



Alle Jugendlichen in Ausbildung bringen – wie geht das?

Bedingungen und Gestaltung ergänzender,
öffentlich geförderter Ausbildung

Claudia Burkard, Dieter Euler, Naemi Härle, Eckart Severing

Alle Jugendlichen in Ausbildung bringen – wie geht das?

Bedingungen und Gestaltung ergänzender,
öffentlich geförderter Ausbildung

Claudia Burkard, Prof. Dr. Dieter Euler, Naemi Härle, Prof. Dr. Eckart Severing

Inhalt

Warum Ausbildung immer wichtiger wird	6
1 Handlungsbedarf am Ausbildungsmarkt	10
2 Rahmenkonzept für eine öffentlich geförderte Berufsausbildung	15
3 Leitfragen und Beispiele	18
3.1 Für welche Jugendlichen kommt eine öffentlich geförderte Ausbildung infrage?	18
3.2 Wie muss das Ausbildungsangebot gestaltet sein, damit die Übergänge in die betriebliche Ausbildung gelingen?	19
3.3 Welche Ausbildungsberufe sollen im Rahmen der öffentlich geförderten Berufsausbildung angeboten werden?	21
3.4 Wer soll als Bildungsträger fungieren?	23
3.5 Wie wird die Nachrangigkeit der öffentlich geförderten Ausbildung sichergestellt?	24
4 Fazit und Überlegungen zur Finanzierung	27
5 Im Überblick	29
5.1 Tabellarische Übersicht	29
5.2 Vergleichende Gegenüberstellung von vier Realisierungsvarianten einer ergänzenden, öffentlich geförderten Berufsausbildung	30
6 Realisierungsvarianten einer ergänzenden, öffentlich geförderten Berufsausbildung	31
6.1 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	31
6.2 Einjährige Berufsfachschule (1BFS) in Baden-Württemberg	33
6.3 Berufsqualifizierung (BQ) in Hamburg	35
6.4 Ausbildungsprogramm NRW	37
7 Literatur	39
Die Autoren	40
Dank	41
Summary	42

Warum Ausbildung immer wichtiger wird

Der Beruf ist heute nicht nur die wichtigste Erwerbsquelle und das Medium, über das der einzelne an der Gesellschaft und ihrer Entwicklung partizipiert, Berufsausbildung und -ausübung sind gleichzeitig zentrale Voraussetzungen der Persönlichkeitsentwicklung des Menschen.

Wolf-Dietrich Greinert¹

Wem es nicht gelingt, eine Ausbildung zu absolvieren, der hat schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt: Personen ohne Ausbildungsabschluss werden rund dreimal so häufig arbeitslos wie Personen mit einer beruflichen Ausbildung oder fünfmal so häufig wie Personen mit einer akademischen Ausbildung. Vielen jungen Erwachsenen aus der Gruppe der Ungelernten fehlt eine berufliche Perspektive. Dies stellt nicht nur für die Geringqualifizierten selbst eine Belastung dar, sondern in sozialer und finanzieller Hinsicht auch für den Staat. Für die Gesellschaft bedeutet das eine gigantische Vergeudung der Fähigkeiten vieler Menschen, die dringend gebraucht würden, wie die Klagen der Betriebe über fehlende ausgebildete Fachkräfte zeigen.

Jeder junge Mensch sollte die Chance bekommen, eine Ausbildung zu absolvieren. Die Realität sieht jedoch anders aus: Auch wenn die jüngsten Zahlen leicht rückläufig sind, befinden sich noch immer über 280.000 junge Erwachsene in einem Bereich des beruflichen Bildungssystems, in dem sie keine Berufsabschlüsse erwerben können: im Übergangssystem. Hier absolvieren sie Maßnahmen, aus denen vielen erst nach langer Zeit ein Wechsel in eine Berufsausbildung gelingt. Alarmierend ist in diesem Zusammenhang eine weitere Zahl: Jedes Jahr bleiben 100.000 junge Menschen dauerhaft ohne Berufsabschluss.

Nun gab es auch schon in der Vergangenheit viele Menschen, die ohne Ausbildung blieben. Was sich jedoch verschlechtert hat, sind ihre Beschäftigungschancen. Noch in den frühen 1970er-Jahren lag die Arbeitslosenquote von Geringqualifizierten nur wenig höher als die von Personen mit beruflicher oder akademischer Ausbildung, weil es großen Bedarf auch nach einfacher Arbeit gab. Die Schere öffnete sich aber bereits in den späten 70er-Jahren, als die goldenen Zeiten von Wirtschaftswunder und Vollbeschäftigung im Zuge der Weltwirtschaftskrise ein Ende gefunden hatten. Seit den 90er-Jahren liegt die Arbeitslosenquote für Personen ohne Ausbildungsabschluss bei rund 20 Prozent, zwischenzeitlich stieg sie sogar auf fast 30 Prozent an.

¹ Greinert, Wolf-Dietrich (2007): Erwerbsqualifizierung jenseits des Industrialismus: Zu Geschichte und Reform des deutschen Systems der Berufsbildung. Frankfurt am Main: Gesellschaft zur Förderung arbeitsorientierter Forschung und Bildung, S. 110 f.

Wie werden sich die Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte in Zukunft entwickeln? Für Furore sorgte die 2013 publizierte Studie „The Future of Employment“ der amerikanischen Wissenschaftler Carl Benedikt Frey und Michael Osborne.² Je niedriger das Bildungsniveau einer Person – so eine Aussage der Wissenschaftler –, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie ihren Arbeitsplatz durch Automatisierung verliert. Holger Bonin, Terry Gregory und Ulrich Zierahn vom Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung übertrugen die Ergebnisse der Studie von Frey und Osborne auf Deutschland.³ Trotz methodischer Unterschiede kommen auch sie für den Zusammenhang zwischen Automatisierungswahrscheinlichkeit und Bildungsniveau zum gleichen Ergebnis: Für Beschäftigte mit einer geringen Qualifikation ist die Wahrscheinlichkeit, dass ihre Tätigkeit automatisiert wird, besonders hoch – und damit auch das Risiko eines Arbeitsplatzverlustes. Eines haben diese und weitere Studien zur Zukunft der Arbeit gemein: Die Zukunft für Beschäftigte mit geringen Qualifikationen sieht noch düsterer aus als die Gegenwart. Auch hieraus lässt sich begründen, dass das Ziel von Berufsbildung sein sollte, jedem jungen Menschen die Chance auf einen Berufsabschluss zu geben.

Was aber genau bedeutet „eine Chance geben“? Klar ist zunächst, dass ein ausreichendes Angebot an Ausbildungsplätzen zur Verfügung stehen muss. Aber wann ist das Angebot „ausreichend“? Die unbesetzten Ausbildungsplätze in Bayern helfen den suchenden Jugendlichen im Ruhrgebiet ebenso wenig, wie unbesetzte Ausbildungsstellen als Fleischer für junge Vegetarier infrage kommen. Bei der Frage nach einem ausreichenden Ausbildungsangebot müssen also die Aspekte der Verfügbarkeit, der Zugänglichkeit, der Annehmbarkeit und der Adaptierbarkeit – z. B. das Erfordernis der Teilzeitausbildung für viele junge Mütter – berücksichtigt werden: Eine rein rechnerische Deckung reicht nicht aus.⁴

Die Frage, wie ein ausreichendes Ausbildungsangebot gewährleistet werden kann, wird auch aus diesen Gründen schon lange diskutiert. Bereits in den 70er-Jahren wurde erörtert, wie jedem Jugendlichen unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung die Chance auf einen Ausbildungsplatz gegeben werden könnte und wer die Verantwortung für diese Ausbildung zu tragen habe. So wurde 1976 das Ausbildungsplatzförderungsgesetz verabschiedet, das eine Berufsbildungsabgabe seitens der Betriebe im Falle eines nicht ausreichenden Lehrstellenangebots vorsah. Trotz objektiven Bedarfs wurde das Gesetz nie angewendet und schließlich für nichtig erklärt. Seitdem gab es eine Vielzahl an Bündnissen, Initiativen und Pakten, die allesamt zum Ziel hatten, die beständige Lücke zwischen Ausbildungsangebot und -nachfrage durch Selbstverpflichtungen der Wirtschaft auszugleichen – jedoch ohne dauerhaften Erfolg.⁵

Immer wieder wurde in diesem Zusammenhang auch die Forderung nach einer Ausbildungs-

- 2 Frey, Carl Benedikt & Osborne, Michael (2013): The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation? University of Oxford. Online verfügbar unter http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf, zuletzt abgerufen am 14.3.2019.
- 3 Bonin, Holger, Gregory, Terry & Zierahn, Ulrich (2015): Übertragung der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Mannheim. Online verfügbar unter ftp://ftp.zew.de/pub/zew-docs/gutachten/Kurzexpertise_BMAS_ZEW2015.pdf, zuletzt abgerufen am 14.3.2019.
- 4 Herkner, Volkmar (2013): Berufspädagogische Aspekte zu einem Recht auf berufliche Ausbildung – Anspruch, Realität und Umsetzung. In: *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 25, S. 1–27. Online verfügbar unter http://www.bwpat.de/ausgabe25/herkner_bwpat25.pdf, zuletzt abgerufen am 14.3.2019.
- 5 Greinert (2007): S. 131 ff.

garantie laut, wie sie im Hinblick auf die aktuelle Reform des Berufsbildungsgesetzes u. a. der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft formuliert haben.⁶ Ausbildungsgarantie meint hierbei, dass jeder Jugendliche einen Rechtsanspruch auf eine adäquate Berufsausbildung von mindestens drei Jahren haben sollte. Auch der aktuelle Koalitionsvertrag greift das Thema auf: „Wir wollen die Allianz für Aus- und Weiterbildung fortsetzen und mit dem Ziel weiterentwickeln, allen jungen Menschen einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz garantiert anzubieten.“

Die Bertelsmann Stiftung hat zu diesem Thema bereits einige Konzepte erarbeitet: Im Rahmen der Initiative „Übergänge mit System“ hat sie 2011 gemeinsam mit einer Reihe von Landesministerien und mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) ein Rahmenkonzept für die bildungspolitische Gestaltung der Schwelle zwischen Schule und Berufsausbildung vorgelegt.⁷ Es sollte jeder ausbildungsfähige Jugendliche auch einen Ausbildungsplatz erhalten – idealerweise im dualen System. Für die Jugendlichen, die keine Lehrstelle in einem Betrieb fanden, wurden staatlich geförderte Ausbildungsplätze gefordert. Flankierend ermittelte der Bildungsökonom Klaus Klemm im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, was eine solche Ausbildungsgarantie kosten würde.⁸ Seine Berechnungen ergaben, dass – ohne Berücksichtigung von Ausbildungsvergütungen und Sozialversicherungsbeiträgen – bundesweit pro Jahr Ausgaben in Höhe von maximal 1,5 Mrd. Euro angefallen wären. Geld, das gut investiert gewesen wäre, weil der Staat dadurch an anderen Stellen Ausgaben hätte sparen können und der deutschen Wirtschaft pro Jahr bis zu 150.000 Fachkräfte zusätzlich zur Verfügung gestanden hätten.

An diese Vorarbeiten und die aktuellen Diskussionen schließt die vorliegende Veröffentlichung an, mit der ein pragmatischer Weg eingeschlagen wird: Auf der Grundlage eines Rahmenkonzepts werden zentrale Gestaltungselemente ergänzender, öffentlich geförderter Ausbildungsstellen skizziert und mit bereits umgesetzten Beispielen aus der Praxis illustriert. In Unterkapiteln wird erläutert, für welche Jugendlichen eine öffentlich geförderte Ausbildung in Frage kommt, wie das Ausbildungsangebot gestaltet sein sollte, damit Übergänge in die betriebliche Ausbildung gelingen können, welche Ausbildungsberufe im Rahmen der öffentlich geförderten Berufsausbildung angeboten werden sollen, welche Einrichtungen als Bildungsträger fungieren können und wie die Nachrangigkeit der geförderten Ausbildung gegenüber der betrieblichen Ausbildung sichergestellt werden kann.

6 Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft Hauptvorstand (2018): „Positionspapier zur Novellierung des BBiG“. Online verfügbar unter <https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/forderungen-von-gew-und-dgb>, zuletzt abgerufen am 14.3.2019.

7 Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2011): Übergänge mit System. Rahmenkonzept für eine Neuordnung des Übergangs von der Schule in den Beruf. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

8 Klemm, Klaus (2012): Was kostet eine Ausbildungsgarantie in Deutschland? Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Mit der Veröffentlichung soll ein Beitrag dazu geleistet werden, jenseits ideologischer Diskussionen berufsbildungspolitische Notwendigkeiten in den Mittelpunkt zu stellen und möglichst jedem jungen Menschen die Chance auf einen Ausbildungsplatz zu geben.

Dank gilt den Autoren, den Ansprechpartnern für die Praxisbeispiele aus den Bundesländern sowie den Vertretern unserer Initiative „Chance Ausbildung“, die die Diskussion um Notwendigkeit und Gelingensbedingungen öffentlich geförderter Ausbildung um viele Argumente bereichert haben.



A handwritten signature in black ink that reads "C. Wieland". The signature is fluid and cursive, with the first letter 'C' being particularly large and stylized.

Clemens Wieland
Senior Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Bertelsmann Stiftung

1 Handlungsbedarf am Ausbildungsmarkt

Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt

Die öffentliche Berichterstattung über den Ausbildungsmarkt in Deutschland vermittelt vielfach das Bild eines eklatanten Mangels an Ausbildungsbewerbern⁹. Viele Betriebe klagen darüber, dass sie ihre Ausbildungsstellen nicht mehr besetzen können, obwohl sie verstärkt dafür werben und Kompromisse bei ihren Besetzungskriterien machen. Werden die Zahlen genauer betrachtet, dann zeigt sich die Lage sehr differenziert: Während in bestimmten Berufen und Regionen Ausbildungsplätze nicht besetzt werden können, gelingt es gleichzeitig einer großen Zahl an Ausbildungsplatzsuchenden auch mit großen Bemühungen nicht, fündig zu werden. Auch im vergangenen Jahr konnten viele ausbildungsbereite und -fähige Bewerber keinen für sie passenden betrieblichen Ausbildungsplatz finden und waren auf alternative Angebote angewiesen.

