausbildungsjahr 2015/ 2016 sollen alle jungen Menschen, die ausbildungsbegleitende Hilfen zur Aufnahme und zum erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung benötigen, diese erhalten können. Ein entsprechendes Gesetz hat der Deutsche Bundestag am 26. Februar 2015 beschlossen. Das Gesetz tritt am 1. Mai 2015 in Kraft.

#### **Resultate der Förderung:**

Mit ausbildungsbegleitenden Hilfen wurden im Jahr 2014 durchschnittlich 42.378 junge Menschen während ihrer Berufsausbildung oder einer Einstiegsqualifizierung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter gefördert.<sup>130</sup> Dadurch konnten Abbrüche verhindert, Ausbildungsverhältnisse stabilisiert und Berufsausbildungen erfolgreich abgeschlossen werden. Rund 81,2 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Eingliederungsquote).<sup>131</sup>

#### **3.5.4 Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften (zuvor: Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen)**

##### **Eckdaten:**

Laufzeit: seit 2007; derzeitige Befristung bis 31.12.2020. Inkrafttreten der neuen Richtlinie am 30. Januar 2015

Voraussichtliches Fördervolumen 2015: 10,14 Millionen EURO, davon 3 Millionen EURO Bundesmittel und 4,16 Millionen EURO ESF-Mittel. Eigenanteil der Zuwendungsempfänger von 30 % der Gesamtprojektkosten (3,04 Millionen EURO).

Internet: [www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=25f90ac32a57b3de54914814e0911518;views=document&doc=9547](http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderrecherche/suche.html?get=25f90ac32a57b3de54914814e0911518;views=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 kleine und mittlere Unternehmen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Handwerks-, Industrie- und Handelskammern, der Kammern der Freien Berufe sowie anderer gemeinnützig tätiger Organisationen der Wirtschaft bei der Besetzung von Ausbildungsstellen mit inländischen Jugendlichen, insbesondere bei der Vorauswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber und bei der Durchführung von Bewerbungsgesprächen mit potenziellen geeigneten Auszubildenden.

<sup>130</sup> Enthält vorläufige, nicht hochgerechnete Werte für Dezember 2014.

<sup>131</sup> Kumulierte Austritte März 2013 bis Februar 2014.

Die Beraterinnen und Berater beraten und unterstützen KMU weiterhin bei der Integration von ausländischen jugendlichen Auszubildenden (unter anderem in Kooperation mit dem Sonderprogramm des BMAS „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa - MobiPro-EU“) und von ausländischen Fachkräften sowie von bereits in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten.

Ziel ist es, diese Beratungs- und Unterstützungsleistungen insbesondere für KMU im Handwerks- und Dienstleistungsbereich sicherzustellen und damit einen Beitrag zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs dieser Betriebe zu leisten.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

Im Zeitraum 2007 bis 2014 wurden mit Betrieben mehr als 240.000 Beratungsgespräche geführt. Mit Jugendlichen erfolgten über 560.000 Beratungsgespräche. Es konnten mehr als 65.000 Jugendliche in Ausbildung und rund 6.700 Jugendliche in Einstiegsqualifizierung vermittelt werden.

### **3.5.5 Ausbildungsvermittlung nach den SGB III und SGB II**

Die Ausbildungsvermittlung nach den 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.

Der (gemeinsame) Arbeitgeber-Service (AG-S) der BA baut die Dienstleistungs- und Beratungsangebote für KMU weiter aus. So soll z. B. die Qualifizierungsberatung Unternehmen Hilfestellung bei der Entwicklung und Umsetzung von Lösungsstrategien zur Deckung des eigenen Fachkräftebedarfes geben.

Die BA unterstützt den Beratungs- und Vermittlungsprozess im Sinne einer passgenauen Vermittlung durch das sogenannte 4-Phasen-Modell der Integrationsarbeit (4PM). Es beschreibt die Schritte des Integrationsprozesses und bildet einen bundesweiten Referenzprozess für die Agenturen für Arbeit im Rechtskreis SGB III sowie den gemeinsamen Einrichtungen im Rechtskreis SGB II. Auf Grundlage einer Stärken- und Potenzialanalyse erarbeiten die Integrationskräfte gemeinsam mit den Ausbildungssuchenden individuelle Integrationsstrategien sowie Lösungswege und erkennen die dazu notwendigen vermittlungunterstützenden Leistungen. Die dafür erforderlichen Schritte und Aktivitäten werden in einer Eingliederungsvereinbarung zwischen den Ausbildungssuchenden und der Agentur für Arbeit bzw. dem Jobcenter verbindlich festgehalten.. Dieser „Integrationsfahrplan“ wird mit jedem neuen Gespräch überprüft und gegebenenfalls angepasst.

### **3.5.6 Außerbetriebliche Berufsausbildungen**

#### **Eckdaten:**

Regelförderung im SGB III, §§ 74, 76 bis 80

Ist-Ausgaben 2014 (SGB III und II): 404,2 Millionen EURO

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://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 oder bei integrativer Durchführung in kooperativer Form angestrebt.

#### **Resultate der Förderung:**

Im Jahr 2014 haben durchschnittlich 36.304 junge Menschen an einer durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter geförderten außerbetrieblichen Berufsausbildung teilgenommen.<sup>132</sup> 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).<sup>133</sup>

### **3.5.7 BAföG und Berufsausbildungsbeihilfe**

#### **Eckdaten:**

Regelförderung nach Bundesausbildungsförderungsgesetz und SGB III

Internet: [www.bafoeg.bmbf.de](http://www.bafoeg.bmbf.de) und [www.arbeitsagentur.de](http://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 2014<sup>134</sup> wurden durchschnittlich 177.936 Menschen während einer Berufsausbildung und 27.992 während der Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme über Berufsausbildungsbeihilfe gefördert.

### **3.5.8 Förderung von Jugendwohnheimen**

#### **Eckdaten:**

Regelförderung im SGB III, §§ 80a, 80b

Ist-Ausgaben 2014 (SGB III): 960.000 EURO

Internet: [www.arbeitsagentur.de](http://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

<sup>132</sup> Enthält vorläufige, hochgerechnete Werte für Dezember 2014

<sup>133</sup> Kumulierte Austritte März 2013 bis Februar 2014

<sup>134</sup> Stand Februar 2015, Zeitraum Januar 2014 bis November 2014

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. Mit der Ersten-Änderungs-Anordnung vom 18. Juli 2014 wurde die Regelung aktualisiert, so dass Bauinvestitionen zur Sanierung und Modernisierung einmalig bis zum 31. Dezember 2015 durch Zuschüsse gefördert werden können.

Im Jahr 2014 hat die BA zahlreiche Träger von Jugendwohnheime über Förderungsmöglichkeiten zur Instandsetzung oder Modernisierung beraten. Es erfolgten 20 Antragsstellungen auf Förderung von Jugendwohnheimen.

### 3.5.9 ESF-Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: 2009-2014

Fördervolumen: 3,1 Millionen EURO des BMAS, 8,2 Millionen EURO des ESF

Internet: [www.mobilitaetscoach.de](http://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. Darüber hinaus akquirieren die Mobilitätsberaterinnen und -berater auch Praktikplätze in Betrieben in Deutschland für Auszubildende und junge Fachkräfte aus dem Ausland.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

Die Bilanz des Programms ist positiv. Bis einschließlich 2014 wurden ca. 104.600 Beratungen von insbesondere kleinen und mittelständischen Betrieben und jungen Erwachsenen in Ausbildung und Beschäftigung durchgeführt (Mehrfachberatungen eingeschlossen). Auslandspraktika wurden für rund 8.800 Auszubildende und junge Beschäftigte initiiert und organisiert. Darüber hinaus wurden knapp 4.500 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 %.

Auch die Ergebnisse der Befragung in 2014 zeigen eine gleichbleibende Tendenz. Hervorzuheben ist die positive Entwicklung bei der Bereitschaft der Unternehmen, Auszubildende aufgrund der Mobilitätsberatung ins Ausland zu entsenden: 61 % der befragten Betriebe gaben an, Auszubildende aufgrund der Mobilitätsberatung ins Ausland zu entsenden.

Anmerkung:

Das bisherige ESF-Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ wird vom BMWi mit nationalen Haushaltsmitteln als eine Maßnahme der „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiter geführt. Eine modifizierte Richtlinie wurde am 15. Januar 2015 im Bundesanzeiger veröffentlicht und gilt bis zum 30. Juni 2015. Der Erlass einer neu gefassten Richtlinie ist zum 1. Juli 2015 geplant.

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

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: September 2010 – Dezember 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](http://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 26 EU-Mitgliedstaaten.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

Erreicht wurden bislang ca. 3.800 Teilnehmende (Stand April 2014). Sechs Monate nach dem Auslandsaufenthalt mündeten ca. 46 % der befragten Teilnehmenden in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, eine Ausbildung bzw. weiterführende Schule. Für weitere 14 % ergaben sich Perspektiven etwa durch eine weiterführende Qualifizierung 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.

### 3.5.11 Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS)

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: BMBF seit 1973, BMWi seit Ende 50`er Jahre

Fördervolumen 2014: BMBF 40 Millionen EURO, BMWi 29 Millionen EURO, zusätzlich Landesmittel

Internet: BMBF/BIBB [www.bibb.de/de/751.php](http://www.bibb.de/de/751.php);

BMW/BAFA

[www.bafa.de/bafa/de/wirtschaftsfoerderung/foerderung\\_ueberbetrieblicher\\_berufsbildungsstaetten/index.html](http://www.bafa.de/bafa/de/wirtschaftsfoerderung/foerderung_ueberbetrieblicher_berufsbildungsstaetten/index.html)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) sichern eine hochwertige Aus- und Weiterbildung im dualen System. Sie ergänzen die Ausbildung in Betrieb und Berufsschule durch überbetriebliche praxisnahe Lehrgänge. ÜBS verbessern die Qualität der Ausbildung entsprechend moderner Erfordernisse und schaffen durch ergänzende Angebote die Voraussetzung, dass auch kleine und mittlere Betriebe (KMU) in allen Bereichen Ausbildungsplätze anbieten können. Denn vor allem KMU, die mehr als zwei Drittel aller Jugendlichen im dualen System ausbilden, sind nicht immer in der Lage, alle vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte zu vermitteln.

Um die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der KMU, vor allem im Handwerk, nachhaltig zu verbessern, werden geeignete ÜBS zu Kompetenzzentren (Komzet) weiterentwickelt, die als Bildungsdienstleister für Beratung, Informations- und Technologietransfer arbeiten. Mit ihrer Ausstattung auf modernstem technischen Stand und ihrer Nähe zu den Betrieben sind die Kompetenzzentren 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 und tragen als „Leuchttürme“ auf ihrem Fachgebiet zur Sicherung und Stärkung des Fachkräfteangebotes im Mittelstand bei.

Die Förderung der ÜBS ist auf Dauer angelegt und im Berufsbildungsgesetz verankert. Gefördert werden u. a. Modernisierungen von Gebäuden und die Anpassung der Ausstattung an die neuesten technologischen und berufspädagogischen Erfordernisse.

Seit Juni 2009 erfolgt die Förderung der ÜBS über eine gemeinsame Richtlinie von BMBF und BMWi. Dabei ist das BMBF zusammen mit dem BIBB für den Bereich Ausbildung und das BMWi zusammen mit dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle für den Bereich Fort- und Weiterbildung zuständig. Für die Förderung von Vorhaben, die beide Bereiche betreffen, gilt grundsätzlich das Schwerpunktprinzip.

**Resultate der Bundesförderung:**

Allein im Jahr 2014 haben sich das BMBF an 80 Vorhaben und das BMWi an 42 Vorhaben beteiligt. Dadurch konnte das bundesweite Netz an ÜBS und damit die im internationalen Vergleich einmalige Bildungsinfrastruktur weiter gestärkt werden.

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.

**3.5.12 Überbetriebliche berufliche Bildung (ÜLU) im Handwerk****Eckdaten:**

Laufzeit: seit 1952

Fördervolumen: 45,1 Millionen EURO p.a.

Internet: [www.BMWi.de/BMWi/Navigation/Mittelstand/handwerk,did=210402.html](http://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-Piast-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 2014 wurden mit rund 42,5 Millionen EURO rund 47.000 Lehrgänge mit rund 416.000 Teilnehmern gefördert.

## 3.6 Maßnahmen in der Pflege

### 3.6.1 Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege

#### Eckdaten:

Laufzeit: 2012-2015

Internet: [www.altenpflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive.html](http://www.altenpflegeausbildung.net/ausbildungsoffensive.html)

#### Bildungspolitische Zielsetzung:

Die Bundesregierung hat unter Federführung des BMFSFJ und unter Beteiligung des BMAS, BMG und BMBF zusammen mit den Ländern und Verbänden Ende 2012 die Vereinbarung zur Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege unterzeichnet. Ziel dieses ersten Ausbildungspaktes in der Altenpflege 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.

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 BA.

Zu den rund 40 Zielvereinbarungen gehören unter anderem

- die stufenweise Steigerung der Ausbildungszahlen in jedem Jahr der Ausbildungsoffensive um jeweils 10 %,
- die Wiedereinführung der dreijährigen Umschulungsförderung durch die BA bei gleichzeitiger Stärkung der Möglichkeit zur Ausbildungsverkürzung bei entsprechenden Vorkenntnissen,
- die Nachqualifizierung von bis zu 4.000 Pflegehelferinnen und Pflegehelfern zur Altenpflegekraft und
- die Steigerung der Attraktivität des Berufsfeldes z. B. durch verbesserte Gesundheitsförderung, einen ausgewogeneren Personalmix, leistungsgerechte Vergütung.

Die vereinbarten Maßnahmen werden während der dreijährigen Laufzeit bis Ende 2015 umgesetzt.

## Resultate:

Mit der Unterzeichnung des Vereinbarungstextes erfolgte der Startschuss für das vom BMFSFJ beim BAFzA eingerichtete „Beratungsteam Altenpflegeausbildung“ sowie die Freischaltung eines neuen Informationsportals zur Altenpflegeausbildung ([www.altenpflegeausbildung.net](http://www.altenpflegeausbildung.net)). Das „Beratungsteam Altenpflegeausbildung“ berät vor Ort in allen Regionen Deutschlands Pflegeeinrichtungen, Altenpflegeschulen sowie alle an der Altenpflegeausbildung Interessierten zu bundes- und landesrechtlichen Fragen und organisiert Ausbildungsverbände sowie Netzwerke.

Im ersten Umsetzungsjahr der Offensive, dem Schuljahr 2012/2013, konnte die Steigerungsrate von 10 % bei den Ausbildungszahlen noch nicht erreicht werden. Die Zahl der Ausbildungseintritte stagnierte in etwa gegenüber dem Referenz-Schuljahr 2010/2011; der Einbruch in Höhe von -5,5 % des Vorjahres 2011/2012 konnte im Schuljahr 2012/2013 jedoch wieder eingeholt werden. Im zweiten Umsetzungsjahr, dem Schuljahr 2013/2014, erfolgten 14,2 % mehr Eintritte in eine Altenpflegeausbildung als im Jahr zuvor.<sup>135</sup> Damit konnte die zwischen den Partnern vereinbarte jährliche Steigerungsrate von 10 % deutlich übertroffen werden. Einen wesentlichen Beitrag dazu hat das Gesetz zur Stärkung der beruflichen Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege geleistet, mit dem Altenpflegeumschulungen zwischen dem 01. April 2013 bis 31. März 2016 erneut dreijährig durch die Arbeitsagenturen bzw. die Jobcenter gefördert werden können und die Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung für berufliche Weiterbildungen bei Vorliegen entsprechender Vorkenntnisse ausgeweitet wurden. In der gleitenden Jahressumme von Dezember 2014 bis November 2014 betrug die Zahl der geförderten Umschulungseintritte in der Altenpflege 7.333 (im Vorjahreszeitraum betrug die Anzahl der Eintritte 7.292). Rund ein Drittel der geförderten Umschulungen in diesem Zeitraum waren Maßnahmen mit einer verkürzten Ausbildungsdauer. Der Anteil der geförderten Umschulungen mit verkürzter Dauer hat sich damit im Vergleich zum Vorjahreszeitraum leicht erhöht (+5 Prozentpunkte).

Eine Vielzahl weiterer Einzelmaßnahmen wurde während der ersten Halbzeit der Offensive umgesetzt, z. B. in den Bereichen Familienfreundlichkeit, Teilzeitausbildung und Personalorganisation. Wichtige Impulse von Bundesseite stellen die Maßnahmen zur Verringerung der Pflegedokumentation und die durch das Pflege-Neuausrichtungsgesetz eingeführten zusätzlichen Betreuungskräfte dar. Ein wichtiges Signal hinsichtlich der Anerkennung Altenpflegerischer Fachkompetenz war die Anfang 2014 erfolgte Zulassung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern als Leitung ambulanter Pflegedienste.

Zum Ende der ersten Halbzeit der Offensive wurde ein Zwischenbericht erstellt, um den Erfolg der Offensive nachvollziehbar zu machen und allen Partnern die Möglichkeit zu geben, die Beiträge zu überprüfen, zu ergänzen oder fortzuschreiben.

Dem am 08.01.2015 veröffentlichten Zwischenbericht können weitere Details zum Umsetzungsstand zur ersten Halbzeit entnommen werden. Die Bilanz der Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege soll im Rahmen einer gemeinsamen Abschlussveranstaltung im Jahr 2016 vorgestellt werden.

---

<sup>135</sup> Um die im Rahmen der Offensive avisierte Steigerung der Ausbildungseintritte erfassen zu können, wurde eine detaillierte Datenabfrage bei den Ländern durchgeführt. Auf die Statistik „Schüler/innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen (insgesamt und 1. Schuljahrgang)“ des Statistischen Bundesamtes wurde lediglich ergänzend zurückgegriffen.

### 3.6.2 Berufsbildungspolitische Entwicklungen in der Pflege

Das Ausbildungs- und Berufsfeld „Pflege“ ist in Hinblick auf die Sicherung des Berufsnachwuchses vor große Herausforderungen gestellt. Die demografische Entwicklung in Deutschland wirkt sich dabei in mehrfacher Hinsicht auf die Pflegebranche und somit auch die Pflegebildung aus.

- 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.

Gleichzeitig liegen darin aber auch besondere Chancen für Veränderungen und Weiterentwicklungen im Bereich „Pflege.“

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 2013 um 108 % auf rund 228.000 erhöht, die Zahl aller in der Altenpflege Beschäftigten ist in demselben Zeitraum um über 60 % auf rund 1.005.000 gestiegen (Pflegestatistik 2013). Die Entwicklung im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege ist ähnlich, wenn auch nicht von gleicher Dynamik. In ambulanten Pflegediensten und Pflegeheimen arbeiteten 2013 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 376.000 rund 37 % aller in der Altenpflege beschäftigten Personen. Im Schuljahr 2013/2014 haben rund 53.000 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 für junge und ältere Menschen zu erhöhen, die beruflichen Rahmenbedingungen für Pflegekräfte zu verbessern und die Beschäftigten langfristig an das Berufsfeld zu binden.

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 vorgenommen. Die Ausbildungen in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpflege sollen in einem neuen Pflegeberufegesetz reformiert und zu einer generalistisch ausgerichteten einheitlichen Pflegeausbildung zusammengeführt werden. Die Ausbildung soll für jeden Auszubildenden kostenfrei sein sowie gerecht, einheitlich und gemeinsam finanziert werden. Auch in Zukunft sollen die dreijährig an den Berufsfachschulen ausgebildeten Pflegefachkräfte die wichtigste und stärkste Säule im Berufsfeld bleiben. Die Einführung einer die berufliche Ausbildung ergänzenden akademischen Pflegeausbildung im Rahmen des Pflegeberufegesetzes wird geprüft. Durch die Zusammenführung der Pflegeausbildungen und damit einhergehender Qualitätsverbesserungen soll die Attraktivität des Berufsfeldes erhöht werden. Für die Absolventinnen und Absolventen der neuen Pflegeausbildung ergeben sich mehr berufliche Entwicklungsmöglichkeiten aufgrund der flexiblen Einsatzbereiche. Spätere Spezialisierung, Weiterbildung und lebenslanges Lernen werden das Berufsfeld auch in Zukunft weiter prägen.

