EINE KLUGE STADT BRAUCHT ALLE TALENTE

Ausbildungsreport

Hamburg 2013

Hamburg

IMPRESSUM

HERAUSGEBER	Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg
REDAKTION	Clive Hewlett, Johanna Möllmann, Andreas Kuschnereit
MITARBEIT	Katharina von Fintel, Dr. Cortina Gentner, Andreas Kahl-Andresen, Carla Rinkleff
LAYOUT	verenamuench.de
FOTOS	Titel von links nach rechts: © Karin & Uwe Annas - Fotolia.com, © ehrenberg-bilder - Fotolia.com, © motorradcbr - Fotolia.com, © goodluz - Fotolia.com Rückseite: Frederika Hoffmann
DRUCK	Druckerei Siepmann Auflage 1.800 Hamburg 2013

AUSBILDUNGS REPORT 2013

INHALT

6 Vorwort des Senators

8 Stellungnahme des Landesausschusses für für Berufsbildung zum Ausbildungsreport 2013

11 Situation auf dem Ausbildungsmarkt
11 Bundesweite Betrachtung
15 Die Situation auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt
19 Marktrelevante Faktoren für Hamburg
24 Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger der allgemeinbildenden Schulen
25 Fachberufe des Gesundheitswesens

28 Maßnahmen zur Sicherung der beruflichen Bildung
28 Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes
28 Aus Landesmitteln finanzierte Berufsausbildung
30 Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP)
31 Jugendberufshilfe (JBH)
33 Datenbankgestützte Auswertung von HAP und JBH-Programm 2008
33 HAP 2008
35 JBH 2008
37 Beratungsstelle Teilzeitausbildung
38 Update für das Hamburger Portal „Ichblickdurch.de"
40 Fachtagung JOBSTARTER CONNECT

42 Reform des Übergangs an der Schwelle Schule – Beruf
42 Vorbemerkung
42 Vertiefte Berufsorientierung
44 Jugendberufsagentur – Erste Ergebnisse
47 Ausbildungsvorbereitung in Produktionsschulen
47 Übergänge aus Produktionsschulen
48 Zusammensetzung und Herkunft der Zielgruppe (2009 - 2012)
49 Bildungs- und sozioökonomische Herkunft in Korrelation zu den Übergängen
50 Der externe Erwerb des ersten allgemeinbildenden Bildungsabschlusses
50 Weitere Maßnahmen

52 Bilanz: Der Ausbildungsmarkt zeigt sich weitgehend robust

57 Aktuelle bildungspolitische Themen
57 Umsetzung des Rechts auf Teilhabe behinderter Menschen an beruflicher Bildung und am Arbeitsleben – Inklusion
57 Vorbemerkung
58 Entwicklung des (Förder-)Rechts für behinderter Menschen
60 Legaldefinitionen des Behindertenbegriffs und Fördervoraussetzungen
61 Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen
62 Begriffsklärung
64 Inklusion in der Praxis
69 Inklusion am Übergang Schule – Beruf
71 (Inklusive) Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen
72 Vorschriften des BBiG zur Ausbildung behinderter Jugendlicher
73 Die Ausbildungsregeln nach § 66 BBIG und § 42m HwO
76 Entwicklungsmöglichkeiten in der Berufsausbildung
78 Fazit
81 Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen
81 Sachstand und Bilanz nach einem Jahr BQFG
85 Erste Erfahrungen mit der neuen Verfahrenspraxis
88 Sachstand zur Einrichtung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
88 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen
88 Ausgangslage
89 Fakten zu vorzeitigen Vertragslösungen
90 Validität der Bundesstatistik als Datenquelle
92 Fazit
94 Regelausbildungsdauer in dualen Ausbildungsberufen
94 Vorbemerkung
94 Wesentliche Ergebnisse des Gutachtens
97 Gewinnung von Studienabbrechern für die berufliche Bildung
97 Vorbemerkung
97 Situation
98 Gründe für Studienabbruch
100 Unzureichende berufliche Integration von Studienabbrecherinnen und -abbrechern
101 Rekrutierungsstrategien
104 Fazit

105 Ausblick 2013
105 Prognose 2013
106 Situation in Hamburg
106 Prognose 2013
108 Fazit

110 Anlagen
110 Platzangebot im Hamburger Ausbildungsplatzprogramm 2012
112 Platzangebot in der Jugendberufshilfe 2012
113 Plätze und Bewilligungen der im Jahr 2012 zu finanzierenden und der im Jahr 2012 begonnenen überjährigen Maßnahmen der BSB
115 Abkürzungsverzeichnis
118 Abbildungsverzeichnis
119 Tabellenverzeichnis

Vorwort des Senators

FOTO: MICHAEL ZAPF

Ties Rabe
SENATOR FÜR SCHULE UND BERUFSBILDUNG

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

in diesem Jahr legt die Behörde für Schule und Berufsbildung den nunmehr fünften Ausbildungsreport vor, der über die aktuelle Entwicklung in der Berufsbildung in Hamburg informiert. Es war ein nicht einfaches Jahr, da sich die Konjunktur in Deutschland nicht so entwickelt hat, wie wir es uns alle erhofft hatten. Dennoch hat sich der Hamburger Ausbildungsmarkt im Ausbildungsjahr 2012/13 im Bundesvergleich sehr robust gezeigt. So sind insgesamt in Hamburg 14.148 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen worden und damit nur 264 weniger als im Vorjahr. Während der Rückgang im Bundesdurchschnitt 3,2 Prozent betrug, war dieser in Hamburg mit 1,8 Prozent nach Bremen der zweitgeringste aller Bundesländer.
In der Dienstleistungsmetropole Hamburg entfiel wie immer der Löwenanteil mit 9.906 neuen Ausbildungsverträgen auf den Zuständigkeitsbereich der Handelskammer (minus 354 bzw. minus 3,5 Prozent gegenüber dem Vorjahresstichtag). Ein erfreuliches Plus von 102 bzw. 4,0 Prozent mit insgesamt 2.682 neuen Verträgen verzeichnet dagegen das Hamburger Handwerk.
Bei den freien Berufen, dem drittstärksten Ausbildungssegment des Hamburger Ausbildungsmarkts, konnte ebenfalls ein leichtes Plus um 0,8 Prozent mit nunmehr insgesamt 1.128 Neuverträgen erreicht werden.
Diese Zahlen belegen eindrucksvoll das hohe Ausbildungsengagement der Hamburger Wirtschaft, zu dem auch sehr gute Rahmenbedingungen beigetragen haben: Hamburg verfügt nach wie vor über einen der interessantesten Ausbildungsmärkte Deutschlands mit attraktiven Ausbildungsplätzen.
Es ist daher wenig verwunderlich, dass nach wie vor über 40 Prozent aller Ausbildungsstarterinnen und -starter in Hamburg aus einem anderen Bundesland kommen bzw. dort den Schulabschluss erworben haben – und dies trotz rückläufiger Schulabgangszahlen in den anderen Bundesländern.

Für den Hamburger Ausbildungsmarkt spricht ferner, dass sich die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen in Hamburg zumindest in den kommenden Jahren relativ stabil halten wird, was dazu beitragen wird, dass möglichst viele der in Hamburg angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden können. Allerdings ist nicht zu übersehen, dass es zumindest branchenspezifisch auch in Hamburg zunehmend schwierig wird, alle angebotenen Berufsausbildungsstellen mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen. Betroffen sind nicht nur die Branchen, die traditionell mit Besetzungsproblemen zu kämpfen haben, sondern neuerdings auch solche, die noch vor kurzem gut nachgefragt waren (z.B. die Metallberufe). Es wird auch eine Aufgabe des neuen Fachkräfte-Netzwerks sein, zu dieser Frage Lösungsstrategien zu entwickeln.

Der Hamburger Ausbildungsmarkt muss auch in Zukunft gut gepflegt werden, um sich im bundesweiten Wettbewerb um die besten Köpfe weiterhin gut behaupten zu können. Dazu will und wird der Hamburger Senat mit einer konsequenten Fortentwicklung der Reform der beruflichen Bildung beitragen, an der wir bereits seit einigen Jahren erfolgreich arbeiten. Auch im Berichtsjahr sind hierzu einige wesentliche Vorhaben umgesetzt

worden. Die Jugendberufsagentur war offenkundig genau das richtige Instrument, um eine auf Landesebene – bundesweit einmalig – hervorragend zusammenarbeitende Beratungs- und Vermittlungsstruktur zu installieren. Obwohl die Jugendberufsagentur erst Ende des Jahres in allen Bezirken ihre Dienststellen eingerichtet haben wird, hat sie bereits in ihrem ersten Rumpfbetriebsjahr von September 2012 bis Mai 2013 über 10.000 Jugendliche betreut. Beeindruckend ist nicht nur diese stolze Zahl, sondern auch die Beratungsintensität: Anders als früher werden keine Jugendlichen fortgeschickt, sondern sie werden nach Abklärung der Sach- und Problemlage zielgenau zur Stelle geführt, die ihnen gezielt weiterhelfen kann. Auch im schulischen Bereich hat sich Wesentliches getan. Nicht nur aus unserer Sicht wechseln viel zu wenige der Jugendlichen, die bis Klasse 10 die Schule verlassen, direkt in eine berufliche Ausbildung, was darauf hindeutet, dass dieser Personenkreis noch zu große Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in den Beruf hat. Um den Übergang zu verbessern, wird daher die vertiefte Berufs- und Studienorientierung in den Stadtteilschulen zum Schuljahr 2014/15 verbindlich eingeführt. Das hierzu erarbeitete Konzept greift erprobte Maßnahmen und Regelungen auf. So können die bewährten Kooperationen von Stadtteilschulen und Berufsschulen fortgesetzt und erweitert werden.

Auf ausdrücklichen Wunsch des Landesausschusses für Berufsbildung haben wir in diesem Jahr „Inklusion in der beruflichen Bildung" in den Ausbildungsreport aufgenommen. Es werden die gegenwärtige Rechtslage beleuchtet und erste Ansätze und Vorschläge beschrieben. Hier stehen wir erst am Anfang der Debatte, sodass uns dieses wichtige Thema auch in der nächsten Zukunft noch stark beschäftigen wird.

Mit dem Fachkräftemangel und dessen Behebung sind gleich mehrere fachpolitische Bereiche intensiv befasst. Der wesentliche Beitrag der Bildungspolitik besteht darin, möglichst alle jungen Menschen zu befähigen, eine qualifizierte Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Dabei geht es nicht ausschließlich um Absolventinnen und Absolventen der allgemeinbildenden Schulen. Eine Gruppe, die in der Vergangenheit nahezu unbeachtet geblieben ist, ist die der Studienabbrecherinnen und -abbrecher. Im Ausbildungsreport werden hierzu einige Überlegungen und Anregungen vorgestellt, die darauf abzielen, deutlich mehr Studienabbrecherinnen und -abbrecher unter Berücksichtigung ihrer vorhandenen Qualifikationen gezielt ins Berufsleben zu integrieren.

Die Bildungspolitik wird dazu beitragen, die Ausbildungssituation und -qualität in Hamburg auf dem erreichten hohen Niveau zu halten, in Teilen auch zu steigern. Dabei werden wir die bewährte Zusammenarbeit mit der Wirtschaft, der Arbeitsverwaltung, den Kammern und Gewerkschaften, den involvierten Hamburger Fachbehörden und vielen anderen Akteuren der Berufsbildung fortsetzen. Damit sind in Hamburg die Voraussetzungen geschaffen, alle jungen Menschen auf einen erfolgreichen Start ins Berufsleben vorzubereiten.

Ihr

Ties Rabe
SENATOR FÜR SCHULE UND BERUFSBILDUNGDE

Stellungnahme des Landesausschusses für Berufsbildung[1] zum Ausbildungsreport 2013

Beteiligung des Landesausschusses für Berufsbildung

Der Landesausschuss für Berufsbildung dankt der Behörde für Schule und Berufsbildung für die Erarbeitung und Vorlage des Ausbildungsreports 2013. Der Landesausschuss für Berufsbildung begrüßt, dass die Behörde seiner Bitte entsprochen hat, das wichtige Thema Inklusion in der beruflichen Bildung als bildungspolitischen Schwerpunkt in den Ausbildungsreport aufzunehmen.
Der Landesausschuss nimmt zur Kenntnis, dass sich die Ausbildungssituation in Hamburg im abgelaufenen Berichtsjahr im Bundesvergleich recht robust gegenüber konjunkturellen Einflüssen und anderen marktbelastenden Faktoren gezeigt hat.
Im Berichtsjahr sind in Hamburg insgesamt 14.148 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen worden. Das sind zwar 264 weniger als 2011, aber mit einem Minus von nur 1,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr, das deutlich unter dem bundesweit festgestellten Rückgang von minus 3,2 Prozent liegt. Zu dieser vergleichsweise günstigen Entwicklung in Hamburg beigetragen haben leichte Zuwächse an Neueintragungen im Handwerk und in den freien Berufen. Etwas rückläufig sind die Neueintritte in die berufsvorbereitenden Angebote der beruflichen Schulen.

Der Landesausschuss für Berufsbildung sieht sich angesichts der hohen Beratungszahlen in seiner Auffassung bestätigt, dass die – in Deutschland einmalig – landesweite Einrichtung der Jugendberufsagentur in Hamburg eine richtige Entscheidung gewesen ist, um möglichst alle Jugendlichen in Hamburg zu erreichen und ihnen bei Bedarf eine individuelle und gezielte Beratung zukommen zu lassen. Die Bündelung der in der Vergangenheit vielfach nebeneinander tätigen Beratungs- und Vermittlungsstellen unter einem Dach war ebenso zutreffend wie die neu eingeführte Arbeitsweise nach dem Prinzip der „aktiven Begleitung": Diese stellt sicher, dass der Verbleib fast aller Schulabgängerinnen und -abgänger geklärt werden kann, während früher pro Jahrgang rund 1.000 Jugendliche schlichtweg von der Bildfläche verschwunden waren. Auch wenn erst zum Stichtag 30. September valide ermittelt werden kann, wie viele Jugendliche von der Jugendberufsagentur in Ausbildung vermittelt werden konnten, deuten erste Zahlen darauf hin, dass die Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger gestiegen sein dürfte, die unmittelbar in eine vollqualifizierende Berufsausbildung eingemündet sind. Der Landesausschuss erwartet, dass allen betreuten Jugendlichen, und zwar auch denen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten haben, eine passgenaue Anschlussperspektive zur Verfügung gestellt wird, die eine möglichst rasche Einmündung in eine qualifizierte Berufsausbildung sicherstellt.

Der Fachkräftemangel wird bundesweit als eine der größten Herausforderung angesehen, die es zu bewältigen gilt, wenn der Wirtschaftsstandort Deutschland keinen Schaden nehmen soll. Verlässliche Zahlen über den künftigen Fachkräftebedarf gibt es indes nicht, allerdings ist ein branchenspezifischer Fachkräftemangel z.B. im Bereich der Pflegeberufe schon heute erkennbar. Mit Sorge sieht daher die Bundesregierung den aus ihrer Sicht demografisch bedingten Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den dualen Berufen. In Hamburg ist dieser Rückgang dagegen – wie erwähnt – äußerst moderat. Dazu trägt neben der entgegen dem Bundestrend relativ stabilen Zahl an Abgängerinnen und Abgängern aus dem allgemeinbildenden Schulwesen die hohe Attraktivität des Hamburger Ausbildungsmarkts maßgeblich bei. So ist der Zustrom von Bewerberinnen und Bewerbern aus anderen Bundesländern, namentlich aus den unmittelbaren Nachbarn Niedersachsen und Schleswig-Holstein, unverändert hoch: Die Quote der Ausbildungsstarterinnen und -starter in Hamburg, die hier nicht ihren Schulabschluss erworben haben, liegt bei genau 42,0 Prozent und damit fast auf Vorjahresniveau (42,4 Prozent). Dieser Personenkreis weist, wie im Report dargelegt, überdurchschnittlich häufig höherwertige Schulabschlüsse auf. Daraus kann

1 Der Landesausschuss für Berufsbildung (LAB) ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Gremium und wird bei der jeweiligen Landesregierung errichtet (§ 82 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz [BBiG]). Seine Mitglieder werden gemäß § 82 Abs. 2 BBiG von der Landesregierung (Senat) für längstens vier Jahre berufen. Das Gremium ist drittelparitätisch besetzt, d.h. es setzt sich entsprechend der gesetzlichen Regelung zusammen aus je sechs Beauftragten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der obersten Landesbehörden. Die Aufgaben des LAB sind ebenfalls im Gesetz (in abstrakter Form) geregelt. Danach hat er die Landesregierung in den Fragen der Berufsbildung zu beraten, die sich für das Land ergeben.

geschlossen werden, dass die Hamburger ausbildende Wirtschaft auch im Bundesvergleich vergleichsweise günstige Chancen hat, ihre Ausbildungsplätze mit gut geeigneten Bewerberinnen und Bewerber zu besetzen.

Es gibt jedoch keine Garantie dafür, dass dies so bleibt. In den Ländern, aus denen die Jugendlichen als Ausbildungspotenzial abgezogen werden, werden die Verantwortlichen nicht untätig bleiben, sondern Strategien entwickeln, die Jugendlichen mit attraktivitätssteigernden Maßnahmen im eigenen Land zu halten. Der Landesausschuss wiederholt daher seine Forderung aus dem Vorjahr, die Attraktivität der dualen Berufsausbildung in Hamburg für Bewerberinnen und Bewerber von innerhalb und außerhalb Hamburgs durch gezielte Aktivitäten weiter zu steigern. Handlungsbedarf besteht schon allein wegen der hohen Lebenshaltungskosten und des viel zu geringen Angebots an bezahlbarem Wohnraum - Probleme, die sich durchaus zu einem gravierenden Ausbildungshemmnis entwickeln können. Der Landesausschuss empfiehlt daher erneut, die Schaffung bezahlbaren Wohnraums und weiterer Hilfsangebote für Jugendliche seitens der Stadt zu unterstützen. Angesichts des anerkannt hohen Bedarfes ist eine zeitnahe Realisierung eines geeigneten Angebotes notwendig.
Eine hohe Ausbildungsbeteiligung der Wirtschaft leistet einen wichtigen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Dabei sollte das Augenmerk noch stärker auf in der Region vorhandene Ressourcen gerichtet werden. Auch wenn die Zahl der Schulabgänger und -abgängerinnen, die zunächst ins sog. Übergangssystem einmünden, kleiner geworden ist, lässt sich deren Zahl nach Auffassung des Landesausschusses für Berufsbildung noch rascher weiter reduzieren. So ist es unerklärlich, dass auf der Angebotsseite trotz der intensiven Vermittlungsbemühungen, z.B. der Jugendberufsagentur, zahlreiche betriebliche Ausbildungsstellen nicht besetzt werden können und auf der Nachfrageseite noch immer mehrere hundert Jugendliche im BQJ versorgt werden müssen, obwohl sie die Eignung für eine Berufsausbildung bereits mitbringen (sog. Marktbenachteiligte). Hinzu tritt, dass trotz der anzuerkennenden rückläufigen Tendenz nach wie vor zu viele Jugendliche in der Übergangsphase von der Schule in den Beruf ausbildungsvorbereitende Angebote besuchen. Vor diesem Hintergrund hält es der Landesausschuss für Berufsbildung für notwendig, die vom Senat der Freien und Hansestadt Hamburg angestoßene Fachkräftestrategie konsequent weiter zu verfolgen – auch und insbesondere im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Er empfiehlt daher, im Rahmen des Fachkräfte-Netzwerkes die Beratungen über ein besseres Matching von Bewerberinnen und Bewerbern und freien Ausbildungsplätzen zu intensivieren. In diesem Zusammenhang ist auch das Potenzial der Studienabbrecherinnen und -abbrecher stärker in den Blick zu nehmen. Der Landesausschuss empfiehlt daher der Freien und Hansestadt Hamburg, Strategien zu entwickeln, um den genannten Personenkreis systematischer als bislang unter Berücksichtigung seiner vorhandenen Qualifikationen adäquat in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren; die entsprechenden Hinweise im Ausbildungsreport sollten daher aufgegriffen werden.

Der Landesausschuss für Berufsbildung nimmt mit Bedauern zur Kenntnis, dass der Ausbildungsbeitrag des hamburgischen öffentlichen Dienstes mit einem Anteil von lediglich 1,0 Prozent an der Gesamtzahl neu eingetragener Ausbildungsverhältnisse in Hamburg hinter dem Bundesdurchschnitt von 2,0 Prozent zurückbleibt; Hamburg liegt damit an letzter Stelle im bundesweiten Vergleich. Trotz der Sparverpflichtungen, die im Übrigen alle Bundesländer treffen, bittet der Landesausschuss für Berufsbildung den Senat der Freien und Hansestadt Hamburg, sein Ausbildungsengagement auch im dualen Bereich der Berufsausbildung wieder zu steigern, was vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels auch im städtischen Interesse sinnvoll erscheint.

Gut anderthalb Jahre nach Inkrafttreten des Bundesanerkennungsgesetzes und ein Jahr nach Inkrafttreten des Hamburgischen Berufsqualifikationsanerkennungsgesetzes ist der Zeitpunkt für eine erste Bilanz gekommen. Auch wenn die prognostizierten Antragszahlen nicht erreicht werden konnten, sind mit dem gesetzlichen Anspruch auf Durchführung eines Anerkennungsverfahrens deutlich mehr Anträge gestellt worden als in der Vergangenheit. Entsprechend dem Bundestrend sind besonders viele Anerkennungsbescheide in den sog. reglementierten Berufen, wie z.B. Lehrer, Ärzte, Gesundheits- und Krankenpfleger, erteilt worden. Erfreulich ist, dass die Anerkennungsstellen in sehr vielen Fällen die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit dem deutschen Referenzberuf festgestellt haben. Die hohe Zahl von Ratsuchenden zeigt, dass der in Hamburg eingeführte gesetzliche Beratungsanspruch

mit der qualifizierten Arbeit der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung in hervorragender Weise umgesetzt worden ist; auch die Kammern leisten hierzu einen wertvollen Beitrag.
Die Zahlen könnten vor allem auf Bundesebene noch besser sein, wenn die Rahmenbedingungen für die Antragstellerinnen und Antragsteller günstiger gestaltet würden. Zum Zeitpunkt des einjährigen Bestehens des Berufsqualifikationsanerkennungsgesetzes für bundesrechtlich geregelte Berufe am 1. April 2013 hatten erst fünf Bundesländer die erforderlichen Landesanerkennungsgesetze verabschiedet. Nach wie vor gibt es keine rechtssicheren gesetzlichen Ansprüche auf Erstattung von Anerkennungskosten und Hilfen zur Sicherung des Lebensunterhalts während der Teilnahme an erforderlichen Anpassungsqualifizierungsmaßnahmen, schon gar nicht für Menschen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus.
Mit Besorgnis hat der Landesausschuss für Berufsbildung zur Kenntnis genommen, dass die Arbeitsfähigkeit der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) noch nicht sichergestellt ist. Dabei ist die Zentralisierung der Aufgabenwahrnehmung in vielerlei Hinsicht nur vorteilhaft: Sie sichert eine einheitliche Entscheidungspraxis und die Länder ersparen sich den wohlmöglich noch höheren Aufwand, eigene Ressourcen bereitstellen zu müssen. Der Landesausschuss empfiehlt daher der Freien und Hansestadt Hamburg, sich auf Bundesebene weiterhin dafür einzusetzen, dass der ZAB die zur reibungslosen Aufgabenerfüllung erforderlichen Personalressourcen unverzüglich zugewiesen werden. Daneben ist es erforderlich, dass das Land Berlin möglichst zeitnah die gesetzlichen Voraussetzungen dafür schafft, der ZAB die für die Bescheiderteilung erforderliche Behördeneigenschaft zu verleihen.

Der aus Mecklenburg-Vorpommern übernommene Datenabgleich mit der Berufsschulstatistik hat die wichtige Erkenntnis gebracht, dass der Anteil der Berufsschülerinnen und -schüler, die nicht in die 2. Jahrgangsstufe wechselten, mit maximal 8 Prozent erheblich niedriger ist als die in den alljährlichen Bundesstatistiken ausgewiesenen Vertragslösungsquoten, die in Hamburg zuletzt bei durchschnittlich bei 28,2 Prozent lag. Der Landesausschuss geht daher wie die Behörde davon aus, dass deutlich mehr Jugendliche zwar die Ausbildung wechseln, sie aber nicht aufgeben, als bislang durch die Kammerstatistiken belegt werden. Auch wenn nicht jede Vertragslösung unvernünftig erscheint, hält es der Landesausschuss nach wie vor für geboten, die Zahl der Vertragslösungen insbesondere durch präventive Maßnahmen wie eine individualisierte Berufsorientierung auf ein vertretbares Maß zu reduzieren. Der Landesausschuss wird sich mit dieser Problematik erneut befassen, sobald valide Daten aus Mecklenburg-Vorpommern vorliegen.

Der Landesausschuss hat mit großem Interesse die fundierten Ausführungen im Ausbildungsreport zur Inklusion in der beruflichen Bildung zur Kenntnis genommen. Sie sind außerordentlich nützlich, diese Thematik mit dem erforderlichen Sachbezug grundlegend aufzuarbeiten. Die im Report angestellten Überlegungen stellen u.a. eine gute Grundlage für die Weiterentwicklung der inklusiven beruflichen Qualifizierung von Menschen mit Behinderungen dar. So wird der Landesausschuss eine Empfehlung prüfen, ob und wie sich Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO so umgestalten lassen, dass sie sich zumindest dem Charakter einer inklusiven Form der Ausbildung annähern und somit den Vorgaben der UN-Konvention eher entsprechen als die gegenwärtigen Regelungen. Der Landesausschuss wird sich daher in seinen kommenden Sitzungen weiterhin mit dieser wichtigen Thematik befassen und u.a. die Expertise der Senatskoordinatorin für die Gleichstellung behinderter Menschen und weiterer Experten in die Überlegungen einbeziehen.

Beschluss vom 02. September 2013

Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Nach zwei Jahren mit teils unerwartet positiven Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt wurde in 2012 – ebenfalls unerwartet – ein Rückgang beim Ausbildungsplatzangebot verzeichnet. Den Anfang 2012 erstellten Prognosen, z.B. vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012, wurde ein besserer Konjunkturverlauf zu Grunde gelegt, als er sich dann tatsächlich einstellen sollte. Das Bruttoinlandsprodukt wies zum Ende des Jahres nur eine schwache Steigerung um 0,7 Prozent aus. In den Vorjahren waren jeweils Steigerungsraten von 3,0 Prozent in 2011 und 4,2 Prozent in 2010 erreicht worden.[2] Aufgrund dieser wirtschaftlichen Verschlechterung verringerte sich das Ausbildungsplatzangebot merklich. Hinzu trat, dass das Angebot an öffentlich finanzierten Berufsausbildungsstellen deutlich zurückgenommen worden ist.[3]

Bundesweite Betrachtung

Im Statistikzeitraum 1. Oktober 2011 bis 30. September 2012 wurden laut BIBB 551.271 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Dies entspricht einem Rückgang um 18.108 Verträge bzw. minus 3,2 Prozent gegenüber dem vorhergehenden Ausbildungsjahr. In 2012 schlug der demografische Wandel in West- und Ostdeutschland zu Buche, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß: In den alten Ländern wurden 12.516 weniger Neuverträge (minus 2,6 Prozent) als im Vorjahr verzeichnet, während in den neuen Ländern der Rückgang um 5.592 sogar ein Minus von 6,6 Prozent ausmachte. Konnten die alten Länder in der Vergangenheit anders als die neuen Länder seit 2007 in der Regel Zuwächse verbuchen, hat sich im Berichtsjahr erstmals auch bei ihnen ein demografiebedingter Bewerberrückgang eingestellt.[4] Ob sich dieser Abwärtstrend weiter fortsetzen wird, bleibt zu beobachten.

ABBILDUNG 1:

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in anerkannten Ausbildungsberufen in Deutschland, 1980 bis 2012 (jeweils Stand Ende September des Berufsberatungsjahres)

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September, www.bibb.de/de/14492.htm und eigene Berechnungen

Der Negativtrend bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zeigt sich über nahezu alle Bereiche hinweg. Nur in den Freien Berufen wurde mit 402 mehr Neuverträgen als im Vorjahr eine Steigerung von 0,9 Prozent erzielt, die allerdings zahlenmäßig auf ganz Deutschland gesehen nicht maßgeblich ins Gewicht fällt. Die beiden großen Wirtschaftsbereiche Industrie und Handel und das Handwerk haben dagegen signifikante Rückgänge hinnehmen müssen (minus 10.161 respektive minus 7.179). Diese sprechen in absoluten Zahlen eine deutlichere Sprache als bei der relativen Betrachtung (minus 3 respektive minus 4,6 Prozent), da es sich um die gewichtigsten Wirtschaftsbereiche – nicht nur im Hinblick auf die berufliche Ausbildung – handelt. In den kleineren Bereichen Hauswirtschaft und Seeschifffahrt machen die Rückgänge um 582 bzw. 66 Neuverträge immerhin prozentuale Einbrüche von minus 17,4 und minus 26,6 Prozent aus. Moderate Rückgänge wurden im öffentlichen Dienst und der Landwirtschaft für 2012 verzeichnet. Hier hatten ein Minus von 300 respektive 222 Verträgen prozentuale Rückgänge von minus 2,4 und minus 1,7 Prozent zur Folge.

2 https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VGR/Inlandsprodukt/Tabellen/Gesamtwirtschaft.html, Abruf: 15.05.2013.

3 Siehe Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, S. 68.

4 Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September 2012, Tabelle 57.

TABELLE 1:

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Deutschland nach Ausbildungsbereichen im Vergleich

	2011	2012	2011 zu 2012 absolut	2011 zu 2012 %
Bundesgebiet				
Industrie und Handel	342.783	332.622	-10.161	-3,0
Handwerk	154.506	147.327	-7.179	-4,6
Öffentlicher Dienst [1)2)]	12.402	12.102	-300	-2,4
Landwirtschaft	13.482	13.260	-222	-1,7
Freie Berufe [1)]	42.612	43.014	402	0,9
Hauswirtschaft [1)]	3.345	2.763	-582	-17,4
Seeschifffahrt	249	183	-66	-26,6
Insgesamt	**569.379**	**551.271**	**-18.108**	**-3,2**

1) Ohne jene Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.

2) Ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Erhebung zum 30. September, Tabelle 61.

Im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern wurde der größte Rückgang an Neuverträgen bei der Berufsgruppe der Groß- und Einzelhandelskaufleute verzeichnet. Diese Sparte hatte noch von 2010 auf 2011 die Tabellenspitze mit dem größten Zuwachs angeführt (plus 2.049, siehe Ausbildungsreport 2012). Auch die diesjährig vorletzte Gruppe der Büroberufe hatte im Vorjahr noch Platz drei bei den Zuwächsen eingenommen (plus 1.799 von 2010 auf 2011). Hingegen hat sich im Bereich Verkaufspersonal die Zahl der Neuverträge im Vorjahr kaum verändert, wohl aber in 2012, wo ein starker Rückgang um immerhin 1.221 Verträge gemeldet wurde. Die weiteren Ausschläge im negativen wie im positiven Bereich kommen bei weitem nicht an die Tausendermarke heran und sind somit in der bundesweiten Betrachtung weniger trendangebend. Diese Angaben können zur weiteren Betrachtung der nachgestellten Tabelle entnommen werden.

TABELLE 2:

Größte Zuwächse bzw. Rückgänge an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 2011 auf 2012 im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern[5]

StBa Berufsgruppe[6]	Berufsgruppe	Veränderung bei der IHK von 2011 auf 2012	%
64	Technische Zeichner/innen und verwandte Berufe	564	11,8
73	Berufe des Nachrichtenverkehrs	471	30
31	Elektroberufe	435	2,1
77	Rechnungskaufleute, Informatiker/innen	381	2,9
71	Berufe des Landverkehrs	258	5,5
74	Lagerverwalter/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen	-303	-2,9
69	Bank-, Bauspar-kassen-, Versicherungsfachleute	-465	-2,2
66	Verkaufspersonal	-1.221	-4,4
78	Büroberufe, Kaufmännische Angestellte	-2.199	-4,2
67	Groß- und Einzelhandelskaufleute, -fachkräfte	-2.781	-5,5

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2012, Tabelle 101 und eigene Berechnungen.

Im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammern ist augenfällig, dass im bundesweiten Kontext nur die Metall- und Anlagenberufe ein Plus von 468 neu abgeschlossenen Verträgen gegenüber dem Vorjahr ausweisen können. Alle weiteren größeren Veränderungen im Ausbildungsgeschehen spielen sich im Handwerk im negativen Bereich ab. Die Berufsgruppen, die in 2012 die größten Reduktionen vorweisen, nämlich die Maler und Lackierer/innen und das Verkaufspersonal, haben auch schon im Vorjahr in größerem Umfang Rückgänge verbucht (minus 953 bzw. minus 828, vgl. Ausbildungsreport 2012). Bei den Berufen in der Back,- Konditor- und Süßwarenherstellung sowie den Berufen in der Körperpflege, die in 2012 ebenfalls größere Rückgänge verzeichneten, wurde dies ebenfalls bereits im

5 Berücksichtigt wurden alle zahlenmäßigen Veränderungen größer 200 bzw. kleiner 200.

6 StBA Berufsgruppen: Berufsgruppen des Statistischen Bundesamtes.

Vorjahr beobachtet (minus 543 bzw. minus 1.603, vgl. Ausbildungsreport 2012). Erstaunlich erscheint jedoch der Rückgang bei den Fahrzeugbau-, Flugzeugbau- und -wartungsberufen, da diese im Vorjahr die Liste an der Spitze anführten mit einem Zuwachs von 1.783 Neuverträgen gegenüber dem Vorjahr 2010.[7] Die weiteren Berufsgruppen mit größeren Ausschlägen im Bereich des Handwerks können der folgenden Aufstellung entnommen werden:

TABELLE 3:

Größte Zuwächse bzw. Rückgänge an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 2011 auf 2012 im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammern[8]

StBa Berufsgruppe	Berufsgruppe	Veränderung bei der HW von 2011 auf 2012	%
25	Metall- und Anlagenbauberufe	468	6,1
44	Hochbauberufe	-228	-4,1
40	Fleischer/innen	-234	-12,7
30	Feinwerktechnik und verwandte Berufe	-279	-3,2
50	Berufe i. d. Holz u. Kunststoffverarbeitung	-321	-3,8
48	Ausbauberufe	-417	-4
90	Berufe in der Körperpflege	-648	-5,1
28	Fahr-, Flugzeugbau- u. -wartungsberufe	-684	-2,7
39	Berufe in der Back-, Konditor-, Süßwarenherstellung	-693	-11,6
66	Verkaufspersonal	-1.107	-10,5
51	Maler/innen, Lackierer/innen und verwandte Berufe	-1.128	-9,2

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2012, Tabelle 101 und eigene Berechnungen

7 Aus nicht nachvollziehbaren Gründen führt das StBA die Gruppe 28 Fahr-, Flugzeugbau- u. -wartungsberufe bei den handwerklichen Berufen, obwohl sie eindeutig den industriellen Berufen zuzuordnen ist.

8 Berücksichtigt wurden alle zahlenmäßigen Veränderungen größer 200 bzw. kleiner -200.

Betrachtet man allein die Statistik der Bundesagentur für Arbeit bezüglich der gemeldeten Stellen und der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen eines Jahres, zeigt sich erneut ein größeres Stellendefizit als im Vorjahr. Waren zum Stichtag im September 2011 deutschlandweit noch 23.475 Bewerber und Bewerberinnen mehr als Ausbildungsstellen gemeldet, waren es in 2012 mit 42.791 nahezu doppelt so viele. Bei der alleinigen Betrachtung dieser Auswertungen gilt es jedoch zu bedenken, dass es sich hier nur um die jeweils bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Stellen und Ausbildungssuchenden handelt. Der sogenannte „Einschaltgrad" kann durchaus variieren, da es keine Meldepflicht für eine der beiden Seiten gibt.[9]

ABBILDUNG 2:

Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber und gemeldete Berufsausbildungsstellen in Deutschland bei der Bundesagentur für Arbeit, Ende September 2011 und 2012[10]

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Zeitreihe Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg April 2013 und eigene Berechnungen.

Die Fortschreibung der Differenzierung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach dem Merkmal Finanzierungsform in der BIBB-Statistik[11] zeigt, dass der Abbau des Angebots an überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungen weiter voranschreitet. Insbesondere in den neuen Ländern wurde das Angebot an außerbetrieblich durchgeführten Ausbildungen stark zurück

9 Nähere Erläuterungen hierzu siehe auch Ausbildungsreport 2012 und frühere, sowie auf den Statistikseiten der Agentur für Arbeit.

10 Aufgrund von Datenrevisionen in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit kommt es zu abweichenden Angaben, insbesondere bezogen auf die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen. Weitere Informationen zum Verfahren und den eingeführten Neuerungen finden Sie auf den Statistikseiten der Bundesagentur für Arbeit z.B. in den Methodenberichten.

11 Erläuterungen hierzu finden Sie auch im Ausbildungsreport 2011, S. 10.

gefahren. Die Anteile der überwiegend öffentlich finanzierten, und damit in der Regel außerbetrieblichen Ausbildungsplätze am gesamten Ausbildungsgeschehen waren hier deutlich höher, da man, anders als in den westlichen Bundesländern, mangels Alternativen viel stärker auf diese Art der Förderung für erfolglos gebliebene Ausbildungssuchende setzen musste, was auch aufgrund der über Jahre hinweg schlechteren wirtschaftlichen Entwicklung in diesen Gebieten notwendig war. Da jedoch gerade in diesen Ländern die Nachfrage demografiebedingt deutlich sinkt, wird das außerbetriebliche Angebot in letzter Zeit auch hier gezielt reduziert.[12] In Hamburg hatte im Ausbildungsjahr 2012 die überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildung immer noch einen größeren Anteil am Gesamtgeschehen als im Durchschnitt der westlichen Bundesländer. Zum Vergleich wiesen jedoch die beiden anderen Stadtstaaten Berlin und Bremen in 2012 größere Anteile aus (11,5 bzw. 7,5 Prozent). Faktoren wie die Ausgestaltung der Förderpolitik in den einzelnen Ländern, die regionale Wirtschaftsentwicklung, die demografischen Veränderungen und ob es sich um einen Stadt- oder Flächenstaat handelt, spielen in dieser Betrachtung eine wichtige Rolle und müssen daher bei der genaueren Analyse und dem Vergleich einzelner Länder stets berücksichtigt werden.