Notwendigkeit öffentlicher Förderung

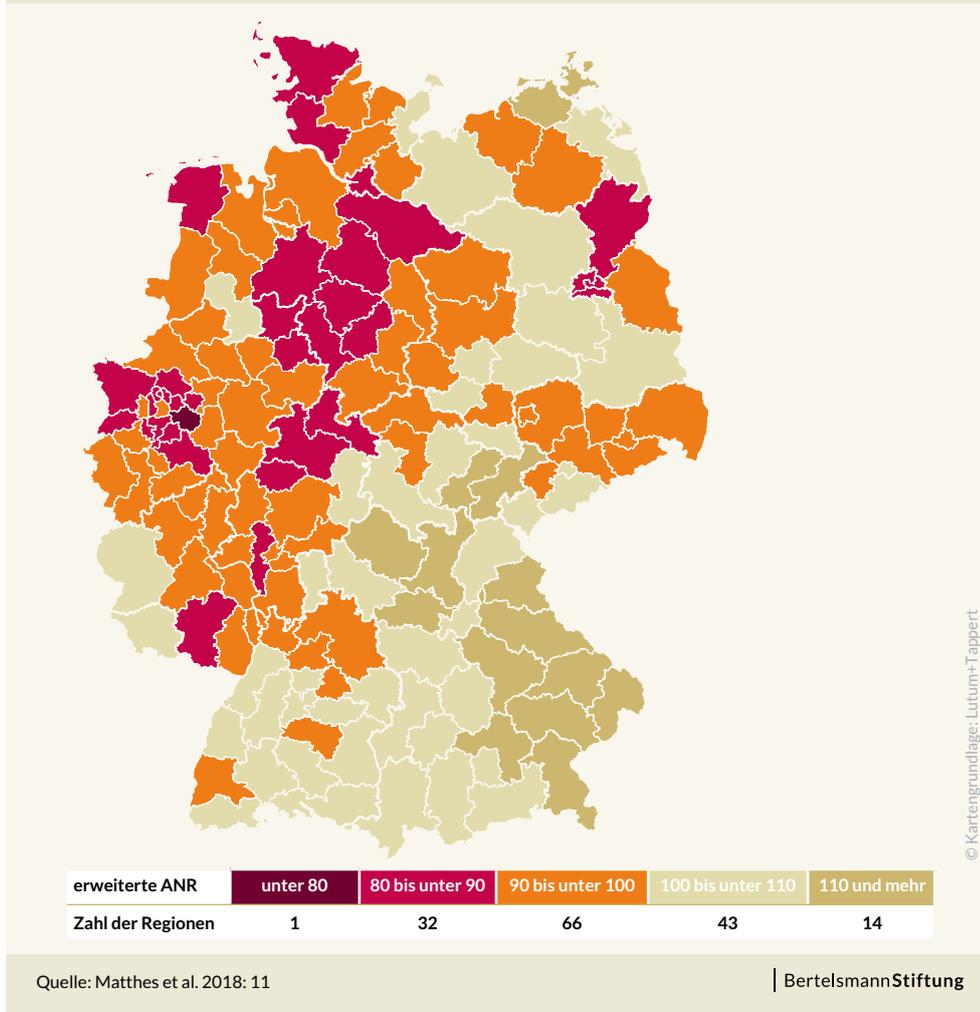
Es liegt in den Händen der Wirtschaft, betriebliche Ausbildungsstellen anzubieten. Durch den Staat können zwar Appelle, Argumente und Anreize eingebracht werden, um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu erhöhen, doch letztlich entscheiden diese selbst, ob und wie weit sie sich hier engagieren. Sofern aus gesellschaftlichen und/oder wirtschaftlichen Gründen der Umfang betrieblicher Ausbildungsstellen als nicht ausreichend eingeschätzt wird, sollte der Staat jedoch das Angebot durch öffentlich geförderte Ausbildungsplätze ergänzen, um allen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz garantiert anbieten zu können.

Betriebliche Ausbildung bleibt Königsweg

Der Anspruch, alle Jugendlichen in Ausbildung zu bringen, bedeutet dabei keine Verlagerung von der betrieblichen zu einer schulischen bzw. außerbetrieblichen Ausbildung und schon gar nicht die Einführung einer betrieblichen Ausbildungspflicht. Es geht auch nicht darum, jedem Jugendlichen unabhängig vom Fachkräftebedarf der Wirtschaft eine Ausbildung in genau seinem Wunschberuf zu ermöglichen. Vielmehr ist ergänzend ein temporäres Angebot für fehlende betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen – auch damit nicht der Mangel an qualifizierter Facharbeit zu einem Hindernis der wirtschaftlichen Entwicklung wird. Dieses Szenario ist nicht nur eine Befürchtung für die Zukunft mit demografisch schwächeren Jahrgangskohorten: Bereits heute hat die Abnahme der Anzahl von Ausbildungsstellen in der Vergangenheit die Folge, dass viele Unternehmen ihren Fachkräftebedarf nicht mehr ausreichend decken können. Und doch erscheint die Forderung einer „Ausbildungsgarantie“ und eine dafür nötige Förderung der Ausbildung für manche Jugendliche angesichts vieler unbesetzter Ausbildungsplätze nicht unmittelbar einleuchtend. Sie soll daher erläutert werden.

⁹ Im vorliegenden Konzeptpapier wird durchgehend das generische Maskulinum verwendet, mit dem alle Geschlechter gleichermaßen bezeichnet werden.

ABBILDUNG 1 Regionale Disparitäten der Angebots-Nachfrage-Relation 2018
(erweiterte ANR)



Im jährlich vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) herausgegebenen Berufsbildungsbericht ist bezogen auf Angebot und Nachfrage von Ausbildungsplätzen immer wieder von „Passungsproblemen“ die Rede. Hierbei zeigen sich (vgl. Abbildung 1) deutliche Disparitäten zwischen den Regionen.

In der überwiegenden Zahl der Regionen in Deutschland liegt die Angebots-Nachfrage-Relation im Jahr 2018 unter 100. Das bedeutet, dass schon rein zahlenmäßig nicht ausreichend Ausbildungsplätze für die Anzahl der Bewerber zur Verfügung stehen. Selbst der rechnerische Wert von 100 oder mehr bedeutet nicht, dass alle Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen, auch tatsächlich erfolgreich sind: So kann beispielsweise in kaufmännischen und Medienberufen mit guten Berufsperspektiven ein großer Teil der Interessenten nicht mit betrieblichen Angeboten versorgt werden, während insbesondere in einzelnen Berufen

Regionale Disparitäten

des Handwerks sowie im Bereich Hotel/Gastronomie Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben (Matthes et al. 2018: 19).

**Jugendliche ohne
Ausbildungsvertrag**

Im Jahr 2018 blieben die Bemühungen von 78.600 Ausbildungsplatzsuchenden ohne Erfolg (Matthes et al. 2018: 1). Insgesamt befinden sich ca. 292.000 Jugendliche in Maßnahmen des sogenannten Übergangssektors (BIBB 2018a: 10), die schulische Vorbildung dieser Jugendlichen zeigt eine hohe Varianz (vgl. Tabelle 1).

TABELLE 1 Schulische Vorbildung der Neuzugänge im Übergangssektor 2016

Schulische Vorbildung	Anteil in %
Ohne Hauptschulabschluss	28,5
Hauptschulabschluss	36,9
Mittlerer Bildungsabschluss/Hochschulreife	22,0
Keine Angabe	12,7

AGBB 2018: 131; eigene Darstellung

**Problem
Ausbildungslosigkeit**

Bemerkenswert ist einerseits der Befund, dass zwischen den Neuzugängen im Übergangssektor, im dualen System und im Schulberufssystem bei gleichem Schulabschluss nur geringe Kompetenzunterschiede bestehen (AGBB 2018: 141). Alarmierend ist andererseits, dass nur etwa die Hälfte der Jugendlichen nach einer (43 Prozent) oder mehreren Maßnahmen (8 Prozent) im Übergangssektor in eine duale Ausbildung einmünden. Weitere 11 Prozent finden eine Ausbildung im Schulberufssystem. Daraus ergibt sich, dass knapp 40 Prozent bzw. ca. 120.000 Jugendliche auch nach dem Durchlaufen einer oder mehrerer Maßnahmen keine Ausbildung aufgenommen haben (AGBB 2018: 143 f.). Diese jährlich ohne Berufsausbildung in das Beschäftigungssystem strömende Gruppe junger Erwachsener addiert sich zu einer seit Jahren relativ stabilen Zahl von mehr als 1,5 Mio. Menschen in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen (14,6 Prozent der Altersgruppe), die ohne Ausbildung eine häufig prekäre Beschäftigung aufnehmen oder suchen (BIBB 2018a: 314).

**Fehlende
Ausbildungskapazitäten**

Selbst, wenn die derzeit etwa 57.700 offenen Ausbildungsstellen (Matthes et al. 2018: 1) besetzt werden könnten, würde das Angebot also bei Weitem nicht reichen, um alle jungen Ausbildungssuchenden zu versorgen. Die Situation verschärft sich in den kommenden Jahren dadurch, dass zunehmend junge Geflüchtete als Bewerber auf dem Ausbildungsstellenmarkt ankommen werden (Matthes et al. 2018: 3). Angesichts der quantitativen Dimensionen ist daher nicht davon auszugehen, dass in den nächsten Jahren die Nachfrage nach Ausbildungsstellen durch eine hinreichende Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen gedeckt werden kann.

**Gründe für
Nicht-Ausbildung**

Wenn Betriebe nach den Gründen für die stagnierende Ausbildungsbeteiligung befragt werden, dann steht immer wieder die Diagnose im Vordergrund, dass viele der insgesamt geringeren Zahl an Bewerbern die Anforderungen nicht erfüllen: Sei es, dass schlechte Schulnoten in ausbildungsrelevanten Fächern die Betriebe erheblichen zusätzlichen Ausbildungsaufwand befürchten lassen, sei es, dass wesentliche sprachliche oder soziale

Kompetenzen vermisst werden (vgl. DIHK 2018). In dieser Situation wird sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe nicht dadurch steigern lassen, dass man von ihnen eine Absenkung der Kriterien verlangt oder ihnen vorwirft, ihre gesellschaftlichen Aufgaben zu vernachlässigen. Es ist ernst zu nehmen, dass die Betriebe sich damit überfordert fühlen, viele der Jugendlichen erfolgreich zum Ausbildungsabschluss zu führen: Schwierige Einstiege in eine berufliche Sozialisation, in die Ausbildung integrierte Sprachvermittlung und sozialpädagogische Unterstützung sind in der Regel nicht das Kerngeschäft der Unternehmen. Daher muss es darum gehen, die Jugendlichen auch außerhalb der betrieblichen Ausbildung zu qualifizieren und dann kontinuierlich und besser vorbereitet in die Betriebe zu überführen.

Die Konsequenzen aus der dargestellten Situation sind klar:

- Es muss alles dafür getan werden, die betriebliche Ausbildungsbereitschaft zu erhalten und zu stärken – nicht zuletzt in den Berufen, in denen Nachfrageüberhänge bestehen.
- Soweit das betriebliche Ausbildungsangebot dauerhaft nicht ausreicht und der Abbau des hohen Bestands an Altbewerbern weiterhin nicht gelingt, müssen nachrangige, öffentlich geförderte Ausbildungsverhältnisse hinzutreten – in einzelnen Berufen und einzelnen Regionen sowie stets abgestimmt mit der Wirtschaft, damit die Angebote bedarfsgerecht sind.

Denn: Eine erfolglose Ausbildungsstellensuche stellt nicht nur für die betroffenen Jugendlichen ein gravierendes Problem dar. Deutschland kann es sich nicht leisten, dass nach wie vor ein erheblicher Teil der Jugendlichen ohne Berufsabschluss bleibt. Dieses Problem wird nicht dadurch gemindert, dass Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben. Eine nachrangige, öffentlich geförderte Ausbildung würde dazu beitragen, ausreichend Nachwuchs von qualifizierten Fachkräften sicherzustellen. Daher sind besonders die Bundesländer aufgerufen, solche Modelle umzusetzen, in denen eine große Zahl von Ausbildungsbewerbern statt in eine Ausbildung in Übergangsmaßnahmen einmündet. Dabei wird die Förderung von Ausbildung für viele Jugendliche an die Stelle der Förderung von Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen treten können. Eine Berufsbildung, die alle Jugendlichen erreicht, leistet nicht zuletzt auch einen wesentlichen Beitrag für die Integration und den Zusammenhalt in der Gesellschaft.

Eine Kombination von betrieblicher Ausbildung mit einer öffentlich geförderten, in der z. B. das erste Ausbildungsjahr öffentlich finanziert und organisiert wird, hätte folgende Vorteile:

- Betriebe erhalten bereits fachlich basisqualifizierte Auszubildende. Davon könnten insbesondere kleinere Betriebe profitieren, die in der Regel keine eigenen Ausbildungsabteilungen mit hauptamtlichen Ausbildern besitzen. Durch die Übernahme des ersten Ausbildungsjahres werden die Betriebe entlastet, sodass auch neue Unternehmen für eine Ausbildungsbeteiligung gewonnen werden könnten.
- Insbesondere bei der Ausbildung junger Geflüchteter stellen noch nicht ausreichende Sprachkenntnisse ein erhebliches Ausbildungshindernis dar (vgl. DIHK 2018). Ein erstes

**Ziel: Ausbildungs-
kapazitäten erhöhen!**

**Bundesländer sind
gefordert**

**Synergien von betrieblicher
und öffentlich geförderter
Ausbildung**

Ausbildungsjahr in staatlicher Regie, aber in Kooperation mit Betrieben könnte es deutlich erleichtern, die begleitende Sprachvermittlung zu intensivieren, ohne dass dies mit betrieblichen Einsatznotwendigkeiten in Konflikt gerät.