### **3.7 Anschluss und Aufstieg – Brücken bauen zwischen Aus- und Weiterbildung und zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung**

#### **3.7.1 Einführung**

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 Lernens. 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 Verfügbarkeit von Fachkräften, die individuelle Persönlichkeitsentwicklung wie auch die Partizipation des Einzelnen im Beschäftigungssystem.

Aufgrund der demografischen Entwicklung in Deutschland nimmt die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung weiter zu. Zur Erschließung von Potenzialen für qualifizierte Facharbeit geht es zudem 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 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, ebenso wie die Sozialpartner als zentrale Akteure der beruflichen und betrieblichen Weiterbildung.

Im Koalitionsvertrag für die 18. Legislaturperiode wurde daher festgeschrieben, dass die Bundesregierung den Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern zu einer „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterentwickeln und zusätzlich die Weiterbildung ausbauen will. In der am 12. Dezember 2014 von Bund, BA, Wirtschaft, Gewerkschaften und Ländern unterzeichneten „Allianz“-Vereinbarung halten die Partner dementsprechend fest, dass sie u. a. die Chancen der Aufstiegsfortbildung und deren Fördermöglichkeiten stärker bekannt machen wollen sowie insbesondere die Nachqualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ohne Berufsabschluss verstärkt werden soll und die entsprechenden Fördermöglichkeiten stärker genutzt und fortentwickelt werden sollen.

Der Koalitionsvertrag unterstreicht darüber hinaus die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung, die durch den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) dokumentiert wird. Auf neuen Abschlusszeugnissen wird das jeweilige Qualifikationsniveau gemäß DQR bereits seit 2014 ausgewiesen. Die Durchlässigkeit im Bildungssystem soll weiter gestärkt und dabei insbesondere die Übergänge zwischen beruflicher und akademischer Bildung in den Blick genommen werden. Auch die „Allianz“-Vereinbarung greift diese Zielsetzungen auf und formuliert: „Berufliche und akademische Ausbildung sind gleichwertig. Es sind zwei gute Wege in die Berufs- und Arbeitswelt, die beide Zusatzqualifikationen bieten und Karrierechancen eröffnen. Die „Allianz“-Partner unterstützen die Gleichwertigkeit der beruflichen und akademischen Bildung. Sie wollen die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen in beide Richtungen erhöhen und diese viel stärker kommunizieren.“

### **Aufstieg – Weiterlernen als Selbstverständlichkeit**

Gemäß den Ergebnissen des nationalen Adult-Education Survey (AES) Trendberichts 2014 lag die Weiterbildungsbeteiligung<sup>136</sup> der 18 bis 64 Jährigen 2014 bei 51 %. Sie überstieg damit erstmals das 50 %-Ziel der Qualifizierungsinitiative. Damit setzt sich der seit 2010 zu beobachtende Anstieg der Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland fort.

Die betriebliche Weiterbildung bildet mit 70 % aller Weiterbildungsaktivitäten das größte Segment. Die individuelle berufsbezogene Weiterbildung umfasst 17 % aller Weiterbildungsaktivitäten, 13 % fallen unter die nicht-berufsbezogene Weiterbildung. Gegenüber 2012 hat sich diese Verteilung kaum geändert. Ein etwas anderes Bild zeigt sich bei der in Weiterbildung investierten Zeit: 50 % der insgesamt in den letzten 12 Monaten für Weiterbildung aufgewendeten Zeit der 18 bis 64 Jährigen entfällt auf den Bereich der betrieblichen Weiterbildung, gut ein Viertel auf den der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (26 %) und ein gutes Fünftel (23 %) auf den der nicht-berufsbezogenen Weiterbildung.

Ein erheblicher Teil der Arbeitgeber trägt die Kosten der Weiterbildung zumindest teilweise: 61% aller Weiterbildungsaktivitäten fanden zumindest teilweise während der Arbeitszeit statt, für 60%

<sup>136</sup> Definition von Weiterbildung im AES: Teilnahme an non-formalen Bildungsaktivitäten der Wohnbevölkerung von 18 bis 64 Jahren in den letzten 12 Monaten. Hierzu zählen:

- Kurse oder Lehrgänge in der Arbeits- oder Freizeit
  - Kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, also Vorträge, Schulungen, Seminare oder Workshops
  - Schulungen am Arbeitsplatz (z.B. geplante Unterweisungen oder Trainings durch Vorgesetzte, Kollegen, durch Trainer oder auch Teletutoren)
  - Privatunterricht in der Freizeit (z.B. Fahrstunden für den Führerschein, Trainerstunden im Sport, Musikunterricht, Nachhilfestunden)
- Hierzu zählen nicht:
- Reguläre Bildungs- oder Fortbildungsgänge (formale Bildung)
  - Informelles Lernen

der Weiterbildungsaktivitäten wurden die direkten Kosten (z.B. Gebühren, Lernmaterial) ganz oder anteilig vom Arbeitgeber übernommen. Im Vergleich zum Jahr 2012 sind diese Anteile leicht gestiegen.

Mit zunehmender Bildung steigt die Teilnahmequote an Weiterbildung von 36% (niedriger Schulabschluss) über 53 % (mittlerer Schulabschluss) auf 62 % (hoher Schulabschluss). Nennenswerte und positiv zu bewertende Veränderungen gegenüber 2012 gab es bei den un-/angelernten Beschäftigten, die sowohl deutlich häufiger an Weiterbildungsaktivitäten insgesamt (plus 7 Prozentpunkte) als auch an betrieblicher Weiterbildung teilnahmen (plus 7 Prozentpunkte).

Trotz der erreichten Fortschritte gehören zu den zentralen Schwerpunkten der beruflichen Weiterbildungspolitik des BMBF auch weiterhin folgende Ziele bzw. Maßnahmen/Programme:

- die Förderung von Transparenz, z. B. über den Ausbau der Weiterbildungsberatung,
- die Förderung systematischer Strukturen und Standards, z. B. mit Hilfe des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR), über das Förderprogramm „Lernen vor Ort“ und die Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement,
- die Erhöhung der Chancengerechtigkeit und der Weiterbildungsbeteiligung gerade von Bevölkerungsgruppen, die bislang dort unterrepräsentiert sind, z. B. mit Hilfe der Nationalen Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung,
- die Stärkung der Finanzierungshilfen für die individuelle Weiterbildungsbeteiligung, z. B. über das so genannte „Meister-BAföG“, die Bildungsprämie sowie das Weiterbildungs- und Aufstiegsstipendium sowie
- die Modernisierung und Attraktivitätssteigerung der beruflichen Weiterbildung, z. B. über neue und modernisierte Fortbildungsordnungen.

### **Anschlussfähigkeit der beruflichen Bildung sichern – Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem**

Neben der Erleichterung des beruflichen Aufstiegs liegt ein weiterer Schwerpunkt der Politik des BMBF in der kontinuierlichen Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, um den Übergang von der beruflichen Bildung in die hochschulische Bildung oder umgekehrt strukturell zu erleichtern.

Ziel dabei ist, die beruflich oder auch akademisch erworbenen Kompetenzen meist junger Menschen ohne Abschluss besser anzurechnen und zu prüfen, inwieweit bestehende Prozesse, Methoden und Bewertungskriterien mittels Standards qualitätsgesichert optimiert werden können. Beispiele für entsprechende BMBF-Programme bzw. –initiativen sind: ANKOM – Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung, der Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ oder auch die Initiative zur Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die berufliche Bildung. Darüber hinaus wird geprüft, ob zusätzlich Verfahren zur Anerkennung beruflichen Erfahrungswissens entwickelt und implementiert werden können (Arbeitsgruppe „Validierung von non-formalem und informellem Lernen“).

### 3.7.2 Maßnahmen und Programme zur Förderung von Transparenz, systematischen Strukturen und Standards

#### 3.7.2.1 Entwicklung eines Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)

Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) liegt erstmals ein umfassender, bildungsbereichsübergreifender Referenzrahmen für lebenslanges Lernen vor. Als nationale Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) bildet der DQR die Qualifikationen des deutschen Bildungssystems auf acht Kompetenzniveaus ab. Durch die Zuordnung von Qualifikationen zum DQR und EQR wird das deutsche Bildungssystem im nationalen und europäischen Kontext transparent und vergleichbar. Durch Transparenz und bessere Vergleichbarkeit von Qualifikationen auf der Basis von Lernergebnissen fördert der DQR darüber hinaus auch die Durchlässigkeit im deutschen Bildungssystem.

Seit Einführung des DQR am 01. Mai 2013 wurde der Umsetzungsprozess begonnen. Die Angabe der DQR-/EQR-Niveaus auf Zeugnissen und Zeugnis erläuterungen der beruflichen Bildung sowie dem Diploma Supplement in der Hochschulbildung erfolgt sukzessive seit Januar 2014. Die ersten Meisterbriefe mit DQR-/EQR-Hinweis hat Bundesbildungsministerin Johanna Wanka am 22. Februar 2014 im Rahmen einer Meisterfeier in der Handwerkskammer Dortmund überreicht. Der Zuordnungsprozess zum DQR gab den Anstoß dazu, dass die Systematik der drei Qualifikationsniveaus und die Systematik der Qualitätssicherung der öffentlich-rechtlich geregelten beruflichen Fortbildung des Bundes strukturell weiterentwickelt wurden. Dargestellt wird dies in den „Empfehlungen für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)“ des BIBB-Hauptausschusses vom 12. März 2014. Gemäß der Empfehlung zu Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan des BIBB-Hauptausschusses vom 26. Juni 2014 sollen Kompetenzorientierung und Kompetenzverständnis des DQR ab 2015 Eingang in die Ausbildungsordnungen finden.

Neben der Zuordnung von Qualifikationen des formalen Bildungsbereichs sollen in einem nächsten Schritt auch nicht-formal erworbene Qualifikationen dem DQR zugeordnet werden. Im Auftrag des Arbeitskreises DQR wurde eine Expertenarbeitsgruppe eingerichtet mit der Aufgabe, Kriterien für die Zuordnung nicht-formaler Qualifikationen und Vorschläge für ein mögliches Zuordnungsverfahren zu erarbeiten. Die Empfehlungen der Arbeitsgruppe wurden dem Arbeitskreis DQR im Frühjahr 2014 übergeben und werden derzeit beraten.

#### 3.7.2.2 Lernen vor Ort/Transferagenturen

##### Lernen vor Ort

##### Eckdaten:

Laufzeit: 1. Förderphase: 01.09.2009 bis 31.08.2012 (40 Kommunen)

2. Förderphase: 01.09.2012 bis 31.08.2014 (35 Kommunen)

Fördervolumen: ca. 60 Millionen EURO in der 1. Förderphase

ca. 36 Millionen EURO in der 2. Förderphase, davon etwa die Hälfte aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)

Internet: [www.lernen-vor-ort.info](http://www.lernen-vor-ort.info)

### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Das Programm „Lernen vor Ort“ hatte zum Ziel, die lokalen Bildungsstrukturen zu stärken, ein datenbasiertes, kommunales Bildungsmanagement aufzubauen sowie die Bildungsangebote vor Ort systematisch zu bündeln und aufeinander abzustimmen, um den Bürgerinnen und Bürgern eine gute und gerechte Bildung entlang ihrer Bildungsbiographien dauerhaft zu ermöglichen. Folgende Bereiche bildeten den Kern des Programms:

- Kommunales Bildungsmanagement, d. h. Etablierung ressortübergreifender Kooperations- und Steuerungsstrukturen, Vernetzung der Bildungsakteure, zielgerichtete und effiziente Gestaltung der Bildungsangebote,
- Kommunales Bildungsmonitoring, d. h. datengestützte Analyse der kommunalen Bildungssituation auch auf sozialräumlicher Ebene, Transparenz durch Bildungsberichterstattung, fundierte Handlungsgrundlage für Verwaltung und Kommunalpolitik,
- Bildungsberatung, d. h. Transparenz und Information für Bürger und Bürgerinnen und
- Bildungsübergänge, d. h. zielgerichtete Steuerung der Übergänge zwischen den verschiedenen Lebensphasen und Bildungsinstitutionen, wie z. B. dem Übergang von der Schule zum Beruf

### **Resultate der Bundesförderung:**

Gemeinsam mit über 180 deutschen Stiftungen unterstützte das BMBF von 2009 bis 2014 Kommunen in zwei Förderphasen bei der Verbesserung des Bildungsmanagements vor Ort. Alle beteiligten Kommunen haben erfolgreich daran gearbeitet, mit verbesserten kommunalen Steuerungsstrukturen und effizienterem Ressourceneinsatz den Bürgerinnen und Bürgern bessere Bildungsangebote zu ermöglichen. In den beteiligten Städten und Landkreisen sind tragfähige, ressortübergreifende Kooperations- und Steuerungsstrukturen entstanden, die maßgeblich zur erfolgreichen Gestaltung von lokalen Bildungslandschaften beitragen. Auf der Grundlage aktueller und verlässlicher Daten (Bildungsmonitoring) konnten Entwicklungen im kommunalen Bildungssystem analysiert, Bedarfe identifiziert sowie passgenaue Maßnahmen abgeleitet werden. Insgesamt sind 60 kommunale Bildungsberichte sowie eine noch größere Zahl thematischer Analysen entstanden, die jeweils spezifische Fragestellungen bestimmter Bildungsbereiche – auch sozialräumlich – fokussiert in den Blick nehmen. Die Bildungsberichte decken das Lernen in der gesamten Lebensspanne ab, umfassen alle Bildungsbereiche, werden fortgeschrieben und als Steuerungsinstrument für ein kohärentes, zielgerichtetes und strategisches Bildungsmanagement in Politik und Verwaltung eingesetzt. Die dazu notwendigen Datengrundlagen werden durch die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder auf der Ebene der Kreise und kreisfreien Städte weiterentwickelt und jährlich aktualisiert. Die Grunddaten stehen für jede Bürgerin und jeden Bürger einsehbar im Internet unter [www.bildungsmonitoring.de](http://www.bildungsmonitoring.de) neben dem „Anwendungsleitfaden zum Aufbau eines kommunalen Bildungsmonitorings“ zur Verfügung.

In der zweiten Förderphase wurde der Ergebnis-Transfer eingeleitet und fortgesetzt. Die in „Lernen vor Ort“ geschaffenen Strukturlösungen, entwickelten Modelle und bewährten Instrumente („best practice“) wurden daraufhin überprüft, inwieweit sie auf andere Kommunen übertragbar sind und interessierten Kommunen zur Verfügung gestellt werden können. Gemeinsam mit den Ländern, den Kommunalen Spitzenverbänden und den Stiftungen wurde seit Herbst 2013 eine Transferstruktur konzipiert. Auf der Grundlage der im Frühjahr 2014 veröffentlichten Förderrichtlinie

„Transferagenturen Kommunales Bildungsmanagement“ wird seit Sommer 2014 ein bundesweit agierendes Beratungsnetzwerk von neun Transferagenturen aufgebaut mit dem Ziel, Landkreise und kreisfreie Städte beim Aufbau und der Weiterentwicklung eines datenbasierten, kommunales Bildungsmanagements zu beraten und zu begleiten.

### **Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement**

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: 01.09.2014 bis 31.08.2017

Fördervolumen: ca. 10 Millionen EURO pro Jahr

Internet: [www.transferagenturen.de](http://www.transferagenturen.de)

Die Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement unterstützt die Verbreitung und Implementierung bewährter Konzepte für ein datenbasiertes, kommunales Bildungsmanagement. Hierfür wurden neun Transferagenturen als umfassendes, bundesweit agierendes Beratungsnetzwerk eingerichtet. Aufbauend auf den Ergebnissen des BMBF-Förderprogramms „Lernen vor Ort“ (LvO) beraten und begleiten sie Städte und Landkreise beim Transfer bewährter Strukturlösungen, Modelle und Instrumente. Grundidee ist, die Bildungsakteure vor Ort institutionenübergreifend zusammenzubringen sowie nachhaltige Strukturen zu etablieren, um eine gute und gerechte Bildung – für alle, in allen Lebensphasen, unabhängig von der sozialen Herkunft – zu ermöglichen.

### **3.7.3 Maßnahmen und Programme zur Förderung der Chancengerechtigkeit und sozialen Teilhabe**

#### **3.7.3.1 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?hilite=alphabetisierung](http://www.bmbf.de/de/426.php?hilite=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.<sup>137</sup> Daher 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

<sup>137</sup> 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.

Vereinbarung umfasst Maßnahmen und Aktionen der einzelnen Partner<sup>138</sup> 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 2014 siebzehn Regionalveranstaltungen<sup>139</sup> statt, um das Thema Alphabetisierung und Grundbildung auf regionaler Ebene stärker ins öffentliche Bewusstsein zu rücken.

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 und
- Weiterentwicklung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Bildungspersonal bei Trägern der Erwachsenenbildung, in Transfer- und Beschäftigungsgesellschaften und in Betrieben.

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. Die Ergebnisse des Forschungsschwerpunktes werden auf der Bilanzkonferenz im Mai 2015 vorgestellt.

### **3.7.3.2 Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)**

#### **Eckdaten:**

Ist-Ausgaben 2014 ( SGB II und SGB III): 2,6 Milliarden EURO

Internet: [www.arbeitsagentur.de / Bürgerinnen & Bürger / Weiterbildung](http://www.arbeitsagentur.de / Bürgerinnen & Bürger / Weiterbildung)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Aus- und Weiterbildungsförderung sind Kernelemente der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Sie leistet einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zum Erhalt bzw. Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach dem Recht der Arbeitsförderung richtet sich nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II; SGB III), insbesondere nach §§ 81 ff. SGB III. Nicht nur Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte

<sup>138</sup> 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

<sup>139</sup> 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, 24.02.2014 Nürnberg, , 20.03.2014 Chemnitz, , 27.05.2014 Bocholt, , 22.10.2014 Schwäbisch Gmünd, , 20.11.2014 Spandau

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch geringqualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen können eine Förderung erhalten. Gefördert werden Anpassungsqualifizierungen sowie abschlussorientierte berufliche Weiterbildungen.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

Im Jahr 2014 begannen 318.000 Menschen eine geförderte berufliche Weiterbildung.<sup>140</sup> Dies entspricht den Vorjahresniveau (hier betrug die Anzahl der Eintritte rund 318.400), zum Vergleich: Eintritte in arbeitsmarktliche Maßnahmen insgesamt: -14,6 %. 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 rund 171.400 betrug (im Vorjahr rund 172.600), waren im SGB II Bereich mit rund 146.600 Eintritten ein Anstieg zu verzeichnen (im Vorjahreszeitraum rund 145.800).

#### **3.7.3.3 Initiative zur Erstausbildung junger Erwachsener**

##### **Eckdaten:**

Laufzeit: 2013-2015

##### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Die im Februar 2013 von BMAS und BA gestartete Initiative zur Erstausbildung junger Erwachsener („AusBILDUNG wird was - Spätstarter gesucht“) wird in dieser Legislaturperiode engagiert fortgeführt. Dabei wird gemäß dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag auch geprüft, ob und ggfs. wie durch finanzielle Anreize die Bereitschaft und das Durchhaltevermögen beim Nachholen von Berufsabschlüssen gefördert werden kann. Ziel ist, in den Jahren 2013 bis 2015 insgesamt 100.000 junge Erwachsene in der Altersgruppe der 25-34-Jährigen in den Rechtskreisen des Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuches (SGB II und SGB III) für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen. Im Jahr 2013 waren nach Daten des Mikrozensus 1,4 Millionen junge Menschen, ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Unter den Arbeitslosen in der Gruppe der 25-34-Jährigen haben rund 48 % und damit fast jeder Zweite keine abgeschlossene Berufsausbildung, das sind rund 330.000 junge Erwachsene (Jahresdurchschnitt 2013).

Schwerpunkt der Initiative 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 Bewerberinnen und Bewerber 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. Die Förderung findet auf Basis der bestehenden gesetzlichen Regelungen (SGB III, SGB II) und der hierfür zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel statt.