12 Siehe hierzu auch Berufsbildungsbericht 2013, BMBF, S. 19 ff.

TABELLE 4:

Neu abgeschlossene Verträge in Deutschland und Hamburg nach Finanzierungsform 2010, 2011 und 2012

Jahr	neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder und Berlin	Hamburg
		absolut			
2010	insgesamt	559.960	468.297	91.663	14.382
	betrieblich	518.917	445.821	73.096	13.182
	überwiegend öffentlich finanziert	41.043	22.476	18.567	1.200
2011	insgesamt	569.379	484.884	84.495	14.412
	betrieblich	538.920	466.191	72.729	13.566
	überwiegend öffentlich finanziert	30.459	18.693	11.766	846
2012	insgesamt	551.271	472.369	78.903	14.148
	betrieblich	525.369	454.801	70.569	13.323
	überwiegend öffentlich finanziert	25.902	17.568	8.334	825
		relativ, in Prozent			
2010	insgesamt	100	100	100	100
	betrieblich	92,7	95,2	79,7	91,7
	überwiegend öffentlich finanziert	7,3	4,8	20,3	8,3
2011	insgesamt	100	100	100	100
	betrieblich	94,7	96,1	86,1	94,1
	überwiegend öffentlich finanziert	5,3	3,9	13,9	5,9
2012	insgesamt	100	100	100	100
	betrieblich	95,3	96,3	89,4	94,2
	überwiegend öffentlich finanziert	4,7	3,7	10,6	5,8

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30.09.2010/2011/2012

Weitergehende Informationen und Analysen für das Bundesgebiet können z. B. dem Berufsbildungsbericht 2013 des BMBF sowie dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 des BIBB entnommen werden.

Die Situation auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt

Entgegen dem bundesweiten Trend wurde in Hamburg erneut ein Stellenüberhang in der Statistik der Agentur für Arbeit ausgewiesen, welcher sich im Vergleich zum Vorjahr sogar noch ausgeweitet hat. Es wurden in 2012 mehr Stellen aber auch mehr Bewerberinnen und Bewerber bei der Hamburger Arbeitsagentur gemeldet als in 2011. Beide Größen nahmen um 11,3 Prozent zu. Dies führte zu einem rechnerischen Stellenüberhang von 2.287 (2.057 in 2011) und somit einer Steigerung um 11,2 Prozent. Hiermit zeichnet sich für den Hamburger Ausbildungsmarkt prima vista ein äußerst positives Bild, insbesondere für die Nachfrageseite der Ausbildungssuchenden.

ABBILDUNG 3:

Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber und gemeldete Berufsausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur Hamburg, Ende September 2011 und 2012[13]

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Zeitreihe Bewerber und Berufsausbildungsstellen, Nürnberg April 2013

Bei näherer Betrachtung der Statistik der Arbeitsverwaltung wird jedoch auch deutlich, dass im September 2012 noch wesentlich mehr Jugendliche unversorgt waren als im Vorjahr, wobei die absoluten Werte jedoch relativ niedrig sind. So waren 484 mehr junge Menschen zum 30.09.2012 ohne einen Ausbildungsplatz oder eine andere Alternative. Dies entspricht einer Steigerung um 154,6 Prozent. Demgegenüber standen zum selben Zeitpunkt nur noch 169 offene Berufsausbildungsstellen. An der folgenden Grafik wird aber auch erneut deutlich, dass die Statistik der Agentur für Arbeit nicht das gesamte Geschehen am Ausbildungsmarkt abbilden kann: Dort werden für September 2012 zwar 10.456 bereits besetzte Ausbildungsstellen ausgewiesen, dem aber insgesamt nur 8.338 gemeldete Bewerberinnen und Bewerber gegenüber stehen, von denen 797 keinen Ausbildungsplatz und 981 zwar noch ausbildungssuchend, aber zusätzlich einen alternativen Bildungs- oder Beschäftigungsweg wahrnehmen konnten. Diese Zahlen deuten darauf hin, dass in 2012 mindestens an die 4.000 Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger in Hamburg nie bei der Arbeitsverwaltung gemeldet gewesen sind und sich offenkundig selbstständig ohne deren Vermittlungsunterstützung einen dualen Ausbildungsplatz sichern konnten. Weiterhin ist auch davon auszugehen, dass ebenfalls weitere Ausbildungsplätze in der Hamburger Wirtschaft besetzt wurden, die nicht der Agentur gemeldet waren.[14]

13 Aufgrund von Datenrevisionen in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit kommt es zu abweichenden Angaben, insbesondere bezogen auf die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen. Weitere Informationen zum Verfahren und eingeführten Neuerungen finden sich auf den Statistikseiten der Bundesagentur für Arbeit z.B. in den Methodenberichten.

14 Laut Agentur für Arbeit „nutzen, bei wachsendem Nachfrageüberhang Ausbildungsbetriebe die Ausbildungsvermittlung seltener und später, die Jugendlichen jedoch häufiger und früher. Bei einem Angebotsüberhang verhält es sich umgekehrt. Daher sind direkte Rückschlüsse auf die absoluten Zahlen von Gesamtangebot und Gesamtnachfrage nicht möglich." Quelle: Methodische Hinweise, Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Weitere Erläuterungen zum Einschaltgrad und der Statistik der Agentur für Arbeit können den vorangegangenen Ausbildungsreporten insbesondere aus 2009 entnommen werden.

ABBILDUNG 4:

Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber und besetzte Berufsausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur Hamburg, September 2012

* 01. Oktober bis 30. September des Folgejahres

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Darüber hinaus bilden die jährlich erhobenen Kammerstatistiken des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) die tatsächlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ab und erlauben damit einen anderen Einblick in das Ausbildungsgeschehen. Wie erwähnt verzeichneten in 2012 alle Bundesländer Rückgänge im Bereich der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Dennoch spiegelt sich auch hier die hohe Attraktivität des Hamburger Ausbildungsmarkts wider: Hamburg wies im Ländervergleich einen moderaten Rückgang um nur 264 Verträge bzw. minus 1,8 Prozent und damit den zweitniedrigsten aller Bundesländer aus. Lediglich in Bremen wurde diese Quote mit einem geringeren Rückgang von minus 1,2 Prozent unterboten. Schleswig-Holstein meldete ein gleich großes Minus von 1,8 Prozent wie Hamburg, dicht gefolgt von Niedersachsen und Rheinland-Pfalz mit jeweils minus 1,9 Prozent. In den westdeutschen Bundesländern sind allgemein keine ungewöhnlich hohen Rückgänge eingetreten. Der Durchschnitt betrug hier in 2012 minus 2,6 Prozent. Aber auch in den ostdeutschen Ländern wurden in den vergangenen Jahren noch höhere Rückgänge verzeichnet als 2012. Der Durchschnitt lag hier in 2010 bei minus 6,6, Prozent. Dies lässt den Schluss zu, dass sich die Lage nach einigen Jahren deutlicher Rückgänge auf niedrigem Niveau stabilisiert hat, was sich aber in der Realität noch zeigen muss. Zu bedenken ist, dass gerade hier die Prognosen und die tatsächliche Entwicklung in den letzten Jahren öfter auseinander gingen.[15]

Von den in 2012 vom BIBB erhobenen 14.148 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in Hamburg entfielen 9.906 auf den Zuständigkeitsbereich der Handelskammer (minus 354 bzw. – 3,5 Prozent gegenüber dem Vorjahresstichtag). Ein erfreuliches Plus von 102 bzw. 4,0 Prozent mit insgesamt 2.682 neuen Verträgen verzeichnet dagegen das Hamburger Handwerk.

Die BIBB-Zahlen korrespondieren weitgehend mit denen der Schulstatistik der Behörde für Schule und Berufsbildung: Danach wurde ein Minus von insgesamt 277 Anfängerinnen und Anfängern in der Berufsschule gegenüber dem Vorjahr (bzw. minus 2,0 Prozent) verzeichnet.[16]

15 Siehe Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, S. 68 ff.

16 Die bereits im letzten Ausbildungsreport thematisierten Differenzen zur Statistik des Bundesinstituts für Berufsbildung entstehen durch unterschiedliche Statistikstichtage und -zeiträume sowie teils unterschiedliche Begriffsdefinitionen, aber auch durch Eingabe- bzw. Übermittlungsfehler an das BIBB. So mussten nachträglich Datenkorrekturen im Bereich der Handwerkskammern Hamburg und Bremen vorgenommen werden, sodass jene im Ausbildungsreport 2011 von den jetzt dargestellten abweichen. Zugleich reduzieren sich die im Ausbildungsreport 2012 mitgeteilten erheblichen Differenzen zwischen BIBB-Statistik und Schulstatistik der Behörde für Schule und Berufsbildung damit um weit mehr als die Hälfte, und zwar von 846 auf 360.

ABBILDUNG 5:

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in anerkannten Ausbildungsberufen nach zuständigen Stellen in Hamburg 1981 bis 2012 (jeweils Stand Ende September des Berufsberatungsjahres)

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

Der in absoluten Zahlen größte Rückgang im Bereich der Handelskammer Hamburg macht in Relation gesehen keinen so großen Unterschied zum Vorjahresergebnis aus, da es sich um den bei Weitem größten Ausbildungsbereich in der Hansestadt handelt. In den weiteren Zuständigkeitsbereichen schlagen die kleineren Ausschläge mitunter stärker zu Buche. Im recht überschaubaren Ausbildungsmarkt der Seeschifffahrt wurde ein Rückgang von 39 Neuverträgen verzeichnet, der sich in einem Minus von 35,7 Prozent niederschlägt. In der Hauswirtschaft hingegen machen 21 Verträge mehr in 2012 einen Zuwachs von 65,6 Prozent aus. Die weiteren Veränderungen sind eher geringfügig und können der nachstehenden Aufstellung entnommen werden.[17]

17 Weitere Ausführungen zur Ausbildung im öffentlichen Dienst folgen im Abschnitt „Ausbildungsleistungen im öffentlichen Dienst".

TABELLE 5:

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Hamburg 2010 bis 2012 nach Ausbildungsbereichen[18]

				2011 zu 2012	
	2010	2011	2012	absolut	%
Industrie und Handel	10.017	10.260	9.906	-354	-3,5
Handwerk	2.715	2.580	2.682	102	4,0
Öffentlicher Dienst 1) 2)	155	70	82	12	17,1
Landwirtschaft	150	144	159	15	10,4
Freie Berufe 2)	1.116	1.119	1.128	9	0,8
Hauswirtschaft 2)	51	33	54	21	63,6
Seeschifffahrt	93	111	72	-39	-35,1
insgesamt	14.297	14.317	14.083	-234	-1,6

1) Ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis. Angaben des Zentrums für Aus- und Fortbildung (ZAF). Vgl. auch Tabelle 10 „Ausbildungsleistungen des Hamburger öffentlichen Dienstes 2009 bis 2012 und Plan 2013". Mit dem Zuständigkeitsbereich der Bundesverwaltungen in Hamburg ergeben sich für 2012 laut BIBB-Angaben 147 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge.

2) Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Erhebung zum 30. September, Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) der Freien und Hansestadt Hamburg, eigene Berechnungen.

Im naturgemäß kleineren Ausbildungsmarkt Hamburg sind die Veränderungen an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegenüber dem Vorjahr zahlenmäßig nicht so deutlich erkennbar wie auf dem Bundesmarkt. Auch lohnt es sich hier eher, direkt auf Berufsebene Vergleiche anzustellen, da die weiter gefassten Berufsgruppen für diesen Zweck zu sehr abstrahieren und manche Unterschiede nivellieren würden. Wie bereits im Jahre 2011 führen in 2012 dieselben fünf kaufmännisch orientierten Berufe die Rangliste an. Der erste handwerkliche Beruf (Kfz-Mechatroniker) schafft es mit Platz elf nicht in die Top Ten der gewählten Berufe. Die stark kaufmännische Prägung der Hansestadt spiegelt sich somit auch hier wider. Im Vergleich mit den Platzierungen im bundesdeutschen Mittel lässt sich auch schnell erkennen, welche Bedeutung z.B. der Bereich Spedition und Logistik in Hamburg hat. Die in diesem Bereich ausgebildeten Kaufleute schaffen es hier auf Platz 4, auf ganz Deutschland gesehen nehmen sie erst den 27. Platz ein. Aber auch die Kaufleute für Marketingkommunikation auf Rang 20 machen deutlich, dass Hamburg auch eine Medienmetropole ist; im Bundesschnitt findet man sie erst auf Platz 70.

18 Hinweis: Die Angaben speisen sich aus Daten des BIBB, Erhebung zum 30.09. und aus Angaben des Zentrums für Aus- und Fortbildung für den öffentlichen Dienst. Deswegen kommt es zu Differenzen zu den obigen Angaben, z.B. bezüglich der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (Differenz 65). Siehe hierzu auch den Abschnitt „Ausbildungsleistungen im öffentlichen Dienst".

TABELLE 6:

Top 20 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Hamburg in 2012

Rang 2012 HH	Rangänderung gegenüber 2011	Beruf	neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2012 in Hamburg	Rang 2012 in Deutschland
1	0	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	831	1
2	0	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	714	6
3	0	Verkäufer/-in	594	2
4	0	Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	543	27
5	0	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	531	11
6	6	Fachinformatiker/-in	387	15
7	0	Hotelfachmann/-fachfrau	381	16
8	-2	Bankkaufmann/-frau	381	9
9	0	Bürokaufmann/-frau	366	3
10	0	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	363	7
11	4	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	357	4
12	-4	Friseur/-in	348	12
13	0	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	315	10
14	0	Koch/ Köchin	312	14
15	-4	Fachkraft für Lagerlogistik	294	18
16	0	Industriekaufmann/-frau	282	5
17	1	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	279	17
18	2	Elektroniker/-in	249	13

19	-2	Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen	237	29
20	5	Kaufmann/-frau für Marketing-kommunikation	228	70

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2012, Tabelle 67.

Aber auch in der weiteren Rangfolge über die Top 20 hinaus, finden sich typische Berufe für die Prägung der Hamburger Wirtschaft. So begannen 2012 195 Schifffahrtskaufleute ihre Ausbildung und nahmen damit Platz 22 in Hamburg ein (Platz 146 in Deutschland). Auch bildet der hiesige Ausbildungsmarkt ab, dass Hamburg der drittgrößte Standort der Flugzeugindustrie der Erde nach Seattle und Toulouse ist: 132 Fluggerätemechaniker wurden unter den Neuabschlüssen gezählt, womit sie in Hamburg Platz 30 einnehmen (Platz 109 in Deutschland).[19]

Marktrelevante Faktoren für Hamburg

Wie bereits eingehend in den vorangegangenen Ausbildungsreporten erläutert, ist bei der Betrachtung des Ausbildungsmarktes in Hamburg nicht nur die lokale Situation einzubeziehen, sondern auch ein Augenmerk darauf gelegt werden, welche Personengruppen eine berufliche Ausbildung aufnehmen. In Hamburg konkurrieren nicht nur die Landeskinder untereinander um attraktive Ausbildungsplätze, auch mobile Ausbildungssuchende aus dem Umland und ganz Deutschland zeigen nach wie vor ein hohes Interesse an einem beruflichen Einstieg in der Hansestadt. Neben guten Jobperspektiven in der prosperierenden Hamburger Wirtschaft bietet die Nordmetropole attraktive Lebensmöglichkeiten und ist somit Magnet für umzugswillige Menschen aller Altersklassen, trotz mancher Nachteile wie relativ hohen Lebenshaltungskosten und dem Mangel an günstigem Wohnraum. Die Quote derjenigen, die in einem anderen Bundesland ihren Schulabschluss erworben und zum Schuljahr 2012/13 in Hamburg eine duale Ausbildung begonnen haben, ist nach wie vor hoch und liegt bei 42,0 Prozent. Sie ist damit nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr (42,4 Prozent).

In den letzten Jahren waren naturgemäß die höchsten Zuströme aus den unmittelbar angrenzenden Nachbarländern zu verzeichnen. In 2012 kamen aus Schleswig-Holstein 2.435 Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger (ein leichtes Minus von 171 bzw. 6,6 Prozent gegenüber 2011). Dagegen stieg die Zahl der Jugendlichen aus Niedersachsen in den vergangenen Jahren kontinuierlich an. In 2012 begannen 2.127 aus diesem benachbarten Flächenland in Hamburg eine Ausbildung (plus 50 bzw. plus 2,4 Prozent; plus 453 seit 2007 bzw. 27,1 Prozent). Die dramatische demografische Entwicklung in Mecklenburg-Vorpommern hat auch Auswirkungen auf die Anfängerzahlen in Hamburg. In 2012 begannen nur noch 285 Jugendliche aus diesem Land eine Ausbildung in der Hansestadt (minus 66 bzw. minus 18,8 Prozent; minus 506 seit 2007 bzw. minus 64 Prozent). Die Zuzüge aus den weiter entfernten Bundesländern haben sich in den letzten Jahren knapp unter der 1.000-er Marke eingependelt; in 2012 wurden 935 Jugendliche mit einem Schulabschluss aus diesen Ländern gezählt (plus 8 bzw. plus 0,9 Prozent).[20]

Ein weiteres Kennzeichen der zuziehenden Ausbildungsstarter ist ihre überproportional hohe schulische Vorqualifikation. Ein großer Teil von ihnen startet mit dem Abitur oder einem Realschulabschluss in die Ausbildung. Während 2.365 Jugendliche aus Hamburg in 2012 mit einem Abitur oder dem schulischen Teil der Fachhochschulreife eine duale Ausbildung begannen, hatten 2.611 Ausbildungsstarter aus den anderen Bundesländern dieselben höherwertigen Abschlüsse erworben. Die Gruppe der Zuzügler übertrifft damit schon quantitativ die Landeskinder um 246. Im Vorjahr lag diese Differenz erst bei 103. Unter den Hamburger Ausbildungsbeginnern machten damit diejenigen mit Abitur oder Fachhochschulreife einen Anteil von 29,6 Prozent aus, während dieser Anteil unter allen Jugendlichen mit Schulabschlüssen aus den anderen Bundesländern bei 45,2 Prozent lag. Es zeigt sich somit erneut deutlich die Tendenz, dass insbesondere die jungen Menschen mit höherwertigen Schulabschlüssen sich mobil zeigen und für eine attraktive, lohnenswerte Ausbildung auch in ein anderes Bundesland umziehen. Die Konkurrenzsituation hat sich also für die Landeskinder auch im Berichtsjahr nicht geändert. Die Zahl der Zugezogenen verteilt sich abnehmend auf die weiteren Schulabschlüsse wie folgt: Realschulabschluss 2.173 Nicht-Hamburger (NH) und 2.788 Hamburger (HH), Hauptschulabschluss 851 NH und 2.410 HH, ohne Hauptschulabschluss 66 NH und 368 HH.[21]

19 Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2011, Tabelle 67.

20 Siehe Schulstatistik, Behörde für Schule und Berufsbildung und eigene Berechnungen.

21 Sonstiger Abschluss 31 NH und 31 HH. Quelle Schulstatistik, Behörde für Schule und Berufsbildung und eigene Berechnungen.

ABBILDUNG 6:
Auszubildende (Berufsschulanfängerinnen und -anfänger) in Hamburg nach Schulabschluss und Bundesland des Schulabschlusses, Herbsterhebung 2011 und 2012

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung und eigene Berechnungen

Der bereits beschriebene, im übrigen Bundesgebiet in unterschiedlicher Ausprägung wirksame Demografiefaktor hat in Hamburg dagegen wiederum (noch) keine Rolle gespielt: Im Schuljahr 2011/12 verließen mit 15.040 wieder etwas mehr Jugendliche die allgemeinbildenden Schulen in Hamburg als im Vorjahr (plus 514 bzw. 3,5 Prozent). Und auch in diesem Schuljahr setzte sich der Trend hin zu mehr Abiturabschlüssen fort. Mit 7.783 jungen Menschen, die die allgemeine Hochschulreife erlangen konnten, machten sie 51,8 Prozent aller Absolventen aus (plus 438 bzw. plus 6,0 Prozent gegenüber dem Vorjahr). Zum Vergleich: In 2006/07 stellte diese Abschlussart in Hamburg noch 36 Prozent dar. Seitdem ist ein stetiger Anstieg zu verzeichnen. Und auch die Prognosen der Behörde für Schule und Berufsbildung zeichnen diese Entwicklung weiter fort (siehe nachstehende Abbildung). Derzeit wird damit gerechnet, dass die Abschlussarten sich bis zum Jahr 2017 so auf alle Absolventen verteilen werden wie im Jahr des doppelten Abiturjahrgangs 2009/10, in dem naturgemäß ein äußerst hoher Ausschlag in Richtung der Hochschulreife gemessen wurde. Des Weiteren wurde ein Rückgang in der kleinen Gruppe der Absolventen mit (dem schulischen Teil der) Fachhochschulreife von 463 auf 400 festgestellt, was einem Minus von 13,6 Prozent entspricht. Die Zahl derjenigen mit Realschulabschluss blieb dagegen mit 3.318 Abgängerinnen und Abgängern nahezu konstant (minus 21 bzw. minus 0,6 Prozent). Über die Jahre hinweg betrachtet, ist aber auch ihr Anteil kontinuierlich zurückgegangen. In 2006/07 machten sie noch 28,4 Prozent aller Absolventen aus. Ein leichter Anstieg wurde im Hinblick auf die Zahl derjenigen mit Hauptschulabschluss konstatiert. Mit 2.546 Absolventen waren es 187 mehr als im Vorjahr (plus 7,9 Prozent). Seit 2006/07 entspricht dies einem Rückgang von 1.149. Damals stellten sie noch 22,5 Prozent aller Abgängerinnen und Abgänger, während sie Ende des Schuljahres 2011/12 nur noch einen Anteil von 16,9 Prozent an allen Absolventen ausmachten. Und auch der Rückgang derjenigen, die ohne einen Abschluss die allgemeinbildende Schule verlassen, ist im Vergleich über die Jahre hinweg erheblich: In 2012 verließen 993 Jugendliche ohne Abschluss die Schule (entspricht einem Anteil von 6,6 Prozent an allen Schulabgängern). Im Vorjahr waren es noch 27 mehr (Rückgang minus 2,6 Prozent). In 2006/07

machte diese Gruppe noch einen Anteil von 10,3 Prozent an allen Abgängerinnen und Abgängern aus.

ABBILDUNG 7:

Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen nach Art des Schulabschlusses in Hamburg 1983 bis 2017 (ab 2013 Prognose der Behörde für Schule und Berufsbildung, April 2012)

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung; April 2013; eigene Berechnungen.

Entgegen dem Trend der letzten Jahre wurden in 2012 im benachbarten Mecklenburg-Vorpommern wieder etwas mehr Schulabgängerinnen und -abgänger als im Vorjahr gezählt. Mit 10.184 verließen immerhin 732 junge Menschen mehr (plus 7,7 Prozent) die allgemeinbildenden Schulen als in 2011. Der deutliche Abwärtstrend in diesem Bundesland scheint damit gestoppt zu sein. Dies legen auch die Prognosen der Kultusministerkonferenz (KMK) nahe, die in den kommenden Jahren für Mecklenburg-Vorpommern Schulabgängerzahlen um den wieder leicht ansteigenden Größenwert 12.500 voraussagen. Dagegen scheint in den Nachbarländern Schleswig-Holstein und Niedersachen die negative Entwicklung, bedingt durch den demografischen Wandel, nun erst einzusetzen. In Schleswig-Holstein verließen 666 junge Menschen weniger als im Vorjahr die Schulen (minus 2,3 Prozent). Die KMK prognostiziert für dieses Bundesland zwar moderat, aber stetig zurückgehende Abgängerzahlen – bis auf das Jahr 2016, in dem dort der doppelte Abiturjahrgang die Schulen verlässt.

Für Niedersachsen sieht die Situation ähnlich aus: In 2012 verließen naturgemäß deutlich weniger Jugendliche die allgemeinbildenden Schulen (minus 15.325 bzw. minus 14,9 Prozent), da im Vorjahr der doppelte Abiturjahrgang die Abgängerzahlen hat in die Höhe schnellen lassen. Laut KMK ist aber auch hier in den nächsten Jahren mit einem kontinuierlichen Rückgang an Absolventenzahlen zu rechnen.[22] War also lange Jahre die demografische Entwicklung nur in den östlichen Bundesländern deutlich sichtbar, zeigen mittlerweile auch die Angaben aus den westlichen Ländern, wie sich diese Entwicklung manifestiert.

22 Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2010 – 2025, Statistische Veröffentlichung der Kultusminister, Dokumentation Nr. 192, August 2011, S. 106.

TABELLE 7:

Schülerabgangszahlen in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Niedersachsen, 2008 bis 2012

	Mecklenburg-Vorpommern									
	2008*		2009		2010		2011		2012	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss**	2.063	9,9	1.617	12,4	1.434	13,7	1.345	14,2	1.266	12,4
Hauptschulabschluss	1.640	7,9	1.366	10,5	1.188	11,3	1.043	11,0	1.157	11,4
Realschulabschluss	5.663	27,2	4.377	33,6	3.870	36,9	3.678	38,9	4.048	39,7
Fachhochschulreife	471	2,3	412	3,2	328	3,1	294	3,1	381	3,7
Allgemeine Hochschulreife	10.969	52,7	5.237	40,3	3.666	35,0	3.092	32,7	3.332	32,7
Insgesamt	**20.806**		**13.009**		**10486**		**9.452**		**10.184**	
	Schleswig-Holstein									
	2008		2009		2010		2011		2012	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss**	2.690	8,6	2.225	7,0	2.202	7,0	2.143	7,3	2.114	7,3
Hauptschulabschluss	8.748	28,0	8.963	28,0	8.151	26,0	7.453	25,3	6.807	23,7
Realschulabschluss	11.425	36,5	11.779	36,8	11.030	35,2	10.815	36,7	10.473	36,4
Fachhochschulreife	500	1,6	542	1,7	538	1,7	651	2,2	755	2,6
Allgemeine Hochschulreife	7.926	25,3	8.480	26,5	9.387	30,0	8.368	28,4	8.615	30,0
Insgesamt	**31.289**		**31.989**		**31.308**		**29.430**		**28.764**	
	Niedersachsen									
	2008		2009		2010		2011*		2012	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss**	6.780	7,5	5.556	6,5	5.218	6,0	5.085	4,9	4.773	5,5
Hauptschulabschluss	17.334	19,2	15.028	17,5	14.462	16,6	12.695	12,4	12.870	14,7
Realschulabschluss	43.869	48,7	41.793	48,6	41.347	47,3	41.338	40,2	41.339	47,3
Fachhochschulreife	1.210	1,3	1.050	1,2	1.346	1,5	1.547	1,5	1.779	2,0
Allgemeine Hochschulreife	20.921	23,2	22.536	26,2	24.950	28,6	42.076	41,0	26.655	30,5
Insgesamt	**90.114**		**85.963**		**87.323**		**102.741**		**87.655**	

*: Doppelter Abiturjahrgang

**: Absolventen ohne Schul- oder mit Förderschulabschluss

Quelle: Statistisches Landesamt Nord, Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen, Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Mecklenburg-Vorpommern, Ministerium für Bildung und Kultur Schleswig-Holstein, eigene Berechnungen

Wie bereits dargelegt, ist ausweislich der Schulstatistik der Behörde für Schule und Berufsbildung im Ausbildungsjahr 2012 für Hamburg erneut eine, allerdings geringfügige Abnahme um 277 Berufsschulanfängerinnen und -anfänger gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen, was einem Rückgang um 2,0 Prozent entspricht. In der längeren Trendbeachtung ist aber auch dies noch kein besorgniserregendes Ergebnis. In 2009 begannen nur 13.299 junge Menschen eine duale Ausbildung in Hamburg, und in den Jahren 2006 und früher waren es noch weniger.[23] Hier bleibt demnach abzuwarten, wie sich die Konjunktur, der demografisch bedingte Wandel und die zahlreichen weiteren Einflussfaktoren des Ausbildungsmarkts entwickeln werden. Des Weiteren schlug ein

23 Vergleiche hierzu die vorangegangenen Ausbildungsreporte 2009 - 2012.

Rückgang um 258 Anfängerinnen und Anfängern in den beruflichen Gymnasien mit einem Minus von 24,9 Prozent zu Buche. In den Schulen des Gesundheitswesens wurde ein Plus von 95 Schulanfängerinnen und -anfängern gegenüber dem Vorjahr gezählt (plus 6,2 Prozent; siehe hierzu auch das nachstehende Kapitel „Fachberufe im Gesundheitswesen"). In der vollzeitgeführten Berufsvorbereitungsschule wurde mit 2.853 ein Anstieg um 13,5 Prozent registriert. Von diesen Anfängerinnen und Anfängern sind allein 2.250 der Ausbildungsvorbereitung (AV dual) zuzuschreiben. In der Berufsvorbereitungsschule in Teilzeitform hingegen begannen 300 und damit 48 Teilnehmerinnen und Teilnehmer weniger als im Vorjahr (minus 13,8 Prozent). Für die vollqualifizierenden Berufsfachschulen und der Fachschule für Erzieherinnen und Erzieher wurde wieder ein relativ konstantes Ergebnis mit 2.500 Anfängerinnen und Anfängern erzielt (ein geringfügiges Minus von 1,8 Prozent gegenüber dem Vorjahr).

In den teilqualifizierenden Berufsfachschulen starteten im Schuljahr 2012/13 das letzte Mal 1.530 Jugendliche (minus 26,2 Prozent). Diese Schulform ist inzwischen eingestellt und durch die neuen Bildungswege im Rahmen der Reform des Übergangs Schule – Beruf ersetzt worden.[24]

TABELLE 8:

Anfängerinnen und Anfänger im 1. Ausbildungsjahr und den berufsbildenden Schulen, Vergleich der Schuljahre 2010/11, 2011/12 und 2012/13

	Zahlen: Herbststatistik 2010	Zahlen: Herbststatistik 2011	Zahlen: Herbststatistik 2012	Veränderung in % 2011 zu 2012
Berufsschulen	14.092	14.052	13.775	-2,0
Berufliche Gymnasien	1.052	1.037	779	-24,9
Schulen des Gesundheitswesens	1.347	1.524	1.619	6,2
BVS*); Vollzeit	2.552	2.514	2.853	13,5
BVS*); Teilzeit	870	348	300	-13,8
BFS**), vollqualifizierend und Fachschule für Erzieherinnen und Erzieher	2.478	2.545	2.500	-1,8
BFS**); teilqualifizierend	2.494	2.072	1.530	-26,2

*) Berufsvorbereitungsschule

**) Berufsfachschule

Quelle: Statistikamt Nord, Behörde für Schule und Berufsbildung, eigene Berechnungen

Somit mussten in Hamburg in 2012 zwar Rückgänge bei den Neuvertragszahlen in Kauf genommen werden, im Bundesvergleich steht die Hansestadt aber dennoch sehr gut da. Neben Bremen und Schleswig-Holstein weist die BIBB-Statistik durchweg höhere Rückgänge für die übrigen Bundesländer aus. Die Perspektiven für junge Ausbildungsanwärter scheinen sich vorerst günstig zu entwickeln. Jedoch wies die Statistik der Agentur für Arbeit im Mai 2013 ‚nur' noch knapp 700 unbesetzte Ausbildungsstellen mehr als noch unversorgte Bewerber aus. Im Mai des Vorjahres waren es noch knapp 1.000 Stellen mehr. Damit kamen im Mai 2013 1,17 unbesetzte Stellen auf jeden unversorgten Bewerber (Vorjahr: 1,26). Auch seitens der Betriebe wird weiterhin vielerorts beklagt, dass sie ihre Stellen nicht mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern besetzen könnten. Hierfür werden mangelnde Grundkenntnisse, aber auch eine fehlende oder nicht ausreichende Berufsorientierung ins Feld geführt.[25] Schon lange wird, auch im Hinblick auf die Verknappung von nachrückenden Arbeitskräftepotenzialen aufgrund des demografischen Wandels, angemahnt, dass Betriebe ihre Rekrutierungsstrategien ändern müssen. Sie werden in Zukunft auch schwächeren Aspirantinnen und Aspiranten eine Chance geben und

24 Siehe hierzu auch z. B. „Ausbildungsreport Hamburg 2011", Behörde für Schule und Berufsbildung, S. 37 ff. Die teilqualifizierende Berufsfachschule steht nur noch für Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf zur Verfügung (vgl. „Berufliche Bildungswege 2013", Hamburger Institut für Berufliche Bildung, S. 15 ff. und S. 51).

25 Siehe hierzu „IHK-Online Unternehmensumfrage – Vergleich Hamburger Ergebnisse 2012/2013", Handelskammer Hamburg.

Perspektiven eröffnen müssen, um ihre Stellen füllen zu können. Hier scheint jedoch allmählich ein Prozess des Umdenkens in Gang zu kommen. So geht laut BIBB-Qualifizierungspanel 2012 jeder zweite Betrieb davon aus, bald Besetzungsprobleme zu haben und etwa zwei Drittel der Betriebe können es sich vorstellen, Qualifizierungsmaßnahmen, wie etwa die Nachqualifizierung von jungen Menschen, durchzuführen um auch schwächere Jugendliche zum Ausbildungserfolg zu führen.[26]

Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger der allgemeinbildenden Schulen

Bis in die jüngste Zeit, dies gilt für alle Bundesländer, konnte der Verbleib der Abgängerinnen und Abgänger der allgemeinbildenden Schulen nicht lückenlos aufgeklärt werden; allein in Hamburg war der Verbleib von mehreren hundert Schülerinnen und Schülern pro Entlassjahrgang unbekannt. Diese Größe trat vielfach mehrere Jahre nach ihrer Schulentlassung wieder in Erscheinung, nicht selten als Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Um näheren Aufschluss über die tatsächlichen Übergangszahlen zu erhalten, wurde erstmals zum Schulentlasstermin Sommer 2011 unter Federführung des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung zu mehreren Terminen eine lückenlose Befragung der Abgängerinnen und -abgänger der Stadtteilschulen durchgeführt. Auch im Juni 2012 sind alle Abgängerinnen und Abgänger der Stadtteilschulen in Hamburg nach ihrem künftigen Werdegang befragt worden. Die Ergebnisse sind nachfolgend dargestellt.[27]

TABELLE 9:

Übergang Schule – Beruf nach SEK I 2012

Verbleib	absolut	Anteile in Prozent	
		Alle Abgänger	Echte Abgänger*
weiterer allgemeinbildender Schulbesuch	5.043	48,7	--
Betriebliche Ausbildung	918	8,9	17,3
außerbetriebliche Ausbildung	28	0,3	0,5
Berufsqualifizierung (BQ)	170	1,6	3,3
Vollqualifizierende Berufsfachschule	222	2,1	4,2
Teilqualifizierende Berufsfachschule	1.241	12,0	23,4
Ausbildungsvorbereitung (AvDual)	1.734	16,8	32,7
Produktionsschule	290	2,8	5,5
berufsvorbereitende Maßnahmen	77	0,7	1,4
Freiwilliges Soziales Jahr/ Bundeswehr/etc.	133	1,3	2,5
schulpflichtig, Beratungsergebnis offen	30	0,3	0,6
schulpflichtig, Verbleib unbekannt	10	0,1	0,2
nicht mehr schulpflichtig, Beratungsangebot	454	4,4	8,5
Gesamtzahlen:	**10.350**	**100**	**100**

*) Das sind diejenigen 5.307 Jugendlichen, die von den befragten 10.350 keinen weiteren allgemeinbildenden Schulbesuch angegeben hatten.

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung; eigene Berechnungen

Von den 5.307 Schülerinnen und Schülern, die nicht im allgemeinbildenden Schulsystem verblieben sind, haben danach 17,3 Prozent (918) zum Befragungsstichtag eine betriebliche Ausbildung unmittelbar nach Schulabschluss sicher und weitere 420 (7,9 Prozent) eine anderweitige vollgültige Berufsqualifizierung (in einem Ausbildungsprogramm in einer vollqualifizierenden Berufsfachschule bzw. Eintritt ins Berufsqualifizierungsjahr). Ausweislich einer vom HIBB durchgeführten Nacherhebung zum Stichtag 30. Oktober 2012 von Schülerinnen und Schülern, die zu Schuljahresbeginn in die Ausbildungsvorbereitung aufgenommen worden sind, haben weitere 384 Jugendliche noch ohne Zeitverlust den Sprung in einer duale Ausbildung geschafft, sodass von der ursprünglichen Gesamtheit des Entlassjahrgangs 2012 etwa 25 Prozent (1.330) eine duale Berufsausbildung angetreten haben.[28] 27 Jugendliche sind noch in die Berufsqualifizierung BQ eingemündet und weitere 331 (insgesamt 13,8 Prozent) haben eine anderweitige vollqualifizierende (schulische)

26 Auch dies bestätigt die „IHK-Online Unternehmensumfrage".

27 Eine vergleichende Betrachtung mit dem Vorjahresergebnis ist nicht möglich, da im Jahre 2011 der letzte Jahrgang nach Klasse 9 die Stadtteilschule beenden konnte und diese Kohorte eine wesentliche Teilgröße der 2011 befragten Abgängerinnen und Abgänger umfasste. Allein 630 von ihnen entschieden sich für den Übergang in Klasse 10 oder wiederholten die Klasse 9, zwei Alternativen, die dem Jahrgang 2012 nicht mehr zur Verfügung standen.

28 Eine Differenzierung nach öffentlich finanzierten bzw. ungeförderten betrieblichen Ausbildungsplätzen im dualen System ist nicht möglich.