- Zu hoffen ist, dass die Betriebe auf diese Weise bei konstanter Ausbildungskapazität mehr junge Menschen im gleichen Zeitraum ausbilden: Statt binnen sechs Jahren zwei junge Menschen auszubilden, könnte ein Betrieb – z. B. bei Übernahme nach dem ersten Ausbildungsjahr – in der gleichen Zeit drei Auszubildende bis zum Ausbildungsabschluss führen.

Vermeidung von Mitnahmeeffekten

Eine Herausforderung in der Gestaltung jeglicher öffentlichen Förderprogramme ist die Vermeidung von Mitnahme- oder Verdrängungseffekten. Zu befürchten wäre demnach, dass Betriebe sich der Ausbildungsverantwortung entziehen, wenn der Staat zunächst partiell die Lücken durch öffentlich geförderte Ausbildungsstellen schließt. Die Motivationslage von Betrieben in Bezug auf ihr Ausbildungsverhalten ist in der Tat vielfältig und es wird vermutlich auch Betriebe geben, die angesichts öffentlicher Förderung ihre eigenen Ausbildungsaufwendungen reduzieren. Es ist daher durch die Ausgestaltung des Programms auf die Verminderung solcher Effekte zu achten.

Das Ziel des vorliegenden Konzeptpapiers ist es, die zentralen Gestaltungsfaktoren ergänzender, öffentlich geförderter Ausbildungsstellen zu skizzieren. Dabei ist davon auszugehen, dass verschiedene Gestaltungs- und Realisationsvarianten möglich sind. Bei der Gestaltung zukünftiger Ansätze kann auf einen Fundus an Erfahrungen zurückgegriffen werden, da in unterschiedlichem Umfang bereits öffentlich geförderte Formen der Ausbildung praktiziert wurden.

2 Rahmenkonzept für eine öffentlich geförderte Berufsausbildung

Sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene wurden bereits in der Vergangenheit ergänzende, öffentlich geförderte Ausbildungsplätze geschaffen, die für bestimmte Zielgruppen auch mit fachlichen und sozialpädagogischen Unterstützungsleistungen verknüpft waren. Zudem ist diese komplementär und ergänzend ausgerichtete Ausbildungsform auch in Österreich (im Rahmen der sogenannten „Ausbildungsgarantie bis 25“) bzw. der Schweiz (als sogenanntes „Basislehrjahr“) zu finden. Aus solchen bewährten Modellen können wertvolle Erfahrungen für eine differenzierte Gestaltung von Maßnahmen zur Bewältigung aktueller Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt bzw. zur Stärkung der Integrationskraft der Berufsbildung aufgenommen werden.

Vorliegende Erfahrungen

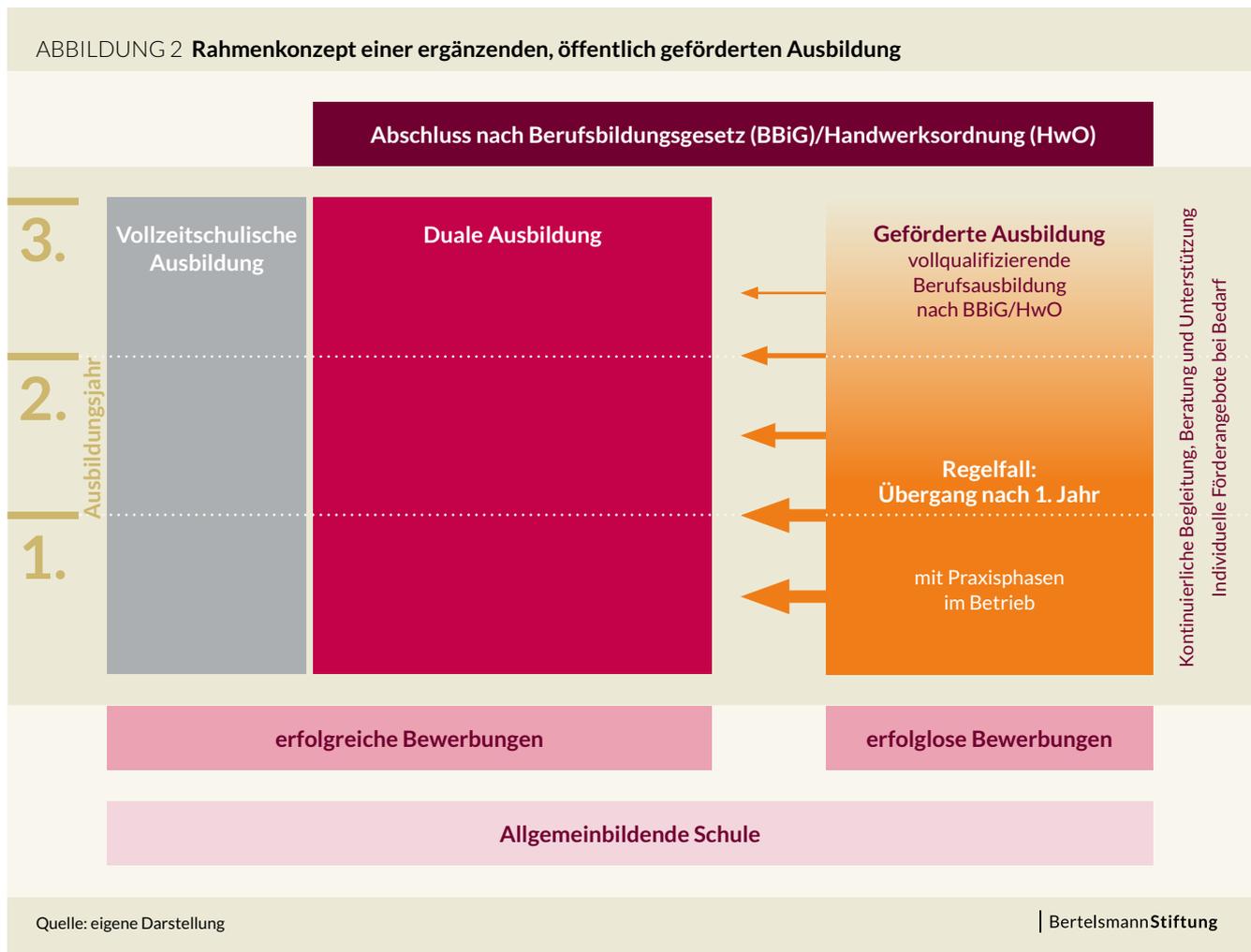
Öffentlich geförderte Ausbildung kann aufgrund der spezifischen Bedingungen in den Bundesländern, Regionen, Branchen und Berufen unterschiedlich ausgestaltet werden. Das Rahmenkonzept bleibt davon allerdings unberührt.

Rahmenkonzept

In Abbildung 2 wird veranschaulicht, wie die reguläre Ausbildung (vollzeitschulisch und dual) durch eine öffentlich geförderte Ausbildung ergänzt werden kann: Der Regelfall bleibt, dass ausbildungsinteressierte Jugendliche nach dem Erwerb eines allgemeinbildenden Schulabschlusses bei erfolgreicher Bewerbung in die duale (bzw. vollzeitschulische) Ausbildung übergehen. Ergänzend wird den Jugendlichen, deren Bewerbungsverfahren nachweislich erfolglos geblieben sind, eine öffentlich geförderte Ausbildung ermöglicht. Die Feststellung eines besonderen individuellen Förderbedarfs ist dafür nicht erforderlich.

Vorgesehen ist, dass die öffentlich geförderte Ausbildung das erste Ausbildungsjahr abdeckt. Neben dem obligatorischen Berufsschulunterricht werden auch Praxisphasen in Betrieben absolviert. Der Übergang in eine reguläre betriebliche Ausbildung wird spätestens nach dem ersten Ausbildungsjahr angestrebt. Damit dies gelingt, sind Begleitung und Beratung für alle Jugendlichen in der öffentlich geförderten Ausbildung durch einen Bildungsträger konstitutiv. Bei Jugendlichen mit Förderbedarf und für Betriebe, die diese anschließend aufnehmen, soll eine kontinuierliche pädagogische Unterstützung erfolgen. Sollte der Regelfall, dass der Übergang in eine betriebliche Ausbildung nach einem Jahr erfolgt, im Einzelfall nicht gelingen, wird ein weiterer Weg bis zum anerkannten Ausbildungsabschluss sichergestellt. Der Übergang in reguläre Ausbildung ist jedoch jederzeit möglich und auch Ziel der Arbeit der Bildungsträger.

Übergang in reguläre Ausbildung erwünscht



Konstitutive Merkmale

Folgende grundlegende Merkmale für das Rahmenkonzept der ergänzenden, öffentlich geförderten Ausbildung sollten sich in allen Umsetzungen wiederfinden:

- Die öffentlich geförderte Ausbildung bezieht sich zunächst auf das **erste Ausbildungsjahr**, in dem bereits entlang der jeweiligen Ordnungsgrundlagen für diesen Beruf (Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne) ausgebildet wird.
- Nach diesem ersten Ausbildungsjahr erfolgt im Regelfall der **Übergang in eine betriebliche Ausbildung**, der durch entsprechende Vereinbarungen mit der Wirtschaft flankiert werden kann. Für die Jugendlichen, bei denen dieser Übergang dann und auch im weiteren Verlauf nicht gelingt, soll sichergestellt sein, dass sie einen anerkannten Ausbildungsabschluss im Rahmen der öffentlich geförderten Ausbildung oder vollzeitschulisch erreichen können.

- **Förder- und Anreizsysteme** für Jugendliche, Betriebe und Bildungsträger werden so ausgestaltet, dass positive Anreize für den Übergang in eine betriebliche Ausbildung bereits während des ersten Ausbildungsjahres bestehen.
- Auch wenn kein betriebliches Ausbildungsverhältnis besteht, werden betriebliche **Praxisphasen** durchgeführt, die ein authentisches Berufsumfeld sichern und gute Grundlagen für einen Übergang in die betriebliche Ausbildung schaffen.
- Für Jugendliche und Betriebe stehen kontinuierliche **Beratung und Begleitung** durch die Bildungseinrichtung zur Verfügung, die insbesondere betriebliche Praxisphasen anbahnen und unterstützen sowie individuelle Möglichkeiten des Wechsels in eine betriebliche Ausbildung ermöglichen.
- Bei besonderem Bedarf werden **individuelle Förderangebote** in die Ausbildung integriert.

Im nachfolgenden Kapitel werden anhand der folgenden Gestaltungsfragen unterschiedliche Ausprägungen einer öffentlich geförderten Ausbildung skizziert und anhand von Beispielen illustriert:

**Überblick über
die Folgekapitel**

1. Für welche Jugendlichen kommt eine öffentlich geförderte Ausbildung infrage?
2. Wie muss das Ausbildungsangebot gestaltet sein, damit die Übergänge in die betriebliche Ausbildung gelingen?
3. Welche Ausbildungsberufe sollen im Rahmen der öffentlich geförderten Berufsausbildung angeboten werden?
4. Wer soll als Bildungsträger fungieren?
5. Wie wird die Nachrangigkeit der öffentlich geförderten Ausbildung sichergestellt?

3 Leitfragen und Beispiele

3.1 Für welche Jugendlichen kommt eine öffentlich geförderte Ausbildung infrage?

Zielgruppe Die ergänzende, öffentlich geförderte Ausbildung richtet sich an Jugendliche, die sich bewusst für eine Berufsausbildung entschieden haben, jedoch keinen Erfolg bei der Bewerbung um einen betrieblichen Ausbildungsplatz hatten. Anders als bei Maßnahmen der Berufsvorbereitung werden keine individuellen Förderbedarfslagen vorausgesetzt. Diese Option könnte auch für jene Schulabsolventen ohne Aussicht auf einen Ausbildungsplatz von Interesse sein, die ansonsten im Rahmen von schulischen Bildungsgängen den Erwerb eines höheren Schulabschlusses anstreben würden, weil sie bei der Ausbildungsstellen-suche erfolglos geblieben sind. Nicht adressiert werden Jugendliche, bei denen aus unterschiedlichen Gründen (wie mangelnder Sprachkompetenz oder traumatischen Belastungen z. B. bei Jugendlichen mit Fluchthintergrund) die Aufnahme einer Berufsausbildung auch mit unterstützenden Maßnahmen noch zu früh käme. Für diese Jugendlichen sind gesonderte berufsvorbereitende Angebote anzustreben.

Heterogenität der Jugendlichen Unter dieser Voraussetzung ist davon auszugehen, dass als Teilnehmer insbesondere solche Jugendliche in Betracht kommen, die derzeit in Übergangsmaßnahmen einmünden. Ihre schulische Vorbildung kann ein breites Spektrum umfassen (vgl. Kapitel 1). Zugleich ist ihr Unterstützungsbedarf im kognitiven, insbesondere aber auch im sozial-emotionalen oder sprachlichen Bereich sehr unterschiedlich ausgeprägt. Daraus resultiert, dass eine öffentlich geförderte Berufsausbildung sowohl Jugendliche ohne Unterstützungsbedarf anspricht als auch solche, die besondere Förderangebote innerhalb der Ausbildung benötigen. Anders als in den meisten Maßnahmen des Übergangssektors sollen diese Förderangebote – wie z. B. auch bei der „Assistierte Ausbildung“ der Bundesagentur für Arbeit (BA) – begleitend zur Ausbildung erfolgen und nicht zeitlich vorgelagert sein, damit die Lern- und Sozialisations-effekte der Ausbildung genutzt werden. Das bedeutet, dass die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen der Teilnehmer möglichst weitgehend inklusiv durch ergänzende Angebote und didaktische Formate der Individualisierung etc. berücksichtigt werden.