##### **Resultate der Bundesförderung:**

<sup>140</sup> Enthält vorläufige, hochgerechnete Werte für Dezember 2014 ohne allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung, Reha

Seit Beginn der Initiative konnten bis November 2014 insgesamt rund 65.000 Eintritte in eine abschlussorientierte Qualifizierung - sei es in eine ungeforderte Ausbildung oder durch eine Weiterbildung mit Abschluss - verzeichnet werden. Das ist eine deutliche Steigerung der Eintritte im Vergleich zum Jahr vor der Initiative.

### ***3.7.3.4 Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)***

#### **Eckdaten:**

Ist-Ausgaben 2014 150,3 Millionen EURO; vorgesehene Soll 2015 280 Millionen EURO

Internet: [www.arbeitsagentur.de/Bürgerinnen & Bürger/ Weiterbildung/ Fördermöglichkeiten/ Beschäftigtenförderung](http://www.arbeitsagentur.de/Bürgerinnen_&_Bürger/Weiterbildung/Fördermöglichkeiten/Beschäftigtenförderung)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Zur Stärkung der Qualifizierung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern führt die BA seit 2006 das aus Mitteln des Eingliederungstitels finanzierte „WeGebAU“-Programm durch. Arbeitsagenturen können Qualifizierungen beschäftigter Arbeitnehmer ab 45 Jahren, die in kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten (KMU) beschäftigt sind, ganz oder teilweise fördern. Seit 01.04.2012 können in KMU auch jüngere, d.h. unter 45-jährige Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unabhängig von ihrer Ausgangsqualifikation eine berufliche Weiterbildung gefördert erhalten. Hier ist zusätzliche Voraussetzung, dass sich der Arbeitgeber mit mindestens 50 % an den Lehrgangskosten beteiligt. Die ursprünglich bis 31.12.2014 befristete Regelung ist bis Ende 2019 verlängert worden. Förderfähig ist darüber hinaus die Nachqualifizierung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die keinen bzw. keinen verwertbaren Berufsabschluss haben. Arbeitgeber, die geringqualifizierte Beschäftigte für eine abschlussbezogene berufliche Nachqualifizierung freistellen, können für weiterbildungsbedingte Freistellungszeiten einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt erhalten.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

In der gleitenden Jahressumme von Dezember 2013 bis November 2014 konnten im Rahmen von „WeGebAU“ rund 14.200 Personen gefördert werden, was einer Steigerung von rund 16 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum entspricht.

Die veränderten Förderbedingungen trugen dazu bei, dass der Anteil der unter 45-jährigen Teilnehmer wie schon im Vorjahr auf knapp 72 % gestiegen ist. Durch die Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege wird „WeGebAU“ verstärkt zur Nachqualifizierung von beschäftigten Altenpflegehelferinnen und Altenpflegehelfern zur Fachkraft genutzt.

### ***3.7.3.5 Initiative zur Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)***

#### **Eckdaten:**

Ist-Ausgaben 2014: 334,0 Millionen EURO; vorgesehene Soll 2015: 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:**

In der gleitenden Jahressumme von Dezember 2013 bis November 2014 konnten insgesamt rund 31.000 Personen gefördert werden, dies entspricht einem Rückgang von rund 10 % gegenüber dem Vorjahreszeitraum. Die Initiative wird vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung evaluiert.

**3.7.3.6 ESF-Programm „weiter bilden“ (Sozialpartner-Richtlinie)**

**Eckdaten:**

a. Laufzeit: 2009-2014

Fördervolumen: 166 Millionen EURO, ESF kofinanziert

b. Laufzeit 2015-2020

Fördervolumen: 130 Millionen EURO, ESF-kofinanziert

Internet: [www.esf.de](http://www.esf.de) und [www.regiestelle-weiterbildung.de](http://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 lief bis Ende 2014. Die Förderung hat positive Ergebnisse in den beteiligten Unternehmen. Bei einer Befragung von Beschäftigten geben 85 % der Teilnehmenden an, dass sie das Gelernte in der beruflichen Tätigkeit nutzen können. 70 % geben an, dass sich ihre persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen durch die Qualifizierung erhöht haben.

In der neuen ESF-Förderperiode (2014-2020) ist die ESF-Richtlinie – „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ – eine gemeinsame Initiative des BMAS, der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) geplant, die insbesondere den demografischen Wandel und die Fachkräftesicherung sowie Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern auf der betrieblichen Ebene adressiert. Die Veröffentlichung der neuen Förderrichtlinie ist im ersten Quartal 2015 vorgesehen. Insgesamt ist für die ESF-Richtlinie ein Gesamtausgabevolumen von rund 130 Millionen EURO eingeplant (davon 70 Millionen EURO aus dem ESF).

### ***3.7.3.7 ESF-Programm „rückenwind - für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“***

#### **Eckdaten:**

a. Laufzeit: 2009-2014

Fördervolumen: 60 Millionen EURO, ESF kofinanziert und Bundesmittel

b. Laufzeit 2015-2019

Fördervolumen: 55 Millionen EURO, ESF kofinanziert und Bundesmittel

Internet: [www.esf.de](http://www.esf.de) und [www.bagfw-esf.de](http://www.bagfw-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 und umgesetzt. 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 erfolgversprechende Methoden und Werkzeuge zur Personalentwicklung in der Praxis. Nach sechs Förderrunden sind bereits 131 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 Finanzierung des Programms läuft noch bis Ende 2014. Für die kommende Förderperiode 2014 bis 2020 ist 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. Die Veröffentlichung der neuen Förderrichtlinie ist für das erste Quartal 2015 vorgesehen. Insgesamt ist für die ESF-Richtlinie ein Gesamtausgabenvolumen von rund 55 Millionen EURO eingeplant (davon 20 Millionen EURO aus dem ESF).

### ***3.7.3.8 ESF-Programm: „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf“***

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: 2015-2021

Finanzierung: Europäische Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds, Kofinanzierung durch Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit

#### **Ausgangslage:**

Für die dauerhaft erfolgreiche Umsetzung einer nachhaltigen, klimaschonenden Wirtschaftsweise – und damit auch der EU 2020-Strategie – werden zukünftig viele gut ausgebildete Personen mit zusätzlichen Qualifikationen benötigt. Die geplanten ESF-Maßnahmen im Bereich Umweltbildung und berufliche Qualifizierung sollen durch die Vermittlung von Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf befähigen. Das Förderprogramm im Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) legt mit Bezug zur UN-Dekade und dem Weltaktionsprogramm für Bildung für nachhaltige Entwicklung einen besonderen Schwerpunkt auf Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE).

#### **Zielsetzung:**

- Praxisorientierte Vermittlung einer gewerkübergreifenden Perspektive und Orientierungswissen zur energetischen Gebäudesanierung für Auszubildende über ihren Ausbildungsberuf hinaus – insbesondere in Form von informellen Lernangeboten
- Entwicklung und Erprobung von Fortbildungsangeboten für Ausbildungspersonal: Vermittlung von Methoden, wie die Schnittstellenproblematik zwischen den Gewerken praxisnah und zugeschnitten für die Zielgruppe der Auszubildenden vermittelt wird.
- Maßnahmen, die praxisbezogen Einblicke in Berufsbilder und Arbeitsprozesse im Bereich einer ressourcenschonenden und klimafreundlichen Wirtschaftsweise geben und darüber die Attraktivität dieser Berufsbilder für junge Menschen steigern.

### 3.7.4 Maßnahmen und Programme zur Förderung der individuellen Weiterbildungsfinanzierung

#### 3.7.4.1 Entwicklung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

##### **Eckdaten:**

Laufzeit: unbegrenzt (Gesetz)

Haushaltsansatz 2014: 186,5 Millionen EURO

Geförderte 2013: 171.396

Internet: [www.meister-bafoeg.info](http://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 fördert die berufliche Qualifizierung und den Aufstieg im dualen System der beruflichen Bildung. Es stärkt die Fortbildungsmotivation des Fachkräftenachwuchses, es belohnt den erfolgreichen Abschluss und bietet 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. 2014 wurden für das AFBG allein vom Bund insgesamt fast 182 Millionen EURO (2013: 175 Millionen EURO) gezahlt. Die Länder beteiligten sich am AFBG mit rund 51 Millionen EURO (2013: 50 Millionen EURO). Der Bundesanteil am AFBG wird zu 100 % vom BMBF getragen. Seitens der Kreditanstalt für Wiederaufbau wurden im Rahmen des AFBG 2014 332,5 Millionen EURO (2013: rund 327 Millionen EURO) verausgabt.

##### **Resultate der Förderung:**

Ausweislich der im Juli 2014 erschienenen AFBG-Bundesstatistik betrug 2013 die Zahl der Geförderten mehr als 171.000, 1,8 % mehr als im Vorjahr. Rd. 72.000 (42 %) Geförderte nahmen an einer Vollzeitmaßnahme teil, rd. 99.000 (58 %) an einer Teilzeitmaßnahme.

82 % der Geförderten waren zwischen 20 und 35 Jahre alt. Den größten Anteil stellten dabei mit 34 % die zwischen 20 bis unter 25 Jahre alten Teilnehmerinnen und Teilnehmer, gefolgt von den 25-bis unter 30-Jährigen (33 %) und den 30- bis unter 35-Jährigen (15 %). 32 % der Geförderten waren Frauen. Fast jede zweite Fortbildung wurde im Bereich Industrie und Handel durchgeführt. Aus dem Handwerk, in dem die Quote derer, die sich später selbstständig machen, besonders hoch ist, stammten 28 % der Geförderten.

Das AFBG hat sich als Äquivalent zum BAföG für das duale System der beruflichen Bildung zu einer ganz wesentlichen Säule für Chancengleichheit und zu einem Motor für den Aufstieg in der beruflichen Bildung entwickelt. Dies verdeutlicht die kontinuierlich steigende Zahl der Geförderten auf inzwischen mehr als 171.000. Investitionen in die Aus- und Weiterbildung lohnen sich persönlich und volkswirtschaftlich: Mit Hilfe des sog. Meister-BAföG verwirklichen viele Fachkräfte ihre Höherqualifizierung und ihren beruflichen Aufstieg und helfen somit, die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern.

Damit dies auch in der Zukunft sichergestellt ist, wird das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) in der laufenden Legislaturperiode mit dem Ziel novelliert werden, die Förderleistungen zu verbessern und die Fördermöglichkeiten zu erweitern. Im Sinne der Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung soll Bachelor-Absolventen und -Absolventinnen der Zugang zur geförderten Aufstiegsfortbildung eröffnet werden, wenn sie entsprechende berufliche Erfahrungen vorweisen können.

### **3.7.4.2 Bildungsprämie**

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: 01.12.2008 - 30.11.2011 (1. Förderphase), 01.12.2011 – 30.06.2013 (2. Förderphase), 01.07.2014 – 31.12.2017 (3. Förderphase)

Fördervolumen: 85 Millionen EURO in der 3. Förderphase (hälftige ESF-Kofinanzierung für den Prämiegutschein)

Internet: [www.bildungspraemie.info](http://www.bildungspraemie.info)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Im Rahmen des BMBF-Programms „Bildungsprämie“ wird individuelle berufliche Weiterbildung derzeit mit zwei Komponenten gefördert:

Weiterbildungsinteressierte können alle zwei Kalenderjahre 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 Maßnahmenkosten tragen. Geförderte Personen müssen zudem durchschnittlich mindestens 15 Stunden in der Woche erwerbstätig sein.

Neu ist in der aktuellen Phase, dass die Gutscheineempfängerinnen und -empfänger das 25. Lebensjahr vollendet haben müssen und die geförderte Weiterbildungsmaßnahme maximal 1.000 EURO kosten darf.<sup>141</sup> Voraussetzung für den Erhalt eines Prämiegutscheins ist zudem der Besuch einer Beratungsstelle der Bildungsprämie.

Zweite Komponente der Bildungsprämie ist das Weiterbildungssparen, 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:**

Seit Beginn des Programms im Herbst 2008 wurden ca. 270.000 Prämiegutscheine ausgegeben. Mit der dritten Förderperiode wird nun die Ausgabe von weiteren 280.000 Gutscheinen ermöglicht. Aktuell können sich Weiterbildungsinteressierte bundesweit in rund 500 Beratungsstellen beraten und – bei Erfüllung der Voraussetzungen – einen Gutschein ausstellen lassen. Die durchschnittliche Auszahlung pro Gutschein betrug in der 2. Förderphase 360 EURO.

<sup>141</sup> Damit wird dem Kohärenzgebot des ESF entsprochen, der eine klare Abgrenzung zwischen Maßnahmen des Bundes und der Länder verlangt. Maßnahmen über 1.000 EURO können entsprechend durch Ländermaßnahmen gefördert werden.

Die Zusammensetzung der Teilnehmenden hat sich seit Beginn der Bildungsprämie kaum verändert. Ein Großteil der Gutscheinempfängerinnen und -empfänger ist auch in der aktuellen 3. Förderphase im Bereich „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ (42 %), gefolgt von den Bereichen „Erziehung und Unterricht“ (11 %) und „Unternehmensbezogenen Dienstleistungen“ (10,5 %) tätig.

Personengruppen, die bei der betrieblichen Weiterbildung unterdurchschnittlich beteiligt sind, werden nach wie vor durch das Programm überdurchschnittlich häufig erreicht: Dies gilt u. a. für Frauen (77 %), Beschäftigte in KMU bis 250 Mitarbeiter (90 %) und Teilzeitbeschäftigte (42 %). Auch Selbständige sind mit 23 % häufig vertreten.

### **3.7.4.3 Weiterbildungsstipendium**

#### **Eckdaten:**

Programmstart 1991

Fördervolumen: 21,8 Millionen EURO

Internet: [www.bmbf.de/weiterbildungsstipendium](http://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 2014 wurden 5.477 neue Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, was die Gesamtzahl seit Programmstart auf 114.590 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.

### 3.7.4.4 Aufstiegsstipendium

**Eckdaten:**

Programmstart 2008

Fördervolumen 22,2 Millionen EURO

Internet: [www.bmbf.de/aufstiegsstipendium](http://www.bmbf.de/aufstiegsstipendium)

**Bildungspolitische Zielsetzung:**

Das vom BMBF eingeführte Aufstiegsstipendium schafft Studienanreize für berufserfahrene Fachkräfte mit oder ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Es 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 den Anreiz zur Aufnahme eines Studiums und verbessern die beruflichen Aufstiegschancen für begabte Fachkräfte. Als einziges akademisches Begabtenförderungsprogramm unterstützt es sowohl berufsbegleitend Studierende als auch Vollzeitstudierende für die Dauer ihres Studiums (Regelstudienzeit). 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 2014 konnten bereits 6.845 Aufstiegsstipendien vergeben werden. Die Mehrheit entscheidet sich für ein Fachhochschulstudium, rund 40 % sind zum Zeitpunkt der Aufnahme ins Förderprogramm älter als 30 Jahre, und mehr als ein Drittel der Stipendiaten und Stipendiatinnen im Programm studiert berufsbegleitend. „Studieren ohne Abitur“ ist hier bereits gelebte Praxis: knapp 51 % 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.

### **3.7.5 Maßnahmen und Programme zur Attraktivitätssteigerung und Modernisierung der beruflichen Weiterbildung**

#### ***3.7.5.1 Neue und modernisierte Fortbildungsordnungen***

Im Konsens mit den Wirtschafts- und Sozialpartnern wurde das System der nach § 53 Berufsbildungsgesetz bzw. § 42 Handwerksordnung geregelten Aufstiegsfortbildung erweitert und aktualisiert. Den Absolventen der beruflichen Ausbildungsberufe eröffnen sich damit attraktive berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Die Betriebe können ihren Qualifikationsbedarf für gehobene Sach- und Führungsfunktionen decken. Durch eine Änderungsverordnung wurde sichergestellt, dass insbesondere die neu ausgestellten Zeugnisse der Fachwirte-, Fachkaufleute und Meisterabschlüsse den Hinweis auf die Einstufung dieser Abschlüsse auf dem Niveau 6 des Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmens tragen. Bei der Novellierung der Verordnungen über die Prüfungen zu den anerkannten Abschlüssen Geprüfter Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel / Geprüfte Fachwirtin für Vertrieb im Einzelhandel und Geprüfter Handelsfachwirt / Geprüfte Handelsfachwirtin wurde erstmals in den Zulassungsvoraussetzungen ausdrücklich geregelt, dass auch Studienabbrecher mit 90 ECTS-Punkten und 2-jähriger einschlägiger Berufspraxis zugelassen werden.

Im Jahr 2014 wurden die Verordnungen über die Prüfungen zu folgenden anerkannten Abschlüssen novelliert:

- Geprüfter Industriemeister Fachrichtung Kunststoff und Kautschuk / Geprüfte Industriemeisterin Fachrichtung Kunststoff und Kautschuk;
- Geprüfter Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel / Geprüfte Fachwirtin für Vertrieb im Einzelhandel (BGBl. I S. 509) und Geprüfter Handelsfachwirt / Geprüfte Handelsfachwirtin (BGBl. I S. 527);
- Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Marketing;
- Geprüfter Fachwirt/Geprüfte Fachwirtin für Einkauf;
- Geprüfter Fachmann für kaufmännische Betriebsführung nach der Handwerksordnung und Geprüfte Fachfrau für kaufmännische Betriebsführung nach der Handwerksordnung.

## **Meisterprüfungsverordnungen im Handwerk**

### **Eckdaten:**

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

Fördervolumen: -

Internet: [www.bmwi.de/DE/Themen/Ausbildung-und-Beruf/weiterbildung,did=151378.html](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 2014 wurden Meisterprüfungsverordnungen für das

- Schuhmacher-Handwerk (SchuhmMstrV)
- Galvaniseur-Handwerk (GalvMstrV) und für das
- Glaser-Handwerk (GlaserMstrV)

erlassen.

### 3.7.5.2 *Weiterbildungsberatung*

Im Sinne eines Weiterbildungsratgebers wird seit Beginn des Jahres 2015 ein Telefonservice für informierende Weiterbildungsberatung erprobt, der dabei unterstützt, individuelle Weiterbildungsbedarfe zu ermitteln und so Weiterbildungsabsichten zu konkretisieren.

Der Service<sup>142</sup> ermöglicht Ratsuchenden einen einheitlichen und leichten Zugang zu einer anbieterneutralen Weiterbildungsberatung. Er informiert zu allen Fragen der beruflichen und fachlichen Weiterbildung. Komplexe Beratungsprozesse werden durch den Verweis auf Beratungsstellen vor Ort unterstützt. Damit hilft das BMBF Bürgerinnen und Bürger ihre Bildungs- und Erwerbsbiographie aktiv und eigenständig zu gestalten und trägt so dazu bei, soziale Chancengerechtigkeit und gesellschaftliche Teilhabe zu realisieren.

Der Service hilft mit qualifizierten Weiterbildungsberaterinnen und -beratern dabei, dass Bürgerinnen und Bürger deutschlandweit die für sie richtige Weiterbildung finden.

Bereits im Erprobungszeitraum haben Ratsuchende aus den Ländern Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein die Möglichkeit, für eine individualisierte Beratung direkt zu Beraterinnen und Beratern in Wohnortnähe weitergeleitet zu werden.

Weitere Partner der bundesweiten telefonischen Weiterbildungsberatung sind die BA und die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ für die Erstberatung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

### 3.7.6 *Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem*

#### 3.7.6.1 *Arbeitsgruppe „Validierung von non-formalem und informellem Lernen“*

Laut Bildungsbericht 2014 verfügten im Jahr 2012 rund 17 % der Menschen zwischen 30 und 40 Jahren in Deutschland über keinen Berufsabschluss. Das Risiko, arbeitslos oder nur befristet beschäftigt zu werden, ist für diese Personen besonders hoch. Etliche davon haben durch berufliche Tätigkeiten oder in der Weiterbildung Kompetenzen erworben, die sie durch eine Validierung nachweisen und verwerten könnten. Dadurch würden ihre Chancen, dauerhaft erwerbstätig zu sein, deutlich steigen.

Validierungsverfahren können aber auch Beschäftigten, die nicht mehr in ihrem erlernten Beruf arbeiten oder die in ihrem Betrieb ohne entsprechende formale Qualifikationen in höhere Positionen aufgestiegen sind, erweiterte Chancen bieten.