Berufsausbildung aufgenommen. Insgesamt sind demnach 38,8 Prozent der Schulabgängerinnen und -abgänger des Sommers 2012 unmittelbar in eine vollqualifizierende Berufsausbildung eingetreten.[29]
Die ermittelten Quoten sind zwar deutlich günstiger als in den Medien dargestellt, sie sind aber dennoch verbesserungsfähig. Wie schon an anderer Stelle betont, ist die Zahl der Übertritte in den Übergangsbereich noch zu hoch; dem wird mit den im Abschnitt „Reform des Übergangs an der Schwelle Schule – Beruf" und den in der Bürgerschaftsdrucksache 19/8472 dargestellten Maßnahmen begegnet.

Fachberufe des Gesundheitswesens

Die Ausbildung in den Pflege- und Gesundheitsfachberufen erfolgt in der Freien und Hansestadt Hamburg in verschiedenen Berufsfeldern. Diese sind zum einen nach dem Berufsbildungsgesetz und zum anderen nach spezifischen Bundes- und Landesgesetzen geordnet. Bereits im Ausbildungsreport 2011 und 2012 wurden die Gesundheitsfachberufe, im Besonderen die Pflegeausbildungen, ausführlich hinsichtlich ihrer Verortung, ihrer Rahmenbedingungen und ihrer positiven Entwicklung dargestellt. Der folgende Bericht schließt hier an und schreibt die Ereignisse, insbesondere der Altenpflegeausbildung, fort.
Die Altenpflege ist aufgrund der demografischen Veränderungen einer der großen Wachstumsbranchen der Zukunft. Ein gut ausgebildetes Fachpersonal bildet die Grundlage für eine qualitativ hochwertige Pflege in ambulanten und stationären Altenpflegeeinrichtungen.
Dieses wissen auch die Pflegeeinrichtungen zu schätzen: Im Abschlussjahrgang 2012 zeigt sich, dass immer mehr Ausbildungsbetriebe ihre im eigenen Hause ausgebildeten Pflegefachkräfte einstellen. Unmittelbar nach Ausbildungsende bleiben 71 Prozent der Absolventen in ihrer Ausbildungseinrichtung. Im Vergleich zu Erhebungen aus den Vorjahren ist dies der bisher höchste Wert. Nur ungefähr ein Viertel der neu examinierten Altenpflegerinnen und Altenpfleger wechselt den Betrieb. Darüber hinaus steigt auch der Beschäftigungsumfang nach dem Ausbildungsabschluss. Mehr als 80 Prozent der Absolventen schließen zurzeit Vollzeitverträge ab.
In Hamburg sind in den vergangenen Jahren die Ausbildungszahlen stetig gestiegen, gleichwohl gehen Experten davon aus, dass in Hamburg und bundesweit diese bisherige Zunahme nicht ausreicht, um dem anstehenden Fachkräftemangel in der Altenpflege zu begegnen. Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Altenpflege hat die Bundesregierung unter Federführung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit Beteiligung der Länder, der Bundesagentur für Arbeit und der Verbände eine „Ausbildungs- und Qualifizierungsoffensive Altenpflege" initiiert. Die Offensive soll in den Jahren 2013 bis 2015 umgesetzt werden. Vor diesem Hintergrund wurde, unter Einbeziehung aller 30 beteiligten Partner und verschiedenster Interessensgruppen, ein gemeinsamer Vereinbarungstext erarbeitet. In diesem werden in zehn Handlungsfeldern konkrete Maßnahmen zur Steigerung der Aus- und Weiterbildungsleistung und zur Erhöhung der Attraktivität des Berufs- und Beschäftigungsfeldes in der Altenpflege beschrieben. Hamburg war an diesem Verhandlungsprozess auf Bundesebene und insbesondere an dessen Gelingen maßgeblich beteiligt, da Hamburg im vergangenen Jahr den Vorsitz der Kultusministerkonferenz innehatte.

Ein bedeutendes Ergebnis der Offensive ist, dass die Bundesagentur für Arbeit die finanzielle Förderung der Umschulung im Bereich der Altenpflege ab dem 01. April 2013 für die volle Ausbildungsdauer von drei Jahren übernimmt. Neu ist auch, dass im Bereich der beruflichen Weiterbildung die bestehenden Möglichkeiten zur Ausbildungsverkürzung z.B. für Gesundheits- und Pflegeassistenten aber auch für lebens- und berufserfahrene Menschen ausgeweitet wurden. Bei entsprechenden Vorkenntnissen bzw. Voraussetzungen kann auf der Grundlage eines Kompetenzfeststellungsverfahrens die Ausbildung dann verkürzt werden, wenn das Ausbildungsziel nicht gefährdet ist. Im Bereich der Kompetenzfeststellungen baut Hamburg auf die zweijährige Erfahrung der 2. Qualifizierungsoffensive auf.[30]
Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung und die Bundesagentur für Hamburg haben zum Verfahren bereits konkrete Verabredungen getroffen.

Der positive Trend der letzten Jahre in der Altenpflegeausbildung hat sich auch in dem Schuljahr 2012/2013 konsolidiert. Die Schülerzahlen der Altenpflegeschulen – in der staatlichen Schule und in den Schulen in freier Trägerschaft – sind insgesamt mit 1.130 Schülerinnen und Schülern gegenüber dem Schuljahr 2011/2012

29 Eigene Berechnungen an Hand der in der Bürgerschaftsdrucksache 20/5658 veröffentlichten Befragungsergebnisse.

30 Siehe hierzu auch: Ausbildungsreport 2012, S. 17 ff.

mit 1.132 konstant geblieben. Während die Anzahl an Erstauszubildenden relativ stabil bleibt, ist allerdings ein starker Rückgang unter den Umschülerinnen und Umschülern zu verzeichnen.

Erfreulich ist, dass im Anschluss an die 2. Qualifizierungsoffensive für die berufsbegleitende und verkürzte Nachqualifizierung – durch eine aufstockende Finanzierung von Seiten der Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz – ein weiterer Ausbildungsbeginn zum 1. September 2012 an der Staatlichen Schule Gesundheitspflege W1 ermöglicht wurde. Zusätzlich konnten so insgesamt 43 weitere Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer für die Altenpflegeausbildung gewonnen werden.

Um auch jungen Menschen mit Kindern oder pflegenden Angehörigen – hier in vielen Fällen Frauen –, aber auch der Gruppe der lebens- und berufserfahrenen Personen ohne Fachkraftausbildung die Aufnahme und Absolvierung einer Altenpflegeausbildung zu ermöglichen, bietet die Altenpflegeschule „Schule für Gesundheitsberufe im HSB e.V."[31] die Möglichkeit zu einer berufsbegleitenden Teilzeitausbildung an. Die Ausbildungsdauer ist dabei auf 3 Jahre und 4 Monate angelegt. Innerhalb einer definierten Zeitspanne ist ein nachträglicher Einstieg in diese Klasse für Schülerinnen und Schüler möglich, die die Ausbildung verkürzen dürfen, d.h., ihre Vorbildung kann auf die gesamte Ausbildungsdauer angerechnet werden.

Parallel zur dualen Berufsausbildung (DualPlus) besteht seit diesem Schuljahr in allen Altenpflegeschulen die Möglichkeit zum Erwerb der Fachhochschulreife (FHR). Hervorzuheben ist, dass in diesem Zusammenhang alle Hamburger Altenpflegeschulen system- und trägerübergreifend miteinander kooperieren, um allen potenziellen Kandidaten die Möglichkeit zum Erwerb der FHR zu eröffnen. Durch dieses Angebot werden nun auch vermehrt Schülerinnen und Schüler mit einem guten Mittleren Bildungsabschluss für die Ausbildung gewonnen. Sie erhalten dadurch die Aussicht, über ein anschließendes Studium die Qualifikation für leitende Aufgaben in der Pflege zu erwerben. Diese vertikale Durchlässigkeit in das tertiäre Bildungssystem bildet eine Aufwertung des Altenpflegeberufsbildes und leistet einen Beitrag, in der Konkurrenz um die sinkenden Zahlen der Schulabgängerinnen und Schulabgänger bestehen zu können und damit dem von Experten beschriebenen Fachkräftemangel entgegen zu wirken.

31 Eine Schule in freier Trägerschaft. HSB steht für Hamburger Senioren- u. Behinderten- Hilfsdienst e.V.

Der im Jahr 2006 fertig gestellte und veröffentlichte Bildungsplan für die Ausbildung in der Altenpflege ist an allen Hamburger Altenpflegeschulen in den letzten sechs Jahren erprobt worden. In enger Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen der zuständigen staatlichen Berufsschule und der Schulen in freier Trägerschaft sind die bisherigen Erfahrungen in einer Arbeitsgruppe unter Anleitung der zuständigen Schulaufsicht im Hamburger Institut für Berufliche Bildung reflektiert und ausgewertet worden. Die Ergebnisse wurden zur gemeinsamen Weiterentwicklung des Bildungsplans genutzt. Der neu überarbeitete „BILDUNGSPLAN Altenpflegerin/Altenpfleger" soll zum 1. August 2013 in Kraft treten. Der weiterentwickelte Bildungsplan ermöglicht den Schülerinnen und Schülern eine attraktive und zeitgerechte Ausbildung, in der sie eine umfassende Handlungskompetenz erlangen. Sie werden dadurch noch besser befähigt, in neuen und fremden Handlungssituationen sachgerecht, verantwortlich, angemessen und reflektiert zu agieren.

Im Mai letzten Jahres wurde in Hamburg die Arbeitsgruppe „Altenpflegeausbildung erfolgreich gestalten" gegründet, die seither an der Entwicklung der praktischen Altenpflegeausbildung und an der weiteren Verbesserung der Koordination zwischen berufsbildender Schule und Pflegeeinrichtung arbeitet. Die Arbeitsgruppe setzt sich paritätisch aus Vertretern der Pflegeeinrichtungen (Pflegedienstleitungen und Praxisanleitungen), Pflegelehrerinnen und -lehrern zusammen. Weiterhin sind ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen vertreten.

Erste Resultate sind Vereinbarungen bezüglich der konkreten Umsetzung der Praxisanleitung in den Pflegeeinrichtungen und der Kooperation mit der Altenpflegeschule. Weitere Ergebnisse werden folgen, die die Ausbildungsbedingungen der Schülerinnen und Schüler weiter konkretisieren. Eine zwischen Altenpflegeschule und Pflegeeinrichtung optimal strukturierte Altenpflegeausbildung trägt zur Attraktivität des Ausbildungsberufes bei und fördert den Ausbildungserfolg.

Hamburg führt voraussichtlich zum 01.01.2014 eine Umlagefinanzierung für die Altenpflegeberufe und die Gesundheits- und Pflegeassistenz ein, um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu erhöhen und damit dem prognostizierten Fachkräftebedarf in der Altenpflege entgegen zu wirken.[32] Die Umlagebeiträge werden

32 Weitere Einzelheiten: Siehe Stellungnahme des Senats zum Ersuchen der Bürgerschaft vom 30. Mai 2012 „Ausbildungsumlage

den ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen zur Verfügung gestellt, die Pflegefachkräfte bzw. Assistenzpersonal ausbilden. Auf diese Weise soll der Wettbewerbsnachteil den ausbildende Pflegeeinrichtungen, die zusätzliche Kosten für die Ausbildung aufwenden müssen, gegenüber solchen Einrichtungen, die nicht ausbilden, ausgeglichen werden.[33]

In 15 weiteren Fachberufen des Gesundheitswesens, nämlich

- Diätassistent/-in
- Ergotherapeut/-in
- Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in
- Gesundheits- und Krankenpfleger/-in
- Hebamme/Entbindungspfleger
- Logopädin/Logopäde
- Masseur/in und medizinische/r Bademeister/-in
- Medizinisch-technische/r Assistent/-in für Funktionsdiagnostik
- Medizinisch-technische/r Laboratoriumsassistent/-in
- Medizinisch-technische/r Radiologieassistent/-in
- Orthoptist/-in
- Pharmazeutisch-technische/r Assistent/-in
- Physiotherapeut/-in
- Podologe/Podologin
- Rettungsassistent/-in

stehen in Hamburg insgesamt 4.850 Ausbildungsplätze zur Verfügung.[34] Jährlich sind 1.675 neue Ausbildungsplätze an 39 Schulen zu besetzen, davon allein fast 780 in den Gesundheits- und Krankenpflegeberufen, 290 in der Physiotherapie und 170 in der Ergotherapie.

Für die meisten dieser Berufe ist ein Mittlerer Schulabschluss/Realschulabschluss Voraussetzung, alternativ ein Hauptschulabschluss und eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung, die mindestens zwei Jahre umfasst. Dass diese Berufe auch für Jugendliche mit höheren Bildungsabschlüssen sehr attraktiv sind, zeigt die Entwicklung der Schülerinnen und Schüler, die sich mit Fachhochschulreife oder Abitur für eine Ausbildung in einem Gesundheitsfachberuf entscheiden: Waren es 2010 noch knapp 58,8 Prozent Auszubildende mit Hochschulzugangsberechtigung, stieg deren Anteil 2011 auf 60,4 Prozent und im Jahr 2012 auf 62,6 Prozent. Dieser Trend lässt sich auch in den Krankenpflegeberufen beobachten: Von knapp 56,5 über 59,4 bis zu 62,8 Prozent im Jahr 2012. So erfreulich diese Entwicklung ist, so sollen die Gesundheitsfachberufe auch zukünftig für (junge) Frauen und Männer offen stehen, die mit einem Realschulabschluss und Interesse an biologischen und medizinischen Zusammenhängen eine Berufsausbildung in diesem Bereich anstreben.

Als Metropolregion wird Hamburg zukünftig einen weiter wachsenden Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften im Gesundheitswesen haben. Die demografische Entwicklung wird insbesondere im personennahen Bereich des Gesundheitswesens zu einer steigenden Nachfrage führen und die Gesundheitsberufe auch qualitativ vor neue Herausforderungen stellen. So kann die Einführung neuer Technologien zur Optimierung der Qualität von Diagnose-, Präventions- Behandlungs- und Pflegeleistungen nur erfolgreich sein, wenn auch das Personal entsprechend aus- bzw. weitergebildet ist. Hier sind die Hamburger Ausbildungsträger besonders gefordert, diesem Anspruch gerecht zu werden.

für die Altenpflegeausbildung" (Bürgerschaftsdrucksache 20/7660).

33 In anderen Bundesländern wie z.B. Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Saarland wurden mit diesem Instrument positive Erfahrungen hinsichtlich der Ausbildungsbereitschaft der Einrichtungen gesammelt.

34 ohne Altenpflege und Pharmazeutisch-technische Assistenz.

Maßnahmen zur Sicherung der beruflichen Bildung

Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes

Für eine Bewertung der Ausbildungsleistungen der Freien und Hansestadt Hamburg ist es erforderlich, neben den Berufsausbildungen nach BBiG, die laufbahnrechtlichen Berufe in die Betrachtung einzubeziehen. Hier liegt traditionell der Schwerpunkt der Ausbildungsbemühungen der Hansestadt, wie aus den Zahlen in der unten stehenden Tabelle ersichtlich wird. Die Neueinstellungen in 2012 reichen zwar bei Weitem nicht an das Rekordjahr 2010 heran, stellen jedoch gegenüber dem Vorjahr wieder einen erfreulichen Aufwärtstrend dar. Die Planzahlen für 2012 wurden damit zwar nicht erreicht, dennoch wurden 80 Ausbildungsverträge mehr als in 2011 abgeschlossen und somit eine Steigerung um 14,7 Prozent erzielt.

Die Spitzenreiter bezüglich der meist belegten Ausbildungsberufe sind dieselben wie im Vorjahr. In den Beamtenausbildungen machte die Ausbildung im mittleren Polizeivollzugsdienst den bei weitem größten Anteil von 37,2 Prozent (absolut 202) aus. In den dualen Ausbildungsberufen nach BBiG wurden erneut zum größten Teil Verwaltungsfachangestellte ausgebildet. Mit 32 Neuverträgen machten sie in diesem Bereich einen Anteil von 39,0 Prozent aus.

TABELLE 10:

Ausbildungsleistungen des Hamburger öffentlichen Dienstes 2009 bis 2012 und Plan 2013

	Ausbildungsbeginn im Jahr:				Plan
	2009	2010	2011	2012	2013
Mittlere und gehobene Beamtenlaufbahn	518	562	476	544	540
Berufsausbildung nach dem Berufsausbildungsgesetz	107	155	70	82	55
Gesamtsumme Ausbildungsleistungen der FHH (ohne LEB)	625	717	546	626	595

Quelle: Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) der Freien und Hansestadt Hamburg, Stand Mai 2013.

Mit der Kampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?" fördert der Senat seit 2006 die Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in die Berufsausbildungen und Studiengänge der hamburgischen Verwaltung. Sie hat sich als außerordentlich erfolgreich erwiesen: Betrug der Anteil der neu eingestellten Auszubildenden mit einem Migrationshintergrund im Jahre 2006 nur 5,2 Prozent, konnte dieser bis zum Jahre 2012 mit 17,3 Prozent mehr als verdreifacht werden.[35] Damit wurde erneut eine Steigerung gegenüber dem Vorjahr um 0,8 Prozent erreicht, womit die selbst gesetzte Zielmarke von 20 Prozent in greifbare Nähe rückt. Im vergangenen Ausbildungsjahr stammten die jungen Menschen mit Migrationshintergrund aus 34 Herkunftsländern. Am stärksten vertreten waren hierbei die Türkei, Polen, Russland und Kasachstan.

Der Senat bewertet die Thematik weiterhin als von hoher gesellschaftlicher Bedeutung und spricht sich dafür aus, die Kampagne fortzuführen und die interkulturelle Öffnung der hamburgischen Verwaltung weiter voranzutreiben.[36] Die ausbildenden Behörden (Personalamt/Zentrum für Aus- und Fortbildung, Behörde für Justiz und Gleichstellung, Behörde für Inneres und Sport, Finanzbehörde) setzen die Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?" unter der Federführung des Zentrums für Aus- und Fortbildung gemeinsam um.

Aus Landesmitteln finanzierte Berufsausbildung

Seit nunmehr 30 Jahren fördert die Behörde für Schule und Berufsbildung junge Menschen aus Hamburg mit individuellen Benachteiligungen, die trotz erheblicher Anstrengungen keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Die Geschichte der dualen Berufsausbildung außerhalb von Betrieben begann im Herbst 1982, nachdem der damalige Erste Bürgermeister das Versprechen abgegeben hatte, jedem Hamburger Jugendlichen, der zum Ende des Vermittlungsjahres 1981/82 als unvermittelte Bewerber bzw. Bewerberin bei der Hamburger Arbeitsverwaltung (damals Arbeitsamt) gemeldet war, einen Ausbildungsplatz im dualen System anzubieten. Obwohl in jenem Vermittlungsjahr etwa 1.000 zusätzliche Ausbildungsplätze in Betrieben besetzt werden konnten, überstieg die Zahl der unvermittelten Bewerberinnen und Bewerber mit 1.055 erstmals seit langem die Tausendermarke. Diesem Personenkreis standen nur 158 unbesetzte Ausbildungsstellen gegenüber. Ausgelöst

35 Siehe auch: Pressemeldung des Senats vom 4. Dezember 2012, „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?" – Personalamt verzeichnet Erfolg in Richtung interkultureller Öffnung der Verwaltung".

36 Weitere Informationen finden Sie auch unter www.hamburg.de/bist-du-dabei.

wurde die sprunghafte Zunahme der unvermittelten Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber im Wesentlichen durch die geburtenstarken Jahrgänge der Jahre 1962 bis 1967: In den Jahren 1980 bis 1984 verließen zwischen 24.000 und 25.000 Absolventinnen und Absolventen die Hamburger allgemeinbildenden Schulen (sog. Schülerberg). Hinzu kam, dass sich die Lage auf dem Hamburger Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ab 1982 verschärfte.
Mitte Oktober 1982 hatte die Bürgerschaft auf Antrag des Senats einem Sonderprogramm im Umfange von 475 außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen mit einem Finanzvolumen von etwa 35 Mio. DM zugestimmt. Bereits drei Wochen später billigte das Parlament ein weiteres Ausbildungsprogramm mit insgesamt 1.378 Plätzen, das allerdings nur 262 duale außerbetriebliche Ausbildungsplätze umfasste; die übrigen Angebote waren überwiegend schulische Berufsvorbereitungsmaßnahmen. Das Finanzvolumen dieses Programms betrug etwa 39 Mio. DM. Diese beiden Programme waren die Vorläufer des heutigen bewährten Hamburger Ausbildungsprogramms (HAP).

Ab 1983 stellte der Senat zusätzlich Ausbildungsplätze für Jugendliche bereit, die im Rahmen der Jugendhilfe betreut wurden. Als erster Träger der Jugendberufshilfe stellten die Autonomen Jugendwerkstätten (ajw) im Herbst 29 benachteiligte Jugendliche als Auszubildende ein. Im Jahr darauf begann der Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung (LEB) einen Teil seiner Heimkapazitäten in Ausbildungswerkstätten für Jugendliche umzuwandeln, die sich in öffentlicher Erziehung befanden. Im Gegensatz zum HAP haben sich die Ausbildungsangebote der Jugendberufshilfe von Beginn an nur an besonders benachteiligte Jugendliche gewendet. Als Konsequenz aus der Zusammenlegung der Ausbildungsprogramme HAP und JBH in der BSB wurden nicht nur die beiden Programme enger miteinander verzahnt, sondern auch die Harmonisierung der Angebote mit denen der Arbeitsverwaltung vereinbart, um ein ausbildungsmarktgerechtes Gesamtprogramm zu schmieden. Die Programme leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung des Bildungsziels des Hamburger Senats, keinen Jugendlichen auf dem Weg zur erfolgreich absolvierten Berufsausbildung zu verlieren.

Entsprechend einer langjährigen erprobten Praxis ist auch das diesjährige Programm der Behörde für Schule und Berufsbildung unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktrelevanz der angebotenen Berufe in enger Abstimmung mit dem 166 zum 01.September 2012 und weiteren 23 Plätzen zum Wintertermin 01.Februar 2013 (2011: 257 Plätze) umfassenden außerbetrieblichen Neuangebot der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Hamburg; ferner dem von Jobcenter team.arbeit.hamburg aufgelegten Kontingent von 170 Plätzen zum Sommertermin und weiteren 21 zum 01.02.13 (2011: 195 Plätze) sowie den Programmen der BASFI „100+100 Plätze im Handwerk" und „AV Anschluss" im Umfang von weiteren 100 Plätzen geplant und strukturiert worden.
Auf Grundlage der Verwaltungsvereinbarung vom 19. August 2011 wurde ein gemeinsames Besetzungsmanagement der geförderten Ausbildungsplätze erfolgreich umgesetzt.
Die gemeinsame Besetzung hat dazu geführt, dass lediglich 4 Prozent (29 Plätze) der angebotenen Plätze bis zum 30.09.2012 nicht besetzt werden konnten. In den zurückliegenden Jahren waren es bis zu 15 Prozent (100 bis 120 Plätze) über alle Ausbildungsprogramme. Die erstmals gelungene weitgehende Ausschöpfung des Gesamtangebots hat dazu geführt, dass – entgegen der früheren Praxis – die Platzzahlen der Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter team.arbeit.hamburg für 2013 nicht strukturell verringert worden sind.
Darüber hinaus konnten die Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz erstmalig zentral erfasst werden; damit konnte allen Jugendlichen, die keinen Ausbildungsplatz erhalten haben bzw. noch nicht ausbildungsreif waren, ein Alternativangebot gemacht werden, sodass keiner unversorgt blieb, der die Alternative annahm.

Die Weiterentwicklung dieses gemeinsamen Besetzungsmanagement sieht vor, im Rahmen der Jugendberufsagentur aus der Bewerbergruppe die unversorgten Jugendlichen zu erkennen und entsprechend ihren individuellen Bedarfen maßgeschneiderte Angebote im ausreichenden Maße zu entwickeln; dabei wird wie bisher mit den Kammern abgestimmt, in welchen Ausbildungsberufen Ausbildungsplätze angeboten werden sollen.

Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP)

Im HAP 2012 wurden bei unverändertem Mittelvolumen 217 (261 Plätze in 2011) trägergestützte Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche neu eingerichtet. Zum Stichtag 31.10.2011 waren 194 der neu zu besetzenden Ausbildungsplätze mit Zielgruppenzugehörigen belegt, darunter 81 junge Menschen mit Migrationshintergrund, was einem Anteil von 41,8 Prozent aller Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger im HAP entspricht.

Das Platzangebot insgesamt wurde gegenüber dem Vorjahr nicht gekürzt: Zusätzlich zu den Ausbildungsplätzen wurden 60 Berufsvorbereitungsplätze optional für berufsschulpflichtige Jugendliche geplant, da mit der Einführung der Jugendberufsagentur und der damit verbundenen lückenlosen Erfassung aller Jugendlicher zu erwarten war, dass die Nachfrage steigt. Da sich diese Planungsannahme als zutreffend erwies, wurde diese Option im September 2012 gezogen.

Das Angebot im Hamburger Ausbildungsprogramm 2012 kann im Einzelnen der Anlage „Platzangebot im Hamburger Ausbildungsprogramm 2012" entnommen werden.

Die verpflichtenden Strukturelemente des HAP sind beibehalten worden, insbesondere der Übergang in betriebliche Ausbildung. Dafür gibt es zwei Gründe: Einerseits ist der Übergang in Beschäftigung für Teilnehmerinnen und Teilnehmer leichter, wenn sie ihre Ausbildung in einem Betrieb der Hamburger Wirtschaft erfolgreich abgeschlossen haben. Andererseits müssen sich Anbieter von Ausbildungsmaßnahmen am hamburgischen Markt orientieren und jene Ausbildungsberufe identifizieren, die von der Wirtschaft stark nachgefragt werden, da die Integration in den Arbeitsmarkt der Absolventinnen und Absolventen geförderter Ausbildung besser gelingt, wenn sie in einem Beruf ausgebildet wurden, der arbeitsmarktrelevant ist.

Die relevanten Ausbildungsberufe des HAP bilden die Bedarfslage auf dem Hamburger Ausbildungs- und Arbeitsmarkt unter zwei Gesichtspunkten ab: Zum einen wird deutlich, in welchen Berufsfeldern/Branchen ein hoher Bedarf an Fachkräften herrscht, zum anderen lässt die Berufepalette des HAP erkennen, in welchen Berufen die Besetzung freier Ausbildungsplätze nicht ausschließlich über den freien Markt gelingt. Die nachfolgende Übersicht zeigt die im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens für das HAP 2012 von den Bildungsträgern angebotenen Berufsfelder.

ABBILDUNG 8:

Verteilung der Berufsfelder im Interessenbekundungsverfahren für das HAP 2012

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Die von den Anbietern vorgelegten Vorschläge deckten auch in diesem Jahr fast alle Berufsfelder ab, mit Schwerpunkten in den Bereichen Handel, Transport und Metall. Sie bestätigen zugleich, dass Hamburg als Dienstleistungsmetropole gerade in diesen Bereichen einen hohen Bedarf an Fachkräften hat.

Von den 194 Jugendlichen, die in 2012 gestartet sind, haben 60 (31 Prozent) die Ausbildung trägerbegleitet im Betrieb begonnen.

Eine Betrachtung der einzelnen Ausbildungsdurchgänge verdeutlicht eine große Steigerung der Übergangsquote von der Trägerphase in den Betrieb des ersten Ausbildungsmarktes. Waren es 2005 erst 45,3 Prozent, die in die betriebliche Ausbildung wechselten, haben in 2010 bereits 74,0 Prozent dieses Ziel erreicht.

Diese Entwicklung belegt, dass die verstärkten Bemühungen der Ausbildungsträger zur Förderung der Motivation, Sozialkompetenz und Teamfähigkeit der Jugendlichen Wirkung zeigen.

Diese seit Jahren in Hamburg erfolgreich durchgeführte Form der trägerbegleiteten Ausbildung wird jetzt unter den Bezeichnungen „assistierte Ausbildung" oder „AbH plus" in weiteren Bundesländern projekthaft erprobt.[37]

37 Weitere Nachweise: Vgl. die entsprechende Veröffentlichung des BIBB, abrufbar unter der URL http://www.bibb.de/de/63255.htm.

Jugendberufshilfe (JBH)

Bericht über die Angebote im Jahre 2012

Im Berichtsjahr sind In der Jugendberufshilfe insgesamt 166 Ausbildungsplätze in außerbetrieblichen Einrichtungen (Vorjahr: 167) angeboten worden, die alle mit benachteiligten Jugendlichen (Stichtag 31.10.12) besetzt wurden, darunter 71 junge Frauen.

Insgesamt konnten 97 Jugendliche (57,7 Prozent) mit Migrationshintergrund neu in die Ausbildungsmaßnahmen aufgenommen werden. In diesem Jahr wurden 41 (25,0 Prozent) junge Menschen eingestellt, die zuvor im Rahmen einer Hilfe zur Erziehung nach Sozialgesetzbuch (SGB) VIII betreut wurden, und 102 hatten vorher an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen. Nahezu drei Viertel der neu eingestellten jungen Menschen waren bereits volljährig. Die übrigen 25 Prozent sind bei Eintritt in die Ausbildung 16 bis 17 Jahre alt gewesen (2011: 26 Prozent). Damit leistet die Jugendberufshilfe einen wichtigen Beitrag zur (Re-)Integrierung junger Menschen in den beruflichen Qualifizierungsprozess, sodass sie auf dem Weg zum Berufsabschluss noch erreicht werden konnten, bevor sie endgültig verloren gegangen wären.

Die Verteilung der Plätze nach Ausbildungsberufen und Trägern kann der Übersicht „Platzangebot Ausbildung in der Jugendberufshilfe 2012" entnommen werden.
Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht, dass ähnlich wie im HAP nahezu alle für den Hamburger Arbeitsmarkt relevanten Berufsfelder bei den eingereichten Vorschlägen für das Interessenbekundungsverfahren berücksichtigt wurden. Die Schwerpunkte liegen hier in den Bereichen Hotel/Gaststätten, Metall, Holz und Handel.

ABBILDUNG 9:
Verteilung der Berufsfelder im Interessenbekundungsverfahren für die Ausbildung in der JBH 2012

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

In der Jugendberufshilfe gibt es, neben dem Ausbildungsprogramm, berufsvorbereitende Maßnahmen für Jugendliche, die kein anderes Angebot erhalten können, „Regelangebote" ablehnen bzw. abgebrochen haben. Durch diese Maßnahmen, in denen die jungen Menschen genügend Zeit für ihre Persönlichkeitsentwicklung und -stabilisierung erhalten, werden die Grundlagen für den möglichen Übergang in eine Ausbildung gelegt. Seit 2010 müssen daher alle Träger parallel zur Ausbildung Berufsvorbereitungsplätze anbieten, um dieser Zielgruppe gerecht zu werden.

Arbeits- und Berufsorientierung (ABO)

Die Arbeits- und Berufsorientierung (ABO) in der Jugendhilfe nach § 13 SGB VIII ermöglicht eine Diversifizierung des Angebots für junge Menschen, die zu anderen berufsorientierenden Maßnahmen keinen Zugang finden und im Rahmen der Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit betreut werden. Der Ein- und Austritt ist fließend; die Verweildauer der Jugendlichen beträgt durchschnittlich sechs bis zwölf Monate. Es werden 58 Plätze bei drei Trägern der Jugendberufshilfe (Vorjahr: 47) angeboten. Ziel ist es, gemeinsam mit dem bzw. der Jugendlichen eine berufliche und persönliche Perspektive zu entwickeln, um im Anschluss an die Maßnahme eine Arbeit, einen Ausbildungsplatz oder eine geeignete Folgemaßnahme zur weiteren Qualifizierung anzutreten. Die erforderlichen Grundlagen werden im Rahmen dieser Maßnahmen gelegt. Dazu gehören die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, die Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse, die Heranführung an strukturierte Tagesabläufe und die Förderung der Lernbereitschaft. Dieses Angebot zeichnet sich dadurch aus, dass vielen Jugendlichen der Übergang in eine weiterführende Qualifizierung gelingt.

Von den 118 Jugendlichen, die vom 01.09.2011 bis zum 31.08.2012 die Arbeits- und Berufsorientierung beendet haben, waren 93 männlich und 25 weiblich. Einen Migrationshintergrund hatten 77, also etwas mehr als Drei Viertel der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Aus der Gesamtgruppe haben neun Jugendliche eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden, 28 absolvieren eine Berufsausbildung und weitere 48 sind in eine weiterqualifizierende Anschlussmaßnahme übergegangen. Für die anderen konnten keine Integrationsdaten ermittelt werden, da sie sich in Haft oder Therapie befinden, aus Hamburg fortgezogen oder – in seltenen Fällen – „abgetaucht" sind.[38]

Berufsvorbereitung – Praktikerqualifizierung[39]

Die Praktikerqualifizierung ist eine praxisnahe und joborientierte Berufsvorbereitung für Jugendliche und Jungerwachsene mit besonderem Förderbedarf.
In 2012 standen 52 Plätze (Vorjahr 58 Plätze) zur Verfügung. Nach Aussagen der Träger haben 123 Teilnehmende die Maßnahmen im Jahre 2011/2012 abgeschlossen, wobei 77 die Maßnahme erfolgreich mit der Bescheinigung beendet haben, einen Qualifizierungsbaustein absolviert zu haben. Davon sind 17 in Beschäftigung und 40 in Ausbildung übergegangen, weitere 20 bilden sich beruflich weiter.
In beiden berufsvorbereitenden Maßnahmen konnte erfreulicherweise der Übergang in Ausbildung um insgesamt 21 Teilnehmer gesteigert werden.

Datenbankgestützte Auswertung von HAP und JBH-Programm 2008

ESF Projekte

In 2008 konnten im Rahmen des ESF in zwei Projekten zusätzlich 96 Ausbildungsplätze generiert werden. Das eine Projekt erprobte Ausbildungsbausteine und das zweite Projekt wendete sich an unversorgte Jugendliche.
In diesen Projekten haben 80 Prozent der Jugendlichen (ohne Vertragslösungen in der Probezeit) ihren Ausbildungsabschluss erreicht. Von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern sind 38 Prozent im erlernten Beruf und 7 Prozent in einem anderen Beruf tätig. Eine Weiterqualifizierung haben 30 Prozent aufgenommen, 13 Prozent sind arbeitssuchend und von 12 Prozent der Jugendlichen ist der Verbleib nicht bekannt.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Auswertung für die kürzlich abgeschlossenen Programme HAP 2008 und JBH 2008 dargestellt, die einen Vergleich zu den Vorjahren umfassen. Für das HAP und das JBH-Programm 2008 konnten Fehlanwendungen (Eingabefehler) des Trägerpersonals fast vollständig korrigiert werden.[40] Mit dieser Einschränkung sind die nachfolgend beschriebenen Ergebnisse der beiden Programme 2008 zu den Vorjahren zu betrachten.

HAP 2008

Grunddaten: Im HAP 2008 mit 263 Plätzen gibt es zwei Modelle der Ausbildung, und zwar die betrieblich begleitete Ausbildung (Variante 1) und die trägergestützte Ausbildung (Variante 2), die das Ziel hat, den Übergang in eine Ausbildung im ersten Ausbildungsmarkt zu ermöglichen. Die betrieblich begleitete Ausbildung umfasste 32 Prozent der Plätze, entsprechend begann die Variante 2 mit 68 Prozent der zur Verfügung stehenden Plätze. Für das HAP 2008 war die Zielvorgabe ausgegeben worden, dass 75 Prozent der Jugendlichen die Ausbildung erfolgreich absolvieren müssen; dagegen wurde keine Übergangsquote bzw. kein fester Zeitpunkt für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt festgelegt. Auf den 263 Plätzen wurden auf Grund von vorzeitigen Beendigungen und Nachbesetzungen insgesamt 301 Jugendliche im Programm geführt.

Um nachvollziehen zu können, ob die Zielgruppe erreicht wird, wird in der Datenbank erhoben, welche Maßnahme die Jugendlichen zuvor besucht haben bzw. was sie zuvor getan haben. Nachfolgend die Ergebnisse im Überblick:

38 Die Nachverfolgung der letztgenannten Gruppe ist dadurch erheblich erschwert, dass sie i.d.R. nicht mehr der Schulpflichtüberwachung unterliegen.

39 Bei der hier beschriebenen Praktikerqualifizierung handelt es sich nicht um eine Ausbildungsform für behinderte Menschen auf der Grundlage einer Kammerregelung nach § 66 Abs. 1 BBiG.

40 Die Fehlanwendungen konnten durch Beraturgsgespräche und Nachbesserungen im Vergleich zu der Auswertung 2005 stark reduziert werden.

ABBILDUNG 10:

Herkunft der Auszubildenden im HAP 2005 - 2008 in Prozent

ABO = Ausbildungs- und Berufsorientierung
BvB = Berufsvorbereitungsmaßnahme (der Arbeitsverwaltung)
BVJ/AVJ = Berufs- bzw. Ausbildungsvorbereitungsjahr
QuAS = Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger
SGB II = Maßnahmen auf der Grundlage des SGB II
Quelle: Datenbank www.ichblickdurch.de

Die Abbildung zeigt, dass die Multiplikatoren zielgerichtet in das HAP vermitteln. Die als ausbildungs- und betriebsreif eingeschätzten Jugendlichen der Berufsvorbereitungsschulen bzw. berufsvorbereitenden Maßnahmen und der Anteil der direkten Übergänge aus der Schule, initiiert durch die Berufsberaterinnen und Berufsberater, stellen mit 55 Prozent (Vorjahr 42 Prozent) die größte Gruppe dar.

Auffällig ist die kontinuierlich steigende Anzahl von Jugendlichen, die gejobbt haben, ein Praktikum absolviert oder gar nichts gemacht haben (gelber Balken). Es macht deutlich, wie wichtig dieses Angebotssegment des Hamburger Ausbildungsmarkts für die Altbewerberinnen und -bewerber ist. Dieser Aufwärtstrend hält bis 2012 an (39 Prozent).

Der Anteil der Auszubildenden im HAP ohne Schulabschluss oder mit Förderschulabschluss liegt bei 9,5 Prozent (in der JBH bei 19,8 Prozent) und 7 Prozent verfügen über einen Realschulabschluss; alle anderen haben einen Hauptschulabschluss erreicht.