Identifizierung der Interessengruppen Wie kann eine Konkretisierung von öffentlich geförderten Ausbildungsangeboten für eine prinzipiell heterogene Gruppe von Jugendlichen erfolgen? Die folgenden **Leitfragen** dienen der Identifizierung von Teilgruppen für die Gestaltung der Ausbildungsangebote:

- Welche Jugendlichen aus dem Kreis der unversorgten Schulabsolventen haben eine begründete Berufswahlentscheidung getroffen und streben eine Berufsausbildung an?

- Welche Jugendlichen können ohne begleitende Unterstützung eine Berufsausbildung mit einer hohen Erfolgswahrscheinlichkeit aufnehmen?
- Welche Jugendlichen können mit begleitender Unterstützung eine Berufsausbildung aufnehmen? Welche Arten von Unterstützung sind notwendig und sollten begleitend zur Berufsausbildung angeboten und organisiert werden?

Dem gegenüber stehen die Jugendlichen, denen andere Angebote gemacht werden sollten:

- Welche Jugendlichen streben primär danach, einen höheren Schulabschluss zu erreichen und verfügen über die erforderliche Zugangsberechtigung?
- Für welche Jugendlichen wäre selbst bei einer intensiven ausbildungsbegleitenden Unterstützung aus sprachlichen o. a. Gründen die Aufnahme einer Berufsausbildung dennoch eine Überforderung? Welche Jugendliche benötigen zuvor Sprachförderung und/oder Berufsvorbereitungsmaßnahmen? Wie können diese Maßnahmen ggf. eingeleitet werden und wie können die Bewerber dafür gewonnen werden?



Zugang für Jugendliche

Anders als viele andere öffentlich geförderte Maßnahmen ist die **Berufsqualifizierung (BQ) in Hamburg** kein Angebot, das einen spezifischen Förderbedarf bei den Jugendlichen voraussetzt. Die BQ richtet sich an schulpflichtige Jugendliche mit und ohne Förderbedarf, die trotz nachzuweisender intensiver Bewerbungsversuche im jeweiligen Berufsfeld keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Da die Förderung der Ausbildungsstellen im Rahmen von BQ durch das Land erfolgt, ist nachvollziehbar, dass sie aus Sicht der Länder komplementär angelegt ist und im Umfang begrenzt bleibt. Von den insgesamt 481 Jugendlichen, die sich im Schuljahr 2016/2017 bewarben, wurden insgesamt 241 Schüler in eine BQ aufgenommen.

Praxisbeispiel

3.2 Wie muss das Ausbildungsangebot gestaltet sein, damit die Übergänge in die betriebliche Ausbildung gelingen?

Übergänge in eine betriebliche Ausbildung sollen stets möglich sein und sind mit Vorrang anzustreben. Ziel ist es, dass die Teilnehmer spätestens nach dem ersten Ausbildungsjahr in Betriebe übergehen. Dafür sind mehrere Elemente der öffentlich geförderten Ausbildung unabdingbar:

- **Die inhaltliche und didaktische Qualität der öffentlich geförderten Ausbildung darf sich von der betrieblichen Ausbildung nicht unterscheiden.** Das wird dadurch gewährleistet, dass die Ordnungsmittel respektive curricularen Vorgaben der anerkannten Berufe konzeptionell beachtet und sorgfältig umgesetzt werden.

Bedingungen für Übernahme

- **Die in der ergänzenden, öffentlich geförderten Ausbildung erworbenen Kompetenzen sollen bei einem Übergang in betriebliche Ausbildung angerechnet werden können.** Bei Angeboten, deren Anrechenbarkeit nicht durch den Abschluss eines regulären Ausbildungsvertrags sichergestellt ist, sollten länderübergreifend einheitliche Anforderungsprofile gelten und diese zertifiziert werden. Auf diese Weise soll es Ausbildungsbetrieben verlässlich ermöglicht werden, vorhandene Fachkenntnisse der Bewerber einzuschätzen. Zukünftig sollte es daher ein Qualitätsmerkmal geförderter Ausbildung sein, dass Fachkenntnisse und Kompetenzen, z. B. in Form von Ausbildungsbausteinen zertifiziert werden. Bundeseinheitlich geregelt, sichern solche sich eng an den Ordnungsmitteln der Berufe orientierende Ausbildungsbausteine trägerübergreifend die Qualität der Ausbildung.
- **Auch Kompetenznachweise – mit denen die individuellen Lernleistungen der einzelnen Teilnehmer im ersten Ausbildungsjahr dokumentiert werden – können den Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung erleichtern.** Es war bisher ordnungspolitisch nicht durchsetzbar, dass solche Nachweise auf berufliche Prüfungen angerechnet werden können. Bewerbungen bei potenziellen Übernahmebetrieben können sie trotzdem erleichtern. Die Akzeptanz solcher Nachweise kann nach Erfahrungen aus Projekten wie TrialNet (Galiläer, Ufholz 2015) deutlich gesteigert werden, wenn eine Handwerkskammer oder IHK bei ihrer Erstellung qualitätssichernd mitwirkt und das auf den Nachweisen dokumentiert ist.
- **Die Praxisphasen im ersten Ausbildungsjahr sollten möglichst in Betrieben erfolgen, die für eine Übernahme in Betracht kommen.** Neben der Ersparnis von Ausbildungskosten und Betreuungszeiten sollte es für diese Betriebe attraktiv sein, basisqualifizierte Jugendliche in das zweite Ausbildungsjahr zu übernehmen, die sie bereits in einem Praktikum kennengelernt haben. Auch ist die oft schwierige erste berufliche Sozialisationsphase dann bereits abgeschlossen. Dokumentierte frühzeitige Vereinbarungen mit einzelnen Unternehmen oder mit Fachverbänden können dazu beitragen, Übernahmen abzusichern.

Übergänge können durch monetäre Anreize für übernehmende Betriebe zusätzlich gefördert werden, z. B. durch Zuzahlungen zur Ausbildungsvergütung in der Probezeit des betrieblichen Ausbildungsverhältnisses. Dies ist jedoch bildungspolitisch problematisch. Der Übergang zur öffentlichen Finanzierung betrieblicher Ausbildung ist unbedingt zu vermeiden.

Gestaltung des Übergangs

Die folgenden **Leitfragen** können dazu dienen, Verfahren des Übergangs von einer öffentlich geförderten in eine betriebliche Ausbildung zu entwickeln:

- Wie kann dazu beigetragen werden, dass Ausbildungsleistungen der öffentlich geförderten Ausbildung im Betrieb anerkannt werden?
- Wie kann eine Fortführung der Ausbildung im zweiten Ausbildungsjahr erwirkt werden, damit die Ausbildungsdauer nicht unangemessen verlängert wird und damit demotivierende Dopplungen der Lerninhalte vermieden werden?

- Wie kann konzeptionell gesichert werden, dass bei gleicher fachlicher und didaktischer Qualität die öffentlich geförderte Ausbildung prinzipiell weniger attraktiv ist als die betriebliche – sowohl für Teilnehmer als auch für Betriebe?



Ausgestaltung des Ausbildungsangebots

Auch in der durch die **Bundesagentur für Arbeit geförderten Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)** wird ein Übergang in die betriebliche Ausbildung nach dem ersten Ausbildungsjahr angestrebt. Bei der kooperativen BaE schließt der Jugendliche einen Ausbildungsvertrag mit dem Maßnahmeträger und das Ausbildungsverhältnis wird bei der zuständigen Kammer eingetragen. Zudem wird ein Kooperationsvertrag mit einem Betrieb geschlossen, der die „fachpraktische Unterweisung“ übernimmt und seine grundsätzliche Bereitschaft erklärt, den Jugendlichen in eine Ausbildung zu übernehmen. Gelingt dieser Übergang, „übernimmt“ der Betrieb das bestehende Ausbildungsverhältnis, sodass es in der Regel kein Problem mit der Anerkennung gibt. Auch hier ist die Weiterführung der BaE-Ausbildung für den Jugendlichen gewährleistet, wenn der Übergang in einen Ausbildungsbetrieb nicht gelingt.

In der BaE erhalten teilnehmende Jugendliche auch bei der vorzeitigen Lösung des außerbetrieblichen Berufsausbildungsverhältnisses eine Bescheinigung des verantwortlichen Bildungsträgers über bereits erfolgreich absolvierte Teile der Berufsausbildung. Grundsätzlich vorgesehen ist auch, dass die außerbetriebliche Fortsetzung einer abgebrochenen betrieblichen Berufsausbildung unter Anrechnung der bisherigen Ausbildungszeit erfolgt.¹⁰

Praxisbeispiel

3.3 Welche Ausbildungsberufe sollen im Rahmen der öffentlich geförderten Berufsausbildung angeboten werden?

Eine wesentliche Grundlage für die Bestimmung von Ausbildungsberufen im Rahmen einer öffentlich geförderten Ausbildung bildet eine Abschätzung des regionalen Fachkräftebedarfs sowie die Nachfrage nach Ausbildungsberufen seitens der Schulabsolventen. Als Datenquellen können insbesondere Entwicklungsprognosen zu regionalen Wirtschaftsräumen, Arbeitsmarktanalysen und Analysen zur Altersstruktur von Fachkräften in bestimmten Branchen/Regionen dienen. Für die Ab- und Einschätzung der Ausbildungsstellennachfrage liegen in der Regel aggregierte Daten aus der Schulstatistik, der Studien- und Berufsberatung sowie Aussagen über die Berufswünsche unversorgter Schulabgänger der Vorjahre vor. Aus den Daten lassen sich auf regionaler/kommunaler Ebene Aussagen über den Fachkräftebedarf sowie die Zahl und die Präferenzen von Ausbildungssuchenden generieren. Diese erlauben Zuordnungen und zeigen mögliche Angebotslücken, die durch eine öffentlich geförderte Ausbildung in bestimmten Berufen kompensiert werden können.

Regionaler Fachkräftebedarf

¹⁰ Bundesagentur für Arbeit 2018: Fachliche Weisungen Außerbetriebliche Berufsausbildung. Online verfügbar unter https://con.arbeitsagentur.de/prod/apok/ct/dam/download/documents/FW-P-76-BaE_ba017772.pdf, zuletzt abgerufen am 12.03.2019.

Solche Daten bieten eine Entscheidungsgrundlage, bedürfen in der Regel jedoch weiterer Interpretationen. Dabei sollten die folgenden Aspekte berücksichtigt werden:

- In Berufen mit vielen unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen in der Region sollten keine öffentlich geförderten Ausbildungsstellen geschaffen werden.
- Es sollte geprüft werden, inwieweit in dem jeweiligen Beruf Betriebe bereit sind, die Auszubildenden nach dem ersten Ausbildungsjahr zu übernehmen und ihre Ausbildung fortzuführen.
- Es ist zu prüfen, inwieweit öffentlich geförderte Ausbildungsangebote durch einen Fachverband, eine Innung o. Ä. unterstützt werden. Bei der Auswahl von geeigneten Ausbildungsberufen sollten regionale Institutionen der Wirtschaft (Kammern, Branchenverbände, Gewerkschaften) beteiligt werden. Diese Einbeziehung der Wirtschaft soll dazu beitragen, dass sich Unternehmen stärker engagieren und beispielsweise die öffentlich geförderte Ausbildung mit Praxisphasen unterstützen. Insbesondere regionale Branchenverbände und Innungen haben in der Regel gute Kontakte zu ihren Mitgliedsunternehmen.

Auswahl der Adressaten

Die folgenden **Leitfragen** dienen der Konkretisierung von Adressaten sowie Art und Umfang ihrer Ansprache:

- Welche Institutionen bzw. Gremien besitzen eine Expertise über die Qualifikations- und Fachkräftenachfrage in ihrer Region oder Branche und/oder einen guten Zugang zu entsprechenden Unternehmen (z. B. Fachverbände, Innungen, Kammern, mit Berufsausbildung befasste Ausschüsse und Gremien)?
- Zu welchen Fragen soll die Expertise und Unterstützung der regionalen Wirtschaft einbezogen werden (z. B. im Hinblick auf die Ausbildungsberufe, Zahl der öffentlich geförderten Ausbildungsplätze, zeitliche Förderlimitierung)?
- In welchem Umfang soll die Beteiligung erfolgen (z. B. Information, Konsultation, Mitwirkung, Mitentscheidung)?

Entwicklung einer Entscheidungsgrundlage

Für die Entwicklung einer Entscheidungsgrundlage können die folgenden **Leitfragen** aufgenommen werden:

- In welchen Branchen und Berufen besteht in der Region ein begründeter Fachkräftebedarf, der durch entsprechende Ausbildungsanstrengungen von Betrieben aktuell nicht gedeckt wird?
- Für welche Berufe reicht das vorhandene betriebliche Ausbildungsstellenangebot für den mittelfristigen Fachkräftebedarf nicht aus? Hier kann verstärkt auch der überregionale Bedarf berücksichtigt werden, da Jugendliche ggf. in Verbindung mit Maßnahmen zur Mobilitätsförderung dann nach der Ausbildung auch in anderen Regionen eine Beschäftigung aufnehmen könnten.

- Inwieweit kann begründet angenommen werden, dass öffentlich geförderte Ausbildungsangebote in den identifizierten Branchen und Berufen von den Schulabsolventen wahrgenommen werden?



Beteiligung der Wirtschaft bei der Auswahl der Berufe

Die Auswahl der Berufe im Rahmen der **Berufsqualifizierung in Hamburg** folgt einem strukturierten Prozess in einem jährlichen Abstimmungsverfahren. Neben den zuständigen Behörden sind die Agentur für Arbeit und der Landesausschuss für Berufsbildung mit den beteiligten Sozialpartnern einbezogen.