Eine Empfehlung des Rates der Europäischen Union zur „Validierung nichtformalen und informellen Lernens“ vom 20. Dezember 2012 mündet in die Aufforderung an die Mitgliedstaaten, bis 2018 Verfahren zur Validierung von auf non-formalem und informellem Weg erworbenen Kompetenzen zu etablieren. Dabei bleibt es den Mitgliedsstaaten vorbehalten, die konkreten Verfahren nach nationalem Ermessen und im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten zu beschreiben und zu etablieren.

---

<sup>142</sup> Unter der Rufnummer 030/20 17 90 90

Im Juli 2013 hat BMBF eine Arbeitsgruppe „Validierung non-formal und informell erworbener Kompetenzen“ eingerichtet, um das Expertenwissen aus Politik, Praxis, Wissenschaft und von den Sozialpartnern zu bündeln. Dabei wurden Pilotbereiche benannt, für die Verfahren zur Validierung diskutiert und nach Möglichkeit entwickelt und erprobt werden.

### **3.7.6.2 ANKOM- Übergänge von der beruflichen in die hochschulische Bildung**

#### **Eckdaten:**

Laufzeit Oktober 2011 bis 2015

Fördervolumen rund 6,5 Millionen EURO

Internet: <http://ankom.his.de>

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Die ANKOM-Projekte leisteten während der dreijährigen Förderphase wichtige Beiträge zur Erprobung und Implementation von Übergangsmaßnahmen. Insbesondere wurden Konzepte für die zielgruppenspezifische Beratung, Information, Didaktik und Studienganggestaltung sowie Kompetenzförderung erarbeitet. Zudem wurden Verfahren der Anrechnung außerhochschulischer Kompetenzen weiterentwickelt.

### **3.7.6.3 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](http://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. Am 1. August 2014 ist die zweite Wettbewerbsrunde gestartet. 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, wie 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. Die Projekte der zweiten Wettbewerbsrunde nahmen ihre Arbeit im August 2014 auf. Insgesamt erhalten nunmehr 96 deutsche Hochschulen und vier außeruniversitären Forschungseinrichtungen eine Förderung im Rahmen des Wettbewerbs. Damit ist jede vierte Hochschule in Deutschland auf dem Weg zur offenen Hochschule. Es sind Hochschulen aus allen Ländern vertreten.

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

Für bestimmte Zielgruppen, die bisher nicht im Fokus der Hochschulen und ihrer Angebote stehen (insbesondere Berufstätige mit und ohne formale Hochschulzugangsberechtigung, Personen mit Familienpflichten, Berufsrückkehrerinnen/Berufsrückkehrer) 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.

#### ***3.7.6.4 Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die berufliche Bildung***

##### **Eckdaten:**

Laufzeit: 2014-2017

Fördervolumen: rund 15 Millionen EURO

Internet: [www.jobstarter.de](http://www.jobstarter.de)

##### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Im Mai 2014 hat das BMBF die Initiative zur Gewinnung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die berufliche Bildung gestartet. Vor dem Hintergrund des prognostizierten Fachkräftebedarfs gerade auf der mittleren Qualifikationsebene, der zunehmenden Neigung der Jugendlichen zu höheren Bildungsabschlüssen sowie der mit 28 % weiterhin relativ hohen Abbruchquote bei den Bachelorstudiengängen in Deutschland sollen Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher neue Chancen in der beruflichen Bildung eröffnet werden. So bringen Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher häufig wichtige und auf die Berufsbildung anrechenbare Vorqualifikationen mit, die gezielt für einen schnellen nichtakademischen Karriereweg verwertbar gemacht werden können. Umgekehrt können Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern gerade mit Blick auf die anstehenden Unternehmensnachfolgen interessante Fach- und Führungsaufgaben in der beruflichen Bildung eröffnet werden.

Neben präventiven Maßnahmen wie der Vermeidung von Studienabbrüchen unter den Studierenden (z. B. über den Qualitätspakt Lehre oder künftig den Hochschulpakt) und der Verhinderung von Fehlentscheidungen bei der Berufs- und Studienwahl (z. B. über eine vertiefte Berufsorientierung auch an Schulen, die zu einer Hochschulzugangsberechtigung führen) verfolgt das BMBF bei der Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern in die berufliche Bildung folgende Ziele:

- ungenutzte Potenziale von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern für die berufliche Bildung zu gewinnen,
- die Situation der Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher zu verbessern, indem ihnen in relativ kurzer Zeit ein berufsqualifizierender Abschluss (nicht nur Zertifikate) in der beruflichen Aus- und Fortbildung ermöglicht wird und

- dabei die Qualität der beruflichen Ausbildung zu sichern, wie z. B. eine ausreichende betriebliche Praxiserfahrung auch für diese Zielgruppe.

Die BMBF-Initiative beinhaltet folgende zentrale Handlungsfelder und Maßnahmen:

- Verbesserung der Informationsangebote für Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher über alternative Qualifizierungswege in der beruflichen Bildung (Auf- bzw. Ausbau eines zentralen und auf Dauer angelegten Online-Informationsportals ab 2015),
- Zusammenführung und Optimierung etablierter Beratungsangebote (Hochschule, BA, Kammern) für Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher sowie Transfer von Best-Practice-Ansätzen aus bestehenden regionalen Integrationsprojekten für Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher (Förderung sog. Leuchtturmprojekte im Rahmen von Bund-Länder-Vereinbarungen im Kontext der BMBF-Bildungsketten-Initiative in 2015),
- Zusammenführung und Vermittlung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern und Ausbildungsbetrieben, insbesondere Klein- und Mittelbetrieben (Förderung über BMBF-Jobstarter plus-Programm, Förderlinie III),
- Verbesserung von Anrechnungsmöglichkeiten von im Studium erworbenen Kenntnissen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO) und
- Vertiefte Forschung zum Thema „Studienabbruch“, insbesondere zur Attraktivität der beruflichen Bildung bei der Zielgruppe sowie zu den wesentlichen Faktoren einer erfolgreichen Integration in die berufliche Bildung (Studie im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative 2015).

### **Resultate der Bundesförderung:**

Eine erste Verbesserung der Informationsangebote für Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher über alternative Qualifizierungswege in der beruflichen Bildung konnte durch die Veröffentlichung von Informationen zu den rechtlichen Möglichkeiten der Anrechnung/Anerkennung von Studienleistungen in der beruflichen Bildung (gemäß BBiG und HwO) und bestehenden regionalen Integrations- und Beratungsprojekten für Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher auf der Website der BMBF/BMWi-Informationsoffensive „Berufliche Bildung – praktisch unschlagbar“ unter [www.praktisch-unschlagbar.de/content/3294.php](http://www.praktisch-unschlagbar.de/content/3294.php) erreicht werden.

In der Ausschreibung der 1. Förderrichtlinie des BMBF-Jobstarter-Programms plus im Mai 2014 wurde mit der Förderlinie III das Handlungsfeld „Zusammenführung von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern und Ausbildungsbetrieben, insbesondere Klein- und Mittelbetrieben“ aufgegriffen. Bis Ende 2014 wurden 18 regionale Projekte aus über 100 gültigen Projektanträgen der Förderlinie III ausgewählt, in denen ab 2015 in nahezu allen Ländern in enger Kooperation mit den Hochschulen Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher und Klein- und Mittelbetriebe füreinander sensibilisiert, zusammengeführt und begleitet werden.

Hinsichtlich der Verbesserung von Anrechnungsmöglichkeiten von im Studium erworbenen Kenntnissen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung erfolgte im Mai 2014 die Veröffentlichung der novellierten bundesweiten Fortbildungsordnungen „Geprüfter Handelsfachwirt“ und „Geprüfter Fachwirt für Vertrieb im Einzelhandel“ im Bundesgesetzblatt. Erstmals in der jahrzehntealten Geschichte der Fortbildungsordnungen wird darin geregelt, dass für diese Fortbildungsprüfungen

auch zuzulassen ist, wer den Erwerb von mindestens 90 ECTS-Punkten in einem betriebswirtschaftlichen Studium und mindestens eine zweijährige Berufspraxis in dem Bereich nachweist.

### **3.7.6.5 Pilotvorhaben zur gemeinsamen Curriculum-Entwicklung auf DQR-Niveau 5**

Zur Verbesserung der Durchlässigkeit im Bildungssystem hat das BMBF zwei Pilotvorhaben gemeinsam mit dem BIBB und weiteren Partnern gestartet, die die Möglichkeiten eines Wechsels zwischen der beruflichen und hochschulischen Bildung erleichtern sollen. In der Entwicklung und Verbreitung curricular verzahnter, bildungsbereichsübergreifender Angebote auf Niveau 5 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) wird ein erhebliches Potenzial gesehen, die Durchlässigkeit zwischen Hochschulen und beruflicher Bildung in beide Richtungen systematisch auszubauen. Auf der Grundlage der beruflichen Fortbildungsqualifikationen IT-Spezialist/IT-Spezialistin und Kfz-Servicetechniker/Kfz-Servicetechnikerin sollen im Rahmen des Projektes DQR-Bridge5 exemplarisch bildungsbereichsübergreifende Maßnahmen einer curricularen Verzahnung von beruflicher und hochschulischer Bildung verbunden mit einem zielgruppengerechten Beratungskonzept entwickelt und erprobt werden. Dabei wirken auf regionaler Ebene Kammern und Hochschulen zusammen.

## **3.8 Zukunftsorientierung des Berufsbildungssystems**

### **3.8.1 Evaluation des Berufsbildungsgesetzes**

Aus dem Koalitionsvertrag resultiert der Auftrag, das Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu evaluieren und Anpassungen zu prüfen, insbesondere in Hinblick auf die Erhöhung der Durchlässigkeit, die Stärkung der Ausbildungsqualität und gestufter Ausbildungen, die Bildung von Berufsfamilien und die Sicherung des Ehrenamtes in den Prüfungsgremien.

Das erst vor zehn Jahren grundlegend novellierte Berufsbildungsgesetz hat sich bewährt und braucht keine grundsätzliche Überarbeitung. Das BMBF erarbeitet einen konkreten Fragenkatalog zur nun anstehenden Überprüfung und beteiligt dabei die Akteure des Berufsbildungssystems, insbesondere die Sozialpartner, die Länder und die zuständigen Bundesressorts. Ergebnisse der Überprüfung sollen in der zweiten Jahreshälfte 2015 vorliegen.

### **3.8.2 Monitoring des Anerkennungsgesetzes (BQFG)**

Mit dem am 1. April 2012 in Kraft getretenen Anerkennungsgesetz des Bundes haben sich die Rahmenbedingungen für Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen - gleich, ob bereits hier lebend oder neu zuwandernd – in Bezug auf die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt grundlegend verbessert. Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) garantiert insbesondere für die Aus- und Fortbildungsabschlüsse im dualen System einen Rechtsanspruch auf Prüfung der Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse mit dem jeweiligen deutschen Referenzberuf. In einem Bewertungsverfahren vergleicht die zuständige Stelle den ausländischen mit dem deutschen Abschluss auf Basis formaler Kriterien wie Ausbildungsinhalt und -dauer. Zentral ist die Frage, ob wesentliche Unterschiede bestehen und ob diese gegebenenfalls durch im Inland oder Ausland erworbene Berufserfahrung ausgeglichen werden können. Da Anträge auch aus dem Ausland gestellt werden können, wird nicht nur inländisches Potenzial aktiviert, sondern auch die Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland befördert.

Sukzessive sind bis Mitte 2014 auch alle Länder-Anerkennungsgesetze in Kraft getreten. Damit liegen nunmehr für die landesrechtlich geregelten Berufe ebenfalls umfangreiche gesetzliche Grundlagen vor.

Mit der Novellierung der Beschäftigungsverordnung (BeschV) wurde zudem die Möglichkeit geschaffen, dass auch nicht akademische Fachkräfte in Deutschland ohne Vorrangprüfung (d. h. Zustimmungserfordernis der BA, dass keine Deutschen oder EU- Bürgerinnen und Bürger als Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung stehen) arbeiten dürfen, wenn ihr Abschluss als gleichwertig anerkannt wird und es sich um einen Mangelberuf nach der sogenannten „Positivliste“ der BA handelt (§ 6 Abs. 2 BeschV). Wenn der Abschluss nur als teilweise gleichwertig anerkannt wird, besteht nach der neuen Beschäftigungsverordnung<sup>143</sup> die Möglichkeit, zur Absolvierung einer Anpassungsqualifizierung eine praktische Tätigkeit in Deutschland auszuüben (§ 8).

Eine wesentliche Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Regelungen des BQFG ist die Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit des Verwaltungsvollzuges durch die zuständigen Stellen der Länder, wie z. B. die Kammern im Bereich der nicht-reglementierten Aus- und Fortbildungsabschlüsse im dualen System. Die für die Bewertung und Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen im Bereich der Industrie- und Handelskammern gegründete IHK Fosa ermöglicht den gezielten Aufbau und die Bündelung von Expertise und gewährleistet einheitliche und effiziente Verfahren zur Gleichwertigkeitsfeststellung. Im Bereich des Handwerks erfolgt die Zuständigkeitsbündelung über sogenannte „Leitkammern“, deren Arbeit vom BQ-Portal – dem Informationsportal für ausländische Berufsqualifikationen<sup>144</sup> unterstützt wird. Diese online Wissens- und Arbeitsplattform liefert umfassende Informationen zu ausländischen Qualifikationen und Berufsbildungssystemen und bietet praktische Orientierungshilfe für zuständige Stellen. Das Portal trägt maßgeblich zu einer schnellen, kostengünstigen und transparenten Entscheidungspraxis im Handwerk bei.

Im vom BMBF geförderten Projekt Prototyping (Laufzeit August 2011- Januar 2014) wurden Standards und Materialien für eine Analyse der beruflichen Qualifikation durch „sonstige geeignete Verfahren“ entwickelt, die dann durchgeführt werden kann, wenn keine Dokumente über die Ausbildung vorliegen oder die Einrichtungen im Herkunftsland nicht kooperieren. Die Anzahl der auf dieser Grundlage durchgeführten, qualitätsgesicherten Qualifikationsanalysen soll durch die Transferleistungen des Verbundprojekts Prototyping II im Jahr 2015 erhöht werden.

Im Gesetzgebungsverfahren sicherte die Bundesregierung dem Bundesrat zu, den Vollzug qualitätssichernd in geeigneter Weise kontinuierlich zu beobachten und bei Anpassungsbedarf ggf. auch gesetzgeberisch tätig zu werden.<sup>145</sup> Im Zuge dessen wurde das BIBB mit dem Projekt „Monitoring des Anerkennungsgesetzes“ beauftragt, dessen Ergebnisse in einen jährlichen vorzulegenden Fachbericht eingehen und Bestandteil des „Berichts zum Anerkennungsgesetz“ sind. Der erste Bericht zum Anerkennungsgesetz wurde am 2. April 2014 vom Bundeskabinett beschlossen. Grundlage der Auswertung durch das Monitoring sind neben der amtlichen Statistik (§ 17 BQFG) die Analyse weiterer Statistiken, Dokumentationen von Informations- und Beratungsdaten, Sekundärquellen sowie quantitativer und qualitativer Erhebungen und Untersuchungen des BIBB.

<sup>143</sup> Beschäftigungsverordnung vom 6. Juni 2013 (BGBl. I S. 1499), die zuletzt durch Artikel 2 Satz 2 der Verordnung vom 6. November 2014 (BGBl. I S. 1683) geändert worden ist.

<sup>144</sup> Vergleiche [www.bq-portal.de](http://www.bq-portal.de).

<sup>145</sup> BR-Drs. 606/11 sowie Plenarprotokoll der 889. Sitzung des BR (4. November 2011).

Das BIBB wird außerdem im Auftrag des BMBF die gesetzesbegleitende, externe Evaluation des Anerkennungsgesetzes ausschreiben und vergeben, die das Gesetz nach Ablauf von vier Jahren vorschreibt (§ 18 BQFG).

Im Dezember 2014 veröffentlichte das Statistische Bundesamt die Anerkennungsstatistik 2013 für die bundesrechtlich geregelten Berufe, die Grundlage für den Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015 ist. Insgesamt wurden demnach seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes im April 2012 rund 26.500 Anträge gestellt. 2013 gab es rund 16.700 Anerkennungsverfahren, rund 80 % davon wurden entschieden, 75 % mit einer vollen Anerkennung der im Ausland erworbenen Berufsqualifikation. Ablehnungen wurden nur in 4 % der entschiedenen Verfahren ausgesprochen. In den übrigen Fällen lag eine teilweise Gleichwertigkeit (bei den nicht-reglementierten Berufen) vor oder es sind noch Ausgleichsmaßnahmen zu erbringen, die bei reglementierten Berufen zu einer vollen Gleichwertigkeit führen können. Wie schon im ersten Jahr entfiel der überwiegende Teil (78 %) der Anerkennung auf die reglementierten Berufe. Dies dürfte vor allem darin begründet sein, dass bei reglementierten Berufen eine erfolgreiche Anerkennung die Voraussetzung zur Ausübung des Berufes in Deutschland ist. Insbesondere in den medizinischen Gesundheitsberufen war die Nachfrage wie im Vorjahr hoch; rund 78 % der Anerkennungsverfahren in 2013 entfielen darauf. Im Bereich der nicht-reglementierten Berufe war - wie im Vorjahr - Bürokauffrau bzw. Bürokaufmann der am häufigsten nachgefragte Referenzberuf, gefolgt von Elektronikerinnen bzw. Elektronikern und Industriemechaniker bzw. Industriemechanikerin.

Die meisten Anträge wurden 2013 für Berufsabschlüsse bearbeitet, die in Polen (rund 1.700), Rumänien (rund 1.500) und der Russischen Föderation (rund 1.000) erworben wurden. Bei den Staatsangehörigkeiten der Antragstellerinnen und Antragsteller ist neben der deutschen (rund 2.600) die polnische (rund 1.300) und rumänische (rund 1.300) am häufigsten vertreten, gefolgt von der spanischen (rund 800) und der russischen (rund 700).

### 3.8.3 Neue und modernisierte Ausbildungsordnungen

Technologische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklungen verändern fortlaufend die moderne Arbeitswelt. Am eindrucksvollsten zeigt sich 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, den Erfordernissen einer ständig wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden.

Zum 1. August 2014 sind neun modernisierte Ausbildungsordnungen nach dem BBiG/der HwO in Kraft getreten. Damit wurden in zehn Jahren 131 Berufe modernisiert und 24 Berufe neu geschaffen.

Die modernisierten Ausbildungsordnungen (2014) im Einzelnen:

- Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin  
Dreieinhalbjährige Berufsausbildung - in den beiden Fachrichtungen Karosserie- und Fahrzeugbautechnik oder Karosserieinstandhaltungstechnik – in Karosserie- und Fahrzeugbaubetrieben und bei Fahrzeugherstellern.

- Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement  
Dreijährige Berufsausbildung in Unternehmen und Betrieben der privaten Wirtschaft und im Öffentlichen Dienst.
- Kaufmann für Versicherungen und Finanzen/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen  
Dreijährige Berufsausbildung - in den beiden Fachrichtungen Versicherung oder Finanzberatung – in Finanzdienstleistungsunternehmen, Kreditinstituten, Versicherungsgesellschaften und bei Versicherungsmaklern.
- Land- und Baumaschinenmechatroniker/Land- und Baumaschinenmechatronikerin  
Dreieinhalbjährige Berufsausbildung in Reparaturwerkstätten, in Vertriebsunternehmen und bei Herstellern von Land- und Baumaschinen sowie von forstwirtschaftlichen und bautechnischen Maschinen.
- Polsterer/Polsterin  
Dreijährige Berufsausbildung in den Unternehmen der Polstermöbelindustrie, zum Teil auch in der handwerklichen Polstermöbelherstellung und in Unternehmen der Raumausstattung sowie in der Matratzenherstellung.
- Fachkraft für Speiseeis  
Dreijährige Berufsausbildung in handwerklich Speiseeis herstellenden Betrieben, in Eiscafés, Eisdieleen und Konditoreien.
- Süßwarentechnologe/Süßwarentechnologin  
Dreijährige Berufsausbildung in der Produktion von Süßwaren, insbesondere in den Bereichen Schokoladewaren und Konfekt, Bonbon- und Zuckerwaren, Feine Backwaren, Knabberartikel sowie Speiseeis, darüber hinaus in Betrieben der industriellen Produktion von Lebensmitteln.
- Zupfinstrumentenmacher/Zupfinstrumentenmacherin  
Dreijährige Berufsausbildung - in den beiden Fachrichtungen Gitarrenbau oder Harfenbau - hauptsächlich in Klein- und Mittelbetrieben des Musikinstrumentenbaus, die z. B. Gitarren und Mandolinen oder Harfen und Zithern herstellen und reparieren sowie auch im Musikfachhandel mit angeschlossener Reparaturwerkstatt oder in Museen mit Restaurationsabteilungen für Musikinstrumente.
- Zweiradmechatroniker/Zweiradmechatronikerin  
Dreieinhalbjährige Berufsausbildung - in den beiden Fachrichtungen Fahrradtechnik oder Motorradtechnik – bei Fahrzeugherstellern und in Handels- und Servicebetrieben.