Die Daten belegen, dass die definierte Zielgruppe in allen Facetten erreicht wurde.

Erreichen der Erfolgsquote: Die Vertragslösungsquote nach der Probezeit ist mit 25 Prozent (Vorjahr 24 Prozent) wieder deutlich höher als in den Vorjahren. Es sind Vorkehrungen getroffen worden, dass sich diese hohe Quote in den Folgejahren nicht zu einem Trend entwickeln wird: Dieser weitere „Ausreißer" ist auf die mindere Qualität der Ausbildungsangebote von zwei Trägern zurückzuführen; aufgrund dieser Erfahrungen haben diese in den Folgejahren keinen Auftrag mehr erhalten.

Bei der trägergestützten Ausbildung erreichten 64 Prozent das Ziel, im Laufe der Ausbildung in einen regulären Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Von allen Jugendlichen (ohne Vertragslösungen in der Probezeit), die ins HAP 2008 eingetreten sind, haben 75 Prozent den Berufsabschluss erreicht (Vorjahr: 72 Prozent). Die Zielvorgabe von 75 Prozent wurde damit erreicht, da einige Träger besonders erfolgreich waren.

Zum Verbleib der Jugendlichen aus dem HAP 2008 ist Folgendes festzustellen: Nach Beendigung der Ausbildung arbeiten 40 Prozent (Vorjahr 37 Prozent), bezogen auf die Sollplatzzahl, im erlernten Beruf und 7 Prozent

(Vorjahr 8 Prozent) in anderen Berufen. Bezogen auf die Zahl der bestandenen Berufsabschlussprüfungen sind dies 74 Prozent (Vorjahr 71 Prozent). Der Verbleib aller Auszubildenden und Vertragslöser/-innen kann der folgenden Abbildung entnommen werden.

ABBILDUNG 11:

Verbleib der Auszubildenden sowie der Vertragslöser/-innen im HAP 2005 - 2008 in Prozent

Quelle: Datenbank www.ichblickdurch.de

JBH 2008

In 2008 gab es die Zielvorgabe, dass 70 Prozent der Jugendlichen einen Berufsabschluss erreichen sollen.[41] Für den Übergang in eine Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt wurden, abhängig von den Gewerken/Berufen, für einen Teil der Auszubildenden Zielvorstellungen der Träger abgefordert, die sich in den Kalkulationen widerspiegelten. Eine Quote für die Übergänge wurde nicht vorgegeben.

Aussagen zur Erreichung der Zielgruppe: Das Platzkontingent betrug 184 Plätze (Vorjahr 159 Plätze).

Aufgrund der für die JBH 2008 gültigen Angebotsstruktur war jeweils die Hälfte der Auszubildenden weiblich bzw. männlich (v.a. das Angebot im Ausbildungsberuf „Gesundheits- und Pflegeassistenz" hat den Anteil der weiblichen Jugendlichen erhöht). Einen Migrationshintergrund hatten 40 Prozent der Teilnehmenden.

41 Diese um 5 Prozent geringere Quote gegenüber dem HAP ist dem Umstand geschuldet, dass in der JBH eine deutlich schwierigere Klientel betreut wird, wie auch die nachfolgende Auswertung belegt.

ABBILDUNG 12:

Herkunft der Auszubildenden in der JBH 2008 in Prozent

ABO = Ausbildungs- und Berufsorientierung

BvB = Berufsvorbereitungsmaßnahme (der Arbeitsverwaltung)

BVJ = Berufs- bzw. Ausbildungsvorbereitungsjahr

QuAS = Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger

SGB II = Maßnahmen auf der Grundlage des SGB II

Besonderheiten: 2005 standen 100 Plätze mehr im Bereich ABO zur Verfügung; in 2005 und 2006 gab es ein Programm für Ausbildungsabbrecher

Quelle: Datenbank www.ichblickdurch.de

Aus der Übersicht geht hervor, dass ein großer Anteil von 15 Prozent (Vorjahr 24,9 Prozent; Erklärung für diese Diskrepanz: 5 Prozent sind in die ESF-Ausbildungsprojekte übergegangen) aus den berufsvorbereitenden Maßnahmen der JBH bzw. anderen vergleichbaren Angeboten kommt. Andererseits mündeten in diesem Durchgang mit 25 Prozent mehr Jugendliche aus der schulischen Berufsvorbereitung in die JBH ein (Vorjahr 16,3 Prozent). Wie im HAP stieg auch in der JBH der Anteil der Jugendlichen, die zuvor gejobbt oder nichts gemacht hatten, kontinuierlich an.

20 Prozent der Teilnehmenden verfügen über keinen Schulabschluss oder einen Förderschulabschluss. Hilfen zur Erziehung (HzE) nach dem Sozialgesetzbuch VIII erhielten nur 17 Prozent, da die HzE in der Regel mit der Vollendung des 18. Lebensjahres eingestellt werden. Um Klarheit darüber zu erhalten, wie groß der Anteil der JBH-Klientel ist, der vor Eintritt in eine JBH-Maßnahme HzE erhalten hat und damit Teil der Zielgruppe ist, wird seit 2009 erhoben, wer vor Vollendung des 18. Lebensjahres diese Hilfen erhalten hat.

Erreichen der Erfolgsquoten: Die Vertragslösungsquote nach der Probezeit ist in der JBH 2008 mit 27,8 Prozent um 10 Prozent höher als im Vorjahr. Eine Erklärung hierfür ist der Versuch, mit dieser Zielgruppe eine rein betrieblich begleitete Ausbildung durchzuführen. Dieses Experiment muss als gescheitert angesehen werden und wird daher nicht fortgeführt, da die JBH-Klientel offenkundig für diese anspruchsvollere Angebotsform weniger geeignet ist. Eine weitere Ursache liegt darin

begründet, dass ein nach der Papierlage überzeugender, aber in der Jugendberufshilfe unerfahrener Träger beauftragt worden war, der 50 Prozent seiner Auszubildenden nicht zum erfolgreichen Berufsabschluss geführt hat. Auch dieser Träger wird daher in künftigen Interessenbekundungsverfahren nicht mehr berücksichtigt.
Dennoch haben 75 Prozent (Vorjahr 73 Prozent) aller Teilnehmenden (ohne Beendigungen in der Probezeit) die Ausbildung erfolgreich abschließen können. Dafür, dass dies erreicht werden konnte, gebührt den übrigen Trägern hohe Anerkennung. Hierdurch wurde die Zielvorgabe von 70 Prozent sogar wieder übertroffen.
Verbleib: Nach Abschluss der Ausbildung in der JBH arbeiten 40 Prozent (Vorjahr 45 Prozent) aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer im erlernten Beruf und 7 Prozent (Vorjahr 9 Prozent) in anderen Berufen; bezogen auf die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse sind es 64 Prozent. Weitere Verbleibsdaten können der folgenden Abbildung entnommen werden.

ABBILDUNG 13:
Verbleib der Auszubildenden und Vertragslöser/-innen in der JBH 2005 - 2008 in Prozent

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Für 13 Prozent ergab sich nach der Ausbildung bzw. dem Ausbildungsabbruch nur die Möglichkeit, sich arbeitssuchend zu melden. Für fünf Prozent der erfolgreichen Auszubildenden und 17 Prozent der Vertragslöser/-innen (unbekannt oder Sonstiges: Wegzug aus Hamburg, Elternzeit, Haft usw.) ist der berufliche Verbleib nicht bekannt. Erfreulicherweise kann für 68 Prozent aller Teilnehmenden eine positive Entwicklung festgestellt werden, was angesichts der schwierigen Klientel als Erfolg zu werten ist.

Beratungsstelle Teilzeitausbildung

Die seit dem 1. März 2010 beim Träger Beschäftigung + Bildung e.V. bestehende Beratungs- und Koordinierungsstelle für Teilzeitausbildung, die mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds zunächst für die Dauer von zwei Jahren eingerichtet wurde, konnte dank der bewilligten Verlängerungsoption auch im dritten Projektjahr 2012 ihre Arbeit erfolgreich fortsetzen.
Die Koordinierungs- und Beratungsstelle wird fast ausschließlich von Frauen aufgesucht, die neben der Erziehung ihres Kindes bzw. ihrer Kinder eine Ausbildung in Teilzeit beginnen wollen. Etwa 60 Prozent von ihnen bezogen vor Aufnahme der TZ-Ausbildung Sozialleistungen nach dem SGB II (Arbeitslosengeld II).

Die mit Unterstützung der Beratungs- und Koordinierungsstelle zu lösenden Hauptprobleme sind die Sicherung der Existenz für den Zeitraum der Ausbildungsdauer

sowie die Organisation einer verlässlichen Kinderbetreuung, die auf die Ausbildungszeiten abgestimmt sein muss. Ferner gilt es abzuklären, wie für das Lernen für den Berufsschullehrstoff ausreichend bemessene Zeitfenster geschaffen werden können. Erst wenn diese Fragen gelöst sind, kann das Thema „Ausbildungsplatz in Teilzeit" konkreter angegangen werden. Die Beratungsstelle weist der Auszubildenden in spe passende Ausbildungsbetriebe nach und organisiert bei Bedarf Schnupperpraktika zur Stabilisierung der Berufswahlentscheidung. Bei der Klärung und Lösung der geschilderten Problemfelder arbeitet die Beratungs- und Koordinierungsstelle eng mit den Kammern, den Berufsschulen, der Jugendberufsagentur sowie den zuständigen Behörden zusammen.

Bis Ende 2012 wurden 532 Ratsuchende (526 w/7 m) in persönlichen Gesprächen beraten und gecoacht. 45 Prozent von ihnen waren unter 25 Jahre alt und 41 Prozent hatten einen Migrationshintergrund. 65 Prozent der Ratsuchenden hatten ein Kind, weitere 27 Prozent zwei Kinder zu betreuen, 7 Prozent erziehen mehr als drei Kinder. Lediglich 1 Prozent hatten Personen zu pflegen, was ebenfalls als Nachweis für das berechtigte Interesse an einer Ausbildung in Teilzeitform anerkannt ist.

TABELLE 11:
Erreichte Schulabschlüsse der Ratsuchenden

Schulabschlüsse der Teilnehmenden	absolut	in Prozent
ohne Schulabschluss	32	6
Hauptschulabschluss	218	41
Realschulabschluss	192	36
Fachabitur	53	10
Abitur	16	3
Andere Abschlüsse	21	4
Gesamtzahl	**532**	**100**

Quelle: Beratungsstelle Teilzeitausbildung

Erfreulicherweise lässt sich feststellen, dass die Bereitschaft der Betriebe, eine Berufsausbildung in Teilzeitform durchzuführen, kontinuierlich gestiegen ist; so konnten im Berichtsjahr 285 Betriebe akquiriert und beraten werden. Zwei Gründe dürften für diese Entwicklung eine Rolle spielen: Zum einen die bereits beschriebene Situation am Ausbildungsmarkt mit den zunehmenden Besetzungsproblemen der Betriebe, zum anderen aber auch erste, positive Erfahrungen mit Teilzeit-Auszubildenden, die vielfach mit hoher Motivation ihre Ausbildung absolvieren.

Insgesamt konnten 80 Bewerberinnen, darunter 1 männlicher Auszubildender, in 22 verschiedene Berufe in Teilzeitausbildung vermittelt werden, wobei der kaufmännische Bereich noch überwiegt. Für etwa 50 Teilnehmerinnen ergaben sich im Verlauf der Beratung andere Möglichkeiten wie z. B. eine betriebliche oder außerbetriebliche Vollausbildung bzw. Umschulung in Vollzeit; dies war u.a. möglich, weil die Kinderbetreuungsfrage zufriedenstellend gelöst werden konnte.

Update für das Hamburger Portal „Ichblickdurch.de"

Der von der Behörde für Schule und Berufsbildung initiierte Berufsbildungsatlas www.ichblickdurch.de wurde 2002 ins Leben gerufen und wird seit 2004 vom Sekretariat für Kooperation SfK betreut. Ziel war es, das Hamburger Förderangebot am Übergang Schule – Beruf abzubilden und umfassende Informationen zu den Programmen und Ansprechpartnern/-innen über ein einziges Medium zugänglich zu machen.

Das Portal richtet sich an Multiplikatoren wie Lehrkräfte, Mentoren/-innen der Ausbildungsvorbereitung, Übergangsbegleiter/-innen oder (Sozial-)Pädagogen/-innen, aber auch an Eltern, Interessierte und selbstverständlich an die Jugendlichen selbst. Es bietet Informationen über geförderte Ausbildungsplätze, Maßnahmen der Berufsvorbereitung, Belegungsstände und freie Plätze, Berufsorientierungsprojekte sowie Beratungsangebote.

Seit Mai 2013 erscheint www.ichblickdurch.de im neuen Gewand – dabei wurde die Website nicht nur optisch erneuert, sondern auch noch nutzerfreundlicher gestaltet.

ABBILDUNG 14:

Screenshot Startseite www.ichblickdurch.de

Quelle: www.ichblickdurch.de

ABBILDUNG 15:

Screenshot neue Suchfilter auf www.ichblickdurch.de

Quelle: http://www.ichblickdurch.de/292,Ausbildung.html?&sw=151

Unter „Angebote" finden die Nutzer/-innen alle Angebote am Übergang Schule – Beruf nach Angebotsbereichen sortiert. Neu sind spezielle Unterkategorien, die die Angebote feiner strukturieren und so die Nutzer/-innen an die Hand nehmen. Zusätzlich wurden die Suchfilter der Seite erweitert: Neben den Filtermöglichkeiten „Zielgruppe" und „Bezirk" gibt es nun weitere Suchfilter wie „Schulpflicht" und „Schulabschluss". Damit passt sich www.ichblickdurch.de den Entwicklungen und Bedarfen am Übergang Schule – Beruf weiter an und ermöglicht so Multiplikator/-innen und anderen Nutzer/-innen eine schnellere Vorsortierung der Angebote.

Wie gewohnt findet man auf der Startseite über die „Freie Plätze"-Box und über die Suchfunktion nach Berufen/beruflichen Schwerpunkten aktuelle Informationen zu freien Plätzen.

Seit August 2013 gibt es auf der Startseite neben den bestehenden Angebotsbereichen einen neuen Bereich „Unterstützende Angebote". Hier finden die Nutzer weitere flankierende Angebote der Jugendhilfe, wie z. B. Beratungsstellen zu Suchtproblemen, drohender Wohnungslosigkeit oder psychischen Erkrankungen, aber auch jene Initiativen und Projekte, die nicht primär zum beruflichen Übergangssystem gehören, aber zu diesem Schnittstellen haben. Dies soll vor allem Beratern/-innen von Jugendlichen nutzen, deren erfolgreiche Teilnahme in der Schule, in einem geförderten Angebot oder auch in einer dualen Ausbildung durch andere Problemlagen gefährdet bzw. noch nicht möglich ist.

Ebenfalls neu ist der FAQ-Bereich, zu dem Nutzer/-innen über den Menüpunkt „Service" oder über den feststehenden Button auf der rechten Seite gelangen. Hier findet man hilfreiche Antworten auf häufig wiederkehrende Fragen im Beratungsalltag mit Jugendlichen und Jungerwachsenen.

Die Newsletter-Funktion von www.ichblickdurch.de ermöglicht auch weiterhin einen zeitnahen und regelmäßigen Informationstransfer über aktuelle Entwicklungen. Das Glossar bringt Licht in den Abkürzungsdschungel.

Der Neugestaltung von www.ichblickdurch.de vorausgegangen war der Relaunch der Datenbank, die hinter der Seite liegt. Durch angepasste Strukturen und die Implementierung der Suchfilter konnte die Oberfläche des Portals www.ichblickdurch.de nutzerfreundlicher und moderner gestaltet werden. Die Verwaltung der Maßnahmen in der Datenbank, wie z.B. des Hamburger Ausbildungsprogramms (HAP), der Ausbildung in der Jugendberufshilfe (JBH) und der Berufsvorbereitungsmaßnahmen, z.B. Produktionsschulen, ermöglicht es weiterhin, Transparenz über die Angebote zu liefern und tagesaktuelle Belegungsstände auf der Seite zu präsentieren.

Im Jahr 2012 besuchten durchschnittlich 3.900 Personen pro Monat den Berufsbildungsatlas www.ichblickdurch.de. Die Seite wurde durchschnittlich 312 mal pro Tag und 9527 mal pro Monat angeklickt.

In regelmäßigem Turnus bietet das SfK offene und kostenfreie Informationsveranstaltungen mit dem Titel „Beratungsprozesse verbessern! Übergänge begleiten! Strukturwissen durch den Hamburger

Berufsbildungsatlas www.ichblickdurch.de" an. Die Schulungen führen in die Nutzung der Website ein und stehen allen Interessierten wie z. B. Lehrkräften an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen sowie Beratern/-innen bei Trägern und Zuweisungsinstanzen am Übergang Schule – Beruf offen. Die Informationsveranstaltung wird nach Bedarf und auf Anfrage auch für spezielle Zielgruppen durchgeführt und in diesen Fällen auf die jeweiligen Bedürfnisse der Interessierten zugeschnitten. Seit Beginn der Schulungen haben bislang knapp 1.200 Personen teilgenommen.

Fachtagung JOBSTARTER-CONNECT[42]

Am 25./26. Februar 2013 fand in Hamburg die gemeinsam von der beim BIBB angesiedelten Programmstelle Jobstarter und dem Amt für Weiterbildung der BSB durchgeführte Fachtagung „Ausbildungsbausteine – eine neue Qualität in der beruflichen Bildung" mit rd. 140 Expertinnen und Experten aus Politik, Wirtschaft, von Bildungsträgern und weiteren Institutionen aus der gesamten Bundesrepublik statt.[43] Ziel der Veranstaltung war es, die bisherigen Ergebnisse der Erprobung von Ausbildungsbausteinen darzustellen, zu bilanzieren und ihren zukünftigen Einsatz weiterzuentwickeln. Danach nahmen bis Februar 2013 in 40 regionalen JOBSTARTER-CONNECT-Projekten rd. 4.000 Jugendliche und junge Erwachsene an einer Qualifizierung über Ausbildungsbausteine in unterschiedlichsten Maßnahme- und Qualifizierungsformen teil. Die bisherigen Erkenntnisse hätten gezeigt, dass die Ausbildungsbausteine für die Qualifizierung in Maßnahmen des sog. Übergangssystems bei konzeptgemäßer Umsetzung eine neue Qualität darstellten. Darüber hinaus habe die Ausbildungsbaustein-Initiative Initialwirkung für weitere politische Maßnahmen Dritter erreicht. Die bundesweit einheitlichen, aus Ausbildungsordnungen abgeleiteten Ausbildungsbausteine entwickelten für den Übergangsbereich eine systematisierende Wirkung. So hätten sich in Hamburg die Finanziers darauf verständigt, in der öffentlich geförderten Berufsausbildung Ausbildungsbausteine in den Berufen einzusetzen, für die jene bereits entwickelt worden sind. Auch wurde hervorgehoben, dass Ausbildungsbausteine in der Nachqualifizierung ein bundeseinheitlich strukturierendes Instrument zur Hinführung zur Externenprüfung seien.

Im Rahmen des Erfahrungsaustausches wurde ferner übereinstimmend festgestellt, dass trotz demografischer Veränderungen auch in Zukunft ein Teil der Schulabgänger/-innen auf Unterstützung beim Übergang in eine berufliche Ausbildung angewiesen sein wird. Der Einsatz von Ausbildungsbausteinen könne in diesem Kontext ein gut geeigneter Ansatz für die Entwicklung echter Qualifizierungsangebote mit Anschlussperspektiven sein. Einer ihrer Vorteile bestehe darin, dass sie in übersichtlichen Kapiteln beschrieben, was in einem bestimmten Beruf gewusst und gekonnt werden müsse. Sie steckten damit auch für schwächere Jugendliche erreichbare Etappenziele ab. Hamburg hat sich im Rahmen der Erprobung dafür entschieden, die erfolgreiche Absolvierung eines Ausbildungsbausteins (durch die zuständige Stelle im Sinne des BBiG) zertifizieren zu lassen. Dieser Ansatz wurde gewählt, weil Auszubildende nach den bisherigen Usancen im Falle einer Unterbrechung oder einer vorzeitigen Beendigung nichts Brauchbares in die Hand bekommen, womit sie ihre bis dahin erworbenen Kompetenzen konkret belegen konnten, welches ihre Chancen auf eine anderweitige Fortsetzung ihrer Ausbildung – ggf. sogar unter Anrechnung – erheblich verbessert hätte. Die bisher üblichen Bescheinigungen (betriebliches Zeugnis, Abgangszeugnis der Berufsschule, aber auch die Teilnahmebescheinigung an einer Zwischenprüfung) sind vergleichsweise wenig aussagekräftig. Mit der Bescheinigung über einen Ausbildungsbaustein, in der ausführlich die erworbenen Fertigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen beschrieben sind, werden die erworbenen Kompetenzen sehr konkret dokumentiert, was mit hoher Wahrscheinlichkeit die Aussichten auf eine erfolgreiche Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz steigern dürfte. Allerdings muss sich noch ein Bekanntheitsgrad dieser neuartigen Bescheinigung bilden, um den erwünschten Effekt bei der Wirtschaft erzielen zu können.

Das BIBB hat auf der Fachtagung seine Position bekräftigt, dass Ausbildungsbausteine mit der konsequenten Ausrichtung an der Idee der Kompetenzorientierung, der Verzahnung von Theorie und Praxis sowie der Orientierung an Arbeits- und Geschäftsprozessen perspektivisch dazu beitragen können, ein den Anforderungen

42 JOBSTARTER CONNECT ist das Programm zur Entwicklung und Erprobung von Lösungsansätzen für eine frühzeitige Integration junger Menschen in die duale Ausbildung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung.

43 Die Online-Dokumentation zur Fachtagung kann abgerufen werden unter den URL http://www.qualibe.de/repository/cms/file/00_Online-Dokumentation_Ablauf%20und%20Zwischentexte.pdf oder http://www.jobstarter.de/de/3299.php.

moderner Berufsbildung entsprechendes, effektives und damit effizientes Qualifizierungssystem zu schaffen.
So hat dieser Gesichtspunkt eine wesentliche Rolle bei der Entscheidung des BMBF und des BIBB gespielt, für weitere Ausbildungsberufe Ausbildungsbausteine entwickeln zu lassen.
Auch weil von verschiedener Seite Bedenken gegen den Einsatz von Ausbildungsbausteinen erhoben werden[44], indem u.a. eine Aushöhlung des Berufsprinzips und damit des dualen Ausbildungssystems befürchtet wird, hat das BMBF nochmals die von Hamburg stets vertretene Position bekräftigt[45], dass Ausbildungsbausteine keinesfalls dazu dienten, eine „theoriegeminderte" Ausbildung bzw. eine „Ausbildung light" gleichsam durch die Hintertür einzuführen.

Zum Abschluss der Fachtagung hat eine Expertenrunde vom BMBF, dem BIBB und den Landesverwaltungen in Berlin und Hamburg u.a. folgende Einsatzfelder für Bausteine identifiziert:

- Anpassungsqualifizierungen für Menschen mit einer ausländischen Berufsqualifikation, bei der die Anerkennungsstelle noch wesentliche Unterschiede zum angestrebten deutschen Referenzberuf festgestellt hat.
- Jugendstrafvollzug. Da Jugendhaftstrafen in der Regel deutlich kürzer sind als die regelmäßige Ausbildungsdauer eines anerkannten Ausbildungsberufs, könnten Bausteine geeignet sein, bereits während der Haftzeit Qualifikationen zu erwerben, die auf eine nachfolgende Ausbildung anrechnungsfähig sind.

44 Vgl. etwa Nehls/Heimann: „Ausbildungsbausteine – nur unter klar definierten Bedingungen", BWP 5/2012, herausgegeben vom BIBB.

45 Vgl. Hewlett: „Einsatz von Ausbildungsbausteinen: Ein Erfolgsmodell, wenn die Rahmenbedingungen stimmen", BWP 6/2012, herausgegeben vom BIBB.

Reform des Übergangs an der Schwelle Schule – Beruf

Vorbemerkung

In den vorjährigen Ausbildungsreporten sind die vielfältigen Vorhaben zur Reform der beruflichen Bildung in Hamburg eingehend beschrieben worden. Im vorliegenden Report wird daher nur auf Entwicklungen von besonderem Interesse eingegangen.

Vertiefte Berufsorientierung

Gegen Ende ihres allgemeinbildenden Schulbesuchs haben die Schülerinnen und Schüler eine wichtige und zugleich schwierige Weichenstellung zu meistern, die ihr künftiges Leben maßgeblich beeinflusst: Welchen Beruf will ich später ausüben und wie gestalte ich den Weg dorthin. Dies ist eine sehr komplexe Entscheidung, da es nicht nur grundsätzlich darum geht, ein Studium oder eine Berufsausbildung aufzunehmen, sondern auch darum, für welchen Beruf die Erstqualifizierung durchlaufen werden soll. Dieser Prozess wird nicht gerade dadurch erleichtert, dass im recht dynamischen Bildungs- und Beschäftigungssystem ständig neue Ausbildungsgänge und Studienangebote auf den Markt kommen. Bei diesem wichtigen Entscheidungsprozess brauchen die Jugendlichen kompetente und wirksame Unterstützung, auch um Fehlallokationen, die zu endgültigen Ausbildungs- oder Studienabbrüchen führen können, möglichst zu vermeiden.

Ein wesentlicher Baustein für die Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf ist die Berufs- und Studienorientierung an den allgemeinbildenden Schulen. Viele Jugendliche haben selbst zum Austrittszeitpunkt aus der allgemeinbildenden Schule keine klaren Vorstellungen von ihren beruflichen Zielen und Möglichkeiten, von den eigenen Stärken und Schwächen, von Bewerbungsverfahren und Beratungsangeboten sowie von der Berufswelt insgesamt. Das gilt gerade für jüngere Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit dem Ersten oder dem mittleren Schulabschluss sowie ohne Schulabschluss. Nur wenige beginnen direkt im Anschluss eine Ausbildung, viele haben erheblichen Orientierungs- und Beratungsbedarf und warten mit einer Bewerbung bis zur nächsten Bewerbungsrunde.

Hier setzt die neue vertiefte Berufs- und Studienorientierung (BOSO) an. Ziel des Vorhabens ist es, alle Schülerinnen und Schüler schon während der Schulzeit an den allgemeinbildenden Schulen besser auf den Übergang in den Beruf vorzubereiten. In einem ersten Schritt wird ein Konzept für die Berufs- und Studienorientierung umgesetzt, das alle Schülerinnen und Schüler der Stadtteilschule anspricht und dabei der großen Heterogenität der Schülerschaft gerecht wird. Darüber hinaus sollen weitere Konzepte für die Sekundarstufe I der Gymnasien sowie die Oberstufen an Gymnasium und Stadtteilschule entwickelt werden.

Die BOSO soll alle Schülerinnen und Schüler befähigen, bis spätestens zum Ende der Klassenstufe 10 die eigenen beruflichen Neigungen, Fähigkeiten und Interessen zu klären und eine klare Perspektive für die weitere schulische und berufliche Ausbildung zu entwickeln. Die Jugendlichen sollen in diesem Zusammenhang ihre Möglichkeiten und ihren weiteren Weg in Ausbildung und Beruf oder in die schulische Oberstufe sorgfältig reflektieren. Dabei geht es auch darum, Schülerinnen und Schüler dazu zu befähigen, geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten zu hinterfragen und sich geschlechtsunabhängig das breite Spektrum der Berufswelt zu erschließen. Insbesondere soll jeder Jugendliche für sich klären, ob der gewählte Weg zu seinen individuellen Kompetenzen und beruflichen Vorstellungen passt und ob seine beruflichen Ziele auf diesem Weg erreichbar sind. Auf diese Weise soll die Klassenstufe 10 nahtlos in eine Ausbildung oder bei entsprechend positiver Prognose in die gymnasiale Oberstufe oder, sofern dies notwendig ist, in eine berufsbildende Qualifizierungsmaßnahme zur Ausbildungsvorbereitung führen.

In Zusammenarbeit mit der Jugendberufsagentur und den Berufsschulen bereiten die Stadtteilschulen im Rahmen der künftigen BOSO zudem den Übergang der Schülerinnen und Schüler von der Schule in die berufliche Bildung oder in die weitere schulische Bildung vor und begleiten ihre Schülerinnen und Schüler beim Übergang. Stadtteilschule, Jugendberufsagentur und berufsbildende Schulen stellen durch systematische Beratung, lückenlose Begleitung und Abgleich der schulischen Daten sicher, dass künftig jeder Jugendliche mit einer klaren Perspektive die Schule verlässt und nach der Schule auch eine entsprechende Anschlussperspektive findet und wahrnimmt.

Für die BOSO gelten verbindlich die Bildungspläne „Lernbereich Arbeit und Beruf" und „Aufgabengebiet Berufsorientierung", die „Richtlinie für Betriebspraktika" sowie die „Rahmenvorgaben für die Berufs- und Studienorientierung". Zusätzliche Möglichkeiten für eine verbesserte Berufs- und Studienorientierung

eröffnen sich dadurch, dass ab dem Schuljahr 2013/14 die meisten Schülerinnen und Schüler auch die Klassenstufe 10 der Stadtteilschule besuchen werden. Darüber hinaus ist die Berufs- und Studienorientierung wie bisher in allen Schulformen und Klassenstufen Aufgabe aller Fächer (von der Erstellung eines Lebenslaufs bis zur Erkundung wirtschaftlicher Zusammenhänge). In den Klassenstufen 5 – 7 werden die Schülerinnen und Schüler sich beispielsweise über Bereiche der Arbeitswelt informieren und ihre Vorstellungen vom Traum- und Wunschberuf reflektieren.

Nach gegenwärtigem Stand werden allein für die Berufsorientierung an den Stadtteilschulen künftig mindestens 126 Lehrkräfte eingesetzt werden, darunter ein erheblicher Anteil von Berufsschullehrkräften. Sie erteilen schwerpunktmäßig im Rahmen der BOSO Unterricht, z.B. im Lernbereich Arbeit und Beruf in den Klassenstufen 8, 9 und 10, begleiten die Schülerinnen und Schüler in ihren beruflichen Praktika und beraten sie beim Übergang von der Schule in den Beruf. 20 weitere Stellen wurden dem berufsschulischen Teil der Jugendberufsagentur zugewiesen, um die Beratung und Begleitung der Jugendlichen und der Schulen beim Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern.

Verantwortlich für die Durchführung der Berufs- und Studienorientierung und das Gelingen der Übergänge sind die Lehrkräfte und Beauftragten der Stadtteilschulen, die eng mit den Lehrkräften berufsbildender Schulen zusammenarbeiten. Das Konzept soll ab dem Schuljahr 2013/14 an den Stadtteilschulen erprobt und zum Schuljahr 2014/15 verbindlich umgesetzt werden. Die Schulleitungen der Stadtteilschulen berichten auf der Grundlage der von der Jugendberufsagentur erhobenen Übergangsdaten den regional zuständigen Schulaufsichten regelhaft über die Maßnahmen und Ergebnisse der BOSO.

Die BOSO in der Klassenstufe 8 dient der Orientierung und Vorbereitung. Die bisherige Praxis, schon in der Klassenstufe 8 Betriebspraktika durchzuführen, soll künftig entfallen, da nach Auffassung von Wirtschaftsvertretern und anderen Fachleuten eine BOSO im Rahmen von Betriebspraktika für 13- bis 14jährige Schülerinnen und Schüler zu früh komme und kaum zur Klärung der persönlichen Berufswünsche beitragen könne.

Im Mittelpunkt der BOSO in Klassenstufe 9 steht die Berufspraxis. Ziel der Berufs- und Studienorientierung in Klassenstufe 9 ist es, dass jede Schülerin und jeder Schüler gemeinsam mit den Erziehungsberechtigten und der Stadtteilschule über ihren bzw. seinen weiteren Bildungsweg entscheidet. Um diese Entscheidung fundiert treffen zu können, besteht die BOSO in Klassenstufe 9 aus einem außerschulischen Teil (variabel als zwei Block- oder Langformpraktika) und einem schulischen Teil (Reflexionsphase im Rahmen des Lernbereichs Arbeit und Beruf).

Gegenstand der BOSO in Klassenstufe 10 ist die gezielte Übergangsqualifizierung. Die Schülerinnen und Schüler arbeiten daran, ihre individuellen Anschlussziele zu erreichen und sich für den Übergang und die erfolgreiche Fortsetzung ihrer Bildungswege zu qualifizieren. Sowohl die Vorbereitung auf die gymnasiale Oberstufe als auch die Vorbereitung auf eine berufliche Ausbildung werden dabei unterstützt. Die Schülerinnen und Schüler arbeiten daran, Lernrückstände in einzelnen Schulfächern auszugleichen, bereiten sich gezielt auf die Anforderungen ihrer individuellen Anschlussperspektive vor, überprüfen ihre Entscheidung über ihren weiteren Berufs- und Bildungsweg, informieren sich über die konkrete Situation in der von ihnen angestrebten Arbeits- und Berufswelt und organisieren ihren Bewerbungsprozess.

Die Wirtschaft ist bereit zukünftig größere Aufgaben im Rahmen der BOSO zu übernehmen (z.B. Akquirierung von Praktikumsplätzen) und somit nicht mehr allein als „Abnehmer" des allgemeinbildenden Schulwesens zu fungieren sondern verstärkt als Lernort.

Aufgrund der unterschiedlichen Bildungs- und Berufsentscheidungen der Schülerinnen und Schüler wird die BOSO in der Klassenstufe 10 flexibilisiert und individualisiert. Hervorzuheben ist, dass Schülerinnen und Schüler, die bis Klassenstufe 10 keinen oder nur einen schwachen ersten allgemeinen Schulabschluss erreicht haben, mit speziellen Unterrichtsmodulen dabei unterstützt und gefördert werden, diesen nachzuholen bzw. zu verbessern. In Klassenstufe 10 sollen deshalb vornehmlich Schülerinnen und Schüler ein weiteres Berufspraktikum absolvieren, die in der Klassenstufe 9 die Prüfung zum ersten allgemeinbildenden Abschluss nicht bestanden haben oder die weder für einen Ausbildungsplatz noch für die gymnasiale Oberstufe eine realistische Perspektive haben.

Einzelne Schülerinnen und Schüler benötigen für ihre berufliche Orientierung eine deutlich über die schulischen Angebote hinausgehende Vertiefung und Unterstützung. Dazu bindet die Schule mit Unterstützung der

Jugendberufsagentur externe Partner ein, die auf außerunterrichtliche Informations- und Beratungs- und Unterstützungsangebote spezialisiert sind, beispielsweise die Arbeitsagentur, die Kammern, Verbände, Träger und Berufsverbände. In diesem Zusammenhang vermittelt die „Servicestelle Zukunft: Berufs- und Studienwelt" der Jugendberufsagentur u. a. auch Teilnehmerplätze im Rahmen des Programms „vertiefte Berufsorientierung". Schülerinnen und Schüler wählen diese Angebote nach Beratung durch die Schule.

In Zusammenarbeit mit der Jugendberufsagentur und den Berufsschulen bereiten die Stadtteilschulen im Rahmen der künftigen BOSO zudem den Übergang der Schülerinnen und Schüler von der Schule in die berufliche Bildung oder in die weitere schulische Bildung vor und begleiten ihre Schülerinnen und Schüler beim Übergang. Stadtteilschule, Jugendberufsagentur und berufsbildende Schulen stellen durch systematische Beratung, lückenlose Begleitung und Abgleich der schulischen Daten sicher, dass künftig jeder Jugendliche mit einer klaren Perspektive die Schule verlässt und nach der Schule auch eine entsprechende Anschlussperspektive findet und wahrnimmt.

Die konkrete Gestaltung der neuen vertieften BOSO ist im Konzept „Berufs- und Studienorientierung in den Jahrgangsstufen 8, 9 und 10 in der Stadtteilschule" eingehend beschrieben.[46]

Jugendberufsagentur – Erste Ergebnisse

Im letztjährigen Ausbildungsreport ist über die Einrichtung der Jugendberufsagentur (JBA) sowie ihrer Aufgaben- und Zielstellungen ausführlich berichtet worden.[47] Im Folgenden werden die Entwicklungen des ersten Betriebsjahrs dargestellt.

In der Jugendberufsagentur Hamburg arbeiten Beraterinnen und Berater des Jobcenters, der Schulbehörde, der Berufsberatung der Arbeitsagentur und der Bezirksämter zusammen. Sie beraten Jugendliche und Jungerwachsene in allen Fragen rund um Schule, Ausbildung und finanzielle Leistungen. „Ich bin nicht zuständig" existiert im Wortschatz der Jugendberufsagentur nicht. Mit derart vereinten Kräften und Kompetenzen kann jedem einzelnen Jugendlichen ein für – sie/ihn passender Übergang von der – Schule in Ausbildung, Studium oder Arbeit ermöglicht werden. Eine kompetente, individuelle, umfassende und frühzeitige Beratung durch die Partner der Jugendberufsagentur unter Einsatz aller zur Verfügung stehender Instrumente ist Aufgabe und Ziel der Jugendberufsagentur Hamburg. Die JBA wird begleitet durch einen Beirat, der sich zusammensetzt aus Vertretungen der Sozialpartner, Kammern und zuständigen Behörden.

Berufsorientierung und Übergangsmanagement in den Stadtteilschulen

Die Jugendberufsagentur ist ein Mehrebenen-System. Sie verknüpft systematisch die schulische mit der regionalen Ebene. D.h., an allen Stadtteilschulen (StS) wurden bis Ende März 2013 multiprofessionelle Berufsorientierungs-Teams (BO-Teams) konstituiert, die sich wie folgt zusammensetzen:

- die zuständige Abteilungsleitung der StS,
- die/der Beauftragte für die Berufs- und Studienorientierung der StS,
- die/der Berufsschullehrer/in der kooperierenden Berufsschule,
- die/der zuständige Berufsberater/-in der regionalen JBA,
- die/der JBA-Mitarbeiter/in des HIBB.