Das ab 2018 in Nordrhein-Westfalen eingeführte „**Ausbildungsprogramm NRW**“ fördert pro Jahr ca. 1.000 zusätzliche, durch Bildungsträger begleitete Ausbildungsplätze für Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen in Ausbildungsberufen, die im „Regionalen Ausbildungskonsens“ – einem Zusammenschluss von Organisationen der Wirtschaft, Gewerkschaften, Arbeitsverwaltung und Kommune – als „Positivliste“ verabschiedet werden. Grundsätzlich sind alle Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO) förderfähig. Auf der Positivliste stehen prioritär Ausbildungsberufe, die gute Übernahmechancen besitzen und eine realisierbare Nachfrage bei den Jugendlichen erwarten lassen.

Praxisbeispiel

3.4 Wer soll als Bildungsträger fungieren?

Als Träger einer öffentlich geförderten Ausbildung kommen vor allem solche Bildungsinstitutionen in Betracht, die schon als duale Partner in der betrieblichen Ausbildung oder in Berufsvorbereitungsmaßnahmen tätig waren und über Erfahrungen mit der Ausbildung insbesondere benachteiligter Jugendlicher verfügen. Das sind Berufsschulen, Bildungsträger und überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen.

Die folgenden **Leitfragen** können dazu dienen, die Eignung von Trägern zu prüfen:

- Verfügt der Träger über Erfahrungen in der beruflichen Ausbildung, und nicht nur in der Berufsvorbereitung von Jugendlichen?
- Deckt er mit den Qualifikationen seiner Dozenten und seiner sachlichen Ausstattung die vorgesehenen Berufsbilder ab?
- Verfügt der Träger über enge Kontakte zur regionalen ausbildenden Wirtschaft im jeweiligen Berufssegment, damit Praxisphasen und Übergänge in eine betriebliche Ausbildung realisiert werden können?
- Verfügt er über Erfahrungen auch bei der Ausbildung, Beratung und Begleitung benachteiligter Jugendlicher? Hat er ggf. Kompetenzen für eine ausbildungsbegleitende Sprachvermittlung?

Mögliche Trägerinstitutionen

Auswahlkriterien für Träger

Im Regelfall sollten die Teilnehmer einer öffentlich geförderten Ausbildung in Berufsschulen gemeinsam mit Auszubildenden in „Regel-Fachklassen“ unterrichtet werden.

Vernetzung der Beteiligten

In der Regel werden bei größeren Programmen und Initiativen mehrere Träger tätig werden. Selbst wenn – wie beispielsweise in Hamburg – Berufsschulen wesentliche Teile der öffentlich geförderten Ausbildung übernehmen, können Bildungsträger flankierende Aufgaben übernehmen wie sozialpädagogische Begleitung oder Sprachförderung. Daher muss während der Laufzeit der Programme für eine wirksame Vernetzung gesorgt werden und müssen Plattformen für den Austausch der Träger untereinander eingerichtet werden.

Praxisbeispiel

Beteiligung von Bildungsträgern

In der **Berufsqualifizierung Hamburg** sind neben zwei Berufsschultagen fachpraktische Ausbildungsphasen in Ausbildungsbetrieben, überbetrieblichen und schulischen Ausbildungsstätten vorgesehen. Dabei werden nur Ausbildungsstätten zugelassen, die bereits als Ausbildungsbetriebe bzw. als Träger der praktischen Ausbildung Erfahrungen haben.

Zudem steht den Jugendlichen neben den Lehrkräften eine Ausbildungsbegleitung zur Unterstützung und Betreuung zur Verfügung. Diese unterstützt auch die Unternehmen und Betriebe bei Fragen oder unerwarteten Schwierigkeiten. Die Begleitung wird durch Träger (z. B. Fachinnungen, Ausbildungszentren, freie Bildungsträger) gestaltet. Die Träger unterstützen auch bei der Akquise der Ausbildungsplätze.

Jugendliche, die die Berufsqualifizierung erfolgreich absolviert haben und denen der Wechsel in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis nicht gelungen ist, setzen ihre Ausbildung bei einem Bildungsträger im zweiten Ausbildungsjahr fort.

3.5 Wie wird die Nachrangigkeit der öffentlich geförderten Ausbildung sichergestellt?

Sicherung der Nachrangigkeit

Vielfach werden Befürchtungen geäußert, Betriebe könnten sich angesichts einer ergänzenden, öffentlich geförderten Ausbildung verstärkt aus der Ausbildungsverantwortung zurückziehen und Jugendliche könnten ihre Bewerbungsbemühungen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz minimieren. Um die Nachrangigkeit sicherzustellen, sollten daher bestimmte Anforderungen erfüllt sein.

Jugendliche

Als eine Teilnahmebedingung sollte der Nachweis gefordert werden, dass engagierte Bewerbungen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz erfolglos geblieben sind. Die Ausbildungsvergütungen sollten bei der öffentlich geförderten Ausbildung geringer aus- oder ganz entfallen. In der Regel sind verbindliche Beratungsgespräche das geeignete Format, um die Zugänge zu einer öffentlich geförderten Ausbildung zu regeln. Die folgenden **Leitfragen** können dabei helfen, solche vorgeschalteten Beratungsgespräche zu strukturieren:

Bedingungen für Jugendliche

- Hat der Jugendliche sich bereits mehrfach erfolglos um eine betriebliche Ausbildung beworben? Über welchen Zeitraum hat er sich beworben? Wie geeignet erscheinen seine Bewerbungsunterlagen? Wie geeignet erscheinen seine Bewerbungsstrategien?
- Haben die Bewerbungen des Jugendlichen sich nur auf einen eng abgegrenzten Beruf bezogen und wäre zu erwarten, dass eine betriebliche Ausbildung bei ähnlichen Berufen doch noch zu realisieren sein könnte?
- Dazu sind ggf. Bewerbungsunterlagen vorzulegen, die die Jugendlichen bereits bei Ausbildungsbetrieben verwendet haben, damit das Engagement der Bewerber erkennbar wird und erste Beurteilungsgrundlagen vorliegen. Auch kann eine Probezeit analog zur betrieblichen Ausbildung vorgesehen werden.

Betriebe

Wenn die Jugendlichen ihre Praxisphasen in wechselnden Betrieben absolvieren, kann zwar eine berufliche, aber keine betriebliche Sozialisation erfolgen. Dies könnte aus Sicht der Betriebe ein Anreiz sein, einen Jugendlichen schnell in ein reguläres Ausbildungsverhältnis zu übernehmen. Die folgende **Leitfrage** kann dabei hilfreich sein:

Bedingungen für Betriebe

- Wie kann sichergestellt werden, dass prioritär solche Betriebe für die betrieblichen Praxisphasen infrage kommen, die diese Plätze zusätzlich und nicht anstelle eines regulären Ausbildungsplatzes anbieten?

Bildungsträger

Für Bildungsträger kann eine degressive Finanzierung der öffentlich geförderten Ausbildung nach dem ersten Jahr sowie ein Prämienmodell bei erfolgreichem Übergang in betriebliche Ausbildung ein wirksamer Anreiz sein, ihre Teilnehmer möglichst schnell in eine betriebliche Ausbildung zu vermitteln. Die folgende **Leitfrage** kann dabei hilfreich sein:

Bedingungen für Bildungsträger

- Wie kann dafür gesorgt werden, dass Bildungsträger, die mit der öffentlich geförderten Ausbildung befasst sind, nicht aus wirtschaftlichen Gründen Übergänge in die betriebliche Ausbildung weniger intensiv fördern, als es zu wünschen wäre, weil ihre Umsätze in der Regel mit der Dauer der Maßnahmen korrelieren?

Praxisbeispiel

**Sicherung der Nachrangigkeit geförderter Ausbildung****Jugendliche**

Innerhalb der **Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)** leistet die Bundesagentur für Arbeit (BA) einen Zuschuss, der höchstens dem Bedarf für den Lebensunterhalt eines unverheirateten oder nicht in einer Lebenspartnerschaft verbundenen Auszubildenden zugrunde zu legen ist, wenn er das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und im Haushalt der Eltern untergebracht ist. Dieser Betrag liegt deutlich unterhalb der unteren Ausbildungsvergütungen, die in einer dualen Ausbildung gezahlt werden.

Bildungsträger

Im Rahmen der **BaE der BA** erhält der Maßnahmeträger eine Vermittlungspauschale von 2.000 Euro bei einem vorzeitigen (mind. zwölf Monate vor Ende der Ausbildung) und nachhaltigen (mind. vier Monate Verbleib in der Ausbildung) Übergang in betriebliche Ausbildung.

Betriebe

Im **Ausbildungsprogramm NRW** werden ausschließlich zusätzliche Ausbildungsplätze bei ausbildungsberechtigten Betrieben gefördert, um so die Nachrangigkeit der geförderten Ausbildung sicherzustellen. Als zusätzlich gelten die Ausbildungsplätze, wenn der Betrieb bisher noch nicht ausgebildet hat oder mit dem geförderten Ausbildungsplatz mehr als im Durchschnitt der letzten vier Jahre ausbildet.

4 Fazit und Überlegungen zur Finanzierung

Die öffentlich geförderte Berufsausbildung wird kontrovers diskutiert. Von Kritikern werden zum einen ordnungspolitische Bedenken vorgetragen. Dabei wird auf das Risiko hingewiesen, dass diese ergänzenden Ausbildungsangebote die Betriebe aus der Verantwortung zur Bereitstellung betrieblicher Ausbildungsstellen entließen. Zum anderen wird eingewendet, dass durch entsprechende Angebote die öffentlichen Haushalte (zu sehr) belastet würden.

**Ordnungspolitische
Bedenken**

Beide Bedenken sind ernst zu nehmen, erfordern jedoch letztlich eine Abwägung zwischen Risiko und Aufwand auf der einen sowie Nutzen auf der anderen Seite. So ist ordnungspolitisch unbestritten, dass der Staat eine subsidiäre Verantwortung für die Sicherstellung hinreichender Ausbildungsmöglichkeiten besitzt. Diese nimmt er durch die finanzielle Förderung in Teilbereichen der Ausbildung (z. B. Berufsschule, überbetriebliche Bildungsstätten, Ausbildungsberatung, assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen) in vielfältiger Weise wahr. Letztlich stellen auch die milliardenschweren öffentlichen Aufwendungen für die Maßnahmen des Übergangssektors einen Ansatz dar, die Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt zu kompensieren. Die öffentlich geförderte Berufsausbildung wäre in diesem Kontext nur ein weiteres Instrument der Sicherstellung eines hinreichenden Ausbildungsangebots.

Verantwortung des Staates

Sicherlich belasten die öffentlich geförderten Ausbildungsplätze die öffentlichen Haushalte stärker als betriebliche Ausbildungsplätze. Ein differenzierter Blick zeigt jedoch, dass weniger die Aufwendungen selbst als vielmehr die Lastenverteilung zwischen Bund und Ländern eine Herausforderung darstellt. Modelle wie die einjährige Berufsfachschule oder die Berufsqualifizierung werden einerseits aus den Haushalten der jeweiligen Bundesländer finanziert. Andererseits ist mit dem Verzicht auf öffentlich geförderte Ausbildungsplätze das Problem weder sachlich noch finanziell gelöst. Eine Vergleichsrechnung fasst die fiskalische Seite präziser: Die betroffenen Jugendlichen würden ohne ergänzende Ausbildung in andere Maßnahmen etwa des Übergangssektors einmünden und müssten dort ebenfalls finanziert werden. Oder sie gingen zurück in das schulische Bildungssystem und strebten ggf. einen höheren Bildungsabschluss an. Jugendliche mit einer Hochschulzugangsberechtigung nähmen ggf. ein Studium auf und gingen der Berufsbildung verloren. Die dann gewählten Bildungswege sind bis zu einem Eintritt in eine Beschäftigung häufig langwieriger und daher für die öffentliche Hand teurer als eine öffentlich geförderte Berufsausbildung.

**Lastenverteilung zwischen
Bund und Ländern**

**Verantwortung
der Länder**

Die Finanzierungsfrage entpuppt sich vor diesem Hintergrund als eine Frage der Lastenverteilung zwischen Bund und Ländern. Der Nationale Bildungsbericht hebt hervor, dass die Förderung der Jugendlichen im Übergangssektor mittlerweile überwiegend in der Verantwortung der Länder liegt, „die die Maßnahmen nicht nur finanzieren, sondern insbesondere strukturell und curricular ausgestalten sowie personell absichern“ (AGBB 2018: 137).

**Folgen von
Ausbildungslosigkeit**

Wie eingangs dargestellt, befindet sich die Zahl der Jugendlichen im Übergangssektor mit derzeit ca. 300.000 Jugendlichen auf einem hohen Niveau. Nach den Spitzen Mitte der 2000er-Jahre gab es zwar einen demografisch bedingten Rückgang, seit 2014 steigen die Zahlen jedoch erneut (AGBB 2018: 128). Sicherlich muss die Leistungsfähigkeit des Übergangssektors insgesamt bzw. einzelner Maßnahmen im Besonderen differenziert beurteilt werden. Doch jenseits aller Interpretationen ist nicht zu übersehen, dass ca. 40 Prozent der Jugendlichen der Übergang in eine qualifizierte Berufsausbildung nicht gelingt (AGBB 2018: 143 f.). Jährlich erweitern mehr als 100.000 Menschen die Gruppe der jungen Erwachsenen, die ohne einen Ausbildungsabschluss in das Beschäftigungssystem einmündet. Mehr als 1,4 Mio. junge Erwachsene (13 Prozent) in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen befinden sich derzeit in dieser Gruppe (OECD 2018: 68). Nichts zu tun ist vor diesem Hintergrund auch politisches Handeln – nämlich die bewusste Akzeptanz einer Entwicklung, die nicht nur ökonomisch, sondern auch aus der Perspektive der gesellschaftlichen Integration nicht zu rechtfertigen ist.

Die Ausführungen in diesem Papier zeigen, dass es Alternativen gibt. Ihre Umsetzung erfordert jedoch politischen Willen und die politische Vertretungsmacht für eine gesellschaftliche Gruppe, die am stärksten durch Exklusion und Segregation gefährdet ist.