Darüber hinaus wurde im Jahr 2014 in 14 Ausbildungsordnungen mit der Modernisierung von Ausbildungsinhalten begonnen. Hiervon werden voraussichtlich im Jahr 2015 11 Regelungen in Kraft treten. Bei den übrigen drei Regelungen wird das Inkrafttreten voraussichtlich zum 01.08.2016 erfolgen.

Drei Ausbildungsberufe sind im Jahr 2014 außer Kraft getreten. Dabei handelt es sich um die Berufsausbildungen

- zum Bürokaufmann und zur Bürokauffrau,
- zum Kaufmann für Bürokommunikation und zur Kauffrau für Bürokommunikation und
- zum Fachangestellten für Bürokommunikation und zur Fachangestellten für Bürokommunikation.

Diese Ausbildungsberufe wurden durch die Berufsausbildung zum Kaufmann für Büromanagement und zur Kauffrau für Büromanagement abgelöst.

### 3.8.4 Früherkennung von Qualifikationsbedarf

#### 3.8.4.1 Arbeitskräftemonitoring

Zur Analyse des Arbeitsmarktes entwickelte das BMAS mit wissenschaftlicher Hilfe ein 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 (IAB) veröffentlicht. Im März 2014 erschien der dritte Bericht „Betrieblicher Arbeitskräftebedarf 2006-2012“ des IAB. Im Februar 2015 erschien der Abschlussbericht „Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte“ des IAB. Die Analysen basieren auf den beiden großen Betriebsbefragungen des IAB, dem IAB-Betriebspanel sowie der IAB-Stellenerhebung, in denen Entwicklungen seit dem Jahr 2000 zusammenfassend dargestellt werden. Es handelt sich hierbei um eine differenzierte Analyse der Entwicklung der Arbeitskräfteengpässe seit dem Jahr 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 Bevölkerung im Alter zwischen 20 und 64 Jahren um rund 5 Millionen sinken,
- die Zahl der Erwerbspersonen um 2,0 Millionen sinken,
- die Zahl der Erwerbstätigen um 1,04 Millionen sinken ,
- die Zahl der Erwerbslosen um 1,04 Millionen 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, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Technische Berufe stärker nachgefragt werden, sinkt die Zahl der in Fertigungsberufen und Büroberufen tätigen Menschen aufgrund der mit der Globalisierung einhergehenden Trends und der Veränderungen in der Arbeitsorganisation deutlich.

### ***3.8.4.2 BIBB- Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung***

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: Dezember 2009-März 2015

Internet: [www.bibb.de/gp](http://www.bibb.de/gp)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

In den letzten Jahren haben sich die Rahmenbedingungen für betriebliche Qualifizierungs- und Rekrutierungsaktivitäten grundlegend geändert. Aus bildungspolitischer Sicht sind vor allem die sinkende Anzahl von Schulabgängern, das geänderte Bildungsverhalten der Jugendlichen, die zunehmende Alterung der Bevölkerung und insbesondere der Belegschaften sowie steigende Qualifikationsanforderungen an die Beschäftigten als wichtige Trends zu nennen. Hierdurch wird die Berufsbildungspolitik in Deutschland vor neue Herausforderungen gestellt. Das vom BMBF geförderte BIBB-Qualifizierungspanel untersucht vor diesem Hintergrund, wie Betriebe auf diese neuen Rahmenbedingungen reagieren und welche Strategien sie verfolgen, um ihren Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarf zukünftig zu decken. Ziel des Forschungsvorhabens ist daher der Aufbau eines Betriebspanels als eine jährliche Wiederholungsbefragung zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen in Deutschland. Schwerpunkte der Befragungen bilden die Aktivitäten, die Betriebe in den Bereichen Aus- und Weiterbildung leisten. Darüber hinaus werden in variierenden Themenschwerpunkten aktuelle Fragestellungen vertiefend behandelt. Auf der Grundlage dieser repräsentativen und aufeinander aufbauenden Betriebsbefragungen soll eine umfassende und neue Informationsbasis für die Berufsbildungspolitik und -forschung bereitgestellt werden.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

An der hohen Teilnahme der Betriebe an den Befragungen in den Erhebungswellen zwischen 2011 und 2014 lässt sich das starke Interesse an den Fragestellungen des BIBB-Qualifizierungspanels ablesen. Dies bezieht sich nicht nur auf die erstmalige Teilnahme an der Befragung. Jeweils etwa 75 % der befragten Betriebe waren bereit, sich auch in der jeweiligen Folgebefragung zu beteiligen. Dadurch wurde im bisherigen Erhebungszeitraum eine Datengrundlage geschaffen, die es auf Grund des Stichprobenumfangs und wegen des Längsschnittcharakters der Studie erlaubt, detaillierte Analysen zum betrieblichen Personalmanagement durchzuführen.<sup>146</sup> Aufgrund der hohen Teilnahme- und Wiederbefragungsbereitschaft der Betriebe, der Nachfrage von Experten aus Wissenschaft und Politik an den Ergebnissen der Erhebung wurde Ende 2013 entschieden, das BIBB-Qualifizierungspanel zu verstetigen und als festen Bestandteil wissenschaftlicher Dienstleistungen des Bundesinstituts für Berufsbildung zu verankern.

Die Ergebnisse fließen in den Berufsbildungsbericht ein (vergleiche Kapitel 2.6). Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich im Datenreport 2015 in den Kapiteln A.4.10.3 und C.2.

### ***3.8.4.3 Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung 2012***

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: 01.01.2012-31.12.2015

---

<sup>146</sup> Ausführliche Ergebnisse sind im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 im Themenschwerpunkt sowie Kapitel A4.11, B1.2 veröffentlicht.

Fördervolumen: 0,64 Mio. EURO

Internet: <https://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/fodb.php?proj=2.01.306>

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Für die Betriebe ist die Rentabilität der Ausbildung ein wichtiges Entscheidungskriterium für die Beteiligung an der dualen Ausbildung. Das BIBB hat in insgesamt fünf Erhebungen (für die Jahre 1980, 1991, 2000, 2007 und das Ausbildungsjahr 2012/13) die Kosten und den Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe ermittelt. Die letzte Erhebung für das Ausbildungsjahr 2012/13 lieferte aktuelle repräsentative Zahlen über das Verhältnis von Kosten und Nutzen der Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Im Auftrag des BMBF führte das BIBB eine repräsentative Betriebsbefragung bei etwa 3.000 ausbildenden und als Referenzgruppe bei knapp 1.000 nicht ausbildenden Betrieben durch.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

Anhand der gewonnenen Datenbasis können Bruttokosten, Erträge, Nettokosten und Personalgewinnungskosten berechnet und repräsentative Durchschnitte für alle Auszubildenden sowie nach verschiedenen Merkmalen wie der Betriebsgröße oder dem Ausbildungsbereich dargestellt werden.<sup>147</sup> Die Politik nutzt diese Ergebnisse, um Entwicklungen erkennen und bei Bedarf Anpassungen der Rahmenbedingungen vornehmen zu können; Betrieben dienen sie als Benchmark für die eigene Ausbildung. Der Datensatz kann auch für eine Vielzahl wissenschaftlicher Fragestellungen zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung und der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben verwendet werden. Eine erste Auswertung kann dem Datenreport 2015, Kapitel A7.3, entnommen werden.

#### **3.8.4.4 Forschungsvorhaben Qualifikationsstruktur und Qualifikationsbedarfe im Umweltschutz**

##### **Eckdaten:**

Laufzeit: 01. Januar 2013-31. März 2015

Finanzierung: Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit/Umweltbundesamt

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

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 in diesem Zukunftsmarkt begegnen zu können. Das Vorhaben untersucht, wie derzeit die Qualifikationsstruktur der Umweltschutzbeschäftigten aussieht und welche Qualifikationen in Zukunft verstärkt nachgefragt werden.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

---

<sup>147</sup> Für erste Ergebnisse und eine Erläuterung der Vorgehensweise vergleiche BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015, Kapitel A7.3.

Erste Ergebnisse des Projekts wurden am 18.11.2014 auf der BMBF/BMUB-Konferenz „Green Economy 2014“ im Workshop „Arbeit und Qualifizierung in der Green Economy“ vorgestellt und diskutiert. Die durchgeführten Analysen zeigen, dass die Transformation zu einer Green Economy kein abstraktes Zukunftsprojekt ist, sondern bereits jetzt in allen Branchen konkrete Wirkungen auf die Qualifikationsbedarfe hat. Die Auswertung der Stellenanzeigen zeigt, dass sich auch Berufsbilder und Qualifikationsanforderungen durch neue Inhalte und Tätigkeitsprofile verändern. Eine Fixierung auf „green jobs“ greift deshalb zu kurz, viel bedeutsamer sind die Veränderungsprozesse durch das „Greening“ von Jobs.

Die generelle Sensibilisierung für Umweltschutzthemen und umweltschutzbezogene Qualifikationsanforderungen sollte nach Meinung der befragten Experten durch die Integration dieser Themen in alle Bildungsbereiche erfolgen. Die Schaffung neuer Berufe wurde dabei nicht hervorgehoben. In den Branchen, in denen die Transformation zur Green Economy bereits stärker erkennbar ist, dominiert die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften und akademischen Abschlüssen.

#### ***3.8.4.5 Forschungsvorhaben Umweltbildung in der beruflichen Bildung – eine Bestands- und Bedarfsanalyse***

##### **Eckdaten:**

Laufzeit: 01. Oktober 2014-30. September 2015

Finanzierung: Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit/Umweltbundesamt

##### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Die wirtschaftliche Bedeutung des Umweltschutzes ist in den letzten Jahren stark gewachsen. Immer mehr findet auch eine „grüne Transformation“ in der gesamten Wirtschaft und in allen Branchen statt. Dies hat unter anderem zur Folge, dass der weltweite Bedarf an Umwelt- und Klimaschutztechniken sowie an Produkten, die die Umwelt und die natürlichen Ressourcen schonen, wächst. Deutschland ist derzeit auf den Märkten für Umwelt- und Effizienztechnologien gut aufgestellt. Die derzeitige gute Marktposition kann jedoch nur gehalten und ausgebaut werden, wenn die entsprechenden Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind. Unternehmen beklagen allerdings bereits, dass ihnen nicht genug oder nicht spezifisch genug qualifiziertes Personal zur Verfügung steht.

Der Wandel zu einer ressourcenschonenden Wirtschaftsweise erfordert vor allem Wissen und Fachkenntnisse im technologischen und naturwissenschaftlichen Bereich (MINT). Dabei geht es nicht darum, spezifische „grüne Fähigkeiten“ zu vermitteln oder für spezifische Berufsbilder auszubilden. Vielmehr können durch Zusatzqualifikationen bestehende Fähigkeiten weiterentwickelt werden. Ein Mangel besteht insofern nicht speziell bei besonderen „Grünen Arbeitskräften“, sondern in MINT-Qualifikationen und Management-Fähigkeiten als Basis.

##### **Resultate der Bundesförderung:**

Um vorhandene Ressourcen zielgerichtet und angemessen einsetzen sowie die politischen Erfordernisse zeitgemäß steuern zu können, sollen mit einer Studie Wissenslücken, Gelingensbedingungen und Erfahrungen zusammengestellt und auf dieser Basis Empfehlungen

formuliert werden für mögliche künftige Aktivitäten des BMUB. Diese Empfehlungen sollen zum einen geeignete Kriterien enthalten, anhand derer beurteilt werden kann, welche Maßnahmen innerhalb der beruflichen Bildung sinnvoll sind. Zum anderen sollen konkrete Vorschläge zur Umsetzung vorgelegt werden.

#### **3.8.4.6 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: [www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/4936.php](http://www2.bibb.de/bibbtools/de/ssl/4936.php)

##### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Mit dem Ziel, Nachhaltigkeit als Leitbild in der beruflichen Bildung zu verankern, hat 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 gefördert.

##### **Resultate der Bundesförderung:**

Der erfolgreiche Förderschwerpunkt (Ende 2010 bis Ende 2013) wurde von der UNESCO im Frühjahr 2014 als Maßnahme der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet. Die Bilanz hat gezeigt, dass in den geförderten Bereichen eine dauerhafte Implementierung des Leitbildes der Nachhaltigkeit in die berufliche Bildung beziehungsweise den beruflichen Alltag erreicht werden konnte. Verstetigung und Transfer werden weiterhin sowohl von den beteiligten Projekten als auch vom BIBB forciert. Die Publikationen des BMBF<sup>148</sup> zeigen die Bedeutung nachhaltiger Entwicklung im beruflichen Alltag auf und geben Auskunft über Ziele, Verlauf und Ergebnisse der einzelnen Projekte.

Die veröffentlichte Programmauswertung der wissenschaftlichen Begleitung und des BIBB (s.o.) zeigt die Zusammenhänge zwischen nachhaltiger Entwicklung in der beruflichen Bildung mit Arbeits- und Beschäftigungsstrukturen sowie Qualifizierungsbedarfen und -maßnahmen und weitere bildungsrelevante Aspekte auf. Diese wurden vom BIBB in politische Handlungsempfehlungen umgesetzt. Auf der Grundlage dieser Erkenntnisse und Empfehlungen wird sich das BMBF im Kontext des in 2015 beginnenden Weltaktionsprogramms zur Bildung für nachhaltige Entwicklung weiterhin für eine berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung engagieren.

<sup>148</sup> Vergleiche [www.bmbf.de/pub/Nachhaltigkeit\\_im\\_Berufsalltag\\_barrierefrei.pdf](http://www.bmbf.de/pub/Nachhaltigkeit_im_Berufsalltag_barrierefrei.pdf) und [www.bibb.de/dokumente/pdf/a33\\_werbeblatt\\_mohoric.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a33_werbeblatt_mohoric.pdf)

### 3.8.5 Berufsbildungsforschung

#### 3.8.5.1 Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF (BBFI)

##### **Eckdaten:**

Laufzeit: August 2006 – Dezember 2018

Fördervolumen: nach Bedarf, in der Regel bis zu 800.000 EURO jährlich

Internet: [www.bmbf.de/de/13567.php](http://www.bmbf.de/de/13567.php)

##### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Die Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF (BBFI) wurde im Jahr 2006 gestartet, um die Ressortforschung des BMBF zur beruflichen Bildung zu bündeln und den hohen Bedarf an wissenschaftlicher Expertise zur Konkretisierung berufsbildungspolitischen Handelns zu decken. Die Ergebnisse der Vorhaben dienen der Vorbereitung und Konkretisierung strategischer Entscheidungen des BMBF und unterstützen mit ihren Erkenntnissen die Berufsbildungspolitik und die Berufsbildungsforschung in Deutschland.

##### **Resultate der Bundesförderung:**

Im Jahr 2014 wurden folgende Projekte neu gestartet:

- Nutzen und Kosten von Prüfertätigkeiten für Unternehmen,
- Sicherung qualifizierter Facharbeit durch Weiterbildung und Qualifizierung älterer Erwerbsfähiger und
- Effizienz der Inklusionsberatung für Betriebe und Ausbilder/innen.

Abgeschlossen wurden folgende laufende Projekte

- Untersuchung zur Neupositionierung und Novellierung der Aufstiegsfortbildung im Bereich der Lebensmittelindustrie,
- Durchlässigkeit durch Verzahnung von Bildungsgängen zu Laufbahnkonzepten,
- Beispiele gelingender beruflicher Orientierung für Jugendliche an allgemein bildenden Halb- und Ganztagschulen und
- Kosten der geregelten Fortbildung und der Bachelorausbildung im Vergleich.

2014 ist Band 15 der Reihe Berufsbildungsforschung des BMBF zu „Bestandsaufnahme der Ausbildung in den Gesundheitsberufen im europäischen Vergleich“ erschienen. Ziel der Studie war es, eine grundlegende Bestandsaufnahme der Ausbildungs-, Tätigkeits- und Kompetenzprofile für drei Gesundheitsfachberufe (Gesundheit- und Krankenpflege, Physiotherapeut und MTA Radiologie) in Deutschland, Großbritannien, Niederlande, Frankreich und Österreich vorzunehmen und miteinander unter Einbeziehung der länderspezifischen Bildungs- und Gesundheitssysteme zu vergleichen. Hintergrund war, dass die Berufsabschlüsse im Bereich der Gesundheitsfachberufe in Deutschland in der Regel in vollzeitschulischen Bildungsgängen mit großen Praxisanteilen erworben werden, im Gegensatz dazu ist die Ausbildung im europäischen Ausland mehrheitlich auf tertiärem Niveau angesiedelt. Die vorliegende Studie bietet nun erstmalig einen systematischen und umfassenden Vergleich der bestehenden Bildungsgänge im Hinblick auf die erworbenen Qualifikationen und vermittelten Tätigkeitsprofile sowie die Arbeitsmarktchancen und trifft differenzierte Aussagen zur Akademisierung der Gesundheitsfachberufe.

### **3.8.5.2 Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung – ASCOT**

#### **Eckdaten:**

Laufzeit: Dezember 2011 – Mai 2015

Fördervolumen: rund 7 Millionen EURO

Internet: [www.ascot-vet.net](http://www.ascot-vet.net)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Die BMBF Forschungsinitiative „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 allgemein bildenden 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.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

Im Jahr 2014 wurden auf nationaler Ebene Kompetenzmodelle und Testinstrumente für Kfz-Mechatroniker, Elektroniker für Automatisierungstechnik, Industrie-/Speditionskaufleute, medizinische Fachangestellte und Alten-/Krankenpfleger weiterentwickelt, erprobt und analysiert. Insgesamt werden 21, in sechs Projektverbänden zusammengefasste Projekte gefördert. Im Jahr 2014 wurden die entwickelten Testinstrumente in allen Projekten erfolgreich eingesetzt. Es ist absehbar, dass nach den Haupterhebungen bis Mai 2015 valide Testverfahren zur Feststellung von Kompetenzen im gewerblich-technischen Bereich, im kaufmännischen Bereich und im Gesundheitsbereich vorliegen werden, die z. T. bundesweit bei den Praxispartnern getestet wurden.

Die Transferperspektive wird während der gesamten Projektlaufzeit mitgedacht. So wird frühzeitig darauf hingearbeitet, dass die Verfahren mit möglichst geringem Aufwand zu einem späteren Zeitpunkt auf andere Berufe sowie in Prüfungs- und Weiterbildungskontexte übertragen werden können.

### 3.8.6 Digitale Medien in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

#### **Eckdaten:**

Förderprogramm: Digitale Medien in der beruflichen Bildung

Laufzeit: bis 2020

Fördervolumen 2014: 9,79 Millionen EURO + ESF-Fördermittel

Internet: [www.qualifizierungdigital.de](http://www.qualifizierungdigital.de)

#### **Bildungspolitische Zielsetzung:**

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt. Die Mehrzahl der heutigen Beschäftigten ist mit einer zunehmenden Komplexität technischer Systeme und Maschinen konfrontiert. IT-induzierte moderne Arbeitsorganisationsformen mit ausgeprägter Prozessorientierung prägen entscheidend die jeweiligen Qualifikationsanforderungen. Die Dynamik dieser technologischen Entwicklungen sowie der internationale Wettbewerb um qualifiziertes Personal erhöhen den Anpassungsdruck auf Betriebe, ihre Aus- und Weiterbildungsqualität mit Hilfe digitaler Medien kontinuierlich an diese Entwicklungen anzupassen. Digitale Medien schaffen hierfür adäquate Möglichkeiten durch Interaktivität und Vernetzung. Der Aufbau von Wissen kann anforderungsgerecht, kooperativ sowie individualisiert erfolgen. Voraussetzung dafür ist, Verständnis für neue Technologien zu wecken, Barrieren abzubauen und Sicherheit im Umgang mit digitalen Medien zu erlangen – und dies altersübergreifend.