Die BO-Teams organisieren in den Stadtteilschulen, gemeinsam mit den Lehrkräften, den Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf oder in einen passenden schulischen Anschluss, indem sie folgende Aufgaben wahrnehmen:

- Berufsorientierung (BO),
- Unterstützung des Unterrichts an außerschulischen Lernorten (Praktika),
- Individuelle Beratung,
- Übergangsmanagement (ÜM),
- Kooperation mit der bezirklichen JBA.

Jede/r Schüler/in wird im Rahmen von Schulsprechstunden individuell beraten. Gleichzeitig werden, ihr Einverständnis bzw. das der Erziehungsberechtigten vorausgesetzt, die Beratungsergebnisse im Vermittlungs-,

46 Abrufbar unter der URL http://www.hibb.hamburg.de/index.php/

47 Ausbildungsreport 2012, S. 46 ff. Weitere Nachweise und Einzelheiten, insbesondere zur Struktur und Arbeitsweise des Drei-Ebenen-Systems der Jugendberufsagentur in Hamburg, können der Bürgerschaftsdrucksache 20/4195 entnommen werden.

Beratung- und Informationssystem der Bundesagentur (VerBIS) erfasst und so eine durchgehende Betreuung und Beratung bis zur Einmündung in Ausbildung bzw. Arbeit gewährleistet. Nach den konstituierenden Sitzungen haben die BO-Teams im März bzw. April 2013 mit ihrer inhaltlichen Arbeit in der neuen Struktur begonnen. Im Vordergrund aller Bemühungen steht das Sicherstellen eines adäquaten Anschlusses für alle Schulabgängerinnen und -abgänger, die nach der Jahrgangsstufe 10 die Stadteilschulen verlassen werden.

Zum 01. August 2013 wird zudem ein neues Berufs- und Studienorientierungskonzept für die Stadteilschulen verbindlich eingeführt. Dieses Konzept regelt die Verankerung der Berufsorientierung im Stundenplan,

- sieht zwei Praktika in Klassenstufe 9 (Blockpraktika oder Praxislerntage) vor
- sieht ein Praktikum in Klassenstufe 10 für jene Schülerinnen und Schüler vor, die nicht in die Sek II übergehen,
- eine feste Stundenzahl für Vor- und Nachbereitung der Praktika,
- verbindliche Unterrichtsinhalte wie z. B. Bewerbungstraining,
- regelt den Einsatz der Berufsschullehrkräfte im Rahmen der BO.

Ziel der in dieser Weise gestalteten Berufs- und Studienorientierung ist die Klärung des Anschlusses, u.a. durch die verbindlich geregelte und institutionalisierte Zusammenarbeit von Stadtteilschulen und Jugendberufsagentur. Mit der Implementierung des BOSO-Konzeptes an allen Stadteilschulen wird die Verzahnung der Berufsorientierung der Schulen mit dem Übergangsmanagement der JBA inhaltlich und strukturell komplettiert.

Die Arbeit in den regionalen Standorten der Jugendberufsagentur

In den regionalen Standorten der Jugendberufsagentur arbeiten die Berufsberater und Berufsberaterinnen der Agentur für Arbeit Hamburg, die Berater vom Jobcenter team.arbeit.hamburg, die Mitarbeiter der Bezirke und die der Behörde für Schule und Berufsbildung unter einem Dach zusammen. Nachfolgende Grafik soll das verdeutlichen.

ABBILDUNG 16:
Aufbau in den regionalen Standorten und Aufgabenverteilung in der Jugendberufsagentur in Hamburg

Quelle: Jugendberufsagentur Hamburg

Seit September 2012 arbeiten die Partner der Jugendberufsagentur in Hamburg Harburg und Hamburg Mitte und in Hamburg Nord seit März 2013 zusammen. Inzwischen sind die Schnittstellen zwischen den beteiligten Institutionen klar beschrieben und die ganzheitliche Betrachtung der Ratsuchenden in Fallbesprechungen ist an der „Tagesordnung".

Der gegenseitige Austausch eröffnet allen Beteiligten neue Blickwinkel. Die Jugendlichen werden rechtskreisübergreifend beraten und unterstützt, sodass passgenaue Hilfen, auch bei schwierigen Lebenslagen (Schulden, Drogen, Wohnung, Kinderbetreuung), schnell und ohne Umwege gewährt werden können. Das große Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat dazu beigetragen, dass sie die für sie neue Form der Zusammenarbeit im Tagesgeschäft rasch umsetzen konnten – mit einer entsprechenden Beratungsqualität für die ratsuchenden Jugendlichen.

Bisweilen suchen Jugendliche Rat und Hilfe, die sich in einer schwierigen Lebenslage befinden. Neben einer unklaren oder fehlenden Perspektive drücken sie Schulden, Schwierigkeiten im familiären oder sozialen Umfeld bzw. Probleme mit der Wohnung. In solchen oder

ähnlichen Problemlagen kann eine umfassende Unterstützung nicht von einem der Partner der JBA kommen. Deshalb gibt es Fallbesprechungen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der unterschiedlichen Rechtskreise. Eine solche rechtskreisübergreifende Fallbesprechung findet immer dann statt, wenn deutlich wird, dass es bei einem Jugendlichen einen komplexen Handlungsbedarf gibt, der mindestens zwei der beteiligten Rechtskreise berührt. Das Einverständnis der Betroffenen vorausgesetzt, versuchen Ratsuchende und Berater gemeinsam eine Lösung mit dem Ziel zu finden, den Weg für eine eigenständige Lebensführung zu ebnen. Damit die beteiligten Beraterinnen und Berater die notwendigen Informationen überhaupt austauschen dürfen, ist eine mit den Datenschutzbeauftragten abgestimmte Einverständniserklärung entwickelt worden, ohne deren Vorliegen eine Fallbesprechung nicht stattfindet.

Erste Ergebnisse

6.699 Jugendliche sind als Bewerberinnen und Bewerber für eine duale Ausbildung erfasst (Stand Mai 2013), darunter

» **3.086** aus dem aktuellem Schulabgangsjahr
» rund 33 Prozent mit Hauptschulabschluss, 42 Prozent mit mittleren Abschluss und 21 Prozent mit Fachhochschulreife, bzw. Abitur (die Übrigen ohne Abschluss bzw. ohne eindeutige Zuordnung).

Von den 6.699 registrierten Bewerberinnen und Bewerber haben bis Mai 2013

» **1.287** eine duale Ausbildung,
» **306** eine Erwerbstätigkeit,
» **282** eine weiter führende Schule und
» **61** ein Studium aufgenommen.

Bis zum Erhebungsstichtag (April 2013) sind aus dem Kundenkreis der Jugendlichen U25 mit Leistungsbezug im SGB II seit Januar 2013

» **212** in Ausbildung,
» **970** in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eingemündet.

Rund **4.400** werden als Ratsuchende geführt (im Beratungsprozess befindliche Jugendliche, die noch keinen oder einen unklaren Berufswunsch haben bzw. noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen).

- Die Eingangszone der JBA-Mitte wird monatlich von ca. 2.000 Jugendlichen aufgesucht.
- Die Eingangszone der JBA-Harburg wird von ca. 800 Jugendlichen aufgesucht.
- Im ersten Betriebsmonat (März 2013) suchten ca. 500 Jugendliche die Eingangszone der Jugendberufsagentur Hamburg-Nord auf.

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, bei Ratsuchenden: eigene Erhebungen der Arbeitsagentur Hamburg

Die Arbeit der Jugendberufsagentur auf Landesebene

Um für Jugendliche mit Förder- und Hilfsbedarf ein passendes Angebot bereithalten zu können, planen die Partner der JBA die Fördermaßnahmen gemeinsam. Ziel ist es, dass Doppelförderung vermieden und Förderlücken identifiziert und geschlossen werden.

Durch das „Planungsteam" werden folgende Maßnahmen behördenübergreifend geplant und abgestimmt:

- Angebote der Berufsvorbereitung,
- Angebote der beruflichen Aktivierung und aufsuchender Beratung,
- Angebote der geförderten Ausbildungsverhältnisse,
- Angebote der Ausbildungsbegleitung,
- Angebote der Akquisition von Ausbildungsplätzen und Vermittlung in Ausbildung

Die Koordination der Maßnahmenplanung liegt bei der Netzwerkstelle der JBA, die auch die schulischen Aktivitäten der JBA und die Datenerfassung koordiniert, indem sie

- die Daten der Schulabgänger erhebt (StS - AVDual),
- die Einhaltung der Schulpflicht überwacht,
- das Datenmonitoring für die JBA organisiert,
- Monitoring „Kundenvolumen" der JBA,
- Monitoring der „Aufsuchenden Beratung",
- Monitoring der „Beratungsergebnisse",
- die Geschäftsführung für das Planungsteams übernimmt sowie
- ab 01. Juni 2013 die aufsuchende Beratung an Berufsschulen regelt.

Ausblick

Der Aufbau der Jugendberufsagentur ist fast abgeschlossen. Noch im Jahr 2013 werden alle regionalen Standorte in den Bezirken eröffnet werden, wie nachfolgende Übersicht zeigt:

ABBILDUNG 17:
Regionale Standorte der Jugendberufsagentur in Hamburg mit ihren Eröffnungsdaten

regionale Standorte der Jugendberufsagentur						
Mitte 09/2012	Harburg 09/2012	Nord 03/2013	Altona 07/2013	Eimsbüttel 07/2013	Wandsbek 11/2013	Bergedorf 11/2013

Quelle: Jugendberufsagentur Hamburg

Aber mit der räumlichen Einrichtung ist noch nicht alles getan, um das System Jugendberufsagentur zu vervollständigen. Eine Reihe organisatorischer Vorhaben sind noch zu erledigen:

» So soll die vertiefte Berufsorientierung nach § 48 i.V. m. § 130 SGB III durch – aus Mitteln der Bundesagentur und der FHH finanzierte – Maßnahmen und Programme erweitert werden. Mit diesem Maßnahmenpaket soll der individuelle Prozess der Berufsorientierung unterstützt werden. Um ein systematisches und flächendeckendes Berufsorientierungsangebot zu schaffen, ist im Juli 2013 speziell dafür eine Servicestelle eingerichtet worden, die an die Netzwerkstelle der Jugendberufsagentur angebunden ist. Die Servicestelle unterstützt die Jugendberufsagentur bei Implementierung und Steuerung der Angebote der erweiterten vertieften Berufsorientierung.

» Die Beratungsfachkräfte, insbesondere des Jobcenters und der Bezirke, stellen in ihrer täglichen Arbeit fest, dass die regelhafte Präsenz der Sucht- und Schuldnerberatung in den regionalen Standorten notwendig ist. Eine Reihe von Ratsuchenden hat mit Problemen dieser Art zu tun, so dass dieses spezielle Beratungsangebot schrittweise an die regionalen Standorte angebunden werden soll. Entsprechende Kooperationsvereinbarungen mit den Partnern sind in Vorbereitung.

» Um einer breiten Öffentlichkeit die Angebote und Leistungen der Jugendberufsagentur zugänglich zu machen, wird der Internetauftritt der JBA weiter ausgebaut.[48]

» Ab Sommer 2013 soll die JBA wissenschaftlich evaluiert werden. Der entsprechende Abschlussbericht soll Ende 2015 vorliegen.

Ausbildungsvorbereitung in Produktionsschulen

Im Berichtsjahr 2011/2012 arbeiteten in Hamburg 7 Produktionsschulen an 8 Standorten. Die Erfahrungen der Produktionsschulen, die seit 2009 schrittweise aufgebaut wurden, zeigen, dass die Produktionsschulen nicht als Parallelsystem zu bestehenden schulischen berufsvorbereitenden Maßnahmen zu verstehen sind, sondern ein originäres Unterstützungs-, Bildungs- und Qualifizierungsangebot bilden. Produktionsschulen bieten „unschulische" Strukturen und Lernarrangements, eine transparente und überschaubare Lernumgebung, betriebsähnliche, an den Aufträgen realer Kunden ausgerichtete Strukturen (mit leistungsbezogenem Produktionsschulgeld, Urlaub etc.), aber auch betriebliche Praktika. Die Produktionsschulen werden zunehmend als verbindliche Partner im regionalen Sozial-, Bildungs- und Wirtschaftsraum wahrgenommen.

Übergänge aus Produktionsschulen

Im Jahr 2012/2013 sind 24,3 Prozent der Produktionsschüler in Ausbildung übergegangen, 12,3 Prozent haben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen und 15,9 Prozent besuchen im Anschluss eine weiterführende Schule. 16,6 Prozent der Absolventen nehmen zurzeit an einer Berufsvorbereitung (BvB, EQ etc.) teil. 69,1 Prozent der 391 Jugendlichen, die die Produktionsschule verlassen haben, haben einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gefunden oder sie haben sich durch neu gewonnene Lernmotivation dazu entschlossen, eine weiterführende Schule oder eine Weiterqualifizierung zu besuchen.

48 Internetadresse: http://www.hamburg.de/jugendberufsagentur

TABELLE 12:

Austritte und Übergange von Produktionsschülern (01.09.2011 - 15.10.2012)

	absolut	in Prozent
Gesamtzahl *)	434	
davon nicht angetreten	6	
davon in der Orientierungsphase (erste 6 Wochen) ausgetreten **)	37	
Austritte gesamt (bereinigt)	391	100
Übergänge in ungeförderte Ausbildung	43	11,0
Übergänge in geförderte Ausbildung (HAP, JBH, BaE, SOPRO, Reha)	52	13,3
Übergänge in eine versicherungspflichtge Beschäftigung	48	12,3
Übergänge in weiterführende Schulen (z.B. Altenpflege)	62	15,9
Übergänge in Weiterqualifizierung ***)	65	16,6
Übergangsquote 1 (SOLL: 60 Prozent) (bezogen auf Kennzahlen laut Bürgerschaftsdrucksache 19/2928)	270	69,1
Übergänge in Bundesfreiwilligendienst, Freiwilliges Soziales Jahr, Freiwilliges Ökologisches Jahr	5	1,3
Übergänge in geeignete(re) und passgenaue(re) Angebote anderer Träger bzw. AV dual (im Rahmen noch bestehender Schulpflicht)	55	14,1
Abbrüche bzw. Unterbrechungen wg. Therapie (Suchtproblematik)	11	2,8
Austritte aus gesundheitlichen oder familiären Gründen	24	6,1
Übergangsquote 2 (mit Berücksichtigung der Zielgruppe und weiterer Anschlüsse)	365	93,4

*) Erfasst und in die statistische Gesamtbewertung einbezogen sind alle Jugendlichen vom ersten Tag an im o.g. Zeitraum.

**) Die Jugendlichen, die innerhalb dieser Zeit abbrechen oder andere Alternativen wählen, bleiben bei der Berechnung der Übergangsquoten außer Ansatz.

***) Nach Beendigung der Schulpflicht, aber ohne hinreichende Ausbildungsreife: Überleitung in Anschlussmaßnahmen, wie: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Agentur für Arbeit, Arbeits- und Berufsvorbereitung bzw. Praktiker-Qualifizierung in der Jugendberufshilfe, Einstiegsqualifizierung.

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Von den übrigen 26 Teilnehmenden haben 11 (2,8 Prozent) ihre Teilnahme vorzeitig beendet bzw. unterbrochen (Mutterschaft, Antritt von Haftstrafe und bei weiteren 15 (3,8 Prozent) ist der Verbleib nicht bekannt.

Die Übergangszahlen (Übergangsquote 1)[49] konnten im Vergleich zum Vorjahr erheblich um 8,4 Prozent auf nunmehr 69,1 Prozent gesteigert werden; sie liegen damit deutlich über der Sollvorgabe von 60,0 Prozent. Unter Berücksichtigung eines weiteren Ziels, nämlich der Stabilisierung und Motivation sowie der Förderung und Entwicklung ausbildungs- und beschäftigungsrelevanter Kompetenzen (inkl. Berufswahlkompetenz), und der Besonderheiten der Zielgruppe (Brüche in den Bildungsbiographien, multiple Problemlagen, problematische familiäre und soziale Verhältnisse)[50] sind weitere Übergänge und Anschlussoptionen für die Teilnehmenden in Produktionsschulen generiert worden (dazu zählen Eintritte in Bundesfreiwilligendienste bzw. passgenauere Bildungsangebote oder ein geändertes, realitätsnäheres Berufswahlverhalten in Relation zu den eigenen psychischen und physischen Voraussetzungen, aber auch die Entscheidung für den Beginn einer Therapie).

Zusammensetzung und Herkunft der Zielgruppe (2009 - 2012)[51]

Gemessen an den bildungs- und sozioökonomischen Herkunftsdaten der Jugendlichen bei Eintritt in die Produktionsschulen waren die Übergangszahlen in den Jahren 2011/2012 überraschend hoch, zumal Bildungs- und integrationskritische Merkmale, die auf höhere Bildungs- und Unterstützungsbedarfe beim Übergang in Ausbildung hinweisen (wie: Migration, erreichte Bildungsabschlüsse, Hilfen zur Erziehung sowie Zugehörigkeit zu einer Bedarfsgemeinschaft nach SGB II) im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen sind.

49 Gemäß den Vorgaben der Bürgerschaftsdrucksache Nr. 19/2928, also ausschließlich Übergänge in Ausbildung, Beschäftigung, Weiterqualifizierung und weiterführende Schulen).

50 Um eine systematische Einschätzung der individuellen Voraussetzungen vornehmen zu können, durchlaufen alle Jugendlichen zu Beginn der Produktionsschulzeit professionelle Kompetenzfeststellungsverfahren (nach gemeinsam vom BIBB und dem Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung -IMBSE) entwickelten Standards; weitere Einzelheiten: Vgl. „Qualitätsstandards für Verfahren zur Kompetenzfeststellung im Übergang Schule – Beruf, herausgegeben vom BIBB/IMBSE, 2007, abrufbar unter der URL http://www.kompetenzen-foerdern.de/imbse_qualitaetsstandard.pdf). Die gewonnenen Erkenntnisse über den Entwicklungsstand im Bereich der kognitiven (Mathematik, Deutsch, Englisch), sozialen und personalen Kompetenzen sowie über erste berufspraktische Fertigkeiten und Fähigkeiten fließen in individuelle Entwicklungs-/Förderpläne ein, die regelmäßig und zusammen mit dem Jugendlichen besprochen und aktualisiert werden.

51 Die nachfolgenden Zahlen beziehen sich auf die Zusammensetzung der Zugänge (mit Abbrecher/-innen) im Zeitraum vom 01.09.2009 – 31.07.2010; 01.08.2010 – 31.07.2011 sowie 01.08.2011 – 31.07.2012.

TABELLE 13:

Herkunftsdaten der Jugendlichen an Produktionsschulen (2009 - 2012)

	Gesamt 09/2009 - 07/2010		Gesamt 08/2010 - 07/2011		Gesamt 08/2011 - 07/2012	
	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent	absolut	in Prozent
alle Teilnehmer	288	100,0	336	100,0	523	100,0
w	90	31,3	107	31,8	146	27,9
m	198	68,8	229	68,2	377	72,1
Anteil mit Migrationshintergrund	128	44,4	156	46,4	260	49,7
w	45	15,6	38	11,3	65	12,4
m	83	28,8	118	35,1	195	37,3
Schulabschluss bei Eintritt in die PS						
ohne	232	80,6	290	86,3	416	79,5
Förderabschluss	19	6,6	14	4,2	28	5,4
HASA[52]	35	12,2	32	9,5	78	14,9
RESA[53]	2	0,7	0	0,0	0	0
SGB-Kunde	61	21,0	70	20,8	146	27,9
hzE	83	28,8	100	29,8	147	28,1[54]

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Die bildungs- und sozioökonomischen Herkunftsdaten aller Teilnehmenden in Produktionsschulen werden von Beginn an anonymisiert in einer Datenbank erfasst. Diese Eingangsdaten ermöglichen eine Analyse und Bewertung der Zusammensetzung der Zielgruppe und somit auch der Bewertung der Wirksamkeit von Produktionsschulen. Die systematische Erfassung der Eingangsdaten (insbesondere der Merkmalen, die als Risikofaktoren beim Übergang Schule – Beruf eingestuft werden) sowie der Ausgangsdaten (Übergänge wohin? Verbleibe etc.) ermöglicht deren Verknüpfung, sodass erste Aussagen zu den Bildungs- und Entwicklungsverläufen der Jugendlichen getroffen werden können.

Bildungs- und sozioökonomische Herkunft in Korrelation zu den Übergängen

Die Analyse der Daten aus dem Berichtsjahr 2011/2012 macht deutlich, dass es den Produktionsschulen gelingt, trotz Risikofaktor „fehlender Bildungsabschluss" (ohne ersten allgemeinbildenden bzw. mit Förderschulabschluss) die Kompetenzen der Jugendlichen so weit zu stärken und zu entwickeln, dass diese erfolgreich in Ausbildung übergehen: Von den 95 Absolventinnen und Absolventen, die in eine ungeförderte Ausbildung übergegangen sind, verfügten fast 60 Prozent bei Eintritt in die Produktionsschulen über keinen ersten allgemeinbildenden bzw. über einen Förderschulabschluss. Bei den Übergängen in geförderte Ausbildung (N = 52), verfügten ca. 70 Prozent über keinen ersten allgemeinbildenden Schulabschluss.

Die Risikofaktoren „Hilfen zur Erziehung" sowie „Zugehörigkeit zu einer Bedarfsgemeinschaft (SGB-II)" haben offenbar starken Einfluss auf gelingende Übergänge in Ausbildung und Beschäftigung. Jugendliche, die aus einer Bedarfsgemeinschaft stammen bzw. einen erhöhten (sozial-)pädagogischen Unterstützungsbedarf (Hilfen zur Erziehung im Rahmen der Jugendhilfe nach SGB VIII)

52 Gemeint ist der mittlere Bildungsabschluss, früher: Realschulabschluss (RESA).

53 Davon erhalten 38 (= 25,9 Prozent) stationäre Hilfen (z.B. Jugendwohnung, Heim). 4 (= 2,7 Prozent) Jugendliche erhalten Unterstützung durch die Jugendgerichtshilfe/Bewährungshilfe. 98 Jugendliche (= 66,7 Prozent) erhalten ambulante Hilfen; 7 (= 4,8 Prozent) weitere werden durch das Familieninterventionsteam (FIT) unterstützt.

aufweisen, erreichen zwar alle Anschlussoptionen – überdurchschnittlich häufig ist jedoch nur der Übergang in Weiterqualifizierung (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung oder der Jugendberufshilfe) möglich.

Der Migrationshintergrund hat nur geringen Einfluss auf den Erfolg des Übergangs: Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelingt es, alle möglichen Anschlussoptionen zu erreichen – am häufigsten sind Übergänge in Beschäftigung sowie weiterführende Schulen zu verzeichnen.

Während also die Risikofaktoren „fehlender Bildungsabschluss" und „Migrationshintergrund" geringe Auswirkungen auf gelingende Übergänge von Produktionsschüler/innen in Ausbildung und Beschäftigung haben, haben die Risikofaktoren „Hilfen zur Erziehung" sowie „Zugehörigkeit zu einer Bedarfsgemeinschaft (SGB-II)" einen starken Einfluss. Entscheidend für die Übergänge aller Produktionsschulabsolventen war jedoch der Entwicklungsstand ihrer Kompetenzen (personale, soziale und berufsbezogene), die in den Produktionsschulen regelmäßig und systematisch individuell erfasst und dokumentiert werden.

Der externe Erwerb des ersten allgemeinbildenden Bildungsabschlusses

132 Jugendliche haben 2011/2012 den ersten allgemeinbildenden Abschluss im Wege der Externenprüfung erworben. Der Erwerb dieses Abschlusses war jedoch keine zwingende Voraussetzung für den erfolgreichen Übergang in Ausbildung oder Beschäftigung. Von diesen 132 Jugendlichen sind 16 (= 12,1 Prozent) in die duale Ausbildung und 15 (= 11,4 Prozent) in die geförderte Ausbildung übergangen. Auffällig ist, dass Jugendliche, die 2011/2012 den externen ersten allgemeinbildenden Schulabschluss erworben haben, häufiger als die übrige Kohorte weiterführende Schulen als Anschlussoption wählen oder im Anschluss in der Ausbildungsvorbereitung (AV dual bzw. Produktionsschule) verbleiben.

Weitere Maßnahmen

Im Zuge der Reform der beruflichen Bildung in Hamburg wurden die bisherigen schulischen Vorbereitungsangebote (Ausbildungs- bzw. Berufsvorbereitungsjahr) zum Schuljahresbeginn 2011/12 durch das neue dualisierte Angebot Ausbildungsvorbereitung Dual (AVDual) ersetzt.[54] Im Schuljahr 2012/13 waren an den 20 AVDual-Standorten 2.278 Schülerinnen und Schüler registriert, das sind 248 (entsprechend 12,2 Prozent) mehr als im vorangegangenen Schuljahr. Bezogen auf das erste Schulhalbjahr, wo erfahrungsgemäß die meisten Bewegungen stattfinden, hat sich bei den unterjährigen Einmündungen in AVDual im Vorjahresvergleich ein Rückgang ergeben (von 287 auf 248 Schülerinnen und Schüler), während sich die Zahl der unterjährigen Abgänge aus AVDual gegenüber dem Vorjahreszeitraum mehr als verdoppelt hat (von 181 auf 369). Ein Großteil der vorzeitigen Abgängerinnen und Abgänger (171 Personen) wechselte in eine vollqualifizierende Berufsausbildung (duale Berufsausbildung bzw. Berufsfachschule), was eine positive Entwicklung darstellt. Weitere Einzelheiten zu AVDual sind in der Bürgerschaftsdrucksache 20/6934 ausführlich dargestellt.

Das „Hamburger Ausbildungsmodell" mit der einjährigen Berufsqualifizierung (BQ) ist für schulpflichtige Jugendliche konzipiert worden, die trotz erlangter Ausbildungsreife keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten haben. Ziel der BQ ist es, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern binnen eines Jahres fließenden den Übergang in eine betriebliche, hilfsweise trägergestützte Berufsausbildung zu ermöglichen.

Jugendliche oder junge Erwachsene, die das 20. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, können sich bei der zuständigen Berufsbildenden Schule auf einen BQ-Platz im angebotenen Beruf bewerben. Dabei müssen sie nachweisen, dass sie die Berufswahlentscheidung oder die Entscheidung für das Berufsfeld des angebotenen Berufs getroffen haben, für die gewählte Berufsausbildung geeignet sind und sich trotz intensiver Bemühungen erfolglos auf eine duale Berufsausbildung in einem Betrieb beworben haben.

54 Die nachfolgend wiedergegebenen Daten sind der Bürgerschaftsdrucksache 20/6934 entnommen.

Der Erfolg der BQ im Schuljahr 2012/13 spiegelt sich in der nachfolgenden Tabelle wider.

TABELLE 14:
Statistische Daten zu BQ im Schuljahr 2012/13

	Übergänge in die duale Berufsausbildung bezogen auf die Gesamtteilnehmerzahl (195 Teilnehmerinnen und Teilnehmer entsprechen 100%)	
Übergänge in duale Berufsausbildung insgesamt:	138	70,8%
davon in betriebliche ungeförderte Berufsausbildung	111	56,9%
davon in öffentlich finanzierte trägergestützte Berufsausbildung	27	13,8%
	Bilanz bezogen auf die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen (138 Teilnehmerinnen und Teilnehmer entsprechen 100%)	
Übergänge in ungeförderte Berufsausbildung in Betrieben	111	80,4%
Darunter Übergänge mit Anrechnung von Ausbildungszeit	69*)	
Übergänge in geförderte/trägergestütze Berufsausbildung	27	19,6%
	Abgänge in der BQ (195 Teilnehmerinnen und Teilnehmer entsprechen 100%)	
Abgänge insgesamt	57	29,2%
Übergang zu einer weiterführenden Schule	3	1,5%
... aus persönlichen Gründen (z.B. falsche Berufswahl)	32	16,4%
... aus Leistungsgründen	14	7,2%
BQ nicht bestanden (nach dem Schuljahr)	7	3,6%
Sonstiges (z.B. Wohnortwechsel):	1	1,0%

*) Das sind 62 Prozent aller betrieblichen Ausbildungsverhältnisse

Quelle: Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB)

Die BQ in Kooperation mit Betrieben wird fortgeführt. Für das neue Schuljahr 2013/14 stehen in 20 Berufsbildenden Schulen wiederum 500 BQ-Plätze in 30 Ausbildungsberufen zur Verfügung. Mit Stand 15. August 2013 waren bereits 172 Plätze besetzt; weitere Auswahlverfahren an den Schulen stehen noch aus.

Bilanz: Der Ausbildungsmarkt zeigt sich weitgehend robust

Die Bundesregierung übt größere Zurückhaltung im Hinblick auf Vorhersagen zur Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, nachdem wiederholt ihre Prognosen nicht eingetroffen sind. Stattdessen wird als Prognosegrundlage das erwartete Ausbildungsangebot zugrunde gelegt. So war für das Jahr 2012 unter Berufung auf die Ergebnisse von PROSIMA, dem ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodell, das das BIBB für die Schätzung des Ausbildungsangebots heranzieht, mit einem höheren Ausbildungsangebot in Deutschland gerechnet worden, was jedoch nicht eingetroffen ist. Mit insgesamt 584.547 Angeboten lag die Zahl der Ausbildungsangebote etwas unterhalb des Schätzintervalls von PROSIMA, das mit einem Ausbildungsangebot zwischen 587.000 und 625.000 Plätzen gerechnet hatte. Den (nicht prognostizierten) Rückgang für 2012 erklärt man nunmehr mit der zwischenzeitlich schwächeren Konjunktur und dem gezielten Abbau der öffentlich finanzierten („außerbetrieblichen") Ausbildung.[55]

Konkreteren Aufschluss über die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt als das Ausbildungsangebot gibt die Zahl der tatsächlich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Hier gab es einen Rückgang um 3,2 Prozent oder 18.108 auf nunmehr 551.271 Neuverträge, der in den neuen Ländern mit minus 6,6 Prozent deutlich stärker zu Buche schlägt. Anders als in den Vorjahren ist allerdings auch in den alten Bundesländern ein Rückgang eingetreten, und zwar um 2,6 Prozent oder 12.516 Verträge.

Der Rückgang an Neuverträgen in den zweijährigen Ausbildungsberufen[56] ist mit minus 4,2 Prozent um einen Prozentpunkt stärker ausgefallen als bei der Gesamtheit aller Ausbildungsverträge, an der die zweijährigen Ausbildungsberufe nur noch einen Anteil von 9,0 Prozent haben (49.774); dieser läge mit einem Anteil von 4,0 Prozent noch deutlich niedriger, wenn man die über 27.696 Neuverträge im am stärksten besetzten Beruf Verkäufer/-in außer Betracht ließe. In den Altländern betrug der Rückgang 2,5 Prozent, in den neuen Ländern dagegen 11,2 Prozent. Ein Grund für diese Entwicklung ist darin zu sehen, dass das Angebot an öffentlich finanzierten Ausbildungsplätzen, das v.a. aus Kostengründen überdurchschnittlich häufig zweijährige Ausbildungsberufe umfasst, in den neuen Ländern demografiebedingt im erheblichen Maße zurückgefahren worden ist; dennoch fiel der Anteil der Neuabschlüsse in zweijährigen Berufen in den neuen Ländern mit 11,7 Prozent höher aus als in den alten Ländern mit 8,6 Prozent.[57] Eine weitere Ursache für die nur zögerliche Inanspruchnahme der zweijährigen Berufe könnte in einem Imageproblem liegen, da selbst das BIBB in seinen offiziellen Veröffentlichungen die Beschreibung „theoriegemindert" nicht vermeidet.[58]

Die Marktbeschreibung aus dem Vorjahr hat sich in diesem Jahr insgesamt bestätigt. Die in den meisten Ländern zu beobachtende rückläufige Zahl von Schulabgängerinnen und -abgängern stärkt deren Position am Markt. Für einen Teil von ihnen stehen vermehrt freie Ausbildungsstellen in Wunschberufen und -betrieben offen. Für die betriebliche Seite bedeutet dies, dass sie im Wettbewerb um die besten Köpfe attraktive Ausbildungsbedingungen schaffen (und dies auch öffentlich machen) muss, um sich weiterhin die gewünschte Zahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber sichern zu können.

Die aus Unternehmenssicht schwierige Marktlage scheint allmählich ein Umdenken hinsichtlich der Mindestanforderungen an Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber einzuleiten. So hat die turnusmäßige Umfrage des DIHK zur Ausbildung 2013 ergeben, dass 70 Prozent der befragten Unternehmen auch lernschwächeren Jugendlichen eine Ausbildungschance geben würden, zumal schulische Leistungsmängel durch verschiedene Stützmaßnahmen ausgeglichen werden könnten.[59] Die Umfrage hat aber auch deutlich gemacht, dass Jugendliche mit erheblichen Defiziten im Sozialverhalten bzw. bei den persönlichen Kompetenzen keine verbesserten Aussichten auf einen (betrieblichen) Ausbildungsplatz haben. Die Zurückhaltung der ausbildenden Wirtschaft ist nachvollziehbar, da sozial

55 Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2013, S. 24.

56 Zu den zweijährigen Ausbildungsberufen zählen u.a. Verkäufer/-in, Fachkraft im Gastgewerbe, Servicekraft für Dialogmarketing, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Hochbaufacharbeiter/Hochbaufacharbeiterin, Maschinen- und Anlageführer/Maschinen- und Anlageführerin, Fachlagerist/Fachlageristin.

57 Sämtliche Zahlen dieses Absatzes sind dem Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2013, S. 23, entnommen.

58 Datenreport 2013 des BIBB, S. 150.

59 Vgl. „Ausbildung 2013", DIHK, a.a.O.

unangepasste Auszubildende gerade in kleineren Unternehmen das Betriebsklima empfindlich beschädigen können bzw. häufig Gründe für (gerechtfertigte) außerordentliche Kündigungen liefern.
Ähnlich wie im Vorjahr gilt die Beschreibung der gegenwärtigen Lage auf dem Ausbildungssektor als „Bewerbermarkt" keineswegs für alle ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen. Die Zahl der unvermittelten Bewerber und „anderen ehemaligen Bewerbern ohne Angabe eines Verbleibs" macht lt. Statistik der Arbeitsverwaltung noch immer über 100.000 Personen aus und ist damit sehr hoch.[60] Auch wenn die Zahl der Jugendlichen, die nicht in Ausbildung sondern in den „Übergangsbereich" wechselten, im Vergleich zum Vorjahr um 18.190 (entsprechend 6,4 Prozent) abgenommen hat, ist sie mit 266.732 Jugendlichen immer noch zu hoch, zumal die Hauptursache des an sich erfreulichen Rückgangs in der demografischen Entwicklung namentlich in den neuen Ländern zu suchen ist.[61]

Ein Großteil dieses Personenkreises mag (noch) nicht die notwendigen Voraussetzungen für eine Übernahme in betriebliche Ausbildung erfüllen. Die vielfältigen Maßnahmen im Übergangsbereich bieten diesen Jugendlichen eine gute Gelegenheit, ihre individuellen Chancen auf die Aufnahme einer Berufsausbildung zu verbessern. An dieser Stelle wird deutlich, dass die in mehreren Ausbildungsreporten ausführlich beschriebenen Maßnahmen zur Reform der beruflichen Bildung dringend notwendig sind.
Ein Datum, das vom BIBB ermittelt worden ist, stimmt allerdings nachdenklich: Über ein Viertel (rund 26 Prozent) der Jugendlichen, die im Übergangsbereich betreut werden, verfügen über den mittleren oder gar noch höheren allgemeinbildenden Schulabschluss.[62] Es erscheint prüfenswert, ob dieser Personenkreis im Übergangsbereich richtig aufgehoben ist oder aufgrund anderweitiger „vermittlungshemmender Merkmale" (z.B. psychische Auffälligkeiten) tatsächlich (noch) nicht für eine betriebliche Berufsausbildung in Betracht kommt.

60 Vgl. Berufsbildungsbericht 2013 der Bundesregierung, S. 29, a.a.O. Insgesamt handelt es sich dabei um 105.583 Personen, davon sind 15.650 „unversorgte Bewerber" und weitere 89.933 „anderen ehemaligen Bewerbern ohne Angabe eines Verbleibs".

61 Vgl. Berufsbildungsbericht 2013 der Bundesregierung, S. 32, a.a.O.

62 Dies geht aus den Zahlen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) hervor. Sie zeigt auf, welche Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote junge Menschen nach der Sekundarstufe I nutzen.

Auf der anderen Seite wäre es zu kurz gegriffen, sich zur Lösung der gegenwärtigen Probleme am Ausbildungsmarkt nur den Jugendlichen zu widmen. Die bereits im Vorjahr aufgeworfene Frage, aus welchen Gründen es noch nicht gelungen ist, beide marktrelevanten Zahlen (die der unversorgten bzw. im Übergangsbereich befindlichen Bewerber bzw. Bewerberinnen und die der nicht besetzten Ausbildungsstellen) deutlich zu senken, stellt sich nach wie vor. Erst wenn dieses Problem gelöst ist, wird es möglich sein, einen ausgeglichenen und damit entspannten Ausbildungsmarkt zu schaffen.