5 Im Überblick

5.1 Tabellarische Übersicht

Leitfragen zur Gestaltung öffentlich geförderter Ausbildungsangebote

1	Ausbildungsstellen- nachfrage und Fachkräftebedarf	<ul style="list-style-type: none"> • In welchem Umfang fehlen aktuell und absehbar in den kommenden Jahren Ausbildungsplätze für Schulabsolventen bzw. für derzeit nicht in Ausbildung befindliche Jugendliche? • Wie hoch ist die Gesamtzahl der Jugendlichen ohne schulische oder betriebliche Ausbildung? • Welche Förderbedarfe liegen ggf. bei diesen Jugendlichen vor? • In welchen Branchen besteht ein durch betriebliche Ausbildung ungedeckter Fachkräftebedarf, der durch öffentlich geförderte Berufsausbildung aufgenommen und (zumindest teilweise) gedeckt werden kann? • Welche Ausbildungsberufe bzw. Berufsfelder sollen durch geförderte Ausbildung angeboten werden? • Sollen die Förderangebote zeitlich oder im Umfang limitiert werden?
2	Zielgruppenprofile	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Zielgruppen suchen einen Ausbildungsplatz und kommen für eine öffentlich geförderte Ausbildung infrage? • Inwieweit begründen besondere Förderbedarfe für einzelne Zielgruppen (z. B. Jugendliche mit Behinderung, Geflüchtete) ergänzende Unterstützungsangebote?
3	Beteiligung der Wirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> • Bei welchen Fragen soll die Wirtschaft bei der Gestaltung der geförderten Ausbildung beteiligt werden (z. B. Umfang der Förderung, Auswahl der Ausbildungsberufe)? • In welcher Form soll die Wirtschaft bei der Auswahl der Ausbildungsberufe beteiligt werden (z. B. Information, Konsultation, Mitwirkung, Mitentscheidung)?
4	Träger und Lernorte	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Institutionen sollen als Maßnahmeträger fungieren (z. B. überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen, Bildungsträger, Berufsschulen)? • Wie sollen die berufsschulischen Angebote für die Auszubildenden organisiert werden (z. B. als eigene Fachklasse oder integriert in „Regel-Fachklassen“)? • Wie können die Angebote mit dem Instrumentarium der Bundesagentur für Arbeit (BA) am Übergang Schule – Beruf abgestimmt werden?
5	Zugänge	<ul style="list-style-type: none"> • Welche Zugangskriterien sollen die Jugendlichen für die Einmündung in eine öffentlich geförderte Ausbildung erfüllen?
6	Profil des Aus- bildungsangebots und Übergänge in betriebliche Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Wie soll die Ausbildung auf der Grundlage der für einen anerkannten Ausbildungsberuf geltenden Ordnungsgrundlagen curricular strukturiert werden (z. B. in zertifizierbaren Bausteinen)? • Sollen die Auszubildenden nach dem ersten Jahr einen Kompetenznachweis erhalten, der u. a. den Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung erleichtern kann? • Wie sollen ggf. Förderangebote in den Ausbildungsablauf integriert werden? Wie sollen betriebliche Phasen in Umfang und Art in eine geförderte Ausbildung integriert werden? • Wie kann der Übergang in eine betriebliche Ausbildung unterstützt werden (z. B. Attraktivität für Teilnehmer, Anreize für Maßnahmeträger und Betriebe)? • Wie kann erreicht werden, dass bereits erbrachte Ausbildungsleistungen angerechnet werden (z. B. aussagekräftige Zertifikate, Unterstützung von Kammern)? • Was ist zu tun, damit Betriebe Auszubildende in das zweite Ausbildungsjahr übernehmen (argumentativ oder strukturell, z. B. durch Zusammenarbeit mit Kammern)?

5.2 Vergleichende Gegenüberstellung von vier Realisierungsvarianten einer ergänzenden, öffentlich geförderten Berufsausbildung

	BaE	1BFS (BW)	BQ (HH)	Ausbildungsprogramm NRW
Förderberechtigte Jugendliche	Förderungsbedürftige Jugendliche nach § 76 SGB III (benachteiligte, nicht schulpflichtige Jugendliche ohne berufliche Erstausbildung)	Jugendliche ohne Förderbedarf	Ausbildungsreife, schulpflichtige Jugendliche ohne Förderbedarf	Ausbildungsreife Jugendliche mit mind. zwei Vermittlungshemmnissen
Gestaltung des Angebots	Ausbildungsvertrag mit Bildungsträger; Ausbildung bis zum Abschluss möglich	Vorvertrag mit Betrieb nötig; lediglich 1. Ausbildungsjahr	Teilnehmende sind statusrechtlich Schüler; Ausbildung bis zum Abschluss möglich	Ausbildungsvertrag mit Betrieb
Beteiligung von Betrieben	Kooperative Form: konstitutiv; integrative Form: mind. 40 Arbeitstage je Ausbildungsjahr	In der Regel Vorvertrag für Ausbildung, im Rahmen der 1BFS-Praktika	Konstitutiv: fachpraktische Unterweisung in Betrieb, überbetrieblicher Ausbildungseinrichtungen oder Berufsschule	Konstitutiv: fachpraktische Unterweisung im Betrieb
Angebote und Auswahl der Berufe	Prinzipiell offen, keine „Abiturientenberufe“, da Benachteiligtenförderung; Auswahl durch BA	Vorwiegend Handwerk	2017: 50 Berufe (auch „Abiturientenberufe“); Auswahl in Abstimmung mit Landesausschuss für Berufsbildung und örtlicher Wirtschaft	Prinzipiell offen für alle Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO; Orientierung über „Positivliste“ des Regionalen Ausbildungskonsenses
Durchführende Bildungsträger	Bildungsträger	Berufliche Schule	Berufliche Schule, ergänzt durch weitere Bildungsträger	Bildungsträger
Sicherung der Nachrangigkeit	Anreiz für Bildungsträger durch Vermittlungspauschale bei Übergang in eine betriebliche Ausbildung	-	Keine Ausbildungsvergütung	Gefördert werden nur zusätzliche Ausbildungsplätze
Finanzierung	BA (Finanzierung im Rechtskreis SGB II über Steuermittel; lediglich SGB III BA-Mittel)	Land und Schulträger	Land	Land (zu 50% gefördert durch den Europäischen Sozialfond)
Fallzahlen	Neueinmündung 2017: 15.500	2016/17: 10.061	2016/17: 241	Zum 31.01.2019: 612 Ausbildungsverträge abgeschlossen, darunter 114 ohne Förderung des Betriebs
Übergang nach 1. Jahr	K. A.	Überwiegend 1-jährige Anrechnung	2016/17: ca. 58 %	Verbleiben im Ausbildungsbetrieb
Übergang in Beschäftigung	2016: Kooperative Form: 58,3%; integrative Form: 49,5%	K. A.	K. A.	K. A.

Nähere Informationen zu den hier vergleichend vorgestellten vier Realisierungsvarianten sind in Kapitel 6 zu finden.

6 Realisierungsvarianten einer ergänzenden, öffentlich geförderten Berufsausbildung

Sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene wurden bereits in der Vergangenheit subsidiär öffentlich geförderte Ausbildungsplätze geschaffen, die für bestimmte Zielgruppen auch mit fachlichen und sozialpädagogischen Unterstützungsleistungen verknüpft sind. Zudem ist diese komplementär und subsidiär ausgerichtete Ausbildungsform auch in Österreich (im Rahmen der sogenannten „Ausbildungsgarantie bis 25“) bzw. der Schweiz (als sogenanntes „Basislehrjahr“) zu finden. Aus bewährten Modellen können wertvolle Erfahrungen für eine differenzierte Gestaltung von Maßnahmen zur Bewältigung aktueller Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt bzw. zur Stärkung der Integrationskraft der Berufsausbildung aufgenommen werden. Aus der Vielzahl der Umsetzungsvarianten in Deutschland werden nachfolgend die folgenden vier skizziert:¹¹

Vorbilder

- Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)
- Einjährige Berufsfachschule (1BFS) in Baden-Württemberg
- Berufsqualifizierung (BQ) in Hamburg
- Ausbildungsprogramm NRW in Nordrhein-Westfalen

6.1 Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)¹²

Die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) bietet sozial benachteiligten oder lernbeeinträchtigten Jugendlichen die Möglichkeit, einen Ausbildungsabschluss zu absolvieren. Sie wird durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) nach § 76 Sozialgesetzbuch III – „Außerbetriebliche Berufsausbildung“ gefördert. Für die BaE erfolgt eine Spezifizierung auf zwei Zielgruppen: zum einen auf die Gruppe förderbedürftiger junger Menschen, bei denen die Vermittlung in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis auch mit ausbildungsfördernden Leistungen (z. B. ausbildungsbegleitende Hilfen) nicht erfolgreich ist. Dabei sind die jungen Menschen ohne berufliche Erstausbildung förderungswürdig, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben. Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen werden im besonderen Maße gefördert. Zum anderen wird auf die Gruppe von Auszubildenden fokussiert, deren Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst wurde („Ausbildungs-

Förderberechtigte Jugendliche

11 Die Beispiele wurden in knapper Form bereits in einer früheren Publikation skizziert (Euler & Severing 2018: 39–41). Die nachfolgende Darstellung enthält zum Teil vertiefende und aktualisierte Informationen.

12 Für die Bereit- und Zusammenstellung wesentlicher Sachinformationen bedanken wir uns bei Jürgen Spatz, Bundesagentur für Arbeit.

abbrecher“) und bei denen selbst mit ausbildungsfördernden Leistungen keine Aussicht auf Eingliederung in eine betriebliche Berufsausbildung besteht. Voraussetzung ist, dass ein erfolgreicher Abschluss der Berufsausbildung zu erwarten ist. Für Geflüchtete ist eine BaE faktisch nur mit humanitärer Aufenthaltserlaubnis zugänglich.

Integrative und kooperative BaE

Für die BaE stehen zwei unterschiedliche Modelle zur Auswahl: die integrative oder die kooperative Form. Bei der integrativen BaE ist der Bildungsträger sowohl für die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung zuständig, ergänzt durch betriebliche Praktika von jährlich mind. 40 Arbeitstagen. Bei der kooperativen BaE findet die fachpraktische Unterweisung in einem Kooperationsbetrieb statt. In der BaE wird ein frühzeitiger Übergang in eine betriebliche Ausbildung – möglichst nach dem ersten Ausbildungsjahr – angestrebt. Gelingt der Übergang nicht, wird die Ausbildung außerbetrieblich bis zum Abschluss geführt.

Der Bildungsträger begleitet zusammen mit Ausbildern, Lehrkräften und Sozialpädagogen den Jugendlichen über die gesamte Zeit der Ausbildung. Es werden ein persönlicher Förderplan sowie ein individueller Ausbildungsverlauf entwickelt. Neben der fachtheoretischen und fachpraktischen Unterweisung erhalten die Auszubildenden u. a. Stütz- und Förderungsterricht, Unterstützung bei Alltagsproblemen oder auch vermittelnde Gespräche mit Ausbildern, Lehrkräften und Eltern.¹³ Die Auszubildenden erhalten eine Ausbildungsvergütung und sind sozialversichert.

Angebot und Auswahl der Berufe

Im Rahmen der BaE wird in unterschiedlichen Berufsfeldern ausgebildet. Prinzipiell können alle Ausbildungsberufe gefördert werden, faktisch werden jedoch Berufsgruppen aus dem oberen Segment („Abiturientenberufe“) nicht einbezogen. Welche Ausbildungsberufe angeboten werden, wird durch die örtlichen Arbeitsagenturen festgelegt.

Lernorte und durchführende Bildungsträger

Bei der integrativen BaE obliegt dem Bildungsträger sowohl die fachtheoretische als auch die fachpraktische Unterweisung. Bei der kooperativen BaE ist der Bildungsträger für die Gewinnung des Kooperationsbetriebs sowie für die Koordinierung der Ausbildung mit allen beteiligten Stellen verantwortlich. In dem zwischen Bildungsträger, Kooperationsbetrieb sowie Auszubildendem abzuschließenden Kooperationsvertrag ist die Aufgabenverteilung hinsichtlich aller Ausbildungsinhalte für die Dauer der Ausbildung festzulegen. Der Bildungsträger meldet die Auszubildenden beim Berufskolleg an und ist deren Ansprechpartner gemäß BBiG/HwO. Maßnahmen, die als BaE durchgeführt werden, sind förderungsfähig, wenn

- (1) dem an der Maßnahme teilnehmenden Auszubildenden auch mit ausbildungsfördernden Hilfen eine Ausbildungsstelle in einem Betrieb nicht vermittelt werden kann,
- (2) der Anteil betrieblicher Ausbildungsphasen je Ausbildungsjahr angemessen ist.

Anreize zur Sicherung der Nachrangigkeit

Wird ein außerbetriebliches Berufsausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst, hat der Bildungsträger eine Bescheinigung über bereits erfolgreich absolvierte Teile der Berufsausbildung

¹³ Bundesagentur für Arbeit (2017): Deine alternative Berufsausbildung. Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE). Online verfügbar unter https://docs.wixstatic.com/ugd/520f4e_e46e69465f014dbdb11e1443810852e7.pdf, zuletzt abgerufen am 19.12.2018.

auszustellen. Bei vorzeitigem (mind. zwölf Monate vor Ende der Ausbildung) und nachhaltigem (mind. vier Monate Verbleib in Ausbildung) Übergang in betriebliche Ausbildung wird dem Maßnahmeträger eine Vermittlungspauschale von 2.000 Euro gezahlt.

2016 hatten knapp 60 Prozent der Teilnehmer in der BaE einen Hauptschulabschluss, die Übergangsquoten in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach der BaE lagen bei der kooperativen BaE bei 58,3 Prozent (BIBB 2018: 286). Bei der BaE zeigt sich die ergänzende Funktion zur regulären betrieblichen Ausbildung: Der Umfang der BaE ist in den vergangenen Jahren mit der Entspannung auf dem Ausbildungsstellenmarkt deutlich zurückgegangen. Während sich 2009 im Jahresdurchschnitt noch 80.632 Jugendliche in einer BaE befanden, ist die Bestandszahl bis 2016 auf 26.823 gefallen (BIBB 2018: 286).