Ziel ist es, mit dem Einsatz digitaler Medien in Modellprojekten auf regionaler und bundesweiter Ebene zu nachhaltigen, strukturellen Veränderungen wie der Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und zur Qualitätssicherung in der gesamten beruflichen Bildung beizutragen. Im Fokus steht die Förderung von Projekten, die mit branchenübergreifenden, digitalen Bildungsangeboten einen bundesweiten Adressatenkreis erreichen. Dabei steht die direkte Einbindung der Lernprozesse in einen realen beruflichen Kontext im Vordergrund.

Die geförderten Vorhaben tragen durch die Entwicklung moderner Aus- und Weiterbildungsgänge, unterstützt durch digitale Medien sowie die Schulung von Akteuren der beruflichen Bildung dazu bei, neue Lernszenarien zu erproben und in die Breite zu tragen. Die Lernenden werden dazu angeregt, ihre Ausbildungs- und Berufsbiografien selbst zu reflektieren, zu organisieren und zu steuern.

#### **Resultate der Bundesförderung:**

Bis Ende 2014 wurden mit den Förderbekanntmachungen rund 95 Verbundvorhaben in verschiedenen Berufsbranchen und Phasen der beruflichen Bildung initiiert. Zudem wurde in diesem Jahr die zweite Förderbekanntmachung „Digitale Medien in der beruflichen Bildung (DIMEBB 2)“ veröffentlicht. Es ist davon auszugehen, dass bereits im zweiten Halbjahr 2015 die ersten Projekte im Rahmen dieser Förderbekanntmachung beginnen werden.

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

Im Jahr 2014 blieb die Nachfrage aus dem Ausland nach Kooperationen mit Deutschland in der Aus- und Weiterbildung hoch. Sowohl in Europa als auch internationalen setzt sich die Erkenntnis durch, dass eine hochwertige und praxisnahe berufliche Bildung wesentlich für Wettbewerbsfähigkeit und gesellschaftliche Teilhabe ist.

Auf europäischer Ebene bildeten die Wahlen zum Europaparlament und die Konstituierung der neuen EU-Kommission wichtige Ereignisse für die bildungspolitische Entwicklung. Die neue Kommission reorganisierte die Verantwortlichkeiten, insbesondere wurde das berufsbildungspolitische Portfolio aus der Generaldirektion Bildung herausgelöst und der Generaldirektion Beschäftigung zugewiesen.

Transparenz und Anerkennung erworbener Kompetenzen und Qualifikationen standen auch 2014 als strategisches Ziel auf der EU-Agenda: So legte die Europäische Kommission zu Jahresbeginn dem Rat der Europäischen Union und dem Europäischen Parlament ihre Berichte zur Fortführung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) und des Qualitätsrahmens EQAVET „European quality assurance reference framework for vocational education and training“ vor. Der zunächst für Juni vorgesehene Bericht der EU-Kommission an den Rat und das Parlament über die Entwicklung des „European credit system for vocational education and training (ECVET)“ wurde auf das Frühjahr 2015 verschoben.

Die Kommission überlegt dabei, die Instrumente EQR, Europass, ECVET und EQAVET im Konzert untereinander und in Bezug zur Hochschulbildung besser abzustimmen und Synergien zu nutzen. Darüber hinaus unterstützte die Kommission die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Europäischen Lehrlingsallianz. Der neu etablierten Arbeitsgruppe Berufsbildung, die aus der Zusammenlegung bisheriger EU-Arbeitsgruppen hervorging, kommt hier eine zentrale Rolle zu.

Durch die Entwicklung eines übergreifenden Leitfadens („Guidance Framework“) mit spezifischen Instrumenten soll den Mitgliedstaaten die Implementierung und Modernisierung dualer Ausbildungsprinzipien erleichtert werden. Diesem Anliegen dienen auch die zehn von nationalen Ministerien und ihren Serviceorganisationen geleiteten europäischen Projektkonsortien (darunter sechs mit deutscher Beteiligung), die Ende des Jahres 2014 als Resultat der spezifischen Ausschreibung unter Erasmus+ von der EU-Kommission bewilligt wurden. Mit dem Start des neuen Programms Erasmus+ verfügen Berufsbildungsakteure zudem über ein Instrument mit erhöhter Mittelausstattung, um ihre bildungspolitischen Ziele zu erreichen und die Kooperation über Grenzen und Bildungsbereiche hinweg zu vertiefen.

Für eine nachhaltige und strukturelle Verankerung der beruflichen Bildung über Europa hinaus ist die OECD der wichtigste Partner der Bundesregierung. Die Analysen und Studien der OECD tragen wesentlich zur bildungspolitischen Entwicklung in den wichtigsten Industrienationen der Welt bei. Das Bildungsdirektorat der OECD unterstützte „Vocational education and training“ im Jahr 2014 vor allem als Teil der Skills strategy und mit den Studien zur Berufsbildung (hier insb. der Abschluss- und Synthesebericht zu „Skills beyond school“). Eine Verstetigung dieser Aktivitäten konnte in den Beratungen des „Education policy committee (EDPC)“ für das Haushaltsbiennium 2015/2016 vereinbart werden. Am OECD-Programm für die kommenden beiden Haushaltsjahre wird sich das

BMBF insbesondere im Bereich „Workbased learning“ aktiv beteiligen. Auch die vom BMBF bisher geleisteten Vorarbeiten zu einem internationalen Leistungsvergleich für die Berufsbildung werden weiter unterstützt.

## 4.1 Europäische Zusammenarbeit

Die Europäische Kommission hat die **Europäische Ausbildungsallianz** mit einer gemeinsamen Erklärung der europäischen Sozialpartner und des Vorsitzes des EU-Rates im Rahmen der World Skills 2013 in Leipzig lanciert.<sup>149</sup> Eine anschließende Erklärung durch den Beschäftigungsrat bekräftigte die Bedeutung der Initiative, die als ein Kernelement der EU-Jugendgarantie insbesondere durch die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit einen Beitrag zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit in Europa leisten soll. So haben sich 22 Mitgliedstaaten konkret verpflichtet, eine hochwertige, praxisnahe Ausbildung umzusetzen. Dazu sollen arbeitsweltbezogenes Lernen („work based learning“) und insbesondere Prinzipien der dualen Ausbildung etabliert oder bestehende duale Ausbildungssysteme modernisiert werden.

Das BMBF unterstützt Strategien und Maßnahmen zur Implementierung der Ausbildungsallianz und sucht dabei die Kooperation und Konsultation mit der 5-Länder-Gruppe der dual orientierten Staaten (Österreich, Schweiz, Luxemburg, Dänemark und Deutschland). Die Entwicklung einer exzellenten Berufsbildung bildet auch das Leitmotiv in der bilateralen Zusammenarbeit im Rahmen des Berlin Memorandums vom Dezember 2012 mit Spanien, Griechenland, Portugal, Italien, der Slowakei und Lettland.

Im Frühjahr 2014 hat die Europäische Kommission im Programm Erasmus+ eine Ausschreibung veröffentlicht, die sich speziell an die nationalen Ministerien und ihre Serviceeinrichtungen zur Einführung von dualer Ausbildung wendete.

Das BMBF hat dabei mit der 5-Ländergruppe die Einbringung gemeinsamer Instrumente und Beratungsangebote zum Transfer dualer Prinzipien und die Unterstützung von Projektanträgen im Rahmen der Ausschreibung verabredet. Als Resultat der Ausschreibung ist Deutschland über das BIBB als Partner an insgesamt sechs von zehn geförderten europäischen Projektkonsortien zur Etablierung dualer Ausbildung beteiligt (Partnerländer: Slowakei, Portugal, Belgien, Dänemark, Italien und Griechenland).

### 4.1.1 ERASMUS+: Das neue EU-Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport

Im Jahr 2014 ist das neue EU-Programm Erasmus+ für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport erfolgreich gestartet. Ziel ist 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). Zentrales Instrument des neuen Programms ist weiterhin die Projektförderung, u.a. in den Leitaktionen „Mobilität von Einzelpersonen“ und den „Strategischen Partnerschaften“. Bis Ende 2020 stehen insgesamt etwa 14,8 Milliarden EURO zur Verfügung. So können mehr als 4 Millionen Schülerinnen, Schüler, Studierende, Auszubildende, Lehrkräfte und junge Freiwillige Stipendien und Zuschüsse für einen Aufenthalt zu Lernzwecken im Ausland (Mobilität) erhalten.

<sup>149</sup> [http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance\\_de.htm](http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_de.htm)

Für die Mobilität und weitere Projekte in der beruflichen Bildung ist ein Mindestanteil von 17 % des Gesamtbudgets vorgesehen.

In Deutschland können bis 2020 rund 170.000 Auszubildende und Berufsfachschülerinnen und Berufsfachschüler und 20.000 Ausbilderinnen und Ausbilder und Berufsschullehrerinnen und Berufsschullehrer gefördert werden. Damit leistet das Programm einen wesentlichen Beitrag, um die Zielsetzung des Deutschen Bundestags von 2013, 10 % aller Auszubildenden im Jahr 2020 international mobil zu machen, zu erreichen. Derzeit sind rund 4 % aller Auszubildenden und Berufsfachschüler international mobil.

Folgende Änderungen im Bereich Erasmus+ Mobilität sind zentral:

- 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 zur Fortbildung und nun zusätzlich zum Zweck des Ausbildens oder Lehrens einen Auslandsaufenthalt durchlaufen;
- Erfahrene Einrichtungen können die Erasmus+ Berufsbildungs-Charta erwerben, die eine institutionelle Förderung ermöglicht.

In Deutschland hat die Zahl der im Jahr 2014 in der Leitaktion Mobilität in der Berufsbildung bewilligten Auslandsaufenthalte mit fast 18.000 Lernende weiter zugenommen. Darüber hinaus wurden rund 4.000 Fachkräfte der beruflichen Bildung gefördert.

Die Förderung der Mobilität dient auch dem Ziel einer nachhaltigen Internationalisierung der Ausbildung. Mit einer Akkreditierung durch eine Berufsbildungs-Charta sind eine erleichterte Antragstellung und mehr Planungssicherheit für künftige Mobilitätsförderungen verbunden.

In der Aktion LEONARDO Partnerschaften des auslaufenden Programms „Lebenslanges Lernen“ legten 119 Partnerschaften mit deutscher Beteiligung ihre Ergebnisse vor.<sup>150</sup>

Darüber hinaus schlossen 31 LEONARDO Innovationstransferprojekte ihre Arbeit ab, u. a. zu ECVET, EQF, EQAVET und „New skills for jobs“. Weiterhin liegen Tools vor zur Messung und Validierung nicht formal oder informell erworbener Kompetenzen sowie Bildungsmodule im Bereich der Chemie, der regenerativen Energien, der Nanotechnologie und der Pflege.

Im Rahmen von Erasmus+ starteten 42 strategische Partnerschaften, unter anderem zu Beratung, Chancengleichheit/Inklusion, Entrepreneurship, Bildungspersonal oder digitale Bildung und „Work based learning (WBL)“.

---

<sup>150</sup> [www.adam-europe.eu](http://www.adam-europe.eu)

Komplementär zu der europäischen Ausbildungsallianz leitet die NA beim BIBB das Netzwerk „Work based learning and apprenticeships (NetWBL)“ von 29 Nationalen Agenturen mit dem Ziel, eine WBL-Plattform mit einem Online-Toolkit zu entwickeln.

#### 4.1.2 Europäischer Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (EQR)

Die Bildungsminister der Europäischen Union (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 Qualifikationen in Europa führen. Die EU-Empfehlung zum EQR aus dem Jahr 2008 sieht vor, dass die Mitgliedstaaten ihre Qualifikationsniveaus auf transparente Art und Weise mit den Stufen des EQR verknüpfen und gegebenenfalls nationale Qualifikationsrahmen entwickeln. Von den insgesamt 36 Ländern, die sich auf freiwilliger Basis an der Umsetzung des EQR beteiligen, haben bisher 23 Länder nationale Qualifikationsrahmen entwickelt und diese im Rahmen der sogenannten Referenzierung an den EQR gekoppelt. In Deutschland erfolgt die Umsetzung des EQR über den deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR).

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 wurden. Auf der Basis dieser Ergebnisse empfiehlt die Europäische Kommission eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Relevanz, Effektivität und Wirkung des EQR. Dazu gehören eine Beschleunigung der Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen und deren Referenzierung zum EQR, die Stärkung der Rolle und Wirkung von Qualifikationsrahmen, die Verbesserung der Transparenz und Kohärenz der EQR-Referenzierung, eine bessere Nutzung des EQR in Strategien und Instrumenten für Mobilität und lebenslanges Lernen sowie die Klärung der Rolle des EQR in Bezug auf internationale Qualifikationen und für Länder und Regionen außerhalb Europas. Insbesondere vor dem Hintergrund des steigenden Interesses außereuropäischer Länder am EQR könnte eine Überarbeitung der Empfehlung zum EQR vom 23. April 2008 notwendig werden.

#### 4.1.3 European credit system for vocational education and training (ECVET)

Bis 2014 stand ECVET gemäß der Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates auf dem Prüfstand. Europaweit wurde ECVET in mehr als 300 Pilotprojekten getestet.

2014 hat die EU-Kommission eine externe Evaluation<sup>151</sup> zur Implementierung von ECVET vorgelegt. Demnach wird ECVET eher als „Werkzeugkasten“, denn als „System“ betrachtet; „Punkte“ (credit points) werden kontrovers diskutiert. Mitgliedstaaten mit existierenden Kreditpunktesystemen sowie Ländern mit einer ganzheitlichen, arbeitsweltbezogenen Berufsausbildung erschien ECVET als weniger gewinnbringend als Ländern ohne Leistungspunktesystem oder mit schulisch geprägtem System ist.

ECVET-Projekte haben zu einem Verständnis des Lernergebnisansatzes beigetragen, es mangelt ihnen aber vielfach an einer systemischen Anbindung. In der geographischen Mobilität hat sich ECVET dagegen bewährt: Die Mustervorlagen für Partnerschafts- und Lernvereinbarungen haben das wechselseitige Vertrauen gestärkt und die Qualität von Lernaufenthalten verbessert.

<sup>151</sup> [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/more\\_info/evaluations/docs/education/ecvet14\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/education/ecvet14_en.pdf)

Nach einer Online-Umfrage<sup>152</sup> der Nationalen Koordinierungsstelle ECVET verstetigen sich ECVET-Prinzipien und Instrumente zunehmend in der Mobilität. Insgesamt hat sich der Anteil der Akteure, die ECVET-Elemente in der Mobilität nutzen, von 2,5 % im Jahr 2013 auf ca. 13,5 % im Jahr 2014 erhöht.

Unterstützt werden die Akteure seit Ende des Jahres 2010 durch die Nationale Koordinierungsstelle ECVET<sup>153</sup>, die im Auftrag des BMBF in der Nationalen Agentur beim BIBB eingerichtet wurde, sowie durch die 13 Expertinnen und Experten des Nationalen ECVET-Teams. Sie beraten, führen Workshops durch und erstellen und verbreiten praxisorientierte Materialien.

Auf europäischer Ebene steht mit dem ECVET-Toolkit<sup>154</sup> ein praxisorientierter Online-Werkzeugkasten mit Leitfäden, Checklisten und Mustern zur Verfügung. Dieser wurde von 14 Nationalen Agenturen und Experten unter Federführung der Nationalen Agentur beim BIBB entwickelt. Die Weiterentwicklung von ECVET steht auch im Zentrum des Europäischen ECVET-Netzwerks und des ECVET-Team.

2015 wird die EU-Kommission auf der Grundlage der Evaluationsergebnisse dem Europäischen Parlament und dem Rat ihren Bericht zur Weiterentwicklung von ECVET im Kontext der anderen Transparenzinstrumente wie EQF und Europass vorlegen.

#### **4.1.4 (EQAVET); ein Qualitätsrahmen für die Berufsbildung**

In der europäischen Diskussion sollen Qualitätssicherungssysteme die Leistungsfähigkeit und das Ansehen berufsbildender Systeme verbessern, die Übergänge zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung und die Mobilität des Einzelnen sowie das lebenslange Lernen erleichtern. Mit der im Jahr 2009 vom Europäischen Parlament und dem Rat verabschiedeten Empfehlung zur Einrichtung eines gemeinsamen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung wurde der Grundstein für den sogenannten EQAVET-Prozess gelegt. In dem EQAVET-Prozess arbeiten seither 33 europäische Staaten an einem gemeinsamen Verständnis von Qualitätssicherung.

In Deutschland nimmt seit 2008 die Deutsche Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) die Aufgabe der Förderung einer „Kultur der Qualitätssicherung“<sup>155</sup> wahr.

Am 1. Oktober 2014 fand die mittlerweile 6. DEQA-VET Fachtagung statt. Neben Praxisbeispielen wurde die Frage diskutiert, inwieweit der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) die Qualitätsentwicklung befördert, da die Zuordnung der Qualifikationen auf Niveaustufen durch qualitätssichernde Standards erfolgt. Einen weiteren Schwerpunkt bildeten die Ergebnisse der zehn BMBF finanzierten Modellversuche zur Qualität. Seit Oktober stehen rund 50 der etwa 80 entwickelten Instrumente, Konzepte und Verfahren auf dem DEQA-VET-Portal zur kostenlosen Nutzung bereit. Sie dienen speziell der Förderung von Ausbildungspraxis in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU).

<sup>152</sup> ECVET aus Sicht der Adressaten- Ergebnisse der Online-Umfrage 2014 [http://www.ecvet-info.de/ media/Ergebnisse der Online Umfrage 2014\(3\).pdf](http://www.ecvet-info.de/media/Ergebnisse_der_Online_Umfrage_2014(3).pdf)

<sup>153</sup> [www.ecvet-info.de](http://www.ecvet-info.de)

<sup>154</sup> [www.ecvet-toolkit.eu](http://www.ecvet-toolkit.eu)

<sup>155</sup> [www.deqa-vet.de](http://www.deqa-vet.de)

Auf der Grundlage einer externen Evaluation veröffentlichte die Kommission Anfang des Jahres 2014 ihren Bericht an das EU-Parlament und den Rat der Europäischen Union.<sup>156</sup> Dieser konstatierte, dass EQAVET dazu beigetragen habe, in den Mitgliedstaaten eine Kultur der Qualität sowie deren praktische Umsetzung zu fördern. Zu den Herausforderungen zählten jedoch eine bessere Berücksichtigung des nonformalen und arbeitsweltbezogenen Lernens, eine systematischere Kooperation mit den Qualitätsinitiativen in anderen Bildungssektoren (z. B. Hochschulbildung) sowie eine verbesserten Verknüpfung der im Zuge des Kopenhagen-Prozesses entwickelten Transparenz-Tools (ECVET, EQR u.a.). Die Flexibilität des EQAVET-Konzeptes, das sich an die jeweiligen nationalen Gegebenheiten anpassen lässt, habe außerdem den Nachteil, dass sich die Erwartungen an EQAVET, die Vergleichbarkeit der Bildungs- und Qualitätssicherungssysteme in den Mitgliedstaaten zu erhöhen, bislang nicht erfüllt haben.