Zusammengefasst sind für die Ausbildungssituation in Deutschland folgende Feststellungen zu treffen: Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist aufgrund der demografischen Entwicklung und der abgeschwächten konjunkturellen Lage zwar leicht zurückgegangen, sie liegt aber immer noch recht hoch. Sorge bereitet, auch vor dem Hintergrund der zumindest branchenspezifisch zu erwartenden Fachkräftelücke, die im Vorjahresvergleich erneut gestiegene Zahl der nicht besetzten betrieblichen Ausbildungsstellen. An verschiedenen Stellen des vorliegenden Ausbildungsreports sind Anregungen zur Stärkung der Attraktivität des dualen Ausbildungssystems beschrieben worden; dazu zählen nicht nur die systematischere Heranführung von Studienabbrecherinnen und -abbrechern an die Berufsbildung, sondern auch Strategien zur Erschließung weiterer Personengruppen für die berufliche Qualifizierung – an erster Stelle sind junge Menschen mit Behinderungen zu nennen, für die es gangbare Wege zur erfolgreichen Integration in Ausbildung und Beschäftigung gibt.
In Hamburg hat sich die Ausbildungssituation, gemessen am wichtigen Indikator der neu eingetragenen Ausbildungsverträge, deutlich günstiger entwickelt als im Bundesdurchschnitt. Der Rückgang an Neueintragungen mit nur 264 Neuverträgen (1,8 Prozent) war nach Bremen der zweitgeringste aller Bundesländer (Bundesdurchschnitt: 3,2 Prozent). Diese Quote deckt sich weitgehend mit den Daten der Hamburger Herbststatistik. Danach ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Berufsschule gegenüber dem Vorjahr um 277 (knapp 2,0 Prozent) zurückgegangen. Im Bereich Industrie und Handel entsprach der Rückgang mit 3,2 Prozent genau dem Bundesdurchschnitt (-354 Ausbildungsverträge). Im Hamburger Handwerk, wenngleich auf einem niedrigen Basiswert, konnte dagegen eine positive Entwicklung der Neueintragungen festgestellt werden: Die Zahl

der Neuverträge stieg um 102 (4,0 Prozent) gegenüber dem Vorjahr; in keinem anderen Bundesland gab es eine solche positive Tendenz im Handwerk. Im drittstärksten Ausbildungssegment, den freien Berufen, konnte ebenfalls ein leichtes Plus um 0,8 Prozent mit nunmehr insgesamt 1.128 Neuverträgen verbucht werden. Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass die Ausbildungsbereitschaft der Hamburger Wirtschaft nach wie vor erfreulich hoch ist.

Hamburg ist in einer sehr günstigen Lage: Die Hansestadt besitzt nicht nur einen der interessantesten Ausbildungsmärkte Deutschlands, der entscheidend dazu beiträgt, dass nach wie vor mehr als jeder dritte Jugendliche (42 Prozent), der/die in Hamburg eine Berufsausbildung beginnt, aus einem anderen Bundesland kommt bzw. dort den Schulabschluss erworben hat; hinzu tritt, dass der letztgenannte Personenkreis überdurchschnittlich häufig über einen höherwertigen Schulabschluss verfügt und damit zum leistungsstarken Nachwuchspotenzial zählt. Auch die übrigen Rahmenbedingungen sind in Hamburg vergleichsweise günstig: Ausweislich der Schülerprognose wird die Zahl der Schulabgänger und Schulabgängerinnen in Hamburg zumindest in den kommenden Jahren relativ stabil bleiben, während in den meisten übrigen alten Ländern diese Zahl im Sinken begriffen ist. Dennoch ist nicht zu übersehen, dass es zumindest branchenspezifisch auch in Hamburg zunehmend schwierig wird, alle angebotenen Berufsausbildungsstellen mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen. Betroffen sind nicht nur die Branchen, die traditionell mit Besetzungsproblemen zu kämpfen haben, sondern neuerdings auch solche, die noch vor kurzem gut nachgefragt waren (z.B. im Kfz-Bereich).

Diese Schere lässt sich möglicherweise nicht völlig schließen, aber – wie bereits im vorjährigen Ausbildungsreport dargelegt – deutlich verengen: es sind bei weitem nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft worden, die offenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg hat im Rahmen der Reform zur beruflichen Bildung gemeinsam mit der Arbeitsverwaltung mit der Jugendberufsagentur ein Instrument zur Verfügung gestellt, das alle Schulabgängerinnen und -abgänger erfassen und diejenigen, die noch keine berufliche Anschlussmöglichkeit gefunden haben, in ein passgenaues Angebot vermitteln soll. Auch ließe sich noch besser das interessante Potenzial der Studienabbrecher und -abbrecherinnen für die Berufsbildung erschließen, indem im stärkeren Maße als bisher, auf den bereits erworbenen Qualifikationen dieses Personenkreises aufgesetzt wird.[63] Ob dagegen die namentlich von der Bundesregierung propagierte Anwerbung von Jugendlichen aus den von hoher Jugendarbeitslosigkeit geprägten südlichen EU-Ländern einen spürbaren Beitrag zur Deckung der hiesigen Ausbildungs- und Fachkräftelücke wird leisten können, ist schon allein wegen der Sprachbarriere eher zurückhaltend zu beurteilen.

Erwähnenswert ist auch im Berichtsjahr der Vergleich der Neueintritte in eine duale Ausbildung mit der Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in den (nicht vollqualifizierenden) Angeboten des berufsbildenden Schulwesens. Hier ist in der Summe ein leichter Rückgang um 3,9 Prozent zu verzeichnen, geprägt von einem deutlichen Rückgang in der (auslaufenden) teilqualifizierenden Berufsfachschule und einem Anstieg der Neueintritte in die Berufsvorbereitungsschule (AV dual) und in das Parallelangebot Produktionsschule.

TABELLE 15:

Eintritte in teilqualifizierende Angebote der Beruflichen Schulen

			Veränderungen	
	Schuljahr 2011/12	**Schuljahr 2012/13**	absolut	in Prozent
BFS tq	2.072	1.530	- 542	- 26,2
BVS/AV dual	2.862	3.153	291	10,2
Teilqual. Angebote insgesamt	4.874	4.683	- 191	- 3,9

BFS tq = teilqualifizierende Berufsfachschule;
BVS = Berufsvorbereitungsschule

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung, eigene Berechnungen

Diese Entwicklung scheint auf den ersten Blick etwas überraschend, da in der Vergangenheit – entsprechend dem Prinzip der kommunizierenden Röhren – bei einem Rückgang an Neueintritten in Berufsausbildung ein Anstieg in die Ersatzangebote des beruflichen Schulwesens zu verzeichnen war. Hinzu tritt, dass diese eine gegenüber dem Vorjahr um 120 erhöhte Anzahl von jungen Flüchtlingen aufnehmen mussten; berücksichtigt man diese, dann wäre der Zuwachs in BVS/AVdual lediglich 171 Jugendliche und damit der Rückgang beim

63 Siehe dazu Abschnitt „Gewinnung von Studienabbrechern für die berufliche Bildung".

Gesamtangebot entsprechend etwas größer.[64]

Während sich die Zahl der Neueintritte in die vollqualifizierenden Berufsfachschulen um 193 Schülerinnen und Schüler (von 1.737 in 2011 auf 1.544 in 2012) verringert hat, hat sich die Zahl der Neueintritte in die Erzieherausbildung erneut erhöht, und zwar um 148 Schülerinnen und Schüler (von 808 in 2011 auf 956 in 2012) oder um 18,3 Prozent erhöht, was vor dem Hintergrund der vorhandenen Nachfrage nach Fachkräften in diesem Bereich zu begrüßen ist.

Auch hat sich die positive Entwicklung in den Schulen des Gesundheitswesens fortgesetzt: Seit nunmehr sechs Jahren steigen die Schülerzahlen kontinuierlich an, zuletzt von 1.524 auf 1.619 im Schuljahr 2012/13, was einem Zuwachs von 10,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Im Schuljahr 2012/13 ist ein kräftiges Plus von 297 Auszubildenden (plus 270,0 Prozent) gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Insgesamt befinden sich derzeit 1.130 Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung, was gegenüber dem Vorjahr ein nahezu konstantes Ergebnis darstellt (2011: 1.132). Ebenfalls angestiegen ist die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger in der Gesundheits- und Pflegeassistenz: Im Ausbildungsjahr 2012/13 verzeichnete die Schulstatistik 161 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und damit 56 oder 53,3 Prozent mehr als zum Vorjahresstichtag.

64 Das Parallelangebot der Produktionsschulen fällt in diesem Zusammenhang nicht maßgeblich ins Gewicht, weil sich deren Auslastung im Schuljahr 2012/13 gegenüber dem Vorjahr nur unwesentlich verändert hat.

ABBILDUNG 18:

Anfängerinnen und Anfänger (ohne Wiederholende) an staatlichen berufsbildenden Schulen und Schulen des Gesundheitswesens Hamburgs 2001 bis 2001[65]

Jahr:	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
– Berufsschule (Duale Ausbildung)	12.273	12.035	13.015	14.225	14.785	13.299	14.092	14.052	13.775
– Berufsfachschule vollqualifizierend und Fachschule für Erzieherinnen*	2.801	3.017	3.049	2.728	2.597	2.733	2.478	2.545	2.500
– Schulen des Gesundheitswesens	932	819	821	894	1.274	1.369	1.347	1.524	1.619
– Berufsfachschule teilqualifizierend	4.891	4.548	3.459	3.364	3.162	2.862	2.494	2.072	1.530
– Berufsvorbereitungsschule (Teil-und Vollzeit)	4.252	4.618	4.344	3.989	3.695	3.490	3.422	2.862	3.153
– Berufliche Gymnasien	1.089	1.085	1.110	1.081	1.188	1.220	1.052	1.037	779

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung, Statistikamt Nord und eigene Berechnungen.

Der schon mehrfach genannte Demografiefaktor, der die Marktlage in den meisten Bundesländern belastet, hat in Hamburg nach wie vor keine Auswirkungen. Im Sommer 2012 verließen in Hamburg 15.040 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen, was einem Anstieg von 3,5 Prozent oder 514 jungen Menschen entspricht. Der Anteil der Absolventinnen und Absolventen der allgemeinbildenden Schulen, die die Fachhochschul- oder Hochschulreife erreicht haben, ist erneut gestiegen und liegt nunmehr bei 54,4 Prozent, während der Absolventenanteil, der das System ohne

65 Um möglichst viele Anfängerinnen und Anfänger zu erfassen, werden nach dem Vorbild des Nationalen Bildungsbericht 2006 alle verfügbaren Zahlen des in folgende drei Teilsysteme unterteilten Ausbildungsbereichs einbezogen: das duale System (hier: die Berufsschulen), das Schulberufssystem (hier: die vollqualifizierenden Berufsfachschulen und die Schulen des Gesundheitswesens) sowie das berufliche Übergangssystem (hier die teilqualifizierenden Berufsfachschulen und die Berufsvorbereitungsschulen). Ebenfalls berücksichtigt wurde das zum Schuljahr 2011/12 neu etablierte Angebot BQ.

Hauptschulabschluss verlässt, erneut gesunken ist (von 7,0 Prozent im Vorjahr auf nunmehr 6,6 Prozent).[66] Der Zustrom junger Menschen aus anderen Bundesländern, die in Hamburg eine Berufsausbildung aufnehmen, hält unvermindert an. Dem v.a. demografiebedingten Rückgang von Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern aus Mecklenburg-Vorpommern steht ein Zuwachs von Ausbildungsstarterinnen und -startern aus dem übrigen Bundesgebiet, namentlich aus den unmittelbaren Nachländern Schleswig-Holstein und Niedersachsen gegenüber.

Die gemeinsamen Anstrengungen von Behörden, Wirtschaft, Kammern und Gewerkschaften haben vor dem Hintergrund der drohenden Fachkräftelücke in Hamburg an Fahrt aufgenommen. Es besteht Einigkeit darüber, dass nichts unversucht bleiben darf, um möglichst viele Hamburger Jugendliche in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren. Gleiches gilt für die ebenfalls einvernehmlich im Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung initiierten Reformvorhaben am Übergang Schule – Beruf, die dringend benötigt werden, um möglichst allen Hamburger Jugendlichen die Eintrittskarte in eine erfolgreiche Berufsausbildung zu gewähren. Aber auch die von der Stadt finanzierten Programme und Förderanreize leisten einen wichtigen Beitrag, um die Ressource der Schulabgängerinnen und Schulabgänger für die berufliche Qualifizierung möglichst vollständig zu erschließen (siehe oben Abschnitt „Aus Landesmitteln finanzierte Berufsausbildung").

Die finanzielle Förderung von 227[67] neuen betrieblichen Ausbildungsverhältnissen für benachteiligte Jugendliche und das Angebot an trägergestützten Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche im Hamburger Ausbildungsplatzprogramm (HAP) und der Jugendberufshilfe mit insgesamt 373 Plätzen haben wesentlich dazu beigetragen, dass eine erfreulich große Zahl von benachteiligten Jugendlichen in ein duales Ausbildungsverhältnis eintreten konnte.

Demgegenüber ist das Programm zur Förderung von Ausbildungsplätzen im Ausbildungsverbund auch im Jahre 2012 mit nur 11 geförderten Plätzen erneut nur zurückhaltend in Anspruch genommen worden.

Auch im Jahre 2012 konnten die in den Produktinformationen im aktuellen Haushaltsplan wiedergegebenen Zielzahlen für berufliche Maßnahmen erreicht, zum Teil sogar übertroffen werden, wie die nachfolgende Übersicht ausweist:

TABELLE 16:

Angebote/geförderte Plätze in den von der BSB finanzierten Programmen (2012)

Maßnahmen	Ist-Zahl 2012
Jugendberufshilfe (Neuangebot)	335
Ausbildungsplätze im Hamburger Ausbildungsprogramm (Neuangebot)	207
Förderung von Ausbildungsplätzen für Benachteiligte und in Verbundform	238
QuAS[68]	150
Produktionsschulen	400

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Für die 2012 neu begonnenen außerschulischen Berufsbildungsmaßnahmen wurden knapp 16,7 Mio. Euro aufgewendet. Davon entfallen allein rd. 9,4 Mio. Euro auf die Einrichtung von neuen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen. Weitere Einzelheiten können der Anlage „Plätze und Bewilligungen" entnommen werden.

66 Das Jahr 2010 ist wegen des Doppelabiturjahrgangs in diesem Jahr für eine Vergleichsbetrachtung ungeeignet; daher wird als Referenzjahr (bzw. Vergleichsjahr) das Jahr 2009 herangezogen.

67 Der deutliche Rückgang (um 57) neu geförderte Ausbildungsverhältnisse gegenüber dem Vorjahr hängt mit der Umstrukturierung des Angebots QuAS zusammen; im Rahmen dieses Angebots haben Ausbildungsbetriebe die finanzielle Förderung des betrieblichen Ausbildungsverhältnisses seltener beantragt.

68 Das Programm QuAS wird vor dem Hintergrund der Neugestaltung der schulischen Berufsvorbereitung auf AV dual zurzeit umgestellt. Ob QuAS wieder die Bedeutung der vergangenen Jahre erlangen wird, hängt maßgeblich von der Entwicklung in der täglichen Praxis vor Ort ab.

Aktuelle bildungspolitische Themen

Umsetzung des Rechts auf Teilhabe behinderter Menschen an beruflicher Bildung und am Arbeitsleben – Inklusion

Vorbemerkung

Das Grundgesetz (GG) der Bundesrepublik Deutschland erklärt in seinem Artikel 1 die Würde des Menschen für unantastbar und ihre Achtung und Wahrung als Verpflichtung aller staatlicher Gewalt. Diese Verpflichtung gilt selbstverständlich auch gegenüber behinderten Menschen, was mit der Grundgesetzänderung aus dem Jahre 1994 ausdrücklich unterstrichen wird: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden".[70] Eine weitere Konkretisierung der Rechte behinderter Menschen erfolgte 2009 mit der Ratifizierung der UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen, die unter dem Stichwort Teilhaberecht auch den Inklusionsgedanken aufgreift. Dies hatte in Deutschland auch Auswirkungen auf die rechtlichen Grundlagen für die Teilhabe behinderter Menschen an Beschäftigung und Ausbildung. Eine erhöhte Aufmerksamkeit erfährt das Thema Inklusion in der beruflichen Bildung (und Beschäftigung) mit der verstärkten Debatte um den Fachkräftebedarf in Deutschland. Dies war auch Anlass für den Landesausschuss für Berufsbildung in Hamburg, sich diesem Thema intensiver zu widmen und u.a. die Behörde für Schule und Berufsbildung zu bitten, das Problemfeld Inklusion in der beruflichen Bildung im nächsten Ausbildungsreport einer eingehenden Betrachtung zu unterziehen.[71]

Entwicklung des (Förder-)Rechts für behinderter Menschen

Alle Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik Deutschland haben einen Anspruch auf staatliche Fürsorge, da sich das Grundgesetz zum Sozialstaat bekennt (vgl. Art. 20, 28 Abs. 1 GG); das hieraus abgeleitete Sozialstaatsprinzip findet heute seinen maßgeblichen Niederschlag in den zwölf Sozialgesetzbüchern (SGB). Diese gehen zurück auf den richtungsweisenden Beschluss der damaligen Bundesregierung vom 19. März 1970, alle Bereiche des bis dato zersplitterten Sozialrechts, die sozialpolitische Gemeinsamkeiten aufweisen, gesetzgeberisch zusammenzufassen. Eine 30-köpfige Sachverständigenkommission mit Vertretern des Bundes, der Länder, der Justiz, der Sozialpartner, der Spitzenverbände und der Wissenschaft hatte nach rund zehnjähriger Arbeit im Jahre 1980 die letzten Anregungen für ein gemeinsames Sozialgesetzbuch vorgelegt. So lange wollte und konnte die Politik nicht zuwarten. Sie entschloss sich daher, die „fertigen" Teile des Sozialgesetzbuches vorzeitig in Kraft zu setzen. Dies waren zunächst im Jahre 1976 die Allgemeinen Verfahrensvorschriften (SGB I) und ein Jahr später die „Gemeinsamen Vorschriften für die Sozialversicherung" (SGB IV). Es dauerte schließlich noch fast 30 Jahre, bis die letzten beiden der insgesamt zwölf Sozialgesetzbücher zum 1. Januar 2005 in Kraft gesetzt werden konnten, nämlich das SGB II (Grundsicherung für Arbeitsuchende) und SGB XII (Sozialhilfe).[72] Erste Ansätze in der noch jungen Bundesrepublik Deutschland für eine staatliche Fürsorgepflicht für behinderte Menschen finden sich im damaligen Bundesversorgungsgesetz vom 20. Dezember 1950 (BGBl. S. 791). Dieses Gesetz hob allerdings auf die Ursache der Beschädigung ab, sah also nur Leistungen für Menschen vor, die durch Kriegseinwirkung eine Behinderung erlitten hatten; dabei nahm das Gesetz lediglich körperliche Beeinträchtigungen in den Blick. Ergänzt wurde dieses Gesetz durch das Schwerbeschädigtengesetz vom 16. Juni 1953 i.d.F. vom 14.8.1961 (BGBl. I, S. 1233), das die Beschaffung von Arbeitsplätzen ausschließlich für Kriegsbeschädigte und Hinterbliebene sowie deren Arbeitnehmerschutz regelte. Erst das Schwerbehindertengesetz vom 29. April 1974 (BGBl. I, S. 1005) brachte erhebliche Erweiterungen des Anwendungsbereichs, indem Art und Umfang der Leistungen nicht mehr von der Ursache der Behinderung (Kriegseinwirkung, Berufskrankheit, etc.) abhängig war. Erstmals wurde das Gesetzesziel klar formuliert, nämlich, dass Schwerbehinderte arbeitsrechtlich zu schützen und ihre Eingliederung in das Erwerbsleben zu fördern seien. Daher hat dieses Gesetz allen Arbeitgebern mit mehr als 16 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bzw. Beamten

70 Dieser Satz ist als Art. 3 Abs. 2 Satz mit dem Gesetz zur Änderung des Grundgesetzes vom 27. Oktober 1994 (BGBl. I, S. 3146) in das Grundgesetz eingefügt worden.

71 Beschluss des Landesausschusses für Berufsbildung vom 19. März 2013.

72 Weitere Hinweise in: THOMANN, „Von der Kriegsbeschädigtenfürsorge zum SGB IX – Anmerkungen zur Geschichte des Rechts für Menschen mit schweren Behinderungen", abgerufen am 31.1.13 unter der URL: http://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/c/2012/C8-2012_Geschichte_des_Behindertenrechts.pdf.

die Verpflichtung der Beschäftigung einer angemessenen Zahl von Schwerbehinderten auferlegt (in der Regel 6 Prozent der Gesamtbeschäftigtenzahl).[73] Allerdings konnten und können sich die Arbeitgeber gleichsam freikaufen, indem sie eine Ausgleichsabgabe für jeden unbesetzten Pflichtplatz entrichten. Hiervon ist stets im erheblichen Umfang Gebrauch gemacht worden; so sind an das Hamburger Integrationsamt im Jahre 2011 Abgaben in Höhe von 22,11 Mio. Euro entrichtet worden.[74] Demgegenüber ist die Situation im Hamburger öffentlichen Dienst vorbildlich; ausweislich des „Personalstrukturberichts 2012" betrug die Schwerbehindertenbeschäftigungsquote 6,20 Prozent (2011; im Vorjahr: 6,15 Prozent; im Übrigen wurde die gesetzliche Mindestquote in den letzten zehn Jahren stets übertroffen).[75]

Die berufliche Ausbildung genießt bei der Feststellung der Beschäftigungspflicht der Arbeitgeber in mehrfacher Hinsicht eine Sonderstellung:

» Bei der Berechnung der Mindestzahl von Arbeitsplätzen und der Zahl der Arbeitsplätze, auf denen schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen sind, zählen Stellen für Auszubildende (unabhängig von einer Behinderung) nicht mit (§ 74 Abs. 1 Satz 1 SGB IX); diese Regelung ist bewusst eingeführt worden, um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe zu erhöhen.
» Ein schwerbehinderter Mensch, der (im Betrieb) beruflich ausgebildet wird, wird auf zwei Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen angerechnet (§ 76 Abs. 2 Satz 1 SGB IX); die Doppelanrechnung soll die Wirtschaft ermuntern, auch schwerbehinderten Menschen eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen.
» Schließlich verpflichtet § 72 Abs. 2 Satz 1 SGB IX die Arbeitgeber, die betriebliche Ausbildungsstellen vorhalten, im Rahmen der Erfüllung der Beschäftigungspflicht einen „angemessenen" Anteil dieser Stellen mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Die Betriebe, die sich an diese Vorgabe halten, können vom Integrationsamt eine Reihe von finanziellen Hilfen als Ausgleich für die Mehrbelastungen erhalten, die mit der Ausbildung schwerbehinderter Menschen verbunden sind (vgl. § 102 Abs. 3 Nr. 2 SGB IX). Im Wesentlichen geht es um die behindertengerechte Herrichtung des Ausbildungsplatzes, aber auch um Zuschüsse zu laufenden Kosten einer Berufsausbildung. Letztere werden im begrenzten Umfang auch für die betriebliche Durchführung von Bildungsleistungen für behinderte Menschen gewährt (§ 34 Abs. 3 SGB IX). Arbeitgeber können unter bestimmten Voraussetzungen für die betriebliche Aus- oder Weiterbildung von behinderten und schwerbehinderten Menschen durch Zuschüsse zur Ausbildungsvergütung gefördert werden. Der Zuschuss wird für die gesamte Ausbildungszeit gezahlt. Bei der Übernahme eines schwerbehinderten Menschen in ein Arbeitsverhältnis nach abgeschlossener Aus- oder Weiterbildung kann ein Zuschuss für die Dauer von einem Jahr gewährt werden. Darüber hinaus hat die Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg im Rahmen der „Initiative Inklusion" ein Programm zur Förderung von Ausbildungsplätzen für schwerbehinderte junge Menschen (bis 26 Jahre) aufgelegt, mit dem Arbeitgeber nach einem gestaffelten Förderplan Prämien in Höhe von bis zu 10.000 Euro erhalten können, wenn sie den betroffenen Menschen nach bestandener Abschlussprüfung für mindestens ein Jahr in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen.[76]

Das Schwerbehindertengesetz ist mit Wirkung vom 1. Juli 2001 als Teil 2 des SGB IX (Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen) in das Sozialgesetzbuch integriert worden (BGBl. I, S. 1046), während der Teil 1 des SGB IX Regelungen für behinderte Menschen jeglicher Ausprägung enthält. Mit dem SGB IX erfährt die Definition der Behinderung einen Paradigmenwechsel.

73 Diese Grenzwerte sind nach gegenwärtigem Recht abgemildert: Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bzw. Beamten einschließlich Auszubildende haben auf mindestens 5 Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 Abs. 1 Satz 1 SGB IX). Weitere Erleichterungen gelten für kleinere Betriebe: Arbeitgeber mit weniger als 40 Arbeitsplätzen haben einen und solche mit 40 bis 59 Arbeitsplätzen mindestens zwei schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen (§ 71 Abs. 1 Satz 3 SGB IX).

74 Vgl. Jahresbericht 2011/12 der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), S. 16; abrufbar unter der URL http://www.integrationsaemter.de/datenfakten/67c56/index.html

75 Vgl. Personalbericht 2012 Band 1 Personalstrukturbericht, S. 56, herausgegeben vom Personalamt der FHH, abrufbar unter der URL: http://www.hamburg.de/contentblob/3540238/data/bp-2012-2-psb.pdf. Der Bericht enthält keine Angaben zur Zahl der schwerbehinderten Auszubildenden.

76 Näheres kann dem Faltblatt „Initiative Inklusion" entnommen werden, abrufbar unter: http://www.hamburg.de/arbeitsleben/3685936/init ative-inklusion.html

Während das alte Recht defizitorientiert war, stellt § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX auf die Folgen einer Behinderung ab. Nach dieser Bestimmung sind Menschen behindert, „wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist. Sie sind von Behinderung bedroht, wenn die Beeinträchtigung zu erwarten ist." Demnach ist es nach geltendem Recht unerheblich, ob die Behinderung körperlicher, intellektueller und/oder und psychischer Art ist; auch spielt es keine Rolle, ob die genannten Beeinträchtigungen angeboren, Folgen eines Unfalls oder einer Krankheit sind. Entscheidend ist vielmehr, in welcher Weise die Behinderung die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beeinträchtigt.

Das SGB IX stärkt die Rechtsposition für Menschen mit Behinderungen, insbesondere deren Recht auf Selbstbestimmung, was u.a. seine Konkretisierung in der Gewährung eines persönlichen Budgets fand. Ein weiteres Verdienst des SGB IX ist die Rechtsvereinheitlichung und die Anerkennung der Träger der Sozialhilfe als gleichberechtigte Rehabilitationsträger.

Deutliche materielle Verbesserungen für Menschen mit Behinderungen brachte das SGB IX indes kaum. Auch mit dem Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen vom 23. April 2004 wurden keine durchgreifenden Veränderungen vorgenommen.[77] Dennoch ist es für die Berufsausbildung behinderter Menschen von Relevanz: Um die Realitätsnähe und damit die Arbeitsmarktrelevanz außerbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen namentlich in den Berufsbildungswerken zu erhöhen, sieht das Gesetz vor, diese Ausbildungsform besser mit betrieblicher Ausbildung zu verzahnen, indem möglichst viele behinderte Teilnehmende an außerbetrieblicher Berufsausbildung Teile ihrer Ausbildung in einem regulären Wirtschaftsunternehmen absolvieren.[78]

Die ausbildungsbezogenen Individualleistungen für Menschen mit Behinderungen sind sowohl im SGB IX als auch im Recht der Arbeitsförderung (SGB III) verankert; auch bei Leistungen nach dem SGB IX ist die Arbeitsverwaltung, insbesondere bei begleitenden Hilfen im Arbeitsleben, zu beteiligen (§§ 102, Abs. 2 i.V.m. 101 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX).

Zurzeit lassen sich vier Kategorien der beruflichen Bildung für Menschen mit Behinderungen bilden:

1. Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO in anerkannten Ausbildungsberufen (ggf. mit „Nachteilsausgleich") einschließlich Sonderausbildungsregeln bei besonderer Art und Schwere der Behinderung,
2. Unterstützte Beschäftigung gemäß § 38a SGB IX (Einarbeitung und Berufsbegleitung in Betrieben des ersten Arbeitsmarkts mit dem Ziel sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung),
3. niedrigschwellige Qualifizierung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfBM) gemäß SGB IX für solche, die nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt erwerbsfähig sein können,[79]

77 Eine wichtige Verbesserung ist hervorzuheben: Mit dem SGB IX wurde der Präventionsaspekt um das „Betriebliche Eingliederungsmanagement" maßgeblich gestärkt: Sind Beschäftigte innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, klärt der Arbeitgeber, sofern die betroffenen Beschäftigten damit einverstanden sind, mit der zuständigen Personalvertretung (z.B. Betriebsrat), bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem mit der Schwerbehindertenvertretung, wie die Arbeitsunfähigkeit am besten überwunden werden kann (§ 84 Abs. 2 SGB IX). Diese Verpflichtung trifft den Arbeitgeber auch bei nicht behinderten Beschäftigten.

78 Vgl. Art. 1, Nr. 4 lit. b des Gesetzes zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen (BGBl. I, 2004, S. 606), mit dem § 35 SGB IX um einen Absatz 2 entsprechend ergänzt wurde.

79 Hierbei handelt es sich nicht um eine Berufsausbildung im Sinne von BBiG/HwO, die lt. Gesetz auf die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit ausgerichtet sein muss; allerdings ist der Berufsbildungsbereich in den WfBM durch das neue Fachkonzept der Bundesagentur für Arbeit vom 21. Juni 2010 stärker an die Berufsausbildung nach BBiG angenähert worden (vgl. HEGA 06/10 - 02 - Teilhabe am Arbeitsleben – Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), abrufbar unter der URL http://www.arbeitsagentur.de/nn_165870/zentraler-Content/HEGA-Internet/A03-Berufsberatung/Dokument/HEGA-06-2010-Fachkonzept-WfbM.html.
In Nr. 5.1 der Anlage zur HEGA wird ausdrücklich bestimmt: „Die berufliche Bildung in Form fachpraktischer und theoretischer Unterweisung soll auch auf das Wahrnehmen aufbauender und ergänzender externer Bildungsangebote hinführen, die sich an den Ausbildungsregelungen nach §§ 63 BBiG/42 HWO orientieren." Weiter heißt es in Nr. 5.2: „Berufsbildende und -fördernde Maßnahmen werden zur Veranschaulichung, Verfestigung, Erweiterung oder Vertiefung der erworbenen Fähigkeiten auch im Arbeitsbereich der WfbM durchgeführt. Von besonderer Bedeutung ist jedoch die Durchführung von Teilen des Berufsbildungsbereichs in Betrieben und Dienststellen des allgemeinen Arbeitsmarktes für diejenigen, die Interesse zeigen und bei denen eine weitgehende Übereinstimmung

4. nicht systematisiert: Landesregelungen, Modellversuche etc.

Legaldefinitionen des Behindertenbegriffs und Fördervoraussetzungen[80]

Das SGB IX definiert – wie oben dargelegt – den Begriff der Behinderung als Ausgangspunkt für die Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (§ 2 Abs. 1 SGB IX). Die Begriffsdefinition des SGB IX folgt der Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF) der Weltgesundheitsorganisation (WHO). Die ICF enthält eine länder- und fachübergreifende einheitliche Beschreibung des funktionalen Gesundheitszustands und der Behinderung einer Person sowie der Beeinträchtigung der Aktivitäts- und Teilhabemöglichkeiten und der relevanten Kontextfaktoren. Bisher orientierte sich der Begriff der Behinderung im Sozial- und Rehabilitationsrecht an den wirklichen oder vermeintlichen Defiziten körperlicher, intellektueller und psychischer Art. Die jetzige Begriffsbestimmung im SGB IX (§ 2 Abs. 1 Satz 1) rückt demgegenüber das Ziel der Teilhabe an den verschiedenen Lebensbereichen in den Vordergrund. Maßgeblich ist nicht die Schädigung bzw. Beeinträchtigung selbst, sondern deren Auswirkungen auf einen oder mehrere Lebensbereiche. Behinderung wird damit individuell sowie insbesondere auch situations- und umfeldabhängig verstanden. Dieser Behinderungsbegriff liegt auch dem Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen zugrunde (vgl. deren Art. 1 Satz 2), auf das unten näher eingegangen wird. Unter dem für das jeweilige Lebensalter untypischen Zustand im Sinne der genannten Definition ist der Verlust oder die Beeinträchtigung von normalerweise in dieser Altersgruppe vorhandenen körperlichen Funktionen, geistigen Fähigkeiten oder seelischer Gesundheit zu verstehen.

Eine drohende Behinderung liegt vor, wenn eine entsprechende Beeinträchtigung zu erwarten ist (§ 2 Abs. 1 Satz 2 SGB IX). Dabei wird auf objektive Anhaltspunkte – etwa den bisherigen Verlauf der gesundheitlichen Entwicklung – und ärztliche Bewertungen und Prognosen abzustellen sein.

Behinderung als Leistungsvoraussetzung: Ob bei einer vorliegenden oder drohenden Behinderung auch die für Leistungen eines Rehabilitationsträgers geltenden Voraussetzungen erfüllt sind, richtet sich gemäß § 7 SGB IX nach dem für den Rehabilitationsträger jeweils einschlägigen speziellen Leistungsrecht. Sofern für einzelne Leistungen besondere Regelungen getroffen sind, z.B. im Sozialhilferecht (§ 53 SGB XII) oder im Arbeitsförderungsrecht (§ 19 SGB III), bauen diese auf der generellen Definition der Behinderung in § 2 SGB IX auf. Das bedeutet: Die konkreten Anspruchsvoraussetzungen – einschließlich einer vorliegenden oder drohenden Behinderung – werden individuell bei der Entscheidung über Leistungen und sonstige Hilfen durch den zuständigen Rehabilitationsträger festgestellt. Einbezogen sind damit auch chronisch kranke sowie suchtkranke Menschen, soweit bei ihnen die jeweiligen speziellen gesetzlichen Leistungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Behinderung und Schwerbehinderung: Eine förmliche, über einzelne Rehabilitationsverfahren hinausgehende Status-Feststellung der Behinderung und ihres Grades (GdB) ist nur für die besonderen Hilfen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben und für die Nachteilsausgleiche nach dem Schwerbehindertenrecht (Teil 2 SGB IX) notwendig und von Bedeutung. Ausnahme: Die Schwerbehinderung als Voraussetzung für die Inanspruchnahme der besonderen Hilfen des Schwerbehindertenrechts ist auch ohne eine solche förmliche Feststellung offensichtlich (z. B. Blindheit).

Feststellung der Schwerbehinderung (§ 69 SGB IX): Nach dem SGB IX stellen die Versorgungsämter oder die nach dem Landesrecht bestimmten Behörden fest, ob eine Behinderung vorliegt; in Hamburg obliegt diese Aufgabe dem Versorgungsamt Hamburg (BASFI). Die Feststellung richtet sich gem. § 69 Abs. 1 Satz 5 SGB IX nach den Maßstäben des § 30 Abs. 1 Bundesversorgungsgesetz (BVG) und der nach § 30 Abs. 17 BVG erlassenen Versorgungsmedizinische-Verordnung (VersMedV) vom 10.12.2008. In der Anlage zu § 2 Vers MedV sind die „Versorgungsmedizinischen Grundsätze" geregelt; sie entsprechen inhaltlich den früheren, jetzt nicht mehr geltenden Anhaltspunkten für die ärztliche

von Anforderungen des Arbeitsplatzes und Kompetenzen des Teilnehmers vorliegt." (Diese Anlage ist abrufbar unter der URL http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A03-Berufsberatung/Publikation/HEGA-06-2010-Fachkonzept-WfbM-Anlage.pdf).

80 Die Ausführungen in diesem Abschnitt sind – in gekürzter Fassung – entnommen dem „Fachlexikon ABC, Behinderung & Beruf, Handbuch für die betriebliche Praxis" (im Folgenden: Fachlexikon), Herausgeber: Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH), 4. Auflage 2011, S. 151; abrufbar unter der URL: http://www.integrationsaemter.de/ABC-Behinderung-amp-Beruf/65c178i1p/index.html (Stand: 24.10.2011).

Gutachtertätigkeit. Die Auswirkung der Funktionsbeeinträchtigung wird als Grad der Behinderung (GdB) in Zehnergraden von 20 bis 100 wiedergegeben. Eine Schwerbehinderung liegt vor bei einem GdB von mindestens 50 (§ 2 Abs. 2 SGB IX). Eine Gleichstellung ist möglich bei einem GdB von weniger als 50 aber mindestens 30 (§ 2 Abs. 3 SGB IX). Der GdB und die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme von Nachteilsausgleichen werden im Schwerbehindertenausweis bescheinigt.

Ursachen und Arten der Behinderung: Die Schädigungen und Beeinträchtigungen, die eine Behinderung ergeben, können angeboren, die Folge eines Unfalls oder einer Krankheit sein. Je nach Art der Schädigungen und ihrer Auswirkungen wird zwischen verschiedenen Behinderungsarten unterschieden. Eindeutige Abgrenzungen zwischen körperlichen, geistigen und seelischen Behinderungen sind jedoch kaum möglich, denn es können z. B. aufgrund starker körperlicher Einschränkungen auch seelische Probleme entstehen oder umgekehrt. Ebenso können geistige Behinderungen in Verbindung mit körperlichen Behinderungen auftreten.

Mehrfachbehinderung: Oft treffen bei Menschen mit einer Schwerbehinderung oder einer Behinderung mehrere Behinderungen zusammen. Sie können unabhängig voneinander bestehen oder sich in ihren Auswirkungen gegenseitig überschneiden und verstärken. Die wechselseitigen Beziehungen der einzelnen Behinderungen sind bei der Feststellung des Grades der Behinderung (Gesamt-GdB) zu berücksichtigen (§ 69 Abs. 3 SGB IX).

Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen der Vereinten Nationen

Das in New York am 30. März 2007 von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichnete Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ist mit dem „Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen" vom 21. Dezember 2008 (BGBl. I, S. 1419) in nationales Recht übertragen worden. Nach dessen Ratifizierung im Deutschen Bundestag ist das Übereinkommen mit Wirkung vom 26. März 2009 in Deutschland verbindlich geworden.[81] Der Zweck dieses Übereinkommens wird in seinem Artikel 1 definiert, wo es heißt: „Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern."