Zahlen und Fakten

6.2 Einjährige Berufsfachschule (1BFS) in Baden-Württemberg^{14, 15}

Die einjährige Berufsfachschule (1BFS) in Baden-Württemberg richtet sich an Jugendliche ohne Förderbedarf, die durch die einjährige Vollzeitschule eine einheitliche und umfassende berufliche Grundbildung erlangen, die den Anforderungen des ersten Ausbildungsjahres in den einzelnen Berufsfeldern bzw. Ausbildungsberufen entspricht.¹⁶

Förderberechtigte Jugendliche

Voraussetzung für die Aufnahme in den Bildungsgang 1BFS ist in der Regel ein Vorvertrag mit einem Ausbildungsbetrieb oder eine schriftliche Ausbildungsplatzzusage und der Hauptschulabschluss. Ausnahmen gibt es, wenn noch freie Plätze verfügbar sind und die vorherigen Schulnoten das Bestehen der einjährigen BFS nahelegen.¹⁷ Die 1BFS ist auch für Geflüchtete offen: Sofern sie einen Vorvertrag mit einem Betrieb besitzen, gilt für sie das sogenannte „3 plus 2“-Modell. Das bedeutet, sie können nach Absolvierung ihrer Ausbildung für zwei weitere Jahre im Betrieb arbeiten und müssen in dieser Zeit keine Abschiebung befürchten. Ein praktisches Problem besteht in vielen Fällen jedoch darin, dass die Sprachkompetenz trotz vorgeschalteter Kurse nicht ausreicht, um dem Unterricht hinreichend zu folgen. Momentan ist es für diese Geflüchteten in der 1BFS nicht möglich, beispielsweise ausbildungsbegleitende Hilfen¹⁸ in Anspruch zu nehmen.¹⁹

Voraussetzungen für die Aufnahme

Bei der 1BFS in Baden-Württemberg handelt es sich um eine schulische Ausbildung in Vollzeit, bei der 1BFS werden die schulischen und betrieblichen Inhalte des ersten Ausbildungsjahres abgebildet werden. Durch die hohen schulischen Ausbildungsanteile (37 Wochenstunden, davon 22 als fachpraktische Ausbildung) ist die 1BFS ein im Vergleich zu einer

Gestaltung des Angebots

14 Für die Bereit- und Zusammenstellung wesentlicher Sachinformationen bedanken wir uns bei Klaus Lorenz, Kultusministerium Baden-Württemberg.

15 Bundesagentur für Arbeit (2018): Einjährige Berufsfachschule. Online verfügbar unter <http://www.regional.planet-beruf.de/details.jsp?roid=169&oid=100202000&tid=4&eid=2379>, zuletzt abgerufen am 20.12.2018.

16 Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2018): Einjährige Berufsfachschulen. Online verfügbar unter https://www.km-bw.de/Lde_DE/Startseite/Schule/Einjahre+Berufsfachschulen+_1BFS_, zuletzt abgerufen am 20.12.2018.

17 Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2018): 1-jährige gewerbliche Berufsfachschule. Online verfügbar unter <https://www.bildungsnavi-bw.de/schulsystem/41>, zuletzt geprüft am 20.12.2018.

18 Hierbei handelt es sich um Unterstützung durch einen Bildungsträger, der einen persönlichen Förderplan ausarbeitet. Weitere Informationen online verfügbar unter <https://www.arbeitsagentur.de/bildung/ausbildung/ausbildungsbegleitende-hilfen>, zuletzt abgerufen am 9.1.2019.

19 Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2018): Einjährige Berufsfachschulen.

dualen Ausbildung für das Land Baden-Württemberg aufwendiger Bildungsgang. Innerhalb des Jahres sind in der Regel Praktikumsphasen vorgesehen, die organisatorisch entweder als „Praktikumstag“ oder in Blockform absolviert werden. Die Jugendlichen erhalten keine Ausbildungsvergütung, sondern ein Praktikumsentgelt für die Tage im Betrieb. Es gibt auch die Praxis, dass die Betriebe die Vergütung umlegen, sodass monatlich ein kleines Taschengeld gezahlt wird.

Praktische Umsetzung

Als Träger und Lernort fungieren die beruflichen Schulen. Durch die vorausgesetzten Vorverträge und Praktika im Rahmen des 1BFS sind die Ausbildungsbetriebe in den Prozess zwar eingebunden, aber durch die vollzeitschulische Ausrichtung sind die Berufsschulen Durchführungsträger. Die 1BFS endet mit einer berufspraktischen Abschlussprüfung, die durch eine Kommission durchgeführt wird, in der auch betriebliche Vertreter mitwirken. Die hohe Quote angebotener Plätze im Handwerk kann maßgeblich auf eine Vereinbarung des Baden-Württembergischen Handwerkskammertag e. V. mit der Landesregierung zurückgeführt werden, in der die einjährige BFS als eine wertvolle Unterstützung der Ausbildung insbesondere in Klein- und Mittelbetrieben bewertet wird.

Angebot und Auswahl der Berufe

Das Angebot der 1BFS erstreckt sich auf die einjährigen gewerblichen Berufsfachschulen, die einjährigen hauswirtschaftlichen Berufsfachschulen und die Sonderberufsfachschulen. In allen drei Bereichen können Jugendliche ohne Hauptschulabschluss nach erfolgreichem Abschluss der 1BFS einen gleichwertigen Bildungsstand erwerben. Vermittelt werden für ein breites Spektrum von Ausbildungsberufen in verschiedenen Berufsfeldern²⁰ die praktischen und theoretischen Kompetenzen entlang der Ordnungsgrundlagen des ersten Ausbildungsjahres. Nach Abschluss des 1BFS können die Absolventen die Ausbildung im jeweiligen Ausbildungsberuf im zweiten Ausbildungsjahr fortsetzen.

Anrechnung

Der Baden-Württembergische Handwerkskammertag e. V. empfiehlt seinen Mitgliedsbetrieben eine Anrechnung. Wurde die einjährige BFS ohne Hauptschulabschluss erfolgreich besucht, wird ein dem Hauptschulabschluss gleichwertiger Bildungsstand bestätigt.

Zahlen und Fakten

Die Zahlen im Bildungsangebot 1BFS liegen über die vergangenen Jahre stabil bei 9.000 bis 10.000 Jugendlichen. Im Schuljahr 2016/17 befanden sich insg. 10.061 Jugendliche in diesem Bildungsgang, 2012/13 waren es 9.463. In einer Sonderauswertung des Statistischen Landesamts zeigte sich, dass die einjährige Berufsfachschule insbesondere für das Handwerk eine hohe Bedeutung erlangt hat. Im Jahr 2013 wurden 31,3 Prozent aller Neuverträge (insg. 6.060) im Handwerk mit Jugendlichen abgeschlossen, die zuvor die einjährige BFS absolviert hatten. Im Bereich der IHK lag der Anteil bei 6,2 Prozent. Nahezu 98 Prozent der im Handwerk abgeschlossenen Verträge führten zu einer Anrechnung bzw. Ausbildungszeitverkürzung, im IHK-Bereich lag der Anrechnungsanteil bei ca. 65 Prozent.

Beispiele aus anderen Bundesländern

In einigen Bundesländern gibt es Bildungsgänge, die der 1BFS ähneln. So werden beispielsweise in Bayern Tischler und Zimmerer im ersten Ausbildungsjahr ausschließlich schulisch ausgebildet. Parallel zu der 1BFS werden in Baden-Württemberg – wie in Hamburg – BQ-

²⁰ Bautechnik, Bauzeichner, Druck-/Medientechnik, Fahrzeugtechnik, Farbtechnik und Raumgestaltung, Fotografie, Glaser, Hauswirtschaft und Ernährung, Holztechnik, Elektrotechnik: Elektronik, Elektrotechnik: Informationselektronik, Körperpflege, Maskenbildner, Metalltechnik: Feinwerk- und Metallbautechnik, Metalltechnik: Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Textiltechnik und Bekleidung. (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (2018): Einjährige Berufsfachschulen).

Ausbildungsstellen angeboten. Der Anteil von BaE-Ausbildungsstellen liegt 2016 bei 2,5 Prozent (1.848 von insgesamt 73.989 Neuverträgen). Es wurden im gleichen Jahr keine landesfinanzierte BQ-Ausbildungsstellen angeboten.

6.3 Berufsqualifizierung (BQ) in Hamburg²¹

Die Berufsqualifizierung (BQ) des Hamburger Ausbildungsmodells ist im Rahmen der Reform des Übergangssystems Schule – Beruf konzipiert worden. Ziel dieser Reform war es u. a., den Übergang in eine Berufsausbildung kürzer zu gestalten. Die BQ in Hamburg richtet sich in erster Linie an schulpflichtige Jugendliche ohne Förderbedarf, die trotz nachzuweisender intensiver Bewerbungsversuche im jeweiligen Berufsfeld keinen Ausbildungsplatz in einem Betrieb gefunden haben. Voraussetzungen für die Berufsqualifizierung sind der Hauptwohnsitz in Hamburg sowie die erfolgreiche Bewerbung bei der zuständigen berufsbildenden Schule.

Die Jugendlichen erhalten im Rahmen der BQ in einem arbeitsmarktrelevanten Beruf ein ganztägiges Angebot an beruflichen Schulen mit betrieblichen Anteilen für das erste Jahr einer Berufsausbildung nach dem BBiG bzw. der HwO. Das heißt, die Lehr- und Lerninhalte entsprechen dabei denen des ersten Ausbildungsjahres in der dualen Berufsausbildung. Die ersten sechs Monate werden als „Probetalbjahr“ absolviert. Im Anschluss an die erfolgreich absolvierte BQ folgt entweder der Übergang in eine duale Berufsausbildung in einem Betrieb oder, sofern kein betrieblicher Ausbildungsvertrag abgeschlossen werden konnte, in eine trägergestützte Berufsausbildung mit einem Ausbildungsvertrag. Die Teilnehmenden sind statusrechtlich Schüler. Sie erhalten keine Ausbildungsvergütung.

Innerhalb der Ausbildung sind neben dem schulischen Unterricht (i. d. R. zwei Tage/Woche) fachpraktische Ausbildungsphasen in Ausbildungsbetrieben, überbetrieblichen und schulischen Ausbildungsstätten (i. d. R. drei Tage/Woche) zu absolvieren. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen beginnen ihre Ausbildung mit einem mehrwöchigen Unterricht an der jeweils zuständigen berufsbildenden Schule. Anschließend durchlaufen sie unterschiedliche schulische und betriebliche Lernphasen. Es ist den Schulen überlassen, ob sie eigene BQ-Klassen bilden oder die Jugendlichen gemeinsam mit den Auszubildenden in den jeweiligen Fachklassen des Ausbildungsberufs unterrichten. Die Lehr- und Lerninhalte entsprechen dabei denen des ersten Ausbildungsjahres in der dualen Berufsausbildung. Zur Betreuung und Unterstützung steht den Jugendlichen neben den Lehrkräften eine Ausbildungsbegleitung zur Verfügung. Diese Ausbildungsbegleitung unterstützt auch die Unternehmen und Betriebe bei Fragen oder unerwarteten Schwierigkeiten. Die Bildungsbegleitung wird durch Träger (z. B. Fachinnungen, Ausbildungszentren, freie Bildungsträger) gestaltet, die Vergabe erfolgt im Rahmen eines Zuwendungsverfahrens. Für jeweils 16–24 Teilnehmende wird ein jährlicher Aufwand von ca. 30.000 Euro budgetiert.

Förderberechtigte
Jugendliche

Gestaltung des Angebots

Praktische Umsetzung

²¹ Für die Bereit- und Zusammenstellung wesentlicher Sachinformationen bedanken wir uns bei Hartmut Sturm, Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB).

Angebot und Auswahl der Berufe

Die Auswahl der in der Berufsqualifizierung (BQ) in Hamburg angebotenen Berufe²² folgt einem strukturierten Prozess in einem jährlichen Abstimmungsverfahren. In diesem sind neben den zuständigen Behörden die Agentur für Arbeit und der Landesausschuss für Berufsbildung mit den beteiligten Sozialpartnern einbezogen. Die Entscheidung für die Einbeziehung eines konkreten Ausbildungsberufs sowie die Zahl der angebotenen BQ-Plätze berücksichtigt u. a. die Eignung des angebotenen Berufs für die betroffenen Jugendlichen, die Arbeitsmarktrelevanz des Berufs sowie die Übergangschancen aus der BQ in eine duale Berufsausbildung. Die Zahl der innerhalb der BQ angebotenen Berufe ist in den vergangenen Jahren schrittweise gewachsen – von 13 im Schuljahr 2011/13 auf 50 im Schuljahr 2018/19. Das Spektrum ist vielfältig und reicht von klassischen Handwerksberufen bis hin zu Ausbildungsberufen, die in hohem Maße durch Jugendliche mit einer Hochschulzugangsberechtigung belegt werden (z. B. Informatikerberufe, kaufmännische Berufe, Mechatroniker).

Anrechnung und Übergang

Bei der Beendigung der geförderten Ausbildung im Rahmen von BQ können die bis dahin erfolgreich absolvierten Ausbildungsbausteine von der zuständigen Stelle bescheinigt werden. Während oder spätestens zum Ende der BQ wird der Übergang der Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung möglichst unter Anerkennung der Ausbildungsleistungen angestrebt. Der Übergang von der Maßnahme in die duale Ausbildung ist auch während des laufenden Schuljahres möglich; über die Anerkennung der vorhandenen Ausbildungsleistungen entscheiden die Betriebe.