#### 4.1.5 European skills/competences, qualifications and occupations (ESCO)

ESCO ist eine Initiative der EU-Kommission für eine mehrsprachige<sup>157</sup> Klassifikation aus drei miteinander verbundenen Säulen: Berufe, Fähigkeiten/Kompetenzen und Qualifikationen. Ziel von ESCO ist es, die für den europäischen Arbeitsmarkt relevanten Charakteristika zu erfassen und zu beschreiben. Perspektivisch ermöglicht das ESCO-Referenzvokabular einen hinreichend genauen, europaweiten Informationsaustausch - insbesondere der Arbeitsmarktservices - und eröffnet Arbeitssuchenden den Stellenpool der EU-Mitgliedsstaaten. Vorrangiges Ziel der ESCO-Klassifikation ist die Interoperabilität beim grenzüberschreitenden Abgleich von Lebensläufen und Stellenausschreibungen, um so Stellen und Bewerber in einem kompetenzbasierten Online-Verfahren besser zusammenzubringen.

Im Jahr 2014 wurden wichtige Weichen für die weitere Entwicklung von ESCO gestellt. So haben sich die deutschen Mitglieder in den ESCO-Gremien und Referenzgruppen zu einer nationalen Arbeitsgruppe konstituiert. Der vom BMBF koordinierte Prozess unterstreicht die Bedeutung einer gleichberechtigten Integration der ESCO-Säule „Qualifikationen“. Die erste nationale Fachtagung zu ESCO fand am 28.04.2014 beim Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) in Berlin statt. Zentrale Punkte, die insbesondere mit den Sozialpartnern diskutiert wurden, war die Einbindung der bestehenden Transparenzinstrumente in die ESCO-Konzeption und die Frage, wie das auf einer breiten Ausbildung beruhende Berufsprinzip in den neuen Europäischen Rahmen für die Arbeitsvermittlung eingebunden werden kann.

Noch kurz vor Jahresende hat der Rat der Arbeits- und Sozialminister die allgemeine Ausrichtung zum Verordnungsentwurf der Europäischen Kommission zu den „European employment services“ (EURES) angenommen. Hierin wird ESCO als „Europäische Klassifikation“ zentraler Bestandteil für eine engere Abstimmung der nationalen Arbeitsmarktservices. Bis zuletzt wurde im Rat die Einbindung der Qualifikationssäule in den ESCO Gesamtrahmen diskutiert. Auch wenn die Verordnung nun den Schwerpunkt auf die Passung von Berufen und Fähigkeiten/Kompetenzen legt, bleibt die Verknüpfung mit dem Aus- und Fortbildungsbereich eine wichtige Herausforderung.

<sup>156</sup> Bericht der Kommission an das Europäische Parlament und den Rat der europäischen Union über die Umsetzung der Empfehlung des Europäischen Parlamentes und des Rates vom 18. Juni 2009 zur Errichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung, Europäische Kommission, Brüssel 28.1.2014; COM(2014) 30 final.

<sup>157</sup> ESCO ist in alle 22 Amtssprachen außer Irisch übersetzt. Übersetzungen ins Kroatische, Norwegische und Isländische werden in Kürze vorliegen.

#### 4.1.6 Europass

Im Januar 2005 trat der Beschluss des Rats und des EU-Parlaments zur Schaffung des Europass Rahmenkonzepts in Kraft. Fünf Dokumente sollten den Bürgerinnen und Bürgern helfen, ihre Kompetenzen und Qualifikationen europaweit in verständlicher Weise darzustellen.

Das Dachdokument ist der Europass-Lebenslauf, der europaweit bereits über 47 Millionen mal online erstellt wurde. Daneben gibt es vier weitere Europass-Dokumente: Ausbildungsaufenthalte im Ausland werden mit dem Europass-Mobilität dokumentiert. Hier ist Deutschland mit 167.567 beantragten Dokumenten bis Ende 2014 in Europa führend. Die Europass-Zeugniserläuterungen helfen, berufliche Qualifikationen grenzüberschreitend zu erläutern; das Europass-Diploma-Supplement leistet dies für den akademischen Bereich. Der Europass-Sprachenpass dokumentiert Fremdsprachenkenntnisse.

In Deutschland wurde das „Nationale europass center (NEC)“ in der Nationalen Agentur beim BIBB (NA beim BIBB) als zentrale Anlaufstelle eingerichtet. Das NEC erstellt Informationsmaterialien, führt unter anderem Europass-Fortbildungen für Lehrkräfte durch und nimmt Messeauftritte wahr. 2014 organisierte es einen Europass-Videowettbewerb, veröffentlichte gute Beispiele der Europass-Nutzung im Rahmen der „PASSgeschichten – Leben und Arbeiten mit dem Europass“ und erstellte ein Video-Tutorial, wie der Europass-Mobilität optimal ausgefüllt wird.

Das NEC fungiert in Deutschland als Ausgabestelle des Europass, neben weiteren Akteuren wie den Kammern, DIHK, ZDH, Verdi, DGB, ZAV, PAD, DAAD und dem Deutsch-Französischen Jugendwerk sowie dem Deutsch-Französischen Sekretariat. Das Europass Center arbeitet eng mit der NA beim BiBB, der Nationalen Koordinierungsstelle ECVET und der Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS) zusammen. Auch mit EUROGUIDANCE (ZAV/BA), EURES und EURODESK sowie mit nationalen Partnern wie DIHK, ZDH, DAAD, KMK und HRK besteht eine enge Kooperation zur Wahrnehmung von Synergien und zum optimalen Einsatz und Marketing der Europass-Dokumente.

#### 4.1.7 Sonderprogramm zur Förderung der Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)

Das Sonderprogramm MobiPro-EU des BMAS unterstützt seit Januar 2013 junge EU-Bürgerinnen und EU-Bürger bei der Aufnahme einer betrieblichen Berufsausbildung oder einer Beschäftigung in einem Engpassberuf in Deutschland. Es handelt sich um ein Pilotprogramm, mit dem die Bundesregierung neue Wege zur Förderung der beruflichen Mobilität junger Menschen aus der Europäischen Union erprobt. Vor dem Hintergrund dieses sehr großen Interesses seitens junger Europäerinnen und Europäern wurde das Mittelvolumen für die Jahre 2013 bis vorläufig 2018 von ursprünglich 139 Millionen EURO auf 550,1 Millionen EURO erhöht und somit fast vervierfacht.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass es sich lohnt, diesen deutschen Beitrag zur europäischen Solidarität und zur Verwirklichung des europäischen Arbeitsmarkts weiterzuentwickeln. Dabei nutzt die Bundesregierung auch die Möglichkeit, für das deutsche System der dualen Berufsausbildung im europäischen Ausland zu werben. Mit den neuen Förderungsgrundsätzen, die ab dem Ausbildungsjahr 2015 gelten, wurden die bisherigen Erfahrungen umgesetzt und die Förderung von Individual- auf Projektförderung umgestellt sowie ausschließlich auf Ausbildungsförderung konzentriert. Junge Menschen aus der EU im Alter von 18

und 27 Jahren werden weiterhin mit wesentlichen Maßnahmen (u. a. Deutschsprachkurse vor und während des Praktikums und der betrieblichen Berufsausbildung, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts, sprachlicher, fachlicher und sozialpädagogischer Begleitung während des Praktikums und der Berufsausbildung sowie Reisekostenzuschüsse) bei der Erreichung eines erfolgreichen Ausbildungsabschlusses in Deutschland unterstützt. Weitere Informationen bietet die Programmwebseite [www.thejobofmylife.de](http://www.thejobofmylife.de).

#### **4.1.8 Informations- und Beratungsstelle für Auslandsaufenthalte in der beruflichen Bildung (IBS)**

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.<sup>158</sup> Seit 2013 ist die Informations- und Beratungsstelle bei der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB) angesiedelt. 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. Die Zahl der Anfragen von Bildungsinteressierten, Multiplikatoren und Beraterinnen und Berater nahm dabei stetig zu. Bis Ende 2014 führte die IBS über 2.000 telefonische Beratungen durch und beantwortete rund 1.000 schriftliche Anfragen. Schwerpunkte der Arbeit liegen auf der telefonischen Erstberatung, dem Aufbau einer Datenbank mit Programmen und Stipendien für berufliche Lernaufenthalte im Ausland sowie der Vernetzung, der Veranstaltungsteilnahme und dem fachlichen Austausch.

Im EUROGUIDANCE-Netzwerk (Europäische Bildungs- und Berufsberatung) werden zudem durch Beraterinnen und Berater der BA 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 den Auszubildenden und Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit Rat und Tat zur Seite.<sup>159</sup>

#### **4.1.9 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.

<sup>158</sup> Vergleiche [www.na-bibb.de](http://www.na-bibb.de)

<sup>159</sup> Vergleiche <http://www.mobilitaetscoach.de/mobilitaetsberaterprojekt/ueber-uns.html>

Das BMBF hat im Jahr 2014 die Fortbildung von zehn 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.

## 4.2 Multilaterale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung

### 4.2.1 Studien der „Organisation for economic co-operation and development (OECD)“

Innerhalb der OECD-Gremien setzt sich die Bundesregierung kontinuierlich und erfolgreich für eine stärkere Anerkennung der beruflichen Bildung ein. Die über Jahre andauernde Diskussion über eine zu niedrige Studienrate in Deutschland hat sich im Jahr 2014 weiter entschärft, während sich das Interesse der internationalen Gemeinschaft an den Prinzipien eines funktionierenden Berufsbildungssystems weiter verstärkt hat.

In der 2010 veröffentlichten Studie „Learning for Jobs“ konnte aufgezeigt werden, dass das sogenannte „Vocational training“ einen substanziellen Beitrag für die Bereitstellung von Fachkräften und zur wirtschaftlichen Wettbewerbsfähigkeit leistet. Der Synthesebericht der Folgestudie „Skills beyond School“ wurde Ende 2014 veröffentlicht und beleuchtet die besonderen Herausforderungen der beruflichen Weiterbildung („post-secondary, non-tertiary“).

Mit der Skills Strategy hat die OECD einen strategischen Rahmen vorgelegt, in dem auch Wege zur Optimierung der Berufsbildungssysteme aufgezeigt werden. Es stehen die Fähigkeiten und Kompetenzen im Vordergrund, die jungen Menschen den Übergang in Arbeit erleichtern und den beteiligten Unternehmen eine leistungsfähige, innovative Ressource an die Hand geben. Die abgeschlossenen Studien zur Berufsbildung stehen im erweiterten Kontext der Skills Strategy. In Sitzungen des „Education Policy Committee“ (EDPC) im Jahr 2014 hat sich die Bundesregierung offen gezeigt, sich auch im nächsten OECD-Haushaltsbiennium (2015/16) stark zu engagieren: In der Nachfolge der bis 2014 beendeten Studien wird das BMBF die Forschungstätigkeit der OECD im VET-Bereich weiter unterstützen, durch die das Themenfeld „Work Based Learning“ (WBL) aufgearbeitet werden wird. BMBF wird die Unterstützung auf drei Bereiche konzentrieren:

1. Kosten/Nutzen-Analysen
2. Beratungs- und Betreuungsangebote
3. Anerkennung und Zertifizierung von Abschlüssen der Beruflichen Bildung

Darüber hinaus wird Deutschland die OECD weiterhin in ihrer Planung eines internationalen Leistungsvergleichs für die Berufsbildung („Development of an international assessment of competencies in initial vocational education and training“) unterstützen. Nationale Vorarbeiten wurden in der BMBF-Kompetenzforschungsinitiative ASCOT geleistet und Testmodelle zur Erfassung von Kompetenzen in der Berufsbildung entwickelt. Diese könnten in einem „Large scale assessment“ der OECD zur Berufsbildung – vergleichbar mit PISA und PIAAC – Anwendung finden.

### 4.2.2 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 beruflicher Expertise vor Ort. Primäres Ziel ist der Ausbau des globalen Netzwerks von aktuell über 250 UNEVOC Zentren in über 150 Ländern. Diese Zentren bilden das einzige Netzwerk von Berufsbildungsorganisationen mit globaler Reichweite. Es dient als Anlaufstelle zu Fragen der beruflichen Bildung und als Plattform für die internationale und regionale Zusammenarbeit. In Deutschland sind das BIBB und die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ), die Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg und das Fraunhofer-Institut für Fabrikbetrieb und -automatisierung (IFF) Teil des Netzwerkes.

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. Vom 14. bis 16. Oktober 2014 fand zudem das „Global forum on skills for work and life: Post-2015“ von UNESCO-UNEVOC in Bonn statt. Diese Konferenz konzentrierte sich auf die Themenschwerpunkte „Greening technical and vocational education and training“ und Jugendbeschäftigung im Kontext der Post-2015 Education Agenda für die globalen Nachhaltigkeitsziele (SDG). Die Sichtbarkeit der Arbeit von UNESCO-UNEVOC sowie der Bedeutung der Berufsbildung für die zentralen Debatten der Vereinten Nationen konnte wesentlich erhöht werden. Das BMBF und BMZ unterstützen die Umsetzung der Empfehlung „Förderung regionaler Netzwerke“ des dritten UNESCO-Weltkongresses zur beruflichen Bildung in Shanghai vom Sommer 2012. BMZ übernimmt zudem die nachhaltige Förderung der regionalen Netzwerke zur Förderung der Jugendbeschäftigung im Rahmen der Kooperation mit UNEVOC.

#### 4.2.3 Internationale Berufswettbewerbe

**EuroSkills:** Die 4. EuroSkills, die Europameisterschaften der Berufe, fanden vom 2. bis 4. Oktober 2014 im französischen Lille statt. Nach Rotterdam (2008), Lissabon (2010) und dem belgischen Spa (2012) fand diese europäische Leistungsschau der beruflichen Ausbildung zum vierten Mal statt. Die deutsche Mannschaft von WorldSkills Germany und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks ging mit 21 jungen Talenten in 15 Einzel- und Teamwettbewerben an den Start. Die deutschen EuroSkills-Teilnehmer kamen aus den Ländern Bayern (6), Niedersachsen (4), Thüringen, Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg (je 3) sowie Rheinland-Pfalz und Saarland (je 1). Dabei schnitt das deutsche Team mit einem sehr guten Ergebnis ab: 5 Gold-, 3 Silber- und 2 Bronzemedailles sowie 2 „Medallion for Excellence“ und belegte damit in der Länderwertung den Platz 1.

**WorldSkills:** Das Weltevent der beruflichen Bildung ist im Jahr 2015 zu Gast in Brasilien. Alle zwei Jahre kämpfen Teilnehmerinnen und Teilnehmer bis zum Alter von 22 Jahren bei der WM der Berufe um die Titel. Vom 11. bis 16. August 2015 treten in Sao Paulo die besten Fachkräfte weltweit gegeneinander an. Es treffen sich dann die besten Fachkräfte unter 22 Jahren aus 60 Ländern, um in über 40 Berufsdisziplinen aus Industrie, Handwerk und Dienstleistung ihre Weltmeister zu ermitteln. Das BMBF unterstützt die Teilnahme des deutschen Teams in Brasilien.

### 4.3 Bilaterale Programme

Das Deutsch-Französische Sekretariat für den Austausch in der beruflichen Bildung (DFS)<sup>160</sup> ist eine binationale Einrichtung, die im Rahmen des Deutsch-Französischen Austauschprogramms die

<sup>160</sup> Vergleiche [www.dfs-sfa.org](http://www.dfs-sfa.org)

Mobilität von jungen Menschen und Erwachsenen in beruflicher Aus- und Weiterbildung in das jeweilige Partnerland unterstützt. Das Austauschprogramm wird seit 1980 durchgeführt und vom BMBF gemeinsam mit dem französischen Bildungs- und dem Arbeitsministerium finanziert. Im Jahr 2014 wurden fast 25.000 Teilnehmende im Rahmen des Programms gefördert; seit 1980 haben etwa 95.000 Personen an einem Austausch teilgenommen. 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.

Das Deutsch-Israelische Programm zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung ist eine Kooperation zwischen dem israelischen Ministerium für Wirtschaft und dem BMBF. Das Programm verfolgt zwei grundlegende Ziele: Einerseits soll es Impulse zur Weiterentwicklung der Berufsbildung auf unterschiedlichen Ebenen geben. Darüber hinaus leistet das Programm einen Beitrag zu den vielfältigen Kooperationsbeziehungen zwischen Israel und Deutschland. Es eröffnet Berufsbildungsexpertinnen und -experten sowie Auszubildenden aus unterschiedlichen Berufsbereichen die Möglichkeit, fachlich voneinander zu lernen, die jeweils fremde Alltagsrealität zu erfahren und so das Verständnis füreinander zu vertiefen. Die NA beim BIBB ist seit 2013 die durchführende Stelle in Deutschland und setzt das Programm im Auftrag des BMBF um.

#### **4.3.1 Internationale Berufsbildungsk Kooperation**

Im Jahr 2014 erfolgte die Umsetzung der im Jahr 2013 von der Bundesregierung beschlossenen „Strategie zur internationalen Berufsbildungsk Kooperation aus einer Hand“. Am hierfür gegründeten runden Tisch tauschten sich unter Federführung des BMBF die an der Kooperation beteiligten Bundesressorts, Vertreter von Ländern und von Sozialpartnern über Aktivitäten aus und stimmten sich entsprechend ab. Die Zentralstelle für internationale Berufsbildungsk Kooperation im BIBB unterhält die Geschäftsführung des Runden Tisches und informiert über aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Bildung, führt Pilotprojekte durch und unterstützt die bilateralen Berufsbildungsk Kooperationen des BMBF.

Das BMBF unterhält seit vielen Jahren u.a. mit Partnerministerien in China, Indien, Israel, Russland, der Türkei und Südafrika enge Kooperationsbeziehungen in der Berufsbildung, die stetig ausgebaut werden. Im Dezember 2012 unterzeichnete das BMBF mit sechs EU-Ländern ein gemeinsames Memorandum zur verstärkten Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung. Im Jahr 2014 erfolgte die weitere Umsetzung dieses Memorandums über die jeweiligen Arbeitsgruppen mit Italien, Griechenland, Lettland, Portugal, Spanien und der Slowakei. 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 berufsbildungspolitischen Dialog.

#### **4.3.2 Export von Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen**

Das BMBF unterstützt deutsche Anbieter von Aus- und Weiterbildung bei der Erschließung des dynamisch wachsenden internationalen Markts für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen in zahlreichen Regionen der Welt. Der zum Teil bereits akute Mangel an Fachkräften stellt für einige

Länder eine ernst zu nehmende Gefahr für die aktuelle und zukünftige Wirtschaftsentwicklung dar. Deutschland verfügt über herausragende Stärken in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen „made in Germany“ werden weltweit zunehmend nachgefragt.

Durch diese Maßnahmen entsteht häufig auch ein Hebeleffekt für die deutsche Industrie, da der Export von Gütern wie z. B. im Maschinenbau oder in der Automobilindustrie die Existenz gut ausgebildeter Fachkräfte im Ausland oft zwingend voraussetzt. Im Sinne einer dualen Ausbildung qualifizierte Fachkräfte können die Marktdurchdringung deutscher Unternehmen maßgeblich unterstützen.

Mit der seit 2001 bestehenden BMBF-Initiative iMOVE (International Marketing of Vocational Education) 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.

#### **4.3.3 Perspektiven der beruflichen Bildung in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit**

Auch in der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit hat die Bundesregierung berufliche Bildung als Kernelement der Kooperation verankert. Als federführendem Ressort dient dem BMZ das Leitbild des Lebenslangen Lernens. Die ganzheitliche Bildungsförderung stellt den Menschen in den Mittelpunkt und berücksichtigt damit nicht nur einzelne Bildungsbereiche, sondern bezieht das ganze Bildungssystem mit ein. Die berufliche Bildung in der deutschen Entwicklungspolitik hat in den letzten Jahren stetig an Bedeutung gewonnen, was sich in den Zusagen deutlich widerspiegelt. 2013 wurden bilaterale Vorhaben in Höhe von 92,3 Millionen EURO und 2014 in Höhe von 154,3 Millionen EURO gefördert, womit die Bundesrepublik in der zwischenstaatlichen Zusammenarbeit der mit Abstand größte Geber für die Förderung der beruflichen Bildung ist.