Lt. Übereinkommen zählen zu den Menschen mit Behinderungen solche, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, die sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können. Diese Definition deckt sich mit der des bereits erörterten § 2 Abs. 1 SGB IX. Sie findet sich auch wieder in der Richtlinie „Initiative Inklusion Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt" des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 09. September 2011.[82]

Das UN-Übereinkommen regelt die Teilhaberechte von Menschen mit Behinderungen in verschiedenen Lebensbereichen, so in seinem Artikel 24 in Bezug auf die Bildung im umfassenden Sinne, also auch auf die berufliche Bildung.[83]

Auf der Grundlage des UN-Übereinkommens hat die KMK ihre Empfehlung „Inklusive Bildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Schulen" vom 20. Oktober 2011 verabschiedet, was ihren Niederschlag in der dortigen Zielbestimmung findet, wonach „Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen der vollen Entfaltung der Persönlichkeit dienen sowie dem Erwerb von Voraussetzungen für ein selbstbestimmtes Leben und für eine aktive Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen".[84]

81 Vgl. „Bekanntmachung über das Inkrafttreten des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen" vom 5. Juni 2009 (BGBl. II, S. 812).

82 Abrufbar unter der URL: http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Berufl-Qualifizierung/Publikation/HEGA-09-2011-Initiative-Inklusion-Anlage-2.pdf

83 Vgl. Art. 24 Abs. 5 des Übereinkommens: „Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden."

84 Vgl. „ Inklusive Bildung von Kindern und Jugendlichen mit Behinderungen in Schulen" (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 20.Oktober 2011); abrufbar unter

Auch die genannte Richtlinie des BMAS beschreibt zwei Ziele, die den Bildungsbereich betreffen:

- Schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler umfassend über ihre beruflichen Möglichkeiten zu informieren und zu beraten und ihren Übergang von der Schule in das Arbeitsleben zu unterstützen,
- den erfolgreichen Einstieg schwerbehinderter junger Menschen in eine betriebliche Berufsausbildung durch die Schaffung neuer Ausbildungsplätze zu unterstützen.

Ausführungsbestimmungen zu dieser Richtlinie hat die Bundesagentur für Arbeit mit ihrer HEGA (Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung) Nr. 09/11 – 04 vom 20. September 2011 veröffentlicht.[85] Danach ist – bezogen auf das erstgenannte Ziel – ein wichtiger Aspekt die Einpassung der Maßnahmen in den Gesamtkontext des Berufsorientierungsprozesses und Aktivitäten des Landes/der Schulen und der Regionaldirektionen und örtlichen Agenturen für Arbeit in diesem Bereich.
Nicht in der Richtlinie selbst, sondern an anderer Stelle hat das BMAS einen weiteren, für den Berufsbildungsbereich relevanten Aspekt aufgeführt, nämlich die Implementierung von „Inklusionskompetenz" bei den Wirtschaftskammern.[86] Mit dieser Expertise ausgestattet, sollen die Kammern in den Stand gesetzt werden, bei ihren Mitgliedsunternehmen noch gezielter (und erfolgreicher) Arbeits- und Ausbildungsplätze für schwerbehinderte Menschen zu akquirieren.

Begriffsklärung

Im Zusammenhang mit der Verbesserung der Teilhabe behinderter Menschen werden nicht selten die Begriffe Integration und Inklusion synonym verwendet, obwohl sie nicht dasselbe bedeuten. „Integration" ist die Eingliederung von Mitgliedern einer bestimmten, meist als benachteiligt, gesellschaftlich randständig oder fremd empfundenen Gruppe (z. B. sozial benachteiligte Jugendliche, Obdachlose, Flüchtlinge, aber auch behinderte Menschen) in ein größeres Gemeinwesen (Schule, Arbeitswelt, Staat). Demgegenüber beschreibt „Inklusion" im ursprünglichen Sprachgebrauch u.a. die Beziehung des Enthaltenseins, v. a. in der Mengenlehre gebräuchlich.[87] In der Pädagogik ist mit Inklusion die gemeinsame Lernsituation gemeint, die dadurch gekennzeichnet ist, dass niemand ausgesondert wird. An dieser Stelle wird deutlich, dass es zwischen Integration und Inklusion durchaus Gemeinsamkeiten gibt, aber eben auch Unterschiede: „Integration zielt darauf ab, bisher ausgesonderte Menschen (sozial) einzugliedern, während Inklusion davon ausgeht, dass alle Menschen unterschiedlich sind und dass jede Person mitgestalten und mitbestimmen darf. Inklusion versteht sich in Bezug auf Schule als ein Konzept, das davon ausgeht, dass alle Schüler mit ihrer Vielfalt an Kompetenzen und Niveaus aktiv am Unterricht teilnehmen. Alle Schüler erleben und nehmen Gemeinschaft wahr, in der jeder/jede Einzelne seinen/ihren sicheren Platz hat und somit eine Teilnahme für alle Schüler am Unterricht möglich ist." [88]

Eine recht anschauliche Begriffsabgrenzung liefert das Fachlexikon der Integrationsämter:[89]

> „Seit Inkrafttreten der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen rückt der Begriff der Inklusion in der Diskussion um die Umsetzung der Forderungen in den Vordergrund. Dabei geht es nicht um einen Austausch des bisher verwendeten Begriffs der Integration gegen den der Inklusion; vielmehr drückt sich darin ein Wandel im Verständnis von Gesellschaft aus.
> Der Begriff der Integration geht von zwei unterschiedlichen Personengruppen aus, nämlich einer relativ homogenen Mehrheitsgruppe und einer kleineren Gruppe an Menschen – darunter auch die Gruppe der Menschen mit Behinderung –, die in die Gesellschaft erst noch integriert werden muss. Demgegenüber bedeutet das Konzept der Inklusion gerade eine Abkehr von dieser Zwei-Klassen-Theorie und eine Hinwendung zum Verständnis, dass alle Menschen Mitglieder einer Gesellschaft und von vornherein Teil des Ganzen sind. Bei der

der URL: http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2011/2011_10_20-Inklusive-Bildung.pdf

85 Vgl. HEGA 09/11 - 04 - Initiative Inklusion des BMAS zur Verbesserung der Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben; abrufbar unter der URL: http://www.arbeitsagentur.de/nn_165870/zentraler-Content/HEGA-Internet/A05-Berufl-Qualifizierung/Dokument/HEGA-09-2011-Initiative-Inklusion.html

86 Entnommen dem Flyer: „Initiative Inklusion" (Stand: Juni 2012); abrufbar unter der URL: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a743-flyer-initiative-inklusion.pdf?__blob=publicationFile

87 Vgl. Duden, Das große Fremdwörterbuch, 2. Auflage 2000, herausgegeben vom Dudenverlag.

88 So bereits Susanne Abram: „Die internationale Theoriendiskussion von der Integration zur Inklusion und die Praxisentwicklung in Südtirol", Diplomarbeit. Verlag Freie Universität Bozen 2003. Abrufbar unter der URL: http://bidok.uibk.ac.at/library/abram-theoriediskussion-dipl.html.

89 Vgl. Fachlexikon, a.a.O., S. 151.

Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft geht es um die individuelle Sichtweise auf die Bedürfnisse und die Möglichkeiten des einzelnen Menschen. Dabei erfahren Gemeinsamkeiten und Unterschiede gleichermaßen Wertschätzung und nicht der Mensch muss an die Rahmenbedingungen angepasst werden, sondern der Sozialraum muss so gestaltet sein, dass allen Mitgliedern der Zugang zu den dort gegebenen Möglichkeiten offen ist.
Integration verfolgt als Ziel eine Wiedereingliederung ausgeschlossener Personengruppen, während ein inklusives Konzept bereits im Ansatz eine derartige Aufteilung ablehnt und stattdessen allen Personengruppen den Zugang zu den Angeboten ermöglichen will, indem die Angebote entsprechend gestaltet sind. Damit verschwindet der Begriff der Integration nicht etwa aus dem Sprachgebrauch; vielmehr stellt Integration ein Instrument dar, um Inklusion zu erreichen."

Auch die Bundesregierung hat ein klares Bekenntnis zur Inklusion abgegeben: „Inklusion bedeutet für die Bundesregierung, dass Menschen mit und ohne Behinderung von Anfang an gemeinsam in allen Lebensbereichen selbstbestimmt leben und zusammenleben. Inklusion ist ein permanenter Prozess, der von allen Mitgliedern der Gesellschaft gestaltet werden muss. Sie geschieht nicht von selbst und nicht einseitig, weder durch die Bundesregierung noch durch die Menschen mit Behinderungen. Sie muss von allen gelebt und geleistet werden.[90]
Den Begriff Inklusion hat die Arbeitsverwaltung auf eine klar verständliche Kurzformel gebracht: „Inklusion beendet das Wechselspiel von Exklusion (= ausgrenzen) und Integration (= wieder hereinholen)".[91]
Die nachfolgende Grafik veranschaulicht die verschiedenen Formen bzw. Konzepte des Zusammenlebens von Exklusion über Separation und Integration hin zur Inklusion.

ABBILDUNG 19:
Konzepte des Zusammenlebens: Exklusion, Separation, Integration und Inklusion

Entnommen bei: wikipedia ohne Angabe der Ursprungsquelle; abrufbar unter: (http://de.wikipedia.org/wiki/Inklusion_(Soziologie)

Bemerkenswert erscheint, dass auch das bereits zitierte UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen fehlerhaft ins Deutsche übersetzt worden ist. So heißt es in Art. 24 Abs. 1 des deutschen Übertragungsgesetzes: „Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen..." In der englischen Originalfassung der Übereinkunft heißt es dagegen, dass sich die Unterzeichnerstaaten verpflichten, ein inclusive education system zu errichten, also ein inklusives Bildungssystem, in dem der gemeinsame Unterricht von Schülern mit und ohne Behinderung der Regelfall ist.
Die Beschulung junger Menschen, die z.B. aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung im herkömmlichen Regelschulwesen nicht angemessen betreut werden können, erfolgte bislang in der Regel in Sondereinrichtungen (z.B. Förderschulen) mit besonders geschultem Personal, die spezielle, auf die Behinderungen der jungen Menschen zugeschnittene Hilfen bieten. Die Problematik dieses Ansatzes besteht im hohen Risiko der

90 Vgl. die bereits zitierte Richtlinie des BMAS vom 9.9.2011, a.a.O., Präambel S. 2.
91 Flyer „Inklusion - Was bedeutet das?", Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), November 2011 (liegt nur in Papierform vor).

Ausgrenzung und Verfestigung der Benachteiligung; um dies abzumildern, werden Sonderbetreuungsketten vorgehalten, die eine exklusive Form der beruflichen Qualifizierung und vielfach auch einen speziellen Arbeitsmarkt nur für behinderte Menschen umfassen. Eine inklusive Betreuung dieses Personenkreises in den Regelsystemen vermeidet diese unerwünschten Konsequenzen. Das nachfolgende Schaubild stellt die Risiken und Chancen des herkömmlichen bzw. des inklusiven Unterrichts dar.

(ersten) Arbeitsmarkt integriert werden können. Bevor dies nicht umgesetzt ist, sind die vorhandenen Sondereinrichtungen unverzichtbar.

Die Umgestaltung ist zweifellos ein langer, dorniger Weg, aber dies galt und gilt auch für die tiefgreifende Reform des Übergangs Schule – Beruf, die sich nach einigen Startschwierigkeiten nunmehr erfolgreich durchsetzt.

TABELLE 17:

Chancen und Risiken exklusiver bzw. inklusiver Beschulung

Platzierung in speziellen Einrichtungen gemäß besonderer Merkmale (Art der Benachteiligung/ Behinderung)	gering	Spezialisierung der Lehrkräfte und der Infrastruktur	Selektion Verfestigung der Benachteiligung
Inklusion	groß	Entstigmatisierung Soziale Integration Soziales Lernen	Fehlende Expertise der Lehrkräfte, Überforderung Strukturen, Unterrichtspraxis und -kultur sind auf die besonderen Anforderungen nicht ausgerichtet Isolation der Schülerinnen und Schüler in der Gemeinschaft

Darstellung: Behörde für Schule und Berufsbildung

Inklusion wird vielfach nicht nur begrifflich, sondern auch inhaltlich missverstanden. Sie ist keineswegs das Gegenteil von Integration mit der Folge, dass unterstützungsbedürftige Menschen nicht mehr die Förderung erhalten, die sie benötigen, um ihre Kompetenzen zu fördern.[92] Denn: Inklusion griffe viel zu kurz, wenn bislang in Sondereinrichtungen pp. betreute Menschen künftig einfach in das Regelsystem „versetzt" werden, ohne dass sich dieses grundlegend ändert. Das Regelsystem muss selbstverständlich so umgestaltet werden, dass alle Menschen, die bislang außerhalb des Regelsystems betreut worden sind (exklusiv), auch im Regelsystem diejenigen individuellen Hilfen erhalten (müssen), die sie so vorbereiten und qualifizieren, dass sie in den

92 So aber die Darstellung in: „Ein Arbeitsmarkt für alle" in der „Hamburger Wirtschaft", Ausgabe 3/2013, S. 13.

Inklusion in der Praxis

Die Verbesserung der Teilhabe behinderter Menschen durch inklusive Betreuung ist kein Selbstzweck, sondern hat einen realen Hintergrund: Das Risiko, eine Bildungslaufbahn in Sondereinrichtungen niemals wieder verlassen zu können, insbesondere in Richtung Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, ist sehr hoch: Bundesweit betrachtet haben im Schuljahr 2011/12 nahezu drei Viertel (74,5 Prozent) der Förderschülerinnen und -schüler diese Schulform ohne ersten allgemeinbildenden Abschluss (Hauptschulabschluss) verlassen, und gerade einmal 2,6 Prozent sowie weitere 0,2 Prozent haben den mittleren Abschluss bzw. die allgemeine Hochschulreife geschafft; für Hamburg fällt diese Bilanz mit 81,0 Prozent Absolventinnen und Absolventen

ohne Hauptschulabschluss noch ungünstiger aus.[93] Der Vergleich mit dem Schuljahr 2008/09 zeigt, dass der Jahrgang 2011/12 kein zufällig schlechtes Ergebnis widerspiegelt: In jenem Jahr verfügten bundesweit 76,3 Prozent (und in Hamburg 79,7 Prozent) der Abgängerinnen und Abgänger aus Förderschulen nicht über den Hauptschulabschluss.[94]

Hamburg hat als eines der ersten Bundesländer bereits im Jahre 2010 im Schulgesetz eine Regelung aufgenommen, wonach Kinder und Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf das Recht haben, allgemeine Schulen zu besuchen. Weiter heißt es im § 12 Abs. 1 des Hamburgischen Schulgesetzes: „Sie werden dort gemeinsam mit Schülerinnen und Schülern ohne sonderpädagogischen Förderbedarf unterrichtet und besonders gefördert."

Vergleichsdaten über Abgängerinnen und Abgänger mit besonderem Förderbedarf, die in Regelschulen (inklusiv) unterrichtet worden sind, liegen noch nicht vor.

Situation in Europa

Auch im europäischen Vergleich ist die Umsetzung der inklusiven Betreuung und Beschulung von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf unterschiedlich weit fortgeschritten. Unterstellt man, dass die tatsächliche Quote besonders förderbedürftiger Schülerinnen und Schüler in den betrachteten europäischen Ländern gleich hoch ist, dann haben die skandinavischen Länder Finnland mit 14,7 Prozent und Dänemark mit 10,1 Prozent die höchsten Quoten von Schülerinnen und Schülern mit besonderem Förderbedarf identifiziert, während Griechenland mit 0,9 Prozent, Italien mit 1,5 Prozent und erstaunlicher Weise Schweden mit nur 2,3 Prozent die Schlusslichter bilden. Deutschland liegt mit 5,3 Prozent im Mittelfeld.

93 Vgl. KLEMM: „Inklusion in Deutschland", Tabelle 3 (S. 23); Studie der Bertelsmann-Stiftung, veröffentlicht im März 2013; abrufbar unter der URL http://www.bertelsmann-stiftung.de/cps/rde/xbcr/SID-21641B65-93D781F5/bst/xcms_bst_dms_37485_37486_2.pdf.

94 Vgl. KLEMM: „Gemeinsam lernen. Inklusion leben.", Tabelle A 11, S. 45; Studie der Bertelsmann-Stiftung, veröffentlicht 2010; abrufbar unter der URL http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_32811_32812_2.pdf.

ABBILDUNG 20:

„Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf"

Quelle (Zahlen): European Agency for Development in Special Needs Education (Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung): „Sonderpädagogische Förderung in Europa", Hrsg.: Cor Meijer, Victoria Soriano, Amanda Watkins, S. 10 ff, 2012;

Grafik: Behörde für Schule und Berufsbildung.

Die genannten Quoten der mit besonderem Förderbedarf identifizierten Schülerinnen und Schüler sagt für sich genommen noch nichts darüber aus, in welcher Form (exklusiv oder inklusiv) diese Schülergruppe betreut wird. Hierüber gibt eine andere Quote einigen Aufschluss, nämlich der Anteil der Schülerinnen und Schüler an der Gesamtpopulation, der in speziellen Einrichtungen (Förder-, Sonderschulen oder spezielle Klassen) beschult wird. Die nachfolgende Abbildung birgt einige bemerkenswerte Zahlen: So ist die Schweiz mit 6,0 Prozent das europäische Land mit der höchsten Quote von Schülerinnen und Schülern, die in sonderpädagogischen Einrichtungen beschult werden; am geringsten ist diese Quote in Spanien mit nur 0,5 Prozent. Hier liegt Deutschland nach der Schweiz und Tschechien (5,0 Prozent) mit 4,6 Prozent auf dem dritten Platz.

ABBILDUNG 21:

Beschulung in Sondereinrichtungen im europäischen Vergleich

Quelle: (Zahlen): Europäische Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung, a.a.O., S. 10 ff;

Grafik: Behörde für Schule und Berufsbildung.

Aus den beiden vorstehend beschriebenen Zahlenreihen lässt sich eine Segregationsquote bilden; diese gibt an, wie viele der Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf eines Landes in speziellen Einrichtungen beschult werden. Hier gibt es eine Reihe von Auffälligkeiten:

- Die **Schweiz** beschult alle Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf in entsprechenden, abgegrenzten Einrichtungen.
- **Finnland,** das Land mit den meisten Schülerinnen und Schülern mit identifiziertem sonderpädagogischem Förderbedarf, beschult lediglich 3,7 Prozent in speziellen Einrichtungen.
- **Griechenland**, das Land mit dem geringsten Anteil an Schülerinnen und Schülern mit identifiziertem sonderpädagogischem Förderbedarf beschult den größten Teil in speziellen Einrichtungen.
- **Deutschland** hat nach der Schweiz (100 Prozent) und Belgien (97,8 Prozent) mit 86,8 Prozent die dritthöchste Segregationsquote

Alles in allem zeigt die Grafik, wie tolerant die jeweiligen Schulsysteme mit Heterogenität umgehen (können).

ABBILDUNG 22:

Segregationsquote im europäischen Vergleich

Quelle (Zahlen): Eigene Berechnungen auf der Grundlage der von der Europäischen Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung gelieferten Zahlen, a.a.O., S. 10 ff;

Grafik: Behörde für Schule und Berufsbildung.

Die von der Europäischen Agentur für Entwicklungen in der sonderpädagogischen Förderung verwendeten Zahlen sind vom Statistischen Bundesamt zur Verfügung gestellt worden und betreffen das Schuljahr 2010/11. Die Einführung inklusiven Unterrichts ist seitdem zwar auch in Deutschland weiter fortgeschritten, dennoch decken sich die Erkenntnisse tendenziell mit den jüngeren, von Klemm erhobenen Daten, die im folgenden Abschnitt betrachtet werden.

Situation in Deutschland

Eine erfreuliche Entwicklung lässt sich der bereits zitierten Bertelsmann-Studie „Inklusion in Deutschland" entnehmen: Die Beschulungsquote von Kindern mit besonderem Förderbedarf in regulären Schulen ist im Schuljahr 2011/12 auf rd. 25 Prozent gestiegen, in Hamburg sogar auf 36,3 Prozent. Das ist gegenüber dem Schuljahr 2008/09 bundesweit (mit 150,3 Prozent) der stärkste Anstieg. An der Spitze liegen jedoch Bremen und Schleswig-Holstein mit 55,5 Prozent bzw. 54,1 Prozent, Mecklenburg-Vorpommern kommt immerhin auf 30,4 Prozent, während Niedersachsen mit nur 11,1 Prozent das Schlusslicht in der Republik bildet. [95]

Trotz dieser positiven Entwicklung ist der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die in Förderschulen betreut werden, in den letzten drei Jahren nicht signifikant gesunken. Die Bertelsmann-Studie führt dies darauf zurück, dass immer mehr Kindern und Jugendlichen ein erhöhter Förderbedarf attestiert wird: Im Schuljahr 2008/09 lag der Anteil der verhaltensauffälligen, lern- oder körperbehinderten Kinder an der gesamten Schülerschaft noch bei 6,0 Prozent; im Schuljahr 2011/12 betrug er bereits 6,4 Prozent.

Bemerkenswert ist dabei die erhebliche Bandbreite der Förderquoten in den einzelnen Bundesländern – ein vergleichbares Phänomen lässt auch der europäische Vergleich erkennen – siehe dazu oben die Abbildung 18 „Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf". Namentlich in den Ostländern ist der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit attestiertem Förderbedarf mit bis zu 10,9 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern relativ hoch, während die niedrigste Förderquote mit 4,9 Prozent in Rheinland-Pfalz zu verzeichnen ist; Hamburg liegt mit 6,6 Prozent nahe am Bundesschnitt von 6,4 Prozent.[96]

95 Alle Daten sind entnommen aus KLEMM: „Inklusion in Deutschland", a.a.O., Abb. 3 (S. 14).

96 Alle Daten sind entnommen aus KLEMM: „Inklusion in Deutschland", a.a.O., Abb. 4 (S. 16).

TABELLE 18:

Förderquoten im Ländervergleich – Schuljahre 2008/09 und 2011/12

	Schuljahr 2008/09		Schuljahr 2011/12	
	Schüler mit Förderbedarf	Förderquote insgesamt in Prozent	Schüler mit Förderbedarf	Förderquote insgesamt in Prozent
Baden-Württemberg	72.872	6,4	73.086	6,9
Bayern	70.528	5,5	72.114	6,0
Berlin	20.082	7,1	20.633	7,5
Brandenburg	15.774	8,5	16.050	8,4
Bremen	4.500	7,5	3.473	6,3
Hamburg	**8.291**	**5,7**	**9.655**	**6,6**
Hessen	29.130	4,8	30.126	5,4
Mecklenburg-Vorpommern	13.275	11,7	13.023	10,9
Niedersachsen	39.540	4,7	38.730	4,9
Nordrhein-Westfalen	116.162	6,0	117.389	6,6
Rheinland-Pfalz	19.085	4,5	19.255	4,9
Saarland	5.609	6,2	6.135	7,3
Sachsen	22.574	8,3	24.820	8,4
Sachsen-Anhalt	15.142	9,6	15.239	9,4
Schleswig-Holstein	15.835	5,3	16.382	5,8
Thüringen	13.756	9,0	11.608	7,2
Deutschland	**482.155**	**6,0**	**487.718**	**6,4**

Quelle: KLEMM, „Inklusion in Deutschland", a.a.O., S. 9 (Eigenberechnungen von K. Klemm auf der Grundlage von KMK-Statistiken 2012).

Es kann ausgeschlossen werden, dass die Leistungsfähigkeit der Kinder aus Ländern mit hohen Förderquoten signifikant niedriger ist als aus denjenigen mit niedrigen Förderquoten. Die Ursache ist vielmehr darin zu suchen, dass offenkundig deutlich abweichende Kriterien bei der Diagnose bzw. Attestierung eines erhöhten Förderbedarfs ausschlaggebend sind. An dieser Stelle wird Handlungsbedarf für eine möglichst bundeseinheitliche Handhabung der Attestierung erkennbar.[97]

Aufschlussreich ist eine Betrachtung der Anteile der inklusiv unterrichteten Schülerinnen und Schüler mit besonderem Förderbedarf nach Bildungsstufen. Zum Stichtag 1. März 2011 war diese Quote im Segment Kindertagesbetreuung bundesweit mit 67,1 Prozent erfreulich hoch; in Hamburg sogar bei 91,2 Prozent (einschließlich Vorschulklassen). In der Grundschule sinkt diese Quote bundesweit auf 39,2 Prozent (Hamburg: 46,1 Prozent), um in der Sekundarstufe I auf den Tiefstand von bundesweit 21,9 Prozent (Hamburg: 30,8 Prozent) zu fallen.[98] Die Bertelsmann-Studie meint hier Brüche in der Bildungsbiografie von Kindern mit sonderpädagogischem Förderbedarf festgestellt zu haben.[99] Eine solche negative Bewertung erscheint verfrüht, da der Inklusionsprozess in Deutschland eine längere Aufbauphase benötigt, bis er gleichsam in alle Bildungsstufen durchgewachsen ist.

Für die Sekundarstufe II, namentlich im berufsbildenden Bereich, liegen keine belastbaren Zahlen vor.

Inklusion am Übergang Schule – Beruf

Der erfolgreiche Übergang ins Erwerbsleben ist eine wesentliche Bedingung für eine möglichst umfassende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, da in der Regel nur die Erwerbstätigkeit die Sicherung einer eigenständigen ökonomischen Existenz ermöglicht. Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung stellt für alle jungen Menschen eine komplexe Umstellungsphase ihrer Lebens- und Bildungsbiographie dar, die nicht alle reibungslos meistern können. Ohne eine nachhaltige Unterstützung ist vor allem für Jugendliche mit persönlichen Defiziten und/oder Defiziten in der Bildung, mit Migrationshintergrund und/oder aus Herkunftsfamilien mit ungünstigem sozialökonomischen Status – namentlich jedoch für junge Menschen mit Behinderungen – das Risiko eines Fehlstarts in die Arbeits- und Berufswelt hoch. Die Umsetzung inklusiver Bildung darf daher die Übergänge von Schule in den Beruf nicht ausklammern. Für die Übergangsproblematik insgesamt gilt, dass an der sog. ersten Schwelle unterschiedliche Systeme, wie das Schul-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem, die Arbeits- und Sozialverwaltungen und weitere Institutionen aufeinander treffen, in denen auf unterschiedlicher gesetzlicher Grundlage verschiedene Akteure auf Bundes-, landes- und kommunaler Ebene beteiligt sind. Daraus resultieren Schnittstellenprobleme, Informationsverluste und der Wechsel von Zuständigkeiten und

97 Zutreffend KLEMM, „Inklusion in Deutschland", a.a.O., S. 10.

98 Alle Daten sind entnommen aus KLEMM: „Inklusion in Deutschland", a.a.O., Tabelle 2 (S. 20).

99 Vgl. KLEMM, „Inklusion in Deutschland", a.a.O., S. 21.

Personen. Vor diesem Hintergrund sind generalisierende Aussagen über die Zugangswege junger Menschen mit Behinderungen in Ausbildungsvorbereitung, Ausbildung und Beruf schwer möglich – sie gelten als vielgestaltig und intransparent – und sind vor allem nicht inklusiv. Auch zur Strukturierung dieser schwierigen Prozesse ist unter anderem die Jugendberufsagentur in Hamburg installiert worden.

Während im Bereich der allgemeinbildenden Schulen der Sekundarstufe bereits konkrete Schritte zur Schaffung eines inklusiven Schulwesens für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen vor dem Hintergrund der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen umgesetzt worden sind,[100] liegen im Übergangsbereich Schule - Beruf bislang erst wenige Konzepte und Umsetzungsstrategien vor. Die Einrichtung oder Beibehaltung von „Integrationsklassen", in denen mitunter eine fortgesetzte gesonderte Beschulung und Förderung von jungen Menschen mit dem „Förderschwerpunkt" geistige bzw. körperliche und motorische Entwicklung stattfindet, genügt nicht den Anforderungen einer inklusiven Ausbildungs- bzw. Arbeitsvorbereitung; sie können daher nur eine Übergangslösung darstellen.

Zukünftige Reformmaßnahmen am Übergang Schule - Beruf müssen den Personenkreis der jungen Menschen mit Behinderungen einbeziehen. Einen entsprechenden Ansatz bietet das Handlungsfeld 1 des Bund-Länder-Programms „Initiative Inklusion", mit dem bundesweit bis zu 20.000 schwerbehinderte Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf auf den Übergang in das Berufsleben vorbereitet werden sollen. Weitere Hilfen für einen erfolgreichen Übergang in den Beruf können beispielsweise ausbildungsvorbereitende Maßnahmen sein, die die Jugendlichen erst für ein erfolgreiches Durchlaufen einer Berufsausbildung individuell befähigen, aber auch Unterstützungsmaßnahmen während einer Berufsausbildung oder einer anderweitigen beruflichen Qualifizierung durch geeignete Assistenzsysteme.

Der Inklusionsgedanke hat in Hamburg am Übergang Schule – Beruf bereits erste konkrete Formen angenommen. Hervorzuheben ist die Ausschreibung eines größer angelegten Inklusionsprojekts im Rahmen des ESF, das den wichtigen Abschnitt in der Bildungslaufbahn eines jungen Menschen von der Berufsorientierungsphase über die Ausbildungsvorbereitung bis hin zur Berufsausbildung bzw. beruflichen Qualifizierung umfassen soll. Insbesondere die reibungslosen Übergänge von der Schule in Ausbildung oder Beschäftigung sind für eine erfolgreiche dauerhafte Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in das Erwerbsleben und die Verhinderung sozialer Ausgrenzung von zentraler Bedeutung. Die Vermeidung von Diskontinuitäten verringert auf längere Sicht auch das Risiko von Arbeitslosigkeit und stärkt das sog. Humankapital in Betrieben.

Vor diesem Hintergrund soll das vorgesehene Projekt folgende Ziele verfolgen:

» Alle Menschen mit und ohne Behinderungen in Hamburg können am gemeinsamen Lernen an außerschulischen Lernorten teilhaben.
» Die Berufs- und Studienorientierung wird an exemplarischen Standorten der Stadtteilschulen zu einer inklusiven Struktur weiter entwickelt. Dazu erhalten die Stadteilschulen Inklusionsbeauftragte für die Berufs- und Studienorientierung.
» In den Berufsbildenden Schulen wird ein aufwachsendes inklusives System erprobt und bis zum flächendeckenden, inklusiven Angebot realisiert.
» An Produktionsschulen als schulpflichtersetzendes Angebot werden exemplarisch inklusive Angebote für Menschen mit Behinderungen entwickelt und erprobt.
» Es wird eine Anschlussorientierung durch Verzahnung mit einer dualen Qualifizierung oder Ausbildung für alle Menschen mit und ohne Behinderung gleichermaßen organisiert.
» Die Einführung und Erprobung des Berufsbildes Arbeitsassistenz (Bereitstellung durch Träger) in der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung. Personalschlüssel: 1 Arbeitsassistenz je 4 Menschen mit Behinderungen. Erprobung geeigneter Kooperationsstrukturen zwischen den beteiligten Schulen und freien Trägern, die auf die berufliche Bildung von Menschen mit Behinderungen spezialisiert sind.
» Es werden inklusive Strukturen in enger Abstimmung von Berufsorientierung, Ausbildungsvorbereitung, Ausbildung oder beruflicher Qualifizierung geschaffen.

100 Siehe hierzu das Inklusionskonzept von Nordrhein-Westfalen Inklusionskonzept (http://www.schulministerium.nrw.de/BP/Inklusion_Gemeinsames_Lernen/), ferner der Hansestadt Bremen (http://www.inklusion.schule.bremen.de) sowie der Freien und Hansestadt Hamburg (Drucksache der Bürgerschaft 20/3641).

» Menschen mit Behinderungen erhalten individuell angepasste Unterstützung in Form von materieller Ausstattung oder Arbeitsassistenz.
» Menschen ohne Behinderungen gehören ebenso zur Zielgruppe des Projektes in einer sich entwickelnden Struktur und erhalten Unterstützung auf dem Weg in eine menschengerechte inklusive Gesellschaft ohne Diskriminierungen.

fordert, dass ein bestehender Ausbildungsberuf aufgrund beispielsweise der technischen bzw. technologischen Entwicklung neu geordnet werden müsse oder aber die Marktentwicklung die Konzipierung und Verordnung eines völlig neuen Ausbildungsberufs erfordere. Ob und wie weit sich der neugeordnete bzw. neue Ausbildungsberuf für die (inklusive) Ausbildung von behinderten Menschen eignet, ist dagegen kein Entscheidungskriterium für den Verordnungsprozess. Hinzu tritt, dass lange Zeit genügend leistungsstärkere Jugendliche zur Verfügung gestanden haben, um die vorhandenen betrieblichen Ausbildungsplätze zu besetzen. Daher ist es besonders schwierig, sozial Benachteiligte, Lernschwache oder junge Menschen mit Behinderungen (Ausnahme: Körperbehinderungen) auf eine betriebliche Ausbildungsstelle in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu vermitteln.

ABBILDUNG 23:
Vorgesehene Projektstruktur

Quelle: ESF-Wettbewerbsverfahren Hamburg 2013, Leistungsbeschreibung ESF Nr.: B1-1 „Inklusion im Übergang Schule-Beruf", abgerufen am 11. Juli 2013 unter der URL http://www.esf-hamburg.de/contentblob/4006204/data/lb-b1-1-inklusion-im-uebergang-schule-beruf-1.pdf

Die Laufzeit des Projekts ist auf rund 3 ½ Jahre ausgelegt. Im Ausbildungsreport wird über erste Erfahrungen und greifbare Ergebnisse berichtet werden.
Von einem gut funktionierenden System am Übergang Schule - Beruf lässt sich erst dann sprechen, wenn es allen Jugendlichen und Jungerwachsenen – ungeachtet ihrer Fähigkeiten und Ausgangslagen – das gleiche Recht auf individuelle Entwicklung und soziale Teilhabe gewährt, indem es ihnen möglichst uneingeschränkte Zugänge zu Ausbildung und Erwerbstätigkeit ermöglicht und damit offene Zugänge und Durchlässigkeit (zeitlich flexibel, ziel- und organisationsdifferenziert) der Regelsysteme für alle schafft. Für eine qualitativ hochwertige, individuelle sonder- und sozialpädagogische Förderung benötigen inklusiv arbeitende (schulische und außerschulische) Bildungseinrichtungen kompetente Beratungs- und Unterstützungsstrukturen sowie die Abstimmung und Koordinierung von abgebenden und aufnehmenden Bildungssystemen sowie aller weiteren Akteure am Übergang Schule – Beruf.

(Inklusive) Berufsausbildung für Menschen mit Behinderungen

Da die duale Berufsausbildung an Marktmechanismen ausgerichtet ist, wird der Verordnungsgeber (BMWi) meistens (nur) dann tätig, wenn die Wirtschaftsseite

Eine wesentliche Voraussetzung für eine dauerhafte Eingliederung in das Berufs- und Arbeitsleben ist jedoch eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Dementsprechend ist es ein vorrangiges Ziel des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, alle Hamburger Jugendlichen zum Abitur oder zu einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu führen. Unabhängig von den individuellen Voraussetzungen gilt dieses Ziel für alle Jugendlichen. Deshalb sind auch benachteiligte Jugendliche und solche mit Behinderungen zu einem berufsqualifizierenden Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu führen.
Dieser Auftrag hat durch die bereits erwähnte UN-Konvention über die Teilhaberechte behinderter Menschen eine Konkretisierung dahingehend erfahren, dass auch berufsbildende Angebote (künftig) so zu gestalten sind, dass sie von vornherein für alle Menschen gleiche Zugangs- und Teilnahmechancen eröffnen. Im Bereich der allgemeinbildenden Schule sind die dafür erforderlichen strukturellen Veränderungen – wie oben ausgeführt – bereits eingeleitet worden. In der beruflichen Bildung

dagegen ist noch ein erheblicher Nachholbedarf erkennbar. Im Bereich der Berufsbildung werden die meisten jungen Menschen im dualen Berufsausbildungssystem beruflich qualifiziert, das seine Rechtsgrundlage im BBiG und der insoweit nahezu gleichlautenden Handwerksordnung findet. Bereits das BBiG 1969 war – sicherlich seinerzeit noch nicht beabsichtigt – inklusiv gestaltet: In seinem § 28 (heute § 5) bestimmte es den Ausschließlichkeitsgrundsatz, wonach Jugendliche in anderen als anerkannten Ausbildungsberufen nicht ausgebildet werden dürfen. Erwähnenswert ist in diesem Kontext, dass das BBiG ausdrücklich keinerlei Zugangsbeschränkungen zur dualen Berufsausbildung vorsah und nach wie vor vorsieht. Faktisch sind allerdings von den Ausbildungsbetrieben Eingangsvoraussetzungen geschaffen worden, z.B. durch Mindestanforderungen an den erreichten Schulabschluss oder durch die Schaffung von Eingangstests. Begründet wird diese Entwicklung vielfach mit den erheblich gestiegenen Anforderungen, um die Berufsausbildung erfolgreich absolvieren zu können.

Vorschriften des BBIG zur Ausbildung behinderter Jugendlicher

Bereits das Berufsbildungsgesetz aus dem Jahre 1969 enthielt einen Abschnitt über die Berufsausbildung behinderter Menschen. Die maßgebliche Bestimmung war § 48 a.F. (BBiG 1969). Sie war etwas unglücklich formuliert, da sie aufgrund ihrer Negativumschreibung nicht klar erkennen ließ, dass auch behinderte Menschen – wie alle anderen Menschen – grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden sollen.[101] Mit Inkrafttreten des reformierten Berufsbildungsgesetzes (BBiG) zum 1.4.2005 sind einige wesentliche Änderungen im Ausbildungsrecht für behinderte Menschen eingetreten, die im Folgenden erläutert werden.