Lernorte und durchführende Bildungsträger

Die Berufsschule regelt die Organisation und Durchführung der fachpraktischen Ausbildung. Dabei darf sie nur Ausbildungsstätten zulassen, die bereits als Ausbildungsbetriebe bzw. als Träger der praktischen Ausbildung ausbilden.

Zahlen und Fakten

Da die Förderung der Ausbildungsstellen im Rahmen von BQ durch das Land erfolgt, ist nachvollziehbar, dass diese aus Sicht der Länder komplementär erfolgt und im Umfang begrenzt bleibt. In Hamburg wurden im Schuljahr 2016/17 insgesamt 241 Schüler in eine BQ aufgenommen, insgesamt 481 Jugendliche hatten sich dafür beworben. Die Übergangsquote ist zuletzt etwas gesunken (auf ca. 58 Prozent). Ein wesentlicher Grund wird darin gesehen, dass erstmals auch Geflüchtete in die Maßnahme einbezogen wurden und zunächst keine Sprachförderung integriert war. 100 der 241 Teilnehmenden haben BQ aus unterschiedlichen Gründen verlassen, wie die Verbleibsanalyse in Tabelle 2 zeigt.

Von den ursprünglich 241 Teilnehmenden sind 2016/17 141 in eine duale Ausbildung übergegangen, davon 132 in eine betriebliche und neun in eine trägergestützte Ausbildung. 89 Auszubildenden werden die erbrachten Ausbildungsleistungen angerechnet.

22 Ausbildungsberufe 2018/19: Rechtsanwaltsfachangestellter, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Fachinformatiker Fachrichtung Systemintegration, Kaufmann für Büromanagement, Berufsfeld „Kaufleute“ IT, Büro, Gesundheit, Berufsfeld „Metallberufe“, Berufsfeld „Bäckerei“, Berufsfeld „Logistik“, Berufsfeld „Fahrzeugtechnik“, Berufsfeld „Elektroberufe“, gastronomische Berufe, Berufsfeld „Gesundheitstechnische Berufe“, Berufsfeld „Mechatroniker u. Veranstaltungstechnik“, Berufsfeld „Bauberufe“, Kaufmann im Groß- u. Außenhandel, Kaufmann im Einzelhandel, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung, Berufsfeld „Medizinische Berufe“ (Hamburger Institut für Berufliche Bildung (2019): Information über eine Berufsausbildung für Betriebe. Online verfügbar unter https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2015/10/BQ-Berufsfelder-und-Ansprechpartner-2018_19.pdf, zuletzt abgerufen am 13.03.2019).

Abgänge und Abbrüche	N = 100
Übergänge zur Jugendberufsagentur* (da nicht mehr schulpflichtig)	38
Übergänge in dualisierte Ausbildungsvorbereitung (AvDual)**	23
BQ nach dem Schuljahr nicht bestanden	17
Wiederholung BQ	10
Weiterführende Schule	5
Sonstiges (Wohnortwechsel u. a.)	7

* Die Jugendberufsagentur (JBA) Hamburg berät, unterstützt und begleitet junge Menschen unter 25 Jahren bei ihrem Weg in eine berufliche Ausbildung bzw. in ein Studium.
 ** Die dualisierte Ausbildungsvorbereitung (AvDual) ist ein Angebot für schulpflichtige Jugendliche ohne oder mit einem ersten allgemeinbildenden Schulabschluss, die noch keine begründete Berufswahlentscheidung getroffen haben.

6.4 Ausbildungsprogramm NRW²³

Das im Jahr 2018 in Nordrhein-Westfalen eingeführte Ausbildungsprogramm NRW fördert pro Jahr ca. 1.000 zusätzliche, durch Bildungsträger begleitete betriebliche Ausbildungsplätze. Die Förderung richtet sich an ausbildungsreife Jugendliche mit mind. zwei Vermittlungshemmnissen. Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter schlagen Jugendliche für das Programm vor. Die Besetzung der Plätze erfolgt im Zusammenwirken von Arbeitsagenturen, Jobcentern, Trägern und Ausbildungsbetrieben.²⁴

Das Ziel des Ausbildungsprogramms NRW ist der Berufsabschluss. Mithilfe eines Zuschusses zur Ausbildungsvergütung in Höhe von 400 Euro im Monat und einer Begleitung durch einen Bildungsträger sollen Betriebe motiviert werden, zusätzliche Ausbildungsstellen einzurichten. Die Grundlage bildet ein regulärer Ausbildungsvertrag zwischen dem Ausbildungsbetrieb und dem Jugendlichen nach BBiG/HwO. Der Bildungsträger schließt wiederum einen Weiterleitungsvertrag mit dem Ausbildungsbetrieb ab.²⁵ Außerdem meldet der Träger die Auszubildenden beim Berufskolleg an und ist deren Ansprechpartner gemäß BBiG/HwO.

Die Ausbildung erfolgt in der Regel an zwei Lernorten: im Ausbildungsbetrieb und am Berufskolleg. Bei Bedarf unterstützt der Bildungsträger mit zusätzlichen Angeboten. Im Ausbildungsprogramm NRW wird die gesamte fachpraktische Ausbildung im Betrieb absolviert. Um den Jugendlichen erfolgreich zu einem Abschluss zu begleiten, unterstützen die Träger in Hinblick auf drei Bereiche:

Förderberechtigte
Jugendliche

Gestaltung des Angebots

Lernorte

23 Für die Bereit- und Zusammenstellung wesentlicher Sachinformationen bedanken wir uns bei Ingrid Schleimer, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

24 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2019): Ausbildungsprogramm NRW. Programmaufruf zum Interessenbekundungsverfahren für den zweiten Durchgang des Ausbildungsprogramms NRW. Online verfügbar unter https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/esf_programmaufruf_ausbildungsprogramm_2019.pdf, zuletzt abgerufen am 05.03.2019.

25 Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2018): Ausbildungsprogramm NRW. Informationen für Unternehmen.

- Individuelle Förderung (z. B. Anbahnung von ausbildungsbegleitenden Hilfen oder Begleitung bei Konflikten an den Lernorten)
- Unterstützung der Lernortkooperation (z. B. Organisation von Erfahrungsaustausch zwischen Ausbildern und Lehrkräften)
- Organisation der Berufsausbildung (z. B. Abstimmung mit Arbeitsagenturen)

Der Berufsschulunterricht erfolgt im bestehenden System der Fachklassenbeschulung an Berufskollegs.

Angebot und Auswahl der Berufe

Im Ausbildungsprogramms NRW sind grundsätzlich alle Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO förderfähig, mit Ausnahme von umlagefinanzierten Ausbildungen. Angeboten werden Ausbildungsberufe, die in den „Regionalen Ausbildungskonsensen“ als „Positivliste“ verabschiedet werden. In diesem Gremium haben sich die Organisationen der Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Arbeitsverwaltung und die Kommunen zusammengeschlossen. Auf der Positivliste stehen prioritär Ausbildungsberufe, die gute Übernahmechancen besitzen und ausreichende Nachfrage bei den Jugendlichen erwarten lassen. Je nach aktuellem Bedarf wird die Liste während der Programmlaufzeit angepasst.

Sicherung der Nachrangigkeit

Das Ausbildungsprogramm NRW sieht vor, dass Bildungsträger zusätzliche Ausbildungsstellen bei Ausbildungsbetrieben akquirieren. „Zusätzlich“ meint hier, dass ausbildungsberechtigte Betriebe an dem Programm teilnehmen, die bisher noch nicht ausgebildet haben, seit mind. vier Jahren nicht mehr ausgebildet haben oder die mit dem geförderten Ausbildungsplatz mehr als im Durchschnitt der letzten vier Jahre ausbilden. So wird die Nachrangigkeit der geförderten Ausbildung sichergestellt.

7 Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2018): Bildung in Deutschland 2018. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: wbv. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.3278/6001820fw>, zuletzt abgerufen am 13.3.2019.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.) (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf, zuletzt abgerufen am 22.3.2019.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2018): Ausbildung 2018. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Unternehmen berichten über ihre Ausbildungssituation. Berlin, Brüssel. Online verfügbar unter <https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/ausbildungsumfrage-2018.pdf>, zuletzt abgerufen am 22.3.2019.
- Euler, Dieter; Severing, Eckart (2018): Ausweitung der Ausbildungsressourcen. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh. Online verfügbar unter www.chance-ausbildung.de/ausbildungsangebot/ausbildungsressourcen, zuletzt abgerufen am 13.3.2019.
- Galiläer, Lutz; Ufholz, Bernhard (2015): Zertifizierung von Teilqualifikationen – Erfahrungen aus dem Projekt TrialNet. In: Goth, Günther G.; Severing, Eckart (Hrsg.): Berufliche Ausbildung junger Menschen mit Behinderung – Inklusion verwirklichen. Bielefeld: wbv. S. 219–250.
- Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf; Milde, Bettina (2019): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2018. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.). Bonn. Online verfügbar unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a11_beitrag_naa309-2018.pdf, zuletzt abgerufen am 26.2.2019.
- OECD (2018): Bildung auf einen Blick. Paris: OECD.

Die Autoren



Claudia Burkard studierte Erziehungswissenschaften an der Universität Bielefeld mit der Fachrichtung Jugend-, Erwachsenen- und Weiterbildung. Nach Jahren beruflicher Tätigkeiten im Bereich Berufsvorbereitung arbeitet sie seit 2013 als Projektmanagerin im Projekt „Chance Ausbildung“ im Programm „Lernen fürs Leben“ in der Bertelsmann Stiftung. Hier bearbeitet sie vor allem die Schwerpunkte Inklusion und Integration und betreut den Ländermonitor Berufliche Bildung.



Prof. Dr. Dieter Euler studierte Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftspädagogik und Sozialphilosophie in Trier, Köln und London. Seit Oktober 2000 ist er Professor für Wirtschaftspädagogik und Bildungsmanagement an der Universität St. Gallen. Zuvor war er an der Universität Potsdam (1994–1995) und an der Universität Erlangen–Nürnberg (1995–2000) tätig. Dieter Euler nimmt zahlreiche Funktionen in internationalen wissenschaftlichen und bildungspolitischen Organisationen wahr. Ein Schwerpunkt seiner international ausgerichteten Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten liegt in der Reform von Berufsbildungssystemen.



Naemi Härle studierte Soziologie mit den Fachrichtungen „Sozialstruktur und soziale Ungleichheit“ sowie „Methoden der empirischen Sozialforschung“ und ist als Senior-Projektmanagerin für die Bertelsmann Stiftung tätig. Im Projekt „Chance Ausbildung“ erarbeitet sie u. a. Analysen und Reformvorschläge für ein chancengerechtes und zugleich leistungsfähiges Ausbildungssystem. Dabei beschäftigt sie sich vor allem mit den Themen der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung, dem betrieblichen Kosten-Nutzen-Verhältnis dualer Ausbildungsmodelle aus Sicht von Betrieben und der schulischen Berufsorientierung.



Prof. Dr. Eckart Severing studierte Soziologie und Politikwissenschaft in Erlangen und hat im Jahr 2000 in Hamburg habilitiert. Er lehrt an der Universität Erlangen–Nürnberg. Eckart Severing wirkt in einer Reihe von Gremien und Organisationen der Berufsbildung mit. Schwerpunkte seiner wissenschaftlichen Arbeit sind Strukturen der Berufsbildung, europäische Berufsbildungspolitik sowie das informelle berufliche Lernen und seine Zertifizierung.

Dank

Für die Bereit- und Zusammenstellung wesentlicher Sachinformationen zu den Realisierungsvarianten öffentlich geförderter Ausbildung bedanken wir uns bei Klaus Lorenz aus dem Kultusministerium Baden-Württemberg, Ingrid Schleimer aus dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Jürgen Spatz von der Bundesagentur für Arbeit und Hartmut Sturm vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung.

Unser Dank gilt darüber hinaus den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Fachworkshops im Oktober 2018 in Hamburg, die ihre Expertise in eine vertiefende Diskussion der Entwurfsfassungen dieses Papiers eingebracht haben.

Summary

How can vocational training for all young people be guaranteed?

Conditions and design of supplementary publicly funded training

While candidates for training vacancies in certain professions and regions cannot be found, a much larger number of young people seeking a vocational training place are unable to find one. In situations like these, the state should supplement the in-company training with publicly funded training schemes, so as to guarantee that a training place is provided for every young person. However, aiming to assure a training place for all young people does not mean a fundamental move away from in-company training towards training in a school-based or non-company-based training setting, but rather the temporary provision of vocational training opportunities that industry cannot currently offer.

This concept paper “How can vocational training for all young people be guaranteed?” outlines the central design factors of supplementary, publicly funded vocational training places. It can be assumed that, in practical terms, a number of different design and implementation variants are possible. The following points are discussed in separate sub-chapters:

- which young people are or would be eligible for a publicly funded apprenticeship,
- how the training provided should be designed to facilitate a successful transition to an in-company training environment,
- which skilled occupations publicly funded training should be provided for,
- which institutions could act as training providers and
- how the subordinate status of publicly funded training can be assured?

Impressum

© Mai 2019 Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
<http://www.bertelsmann-stiftung.de>

Verantwortlich

Naemi Härle
Claudia Burkard

Autoren

Claudia Burkard
Prof. Dr. Dieter Euler
Naemi Härle
Prof. Dr. Eckart Severing

Lektorat

Katja Lange, Hamburg

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Bildrechte

© Titelbild: Valeska Achenbach in
Zusammenarbeit mit „the white elephant“
© Seite 9: Kai Uwe Oesterhelweg (Clemens Wieland)
© Seite 40: Steffen Krinke (Claudia Burkard, Naemi Härle)
© Seite 40: privat (Prof. Dr. Dieter Euler,
Prof. Dr. Eckart Severing)

DOI 10.11586/2019002

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0

Frank Frick
Director
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81253
frank.frick@bertelsmann-stiftung.de

Naemi Härle
Senior Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81391
naemi.haerle@bertelsmann-stiftung.de

Claudia Burkard
Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81570
claudia.burkard@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de