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. Eine arbeitsmarktorientierte Aus- und Weiterbildung ermöglicht es vor allem Beschäftigung und Einkommen für ein menschenwürdiges Leben zu erzielen und hierdurch der Spirale von Armut und Abhängigkeit zu entkommen. Zudem ist die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte in vielen Partnerländern der deutschen Entwicklungszusammenarbeit Voraussetzung für eine zukunftsfähige und nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung. So leistet berufliche Bildung einen Beitrag sowohl zur gesellschaftlichen Entwicklung als auch zu Aufbau/Stabilisierung demokratischer Strukturen.

Schwerpunkte des Engagements des BMZ in der beruflichen Bildung sind die Qualifizierung in der informellen Wirtschaft, berufliche Bildung im ländlichen Raum sowie im Kontext von fragiler Staatlichkeit, die Gleichberechtigung der Geschlechter und die Bildungsfinanzierung.

Der Instrumentenkasten der deutschen Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung orientiert sich an den fünf Erfolgsmerkmalen der dualen Berufsausbildung in Deutschland:

- enge Kooperation von Staat und Wirtschaft,
- Lernen im Arbeitsprozess,
- gesellschaftliche Akzeptanz allgemeinverbindlicher Standards,
- Qualifizierung von Berufsbildungspersonal und
- institutionalisierte Berufsbildungsforschung.

In den Partnerländern wird der Mehrebenenansatz unterstützt, also der Dialog zwischen Staat und Wirtschaft, die Erarbeitung von überbetrieblichen Berufs-, Ausbildungs- sowie Prüfungsstandards und 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 begleitende Organisationsentwicklung.

Die deutsche Entwicklungszusammenarbeit versteht die Privatwirtschaft als wichtigen Partner. Ein Großteil der Entwicklungspartnerschaften mit der Wirtschaft im Schwerpunkt nachhaltiger Wirtschaftsentwicklung hat einen direkten Bezug zur beruflichen Bildung. Das BMZ fördert seit dem Jahr 2011 zudem die sogenannten Berufsbildungspartnerschaften mit der deutschen Wirtschaft. Derzeit befinden sich 15 Berufsbildungspartnerschaften weltweit in Durchführung. 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.

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, Kosovo, Serbien, Bosnien-Herzegowina, Kirgistan, Tadschikistan, Palästinensische Gebiete, Kongo, Ost-Timor, Ägypten, Bangladesch, Botswana, Brasilien, Mongolei, Nigeria, Paraguay, Peru, Sri Lanka, Südkaukasus, Tunesien, El Salvador, Guatemala, Costa Rica, Nicaragua, Turkmenistan, Kenia, Burkina Faso, Malawi, Benin und Kambodscha. Das im März 2013 veröffentlichte Strategiepapier zur neuen Afrika-Politik des BMZ sieht zudem den Aufbau beruflicher Ausbildungszentren als integraler Bestandteil von grünen Innovationszentren zur Förderung agrarischer Wertschöpfung vor allem in Afrika vor.

## *GEMEINSAME Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2015*

### **Gemeinsam die duale Ausbildung stärken**

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) dankt der Bundesregierung für die Erstellung des Berufsbildungsberichts 2015. Der Bericht gibt einen guten Überblick über die bildungspolitischen Ansätze der Bundesregierung.

Das duale System der beruflichen Bildung in Deutschland bietet den Jugendlichen eine breit angelegte hochwertige berufliche Qualifikation und sichert den Unternehmen einen hervorragenden Fachkräftenachwuchs. Es kann durch die unmittelbare Nähe zur betrieblichen Praxis den Jugendlichen gute Voraussetzungen für den Übergang ins Arbeitsleben und über die berufliche Aufstiegsfortbildung vielfältige Karriere- und persönliche Entwicklungschancen bieten. Gut ausgebildete Fachkräfte bleiben das Rückgrat der Innovationskraft unserer Betriebe. Die duale Berufsausbildung in Deutschland ist ein Garant für die im Vergleich zu anderen Staaten Europas niedrige Jugendarbeitslosigkeit. Eine fundierte, umfassende Berufsausbildung mit modernen Ausbildungsberufen ist für die Jugendlichen und die Betriebe eine gute Basis, um den Wandel der Arbeitswelt zu meistern. Viele Länder sind daran interessiert, Elemente des Modells in ihre Bildungssysteme zu integrieren.

Das System der dualen Berufsausbildung in Deutschland ist kein rein staatliches System, sondern lebt vom Engagement der Wirtschaft, der Gewerkschaften, des Bundes und der Länder. Die gemeinsame Verantwortung für die Berufsausbildung ist im Berufsbildungsgesetz und im Betriebsverfassungsgesetz verankert. Durch eine gelebte Partnerschaft in der Berufsbildung kann es einen fairen Interessenausgleich zwischen den Wünschen der einzelnen Betriebe, den Bedarfen ganzer Branchen und den Interessen der Jugendlichen geben.

Die Ausbildungsbetriebe investieren pro Jahr rd. 24 Mrd. Euro in Ausbildung. Damit sichern sie ihren eigenen Fachkräftebedarf. Die Kosten beinhalten unter anderem Ausbildungsvergütungen, Kosten der Ausbilder/-innen und Sachmittel. Durch erbrachte Leistungen der Auszubildenden fließen den Betrieben zwar Erträge zu, jedoch entstehen ihnen bereinigt Kosten von 5,6 Mrd. Euro.

Als Partner der beruflichen Bildung sind die Länder und Kommunen finanziell insbesondere im Rahmen ihrer Zuständigkeit für die schulische Seite der beruflichen Bildung eingebunden. Seitens der Länder wurden 2011 8,7 Mrd. Euro für die Berufsschulen und die Berufsfachschulen aufgebracht. Die Länder betrieben 2011 8.833 berufliche Schulen. Für das Jahr 2013 wurden an den beruflichen Schulen der Länder 117.278 Vollzeitlehreereinheiten gezählt. Daneben stärken die Länder und Kommunen die berufliche Bildung durch eine Vielzahl von Fördermaßnahmen. Die Abstimmung mit der Bundesstrategie hat sich hierbei in den vergangenen Jahren insgesamt verbessert.

Trotz der Stärken der beruflichen Bildung steht diese vor folgenden Herausforderungen:

- Immer mehr Betriebe können ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen. Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten offenen Stellen lag 2014 bei 37.100. Die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen belief sich auf 20.800. Zudem haben weitere 60.316 Jugendliche ihren Vermittlungswunsch bei der Bundesagentur für Arbeit aufrechterhalten. Auch diese Jugendlichen wollen wir besser in betriebliche Ausbildung vermitteln und dadurch die Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen von derzeit 64,4 Prozent erhöhen.

- Der auch demografisch bedingte Rückgang der Anfängerzahlen im Übergangsbereich ist seit 2011 abgeflacht. Im Jahr 2014 stagniert die Zahl bei insgesamt 256.100 Jugendlichen. Diese jungen Menschen haben es oftmals schwer, einen Berufsabschluss zu erreichen.
- Jahr für Jahr verlassen nahezu 50.000 junge Menschen die Schule ohne Abschluss. Mehr als 1,3 Mio. Menschen im Alter von 20 bis 29 Jahren haben keine abgeschlossene Berufsausbildung. Das sind 13,8 Prozent der Jugendlichen dieses Jahrgangs.
- Die Zahl der Bewerber/-innen ist in den vergangenen zehn Jahren um rund 100.000 Menschen gesunken. Insbesondere die Anzahl der Schulabsolventen von Haupt- und Realschulen, die die meisten Auszubildenden im dualen System stellen, ist deutlich zurückgegangen. Gleichzeitig ist die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf 522.232 neue Verträge gesunken. Hier wollen wir verstärkt für die Attraktivität der betrieblichen Ausbildung werben und ein Mehr an betrieblicher Ausbildung erreichen.
- Zusätzlich ist der Trend zum Hochschulstudium ungebrochen und wird zu einer wachsenden Herausforderung für die berufliche Bildung. Nach der Prognose des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) werden mittelfristig in Deutschland, insbesondere auf Ebene der Fachkräfte mit einem Berufsabschluss, Engpässe entstehen.
- Es gibt regions- und branchenspezifische Unterschiede auf dem Ausbildungsmarkt. Eine wichtige Herausforderung ist es deshalb, diese Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt abzubauen.

In der Allianz für Aus- und Weiterbildung bekennen sich Bund, Länder, Wirtschaft und Gewerkschaften zu einem qualitativ hochwertigen dualen System der Berufsbildung, das leistungsstarke Jugendliche, junge Menschen mit schlechten Startchancen, Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie Menschen mit Behinderungen gleichermaßen in betriebliche Ausbildung integrieren will. Gemeinsam wollen wir die berufliche Ausbildung stärken und den Herausforderungen durch den demografischen Wandel begegnen. Grundsätzlich gilt es einen Paradigmenwechsel in Deutschland zu erreichen, der wegführt von zahllosen Maßnahmen in Parallelsystemen hin zu betrieblicher Ausbildung, die bei Bedarf professionell unterstützt und begleitet wird. Für uns hat betriebliche Ausbildung absoluten Vorrang. Ziel ist es, jedem ausbildungsinteressierten Menschen im Sinne der vereinbarten Allianz für Aus- und Weiterbildung einen „Pfad“ aufzuzeigen, der ihn frühestmöglich zu einem Berufsabschluss führen kann.

Zentrale Punkte der Allianz-Vereinbarung sind:

- Engagement für mehr betriebliche Ausbildung: Die Wirtschaft will im Jahr 2015 insgesamt 20.000 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gegenüber den im Jahr 2014 bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsplätzen zur Verfügung stellen. Jedem vermittlungsbereiten Jugendlichen, der zum 30. September eines Jahres noch keinen Ausbildungsplatz hat, macht die Wirtschaft drei Angebote für eine betriebliche Ausbildung. Zudem wird die Wirtschaft jährlich bundesweit 500.000 Praktikumsplätze für Schüler/-innen im Rahmen der Berufsorientierung anbieten. Hierfür werden Wirtschaft, Gewerkschaften und Länder gemeinsame Qualitätsstandards im Sinne der vereinbarten Allianz für Aus- und Weiterbildung entwickeln.
- Die Allianz-Partner haben vereinbart, dass das Instrument der Assistierte Ausbildung (AsA) gesetzlich geregelt und damit rechtskreisübergreifend umgesetzt werden wird. Im Ausbildungsjahr 2015/2016 werden bis zu 10.000 Plätze dafür bereitgestellt. Das Instrument

soll in den Folgejahren verstetigt beziehungsweise ausgebaut werden. Die Assistierte Ausbildung unterstützt insbesondere leistungsschwächere und sozial benachteiligte Jugendliche bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss, als auch Betriebe, die diese jungen Menschen ausbilden. Damit leistet sie einen wertvollen Beitrag, um die qualifikatorischen Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt zu bekämpfen. Ebenfalls haben sich die Allianz-Partner darauf verständigt, dass der Personenkreis für ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) ausgedehnt wird. Künftig können alle Jugendlichen abH erhalten, die diese zur Aufnahme und zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung benötigen. Auch damit wird die Ausbildung leistungsschwächerer Jugendlicher deutlich erleichtert.

- Gemeinsame Weiterentwicklung der Qualität der betrieblichen Ausbildung: Deshalb wollen die Kammern und die Gewerkschaften gemeinsam ein niedrigschwelliges Beschwerdemanagement entwickeln und zunächst pilothaft in ausgewählten Regionen erproben, um Jugendliche bei Problemen mit der Ausbildungsqualität besser zu unterstützen.
- Die Allianz-Partner wollen die berufliche Weiterbildung stärken. Deshalb fördern Wirtschaft und Gewerkschaften ab dem Jahr 2015 mit Unterstützung des Bundes im Rahmen der ESF-Sozialpartnerrichtlinie „Fachkräfte sichern: weiter bilden und Gleichstellung fördern“ die Umsetzung von Maßnahmen der Weiterbildung in der Praxis. Sie werden die Erkenntnisse aus der Umsetzung dieses Programms nutzen und prüfen, wie Beispiele guter Praxis in die Fläche gebracht werden können.
- Zudem wollen wir für mehr Menschen eine berufliche Aufstiegsfortbildung ermöglichen und sicherstellen, dass die Gleichwertigkeit von beruflicher und Hochschulbildung im Deutschen Qualifikationsrahmen transparent gemacht wird. Hier ist eine Zuordnung von qualitativ hochwertigen Fortbildungsabschlüssen auch auf das Niveau 7 erforderlich.

Der Hauptausschuss plädiert dafür, angesichts der regionalen Unterschiede bezüglich der Ausbildungsmarktlage und der bereits entwickelten Lösungsstrategien bei der Umsetzung der Maßnahmen der Allianz darauf zu achten, dass neue Ansätze regional angepasst werden können. Für ein sinnvolles Zusammenwirken unterschiedlicher Maßnahmen ist eine frühzeitige Einbindung aller Partner bei der Konzepterstellung wichtig. Nur so ist ein effizienter Mitteleinsatz zu gewährleisten und gleichzeitig sicherzustellen, dass gegebenenfalls bundesweite Maßnahmen passgenau durch weitere Maßnahmen ergänzt werden können.

Mit Blick auf die Gewinnung neuer Potenziale für den Ausbildungsmarkt sei hier die Zielgruppe der Migranten und Flüchtlinge erwähnt. Eine Antwort der beruflichen Bildung, wie die Potenziale der Asylbewerber/-innen, der Geduldeten, der Kontingentflüchtlinge und der weiteren Gruppen von neuen Migranten für die Wirtschaft und die Situation der Migranten gewinnbringend genutzt werden können, steht aus.

Der Abschluss der Ausbildung ist lediglich der erste Schritt. Für die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs ist es daher weiterhin notwendig, Fortbildungswege bedarfsorientiert weiterzuentwickeln, um Fach- und Führungskarrieren und vor allem die Zahl der Teilnehmer/-innen in der beruflichen Fortbildung zu erhöhen. Dies sind wesentliche Beiträge zur dringend erforderlichen Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildungsgänge.

Die Wirtschaft und die Gewerkschaften flankieren und unterstützen weiterhin die Initiativen der Europäischen Kommission und der Bundesregierung zum Auf- beziehungsweise Ausbau betrieblicher

Ausbildungsstrukturen in vielen Ländern der Europäischen Union – auch mit eigenen Programmen. Mittlerweile sind zahlreiche Unternehmen, Verbände, Kammern und Gewerkschaften in Projekten zum Transfer dualer Ausbildungsprinzipien engagiert. Damit wird ein aktiver Beitrag zu einer stärkeren Arbeitsmarktorientierung von Berufsbildungssystemen geleistet, mit positiven Auswirkungen auf die Beschäftigungsfähigkeit und die Chancen junger Menschen in Europa.

## Stichwortverzeichnis

§ 49 SGB III.....	84	Bildungsketten.....	75, 84
AFBG.....	120	Bildungsprämie.....	121
Aktuelle Herausforderungen.....	37	BIWAQ.....	90
Allianz.....	73	Bleibeberechtigte.....	91
Alphabetisierung.....	113	BOP.....	77
Altbewerber und Altbewerberinnen.....	47	Boys' Day.....	82
Altenpflege.....	105	BQFG.....	130
Alternativ verbliebene Bewerber.....	38	Bundesagentur für Arbeit.....	78
Anerkennungsgesetz.....	130	coach@school.....	79
ANKOM.....	127	Deutscher Qualifikationsrahmen.....	111
ANR.....	16	Digitale Medien.....	141
Anschluss und Aufstieg.....	108	Doppelte Abiturjahrgänge.....	34
Arbeitskräftemonitoring.....	134	DQR.....	111
ASCOT.....	140	Durchlässigkeit.....	126
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz.....	120	ECVET.....	145
Aufstiegsstipendium.....	123	Einmündungsquote.....	19
Ausbildungsabbruch.....	60	Einstiegsqualifizierung.....	86
Ausbildungsbausteine.....	95	Entwicklung des Übergangsbereichs.....	46
Ausbildungsbegleitende Hilfen.....	97	Entwicklungspolitische Zusammenarbeit... ..	153
Ausbildungsbilanz.....	16	EQAVET.....	146
Ausbildungsmarktsituation.....	14	EQR.....	145
Ausbildungsordnungen.....	132	ERASMUS+.....	143
Ausblick.....	36	Erstausbildung.....	115
Ausländische Fachkräfte.....	98	Erweiterte ANR.....	18
Außerbetriebliche Berufsausbildungen.....	99	ESCO.....	147
BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012.....	49	EURES.....	147
BAföG.....	100	Europäische Zusammenarbeit.....	143
BBFI.....	139	Europass.....	148
Berufe des Gesundheitswesens.....	68	FbW.....	114
Berufliche Weiterbildung.....	114	Flankierung des Strukturwandels.....	116
Berufsausbildungsbeihilfe.....	100	Flüchtlinge.....	91
Berufsberatung.....	78	Fortbildungsordnungen.....	124
Berufsbildung ohne Grenzen.....	101	Früherkennung.....	134
Berufsbildungsexport.....	152	Geschlechtsspezifische Differenzierung.....	28
Berufsbildungsforschung.....	139	Girls' Day.....	80
Berufsbildungsforschungsinitiative.....	139	Grundbildung.....	113
Berufsbildungsgesetz.....	130	Grüne Schlüsselkompetenzen.....	119
Berufsbildungspolitische Prioritäten.....	5	Heterogenität.....	88
Berufsbildungsstatistik.....	32	IBS.....	149
Berufseinstiegsbegleitung.....	84	IdA.....	92
Berufsorientierung.....	77, 78	IdA II.....	102
Berufsorientierungsprogramm.....	77	IFlaS.....	116
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen..	85	Im Ausland erworbene Berufsqualifikationen	
Berufswahlpass.....	78	.....	63
Betriebliche und außerbetriebliche		individuelle Weiterbildungsfinanzierung....	120
Ausbildungsverträge.....	25	Informationsoffensive.....	80
Betriebliches Ausbildungsangebot.....	27	Initiative Inklusion.....	83
Bewerbung der beruflichen Bildung.....	77	Integration durch Austausch.....	92
BIBB-Übergangsstudie 2011.....	45	Integrierte Ausbildungsberichterstattung....	66
Bilaterale Programme.....	151	Internationale Berufsbildungskooperation	152
Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier.....	90	Internationale Berufswettbewerbe.....	151

Internationale Zusammenarbeit .....	142	Rückblick auf vorjährige Prognose.....	34
Jobstarter Plus .....	94	rückenwind .....	118
Jobstarter-Connect .....	95	Schulische Vorbildung.....	32
JUGEND STÄRKEN.....	89	SGB III und SGB II .....	99
Jugendwohnheime .....	100	Strukturelle Merkmale.....	20
Junge Mütter und Väter .....	64	Studienabbrecher .....	58, 128
KAUSA.....	94	Teilzeitausbildung .....	64
Klima- und ressourcenschonendes Handeln .....	119	Transferagenturen .....	111
Kompetenzmessung .....	140	Transnationaler Austausch .....	102
Kosten und Nutzen .....	135	Überbetriebliche berufliche Bildung .....	104
Lernen vor Ort .....	111	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten ...	103
Menschen mit Behinderung .....	65	Übergangsbereich.....	43
Migrationshintergrund .....	62	Übergangsmanagement .....	84
MobiPro-EU .....	148	ÜBS.....	103
Multilaterale Zusammenarbeit .....	150	ÜLU .....	104
Nationaler Pakt.....	71	Umweltschutz.....	136
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge....	14	Unbesetzte Berufsausbildungsstellen .....	15
OECD Studien .....	150	UN-Dekade.....	138
Offene Hochschulen .....	127	UNEVOC .....	150
Ohne Berufsabschluss .....	59	Unversorgte Bewerberinnen und Bewerber	15
Passgenaue Besetzung .....	98	VerA .....	96
Passgenaue Vermittlung.....	98	Vertragslösungen.....	60
Passung.....	54	WeGebAU .....	116
Pflege.....	107	weiter bilden.....	117
Prognose.....	34	Weiterbildungsberatung.....	126
Prognose für 2015 .....	35	Weiterbildungsstipendium .....	122
QualiboXX .....	87	Zielgruppenspezifische Maßnahmen.....	80
Qualifikationsbedarf .....	134	Zukunftsorientierung .....	130
Qualifizierungspanel.....	135	Zuständigkeitsbereichen.....	20
		Zweijährige Berufsausbildung .....	31