Der an die Stelle des § 48 a.F. (BBiG 1969) getretene § 64 BBiG bringt – ohne inhaltliche Änderungen – durch seine Formulierung deutlich zum Ausdruck, dass auch für behinderte Menschen der Grundsatz der Berufsausbildung nach Ausbildungsordnungen auf der Grundlage des § 4 BBiG gilt. Im Gegensatz zur Negativabgrenzung des alten § 48 BBiG von 1969, der Ausnahmen vom Ausschließlichkeitsgrundsatz für Behinderte formulierte, stellt § 64 BBiG klar, dass grundsätzlich auch behinderte Menschen gemäß den allgemein gültigen Vorschriften des Berufsbildungsgesetzes ausgebildet werden müssen.[102] Nur soweit dies nach Art und Schwere der Behinderung nicht möglich ist, finden die Ausnahmen nach § 66 und § 67 BBiG Anwendung.[103] Das BBiG selbst enthält keine Legaldefinition des Behindertenbegriffs, sodass auf das SGB IX (dort § 2 Abs. 1) zurückgegriffen werden muss.[104]

Den Vorrang der Berufsausbildung nach allgemein gültigen Ausbildungsordnungen unterstreicht auch die Gesetzessystematik des Abschnitts über die Ausbildung behinderter Menschen im BBiG. § 65 Abs. 1 BBiG beschreibt die Möglichkeiten der Hilfestellung und des Nachteilsausgleichs, sofern – wie es das Gesetz umschreibt – „die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen" dies erfordern. Diese Bestimmung richtet sich an die zuständigen Stellen (Kammern), die innerhalb ihrer Regelbefugnis (z.B. Erlass von Prüfungsordnungen) verpflichtet sind, im Rahmen des Möglichen und Verantwortbaren nach bestem Wissen und Gewissen unter bestmöglicher Berücksichtigung der Interessen der behinderten Menschen deren Berufsziel tatkräftigst zu fördern. So sind dem behinderten Menschen im erforderlichen Umfang alle denkbaren Hilfen zur Verfügung zu stellen, die zur Sicherung des Ausbildungserfolgs beitragen. Da jedoch die Ausbildungsberatungen der Kammern die im konkreten Einzelfall gegebenen Beeinträchtigungen und die daraus resultierenden „besonderen Verhältnisse", wie es das Gesetz formuliert, in der Regel nicht beurteilen können, sollten auch Hinweise dritter Instanzen zu notwendigen Hilfsangeboten und -maßnahmen eingeholt werden. Das Gesetz selbst zählt beispielhaft die Möglichkeit auf, von der vorgeschriebenen zeitlichen und sachlichen Gliederung der Ausbildung abzuweichen. Selbstverständlich sind auch Hilfen in der Prüfungsphase gestattet, sofern diese allein dem Ausgleich behindertenspezifischer Nachteile dienen. Da die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen auf den umfassenden Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit auch für behinderte Auszubildende abzielt (§ 1

101 § 48 BBiG 1969 lautete: „Für die Berufsausbildung körperlich, geistig oder seelisch Behinderter gilt, soweit es Art und Schwere der Behinderung erfordern, § 28 nicht."

102 Vgl. BT-Drs. 15/3980, Begründung, Besonderer Teil, Art. I § 64, S. 55.

103 Das BBiG selbst regelt nicht, wer bzw. welche Institutionen befugt sind, diese nicht unwichtige Entscheidung zu treffen.

104 § 2 Abs. 1 SGB IX lautet: „Menschen sind behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist."

Abs. 3 BBiG), sind inhaltliche Abstriche an die Ausbildung oder gar verminderte Prüfungsanforderungen allerdings nicht statthaft. Unter dem Gesichtspunkt der Inklusion ist es angezeigt, über die beschriebenen „traditionellen" Hilfsmöglichkeiten hinaus neue Wege zu finden, die die Möglichkeit der Ausbildung behinderter Menschen in der Regelausbildung deutlich erhöhen; dazu zählen beispielsweise sonderpädagogische Qualifizierungsangebote für das Ausbildungspersonal in den beruflichen Schulen und Betrieben oder – nach dem Vorbild der ÜLU-Kurse im Handwerk – überbetrieblich organisierte (kürzere) Ausbildungsphasen bei mit der Qualifizierung behinderter Menschen besonders vertrauten Einrichtungen.

Die einzigen Erleichterungen, die nicht im Ermessen der Kammern liegen, schreibt das Gesetz mit der Ausnahmeregelung für behinderte Menschen betreffend die Zulassung zur Abschlussprüfung vor (§ 65 Abs. 2 Satz BBiG). Danach darf die Zulassung zur Abschlussprüfung – anders als bei nichtbehinderten Antragstellern – nicht davon abhängig gemacht werden, ob die (behinderte) antragstellende Person einen schriftlichen Ausbildungsnachweis geführt, an der Zwischenprüfung teilgenommen hat oder ob ihr Ausbildungsvertrag in das von der Kammer zu führende Verzeichnis der Ausbildungsverhältnisse eingetragen worden ist. Demgegenüber ist mit dem BBiG von 2005, entgegen der früheren Regelung, die Einschränkung vorgegeben worden, dass zumindest die (vorgeschriebene) Ausbildungszeit zurückgelegt sein muss (§ 43 Abs. 1 Nr. 1 BBiG). Die genannten gesetzlichen Erleichterungen mögen in guter Absicht eingeführt worden sein, sollen sie doch vermeiden, dass der (behinderte) Antragsteller Nachteile auf Grund von Versäumnissen Dritter erleidet; sie haben jedoch in der Praxis zu Verunsicherung geführt: Den Fall, dass ein Berufsausbildungsvertrag nicht eingetragen worden ist, darf es nach der bußgeldbewehrten Bestimmung des § 36 Abs. 1 i.V.m. §§ 65 Abs. 1 Satz 1 und 102 Abs. 1 Nr. BBiG gar nicht geben und erscheint auch praxisfremd, da für eine solche Ausbildung in aller Regel die vielfältigen Fördermöglichkeiten nach dem SGB III bzw. dem SGB IX in Anspruch genommen werden, was in der Regel mit einer Vergleichsmitteilung des Sozialleistungsträgers an die zuständige Stelle (Kammer) einhergeht. Es erscheint kaum denkbar, dass eine Kammer keinerlei Kenntnis über die Existenz eines (in der Regel mehrjährigen) Berufsausbildungsverhältnisses erlangt (z.B. über die zuständige Berufsschule). Im Übrigen wäre es misslich, wenn die Kammer erst zum Zeitpunkt der Prüfungsanmeldung prüfen kann, ob und welche Hilfen die besonderen Verhältnisse des behinderten Auszubildenden ausgleichen. Auch die gesetzlich eingeräumte Möglichkeit der Befreiung vom Führen des vorgeschriebenen Ausbildungsnachweises („Berichtsheft") bzw. von der Teilnahme an der Zwischenprüfung erscheint nicht zu Ende gedacht. Ausbildungsnachweise und Zwischenprüfung sind die wesentlichen Instrumente zur Feststellung bzw. Beobachtung des erreichten Ausbildungsstands. Auf deren Einhaltung sollte daher unter gar keinen Umständen verzichtet werden.[105]

Die Ausbildungsregeln nach § 66 BBIG und § 42m HwO

Ausbildungen in Anwendung der §§ 66 BBiG, 42m HwO kommen ausnahmslos nur für behinderte Menschen in Betracht, und dies auch nur dann, wenn Art und Schwere der Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf absolut ausschließen. Insbesondere sind Ausbildungen nach §§ 66 BBiG, 42m HwO kein „Instrument" zur beruflichen Integration lernbeeinträchtigter oder sonst (markt)benachteiligter Menschen, auch wenn sie für diese als einzige Möglichkeit einer Integration erscheinen;[106] für diesen Personenkreis sind vielmehr passgenaue Instrumente und Angebote zu schaffen, die ihren individuellen Bedarfen und Bedürfnissen entsprechen und es ihnen damit möglich machen, eine Regelausbildung und nicht eine spezielle Behindertenausbildung zu absolvieren.

Zwei entscheidende Neuerungen enthält § 66 BBiG (Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen; früher § 48b BBiG):

105 Siehe auch HERKERT-TÖLTL, Kommentar zum Berufsbildungsgesetz, Rdnrn. 15 ff. zu § 65. Die Autoren sehen die Lösung darin, dass nach „Sinn und Zweck der Ausnahmeregelung dies nicht grundsätzlich und in jedem Einzelfall" gelte. Der Gesetzeswortlaut („…ist zuzulassen…") ist eindeutig und lässt die vorgeschlagene Aufweichung nicht zu. Man wird bereits zu Ausbildungsbeginn zu klären haben, ob das Führen eines Ausbildungsnachweises für den behinderten Jugendlichen eine besondere beschwerliche etc. Ausnahmesituation im Vergleich zu Auszubildenden ohne Behinderungen darstellt.

106 So bereits die Empfehlungen zur Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten lernbeeinträchtigter Jugendlicher" des Bundesausschusses (jetzt Hauptausschusses) für Berufsbildung des BIBB vom 6.12.1979, Abschnitt 2; abrufbar unter der URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_053-verbesserung_ausb.m_glichk._lernbeeintr_cht.jugendl_185.pdf

1. Nach neuem Recht steht es nicht mehr im Ermessen der zuständigen Stelle (Kammer), Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen zu schaffen, vielmehr ist sie verpflichtet, (nur) auf Antrag behinderter Menschen *und bei Nachweis einer Ausbildungsmöglichkeit* tätig zu werden.[107]
2. Ähnlich wie in der Berufsausbildungsvorbereitung (BAV nach §§ 68 ff. BBiG) sollen die Ausbildungsinhalte aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden und die Lage und Entwicklung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt berücksichtigen, um Fehlallokationen vorzubeugen.[108] Diese Vorgabe hat ihren Sinn: Nur die Bezugnahme auf einen anerkannten Ausbildungsberuf ermöglicht den nahtlosen Durchstieg von einer Ausbildungsform nach § 66 BBiG in eine Vollausbildung.

Soweit hierzu Empfehlungen des Hauptausschusses beim Bundesinstitut für Berufsbildung vorliegen, sind diese den Ausbildungsregelungen zugrunde zu legen. Hierdurch soll eine Vereinheitlichung der derzeit bundesweit rund 900 (!) Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen erreicht werden.[109] Am 20. Juni 2006 hat der Hauptausschusses des BIBB (HA) die „Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen" (im Folgenden: Empfehlungen) verabschiedet.[110] Der große Gewinn dieser Empfehlungen liegt darin, dass nunmehr für alle Sonderregelungen bundeseinheitliche Bedingungen zu erfüllen sind. Sie manifestieren erneut den Vorrang der Regelausbildung. Ausbildungen in Anwendung der §§ 66 BBiG, 42m HwO kommen nur dann in Betracht, wenn eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, auch bei Anwendung aller denkbaren Hilfen, nicht realisierbar erscheint. Hier trifft die zuständigen Stellen (Kammern) eine besondere Verantwortung für die berufliche Förderung behinderter Menschen; diese können nur dann nicht nach der Ausbildungsordnung eines anerkannten Ausbildungsberufs ausgebildet werden, wenn Art und Schwere ihrer Behinderung dies ausschließen. Damit ist klargestellt, dass keineswegs jegliche Behinderung ausreicht, einen Menschen nicht nach der Ausbildungsordnung in anerkannten Ausbildungsberufen auszubilden. Der HA stellt daher in den Erläuterungen zu seiner Empfehlung zu Recht fest, dass die Behindertendefinition des § 2 SGB Abs. 1 IX zur Abgrenzung der Anwendbarkeit des § 66 BBiG nur bedingt geeignet erscheint.

An dieser Stelle sei ein kurzer Exkurs erlaubt: Die Teilnahme am Berufsleben in Ausübung eines bestimmten Berufes ist seit jeher an Voraussetzungen geknüpft. Wer eine Mehlallergie hat, kann nicht Bäcker werden. Wer an Epilepsie leidet, kann nicht an schnelllaufenden Maschinen arbeiten. Wer nicht schwindelfrei ist, kann nicht Gerüstbauer werden. Kurz gesagt: Bei der Wahl eines Berufes spielen Neigung (Was will ich?) und Eignung (Was kann ich?) eine entscheidende Rolle – nicht nur für behinderte Jugendliche. Insofern besteht Inklusion in Hinblick auf die Berufsausbildung auch darin, eine den individuellen Möglichkeiten entsprechende Berufsausbildung zu finden. Die Zuschreibung einer „Behinderung" ist dabei nicht zielführend.

Zur Absicherung der genannten rechtlich verbindlichen Zugangsvoraussetzung und des sie tragenden berufsbildungspolitischen Konsenses werden nach den Empfehlungen des HA Ausbildungsregelungen nach §§ 66 BBiG, 42m HwO nur getroffen, wenn mit dem Antrag an die zuständigen Stelle (Kammer) auf Eintragung einer solchen Ausbildung in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eine Bestätigung der Agentur für Arbeit (Anlage 2 der Empfehlungen) vorgelegt wird, dass die Ausbildung nach §§ 66 BBiG, 42m HwO wegen Art und Schwere der Behinderung angezeigt und die entsprechende Begutachtung durch die (Fachdienste der) Agentur erfolgt ist.

Die Empfehlungen des HA sind mehr als ein unverbindlicher Katalog, sondern eine Richtlinie, wie aus der Diktion des Gesetzes hervorgeht. Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen sind entsprechend den Empfehlungen des HA zu treffen (§ 66 Abs. 1 Satz 1 BBiG).

107 Diese Voraussetzung zum Tätigwerden der zuständigen Stelle ist zwingend, auch wenn sie im Gesetz nicht ausdrücklich erwähnt ist (vgl. BT-Drs. 15/3980, a.a.O., Art. I § 66, S. 55 f.).

108 Gemeint ist jeweils die Anlehnung an eine einzige Ausbildungsordnung eines anerkannten Ausbildungsberufs. Diese inhaltliche Affinität ist auch deswegen erforderlich, um die nahtlose Durchlässigkeit zwischen Ausbildung nach Behindertenregelung bzw. einer solchen nach der Ausbildungsordnung zu gewährleisten.

109 Diese Regelungen sind vielfach leere Hülsen, weil die Maßnahmen, für die sie eigens geschaffen worden sind, längst ausgelaufen und nie wieder aufgelegt worden sind. Nach altem Recht war es ins Ermessen der zuständigen Stellen gestellt, wie sie ihre Sonderausbildungsregelungen gestalten. Dies hatte zur Folge, dass etliche Regelungen mit derselben Berufs- bzw. Abschlussbezeichnung auf dem Markt waren, die inhaltlich völlig unterschiedliche Anforderungen formulierten und damit nicht vergleichbar waren

110 Abrufbar unter der URL: : http://www.bibb.de/de/25856.htm.

Weichen sie hiervon in gravierender Weise ab, sind sie von der Rechtsaufsichtsbehörde zu beanstanden, sofern diese davon Kenntnis erlangt. Eine Genehmigungspflicht für Ausbildungsvorschriften der zuständigen Stellen zur Ausbildung behinderter Menschen sieht das Gesetz nämlich nicht vor. Diese greift erst, wenn - was allerdings der Regelfall sein wird - die Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen auch Vorschriften zur Prüfung enthalten (vgl. § 47 Abs. 1 Satz 2 BBiG).
Folgende Kernelemente schreiben die Empfehlungen des HA für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42 m HwO vor:[111]

- Der Übergang von bestehender Ausbildung nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO in eine Ausbildung in einem nach § 4 BBiG/§ 25 HwO anerkannten Ausbildungsberuf ist kontinuierlich zu prüfen.
- Eine differenzierte Eignungsuntersuchung, die vom Kostenträger selbst vorgenommen wird.
- Personenbezogener, d.h. individueller Förderplan.
- Mitverantwortung der Berufsschule.
- (Besondere) Eignung der Ausbildungsstätte mit einem entsprechenden Schlüssel für fachlich qualifiziertes Personal.

Anzumerken ist, dass das berufsbildende System den Begriff „Lernbehinderung"[112] nicht kennt und dementsprechend auch keine besondere Förderung für Menschen mit Lernschwierigkeiten vorsieht. Dies dürfte mit dafür ursächlich sein, dass Jugendliche mit Lernschwierigkeiten häufig in Ausbildungsangeboten nach § 66 BBiG qualifiziert werden, um deren Förderbedarf Rechnung tragen zu können. Dennoch sollte bei der Zuordnung dieses Personenkreises ein strenger Maßstab angelegt werden. Bei jungen Menschen, insbesondere bei solchen mit Lernbehinderungen, sind häufig zeitliche Verzögerungen in der Entwicklung der kognitiven Leistungsfähigkeit festzustellen. Vielfach werden durch ein förderliches Lernmilieu Entwicklungen in Gang gesetzt und Fortschritte erzielt, die sich in erhöhter Leistungsbereitschaft, steigender Zuverlässigkeit, zunehmender Zielstrebigkeit, größerem Selbstvertrauen u.Ä. manifestieren, die im Ergebnis eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf erwarten lassen. Aus §§ 64 BBiG, 42k HwO resultiert die Verpflichtung aller Beteiligten, solche Entwicklungsfortschritte kontinuierlich zu beobachten und zu bewerten und nur bei Vorliegen der Voraussetzungen, den Übergang in eine Ausbildung nach §§ 66 BBiG, 42m HwO vorzuschlagen, wenn sich im Verlauf einer Vollausbildung die (ursprünglichen) Erfolgserwartungen als nicht mehr realistisch erweisen. Entsprechendes gilt auch und gerade für den umgekehrten Fall des Durchstiegs in eine Vollausbildung nach §§ 4 BBiG, 25 HwO, der gezielt zu fördern ist. In beiden Fällen sind vom Berater die Fachdienste zur Absicherung der Entscheidung einzuschalten.
Das Gesetz regelt nicht, welche Stelle zur Feststellung der Art und Schwere der Behinderung berechtigt ist, die eine Ausbildung nach Sonderregelungen der zuständigen Stelle erfordern. Sicher ist nur, dass diese Entscheidung nicht die zuständige Stelle oder der behinderte Mensch selbst trifft, sondern eine unabhängige Stelle. Der HA empfiehlt ausdrücklich, dass das Verfahren zur Feststellung der Antragsberechtigung gemäß § 66 BBiG durch

a) eine Empfehlung der abgebenden Einrichtung
und
b) ein Gutachten der psychologischen oder medizinischen Fachdienste der Arbeitsverwaltung

umfassen muss.
Dies entspräche der bisherigen Praxis.
Wichtig ist die Nr. 3.4 der HA-Empfehlungen, wonach der Hauptausschuss sich gleichsam als Selbstverpflichtung auferlegt, für konkrete Berufsbereiche jeweils spezielle Empfehlungen zu entwickeln, an denen sich die zuständigen Stellen bei der Formulierung individueller Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG zu orientieren haben.
Nicht vom Gesetz gedeckt ist die Forderung des HA an die zuständigen Stellen (ebenfalls in Abschnitt 3.4 der Empfehlungen, Abs. 2), auch ohne Vorliegen von Empfehlungen des HA Individualregeln nach § 66 BBiG zu erlassen. Nach dem Gesetzeswortlaut „treffen die zuständigen Stellen Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des HA"; anderenfalls hätte der Gesetzgeber diese Bestimmung als „Soll-Regelung" fassen müssen.

111 Vgl. „Rahmenregelung für Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO" (Beschluss des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung i.d.F. vom 15. Dezember 2010); abrufbar unter der URL http://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf.

112 Hierunter fallen Jugendliche mit Problemen in den Bereichen Lernen, Sprache und körperliche bzw. motorische Entwicklung.

Daher ist kein Raum für die Kammern, auch „bei Fehlen einer HA-Empfehlung eine Einzelfallregelung zu treffen."[113]

Gemäß der klarstellenden Formulierung des Prüfungsziels in Nr. 4.5.3 der Empfehlung muss jede individuelle Ausbildungsregelung erkennen lassen, dass sie der Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit dient. Dies werden die Berufsbildungsausschüsse bei der Verabschiedung und die Rechtsaufsichtsbehörde bei der Genehmigung der Ausbildungsregelung sorgfältig zu prüfen haben. Zweifelhaft ist, ob die Rechtsaufsichtsbehörde auf der Grundlage des § 79 Abs. 4 BBiG fachlich, gleichsam qua Schiedsspruch, entscheiden darf, falls sich Kammergeschäftsführung und Berufsbildungsausschuss nicht einigen können.

Situation in Hamburg

In Hamburg sind zurzeit sieben Regelungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO in Kraft. Nach sechs wird zurzeit ausgebildet. Bei der HwK ist eine weitere Ausbildungsregelung in Kraft gesetzt worden, und zwar „Fachpraktiker/-in für Bäckereien" und zwei wurden modernisiert, und zwar Fachpraktiker für Gebäudereinigung und Fachpraktiker Holzverarbeitung. Das Ausbildungsgeschehen stellt sich wie folgt dar:

TABELLE 19:

Ausbildungsregelungen für behinderte Jugendliche in Hamburg

Ausbildungsregelung nach § 66 BBiG/§ 42m HwO	Zuständige Stelle	Zahl der Auszubildenden
Bau- und Metallmaler/-in *)	HwK	9
Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft	BASFI	28 **)
Fachpraktiker/-in Holzverarbeitung	HwK	10
Metallbearbeiter/-in	HwK	8
Fachpraktiker/-in für Gebäudereinigung	HwK	0
Verkaufshilfe	HK	28
Werker/-in im Gartenbau	LwK	21

*) Diese Regelung läuft aus; im Bäckerhandwerk ist eine neue Ausbildungsregelung „Fachpraktiker/-in für Bäckereien" mit Wirkung vom 1. August 2013 in Kraft getreten.

**) Weitere 31 Jugendliche haben im Juni 2012 ihre Ausbildung abgeschlossen.

Quelle: Abfrage bei den zuständigen Stellen (März 2013)

Angaben über den Verbleib der Absolventinnen und Absolventen, insbesondere ob sie in Beschäftigung einmünden konnten, liegen bei den zuständigen Stellen nicht vor; lediglich die Landwirtschaftskammer Hamburg weiß zu berichten, dass ein Großteil der Werker im Gartenbau tatsächlich in ein Beschäftigungsverhältnis eingemündet ist.

Entwicklungsmöglichkeiten in der Berufsausbildung

Die Ausbildungsregeln zur Ausbildung von Jugendlichen mit Behinderungen nach dem BBiG 2005 und die dazu erlassenen Rahmenrichtlinien stellen einen Fortschritt gegenüber den alten Regelungen des BBiG 1969 dar; sie erscheinen zwar nicht geeignet, die Vielzahl von Sonderregelungen zu begrenzen, wohl aber zu standardisieren. Den Anforderungen an eine inklusive Ausbildung entsprechen sie allerdings nicht. Nach wie vor werden junge Menschen mit gravierenden Behinderungen, die sich beruflich qualifizieren wollen, in der Regel auf einen gegenüber dem Vollberuf abgemagerten speziellen Ausbildungsgang für Menschen mit Behinderungen verwiesen. Der entscheidende Nachteil dieser Verfahrensweise liegt darin, dass ein junger Mensch mit Behinderungen, unabhängig davon, wie gut er sich in der beruflichen Ausbildungsphase entwickelt, nur selten die Chance hat, den höherwertigen Ausbildungsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erhalten. Daran ändert in der täglichen Praxis die vom HA in seinen Richtlinien vorgegebene Verpflichtung aller Beteiligten wenig, Entwicklungsfortschritte des behinderten Jugendlichen kontinuierlich zu beobachten, zu bewerten und den Übergang in eine Vollausbildung nachhaltig zu unterstützen und zu betreiben.

Auch die Art und Weise der Klärung der Fördervoraussetzungen entspricht nicht den Grundsätzen der Inklusion. In Deutschland muss als Erstes geprüft und festgestellt werden, ob überhaupt eine Behinderung vorliegt und ob Art und Schwere derselben die Bereitstellung einer (öffentlichen) Förderung rechtfertigen. Diese Vorgehensweise birgt ein erhebliches Risiko der Stigmatisierung. Hinzu tritt, dass (bislang jedenfalls) die besondere Förderung behinderter Menschen vielfach nicht innerhalb des Regelausbildungssystems sondern in behindertenspezifischen Sondereinrichtungen bzw. -maßnahmen erfolgt, aus denen nur ausnahmsweise der Sprung in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingt.

113 Dies widerspräche auch dem vom HA (in Nr. 2, Abs. 2 seiner Empfehlung) selbst zitierten Gesetzesziel, die Zahl von Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen in Zahl und Übersichtlichkeit deutlich zu konzentrieren. In der Genehmigungspraxis könnte es dennoch hilfreich sein, Individualregelungen der Kammern befristet zu genehmigen, bis eine allgemeine Empfehlung des HA veröffentlicht ist.

Wie oben bereits dargestellt, ist das System der Berufsausbildung erst dann inklusiv gestaltet, wenn es – anders die Integration, die als Ziel eine Wiedereingliederung ausgeschlossener Personengruppen verfolgt – allen Personengruppen *von vornherein* den Zugang zu den Angeboten ermöglichen kann. Wie bereits eingehend beschrieben, erfüllen die gegenwärtig geltenden Regeln zur Berufsausbildung von behinderten Menschen diese Anforderungen nicht. Es stellt sich daher die Frage, ob Regeln nach § 66 BBiG in der herkömmlichen Form überhaupt noch benötigt werden, um allen eine Berufsausbildung nachfragenden Personengruppen gerecht zu werden.
Aus hiesiger Sicht können die bestehenden Grundregeln für den Erlass von speziellen Ausbildungsregeln für Behinderte ohne großen Aufwand modifiziert werden, sodass sie dem Inklusionsgedanken zumindest näher kommen als die herkömmlichen Bestimmungen.

Ein konkretes Beispiel für eine solche modifizierte Ausbildungsregelung stammt aus Hamburg, und zwar die „Besonderen Rechtsvorschriften für den Abschluss Bürofachgehilfe/Bürofachgehilfin" der Handelskammer Hamburg (HK) vom 7.10.1999, zuletzt geändert am 7.8.2003, mit denen ein völlig neuer Weg in der beruflichen Ausbildung junger Behinderter gegangen worden ist: Die *Entscheidung*, ob ein Mensch mit Behinderungen geeignet ist, die Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu bestehen, *fällt nicht* – wie üblich – *vor Aufnahme der Ausbildung*, sondern erst *gegen Ende der Prüfungsphase*. Der eingangs beschriebene Nachteil der frühzeitigen „Sortierung" des Jugendlichen entfällt damit. Sämtliche Rehabilitanden erhalten eine Ausbildung, die sich strikt an die Vorgaben der Ordnungsmittel für den anerkannten Ausbildungsberuf „Bürokaufmann/Bürokauffrau" hält. Dementsprechend haben alle Rehabilitanden einen Ausbildungsvertrag über den anerkannten Ausbildungsberuf „Bürokaufmann/-frau" erhalten und nicht über die Ausbildungsregelung „Bürofachgehilfe/-gehilfin". Nach Zurücklegung der vorgeschriebenen Ausbildungszeit stellen die Rehabilitanden bei der Handelskammer den üblichen Antrag auf Zulassung zur Abschlussprüfung für Bürokaufleute.
Besteht der Rehabilitand die Abschlussprüfung, erhält er den Kaufmannsgehilfenbrief (= Abschluss im anerkannten Ausbildungsberuf). Besteht er sie nicht, kommt es darauf an, wie brauchbar die gezeigten Prüfungsleistungen waren. Hat er in den Sperrfächern jeweils mindestens 50 Punkte (entsprechen der Note „ausreichend") und in den weiteren Prüfungsfächern im Durchschnitt mindestens 30 Punkte (entsprechen der Note „mangelhaft") erzielt, dann ist das Gesamtergebnis der Prüfung noch so gut, dass es die Zuerkennung des Abschlusses „Bürofachgehilfe" (Behindertenregelung) rechtfertigt. Nur wenn der Rehabilitand in der Abschlussprüfung die genannten Mindestpunktzahlen in der Prüfung nicht erzielt, ist er endgültig durchgefallen und ihm bleibt nur der allgemein übliche Antritt zur Wiederholungsprüfung – und zwar unter den gleichen Bedingungen wie zur Erstprüfung.
Ausweislich des im Frühjahr 2004 vorgelegten Abschlussberichts „Betriebsnahe Ausbildung behinderter Menschen" haben deutlich mehr Teilnehmende mit schweren Behinderungen einen Abschluss im Vollberuf Bürokaufmann/-frau erworben und damit korrespondierend mussten sich deutlich weniger Teilnehmende, als nach der Einstufung bei Maßnahmebeginn erwartet und vorgesehen, mit einem Abschluss nach § 48 BBiG als Fachgehilfe begnügen.[114] So haben von den 27 jungen Menschen, die von den Fachdiensten der Arbeitsverwaltung bei Ausbildungsbeginn wegen Art und Schwere ihrer Behinderung als nicht ausbildungsfähig im anerkannten Ausbildungsberufen eingestuft worden waren, 14, also über die Hälfte, die Abschlussprüfung im Vollberuf Bürokaufmann/-frau bestanden.[115] Diese 14 Auszubildenden hätten in einer Ausbildung nach § 66 BBiG herkömmlichen Zuschnitts bestenfalls den (minderen) Abschluss als Bürofachgehilfe/-gehilfin erreicht.
Trotz dieser beachtlichen Erfolge konnte dieses Modell nicht verstetigt werden; u.a. war es für die seinerzeit zuständigen Entscheidungsträger und Finanziers seiner Zeit zu weit voraus. Dabei war lediglich das Prüfungsverfahren inklusiv gestaltet worden. Das Modell selbst entsprach der herkömmlichen exklusiven Struktur, da es nur Jugendliche mit Behinderungen (Rehabilitanden) aufnehmen durfte. Demnach müsste das Modell insbesondere durch eine deutlich stärkere Einbindung der Ausbildungsbetriebe weiterentwickelt werden, um auch organisatorisch inklusiven Strukturen zu entsprechen.

114 Vgl. Büchele, Schulze, Seyd: „Betriebsnahe Ausbildung behinderter Menschen", Abschlussbericht zum Modellversuch 2000 – 2003 IntAB Integrative Ausbildung für Büroberufe im Auftrag des Bundesministeriums für Gesundheit und soziale Sicherung, Eigendruck Hamburg-München 2004, S. 124 f.
115 Abschlussbericht zum Modellversuch IntAB, a.a.O., S. 59.

ABBILDUNG 24:

Modernisierte Struktur für Behindertenregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Den Vorteil dieser Struktur macht die Grafik nochmals deutlich: Die Entscheidung, ob ein Behinderter geeignet ist, die Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu bestehen, fällt nicht – wie üblich – vor Aufnahme der Ausbildung, sondern erst gegen Ende der Prüfungsphase.

Regelungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO sollten außerdem ausdrücklich vorsehen, dass die Ausbildung auch in Teilzeitform durchgeführt werden kann. Rechtsgrundlage dafür ist § 8 Abs. 1 BBiG, wonach sich der Antrag auf Verkürzung der Ausbildungszeit auch auf die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit richten kann, wenn ein berechtigtes Interesse nachgewiesen ist. Ein berechtigtes Interesse ist heute bereits anerkannt, wenn Auszubildende für die Betreuung einer in ihrem Haushalt befindlichen Person verantwortlich sind (z.B. Alleinerziehende). Aus Sicht der obersten Landesbehörde in Berufsbildungsangelegenheiten ist ein berechtigtes Interesse ebenfalls nachgewiesen, wenn die Teilzeitausbildung zum Nachteilsausgleich für behinderte Menschen erforderlich ist, die aufgrund ihrer Behinderung nicht in der Lage sind, eine Vollzeitausbildung ohne Beeinträchtigungen zu absolvieren.

Fazit

Neue Entwicklungen im Ausbildungsrecht für Menschen mit Behinderungen sind nicht erkennbar. Die Ausbildung nach Behindertenregelungen findet in der Regel bei einem Bildungsträger statt, der mit Betrieben kooperiert. Dies ist wenig erstaunlich, da gerade kleinere Betriebe eher selten über die Rahmenbedingungen (und das Personal) verfügen, die für eine erfolgreiche Ausbildung behinderter Jugendlicher unerlässlich sind. Ob tatsächlich viele behinderte Menschen ihr Antragsrecht nach § 66 BBiG durchsetzen werden, bleibt abzuwarten. Wie bisher dürften Anträge auch auf Initiative von Bildungsträgern gestellt werden, die öffentlich finanzierte Maßnahmen – meist der Arbeitsverwaltung – durchführen. Der Individualanspruch kann auch große praktische Probleme auslösen (z.B. bei der Beschulung, sofern diese nicht die Einrichtung selbst durchführt).

Regelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO haben ihre Berechtigung. Aber ähnlich wie im Bereich der Beschäftigten, wo vielfach lieber die Schwerbehindertenabgabe entrichtet wird, statt zu beschäftigen, sind die Betriebe auch im Ausbildungsbereich eher zurückhaltend. Das mag auch darauf zurückzuführen sein, dass vielfach die Möglichkeit nicht bekannt ist, den betrieblichen Ausbildungsplatz aus Mitteln der Agentur für Arbeit behindertengerecht ausstatten zu lassen. Darüber hinaus ist die lukrative finanzielle Förderung von bis zu 10.000 Euro nach dem bereits im Abschnitt „Entwicklung des (Förder-)Rechts für behinderter Menschen" beschriebenen Landesprogramms „Initiative Inklusion" hervorzuheben. Mit dem Hauptausschuss des BIBB ist zu unterstreichen, dass möglichst alle Jugendlichen mit Behinderungen zu einem berufsqualifizierenden Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf geführt werden müssen. „Dieses Ziel ist auch dann zu verfolgen, wenn die Befähigung für einen allgemein anerkannten Ausbildungsberuf erst mit Hilfe ausbildungsvorbereitender und -begleitender Maßnahmen erreicht werden kann."[116] Nur wenn dies erwiesenermaßen trotz geeigneter Maßnahmen und Hilfen wegen Art und Schwere der Behinderung nicht möglich ist, kommt eine Sonderform der Ausbildung auf der Grundlage von Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen in Betracht. Diese Regelungen müs-

116 Vgl. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 20.6.2006 „Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO für behinderte Menschen", abrufbar unter der URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_empfehlung_ha_pm_20-2006.pdf

sen den Neigungen und Fähigkeiten von behinderten Menschen entsprechen, um ihnen dadurch nachhaltige Chancen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Für den Erlass entsprechender Kammerregelungen sind die Mindestanforderungen, die der Hauptausschuss in seinen Rahmenrichtlinien für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO vom 20.6.2006 niedergelegt hat, strikt einzuhalten.

Darüber hinaus sollten die Vorgaben für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG und § 42m HwO weiterentwickelt werden, weil sie wegen ihres segregierenden Charakters noch nicht den Bedingungen einer inklusiven Berufsausbildung entsprechen.
Folgende Bedingungen sind dabei zu beachten:

- Die gesetzliche Vorgabe, dass die Inhalte solcher Ausbildungsregelungen unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden sollen (vgl. § 66 Satz 2 BBiG), ist strikt einzuhalten. Nur die inhaltliche Affinität zwischen den Ausbildungsinhalten der Behindertenregelung und der Ausbildungsordnung des korrespondierenden Ausbildungsberufs ermöglicht – bei entsprechender Entwicklung des Jugendlichen in einem Bildungsgang nach § 66 BBiG – den Durchstieg in die Vollausbildung.

- Über die vom Hauptausschuss formulierten Mindestanforderungen an Behindertenregelungen nach § 66 BBiG hinaus muss sichergestellt sein, dass deren Ausbildungsinhalte geeignet sind, der Zielstellung einer Berufsausbildung nach dem BBiG zu entsprechen. § 1 Abs. 3 BBiG schreibt vor, dass „die Berufsausbildung die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln" hat. Das Gesetz beschränkt diese Vorgabe nicht allein auf die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen, sondern spricht bewusst von einer Berufsausbildung. Demnach gilt diese Vorgabe auch für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG, sodass auch solche Ausbildungsgänge dem Erwerb der vollen beruflichen Handlungsfähigkeit dienen müssen.Diese hohe Hürde macht deutlich, dass Menschen mit Schwerst- und Mehrfachbehinderungen auch mit besten Hilfsmöglichkeiten in einem Ausbildungsgang nach § 66 BBiG überfordert wären und mit den persönlichen Anfechtungen des Scheiterns konfrontiert würden. Gleichwohl ist es schon aus Gründen der Gleichbehandlung schwerstbehinderter Menschen erforderlich, auch für diesen Personenkreis geordnete berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten zu schaffen. Da diese nicht geeignet sind, die berufliche Handlungsfähigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 BBiG zu vermitteln, dürfte das BBiG auf diese Fallgestaltungen keine Anwendung finden können. Trotzdem sollte geprüft werden, ob Qualifizierungsmaßnahmen für einfachere Tätigkeiten als berufliche Ausbildungsgänge besonderer Prägung anerkannt werden können – mit einer entsprechenden Prüfungsordnung. Hier bietet sich Raum für die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM), deren Arbeit mit der Umsetzung des Inklusionsgedankens in der beruflichen Bildung weiterhin notwendig ist. Um allerdings die Eingliederungschancen der in WfBM betreuten Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu steigern, müssen die Informationsdefizite über deren Aufgaben schnellstmöglich beseitigt werden. So ist die Vorstellung vieler Menschen überholt, in WfbM würden nur einfachste Tätigkeiten ausgeübt. Bestes Beispiel für arbeitsmarktnahe Qualifizierung sind die Elbe-Werkstätten GmbH in Hamburg, wo rund 3.000 behinderte Menschen beschäftigt sind, davon über 20 Prozent in regulären Hamburger Betrieben, wobei die dort Beschäftigten allerdings Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Elbe-Werkstätten bleiben.[117] Auch müssen scheinbare Beschäftigungshemmnisse ausgeräumt werden; so sind viele Arbeitgeber der nicht richtigen Auffassung, dass Schwerbehinderte unkündbar seien. Wie wichtig Informationskampagnen auch mit Unterstützung der Wirtschaftskammern sind, belegt die mit 1,0 Prozent sehr geringe Eingliederungsquote von Beschäftigten der Elbe-Werkstätten auf dem ersten Arbeitsmarkt.[118]

117 Die Elbe-Werkstätten GmbH ist ein Verbund der Hamburger WfbM mit: Hamburger Werkstatt, Elbe-Werkstatt und Winterhuder Werkstätten, der an rd. 50 Standorten körperlich und geistig behinderte Menschen qualifiziert.

118 Weitere Nachweise: Vgl. den Beitrag „Ein Arbeitsmarkt für alle" in der „Hamburger Wirtschaft", Ausgabe 3/2013, S. 12 ff.

- Entscheidend ist jedoch eine *grundlegende Umgestaltung der Berufsausbildungsgänge für behinderte Menschen* nach § 66 BBiG. Die gegenwärtige Konstruktion dieser Bildungsgänge hat eher exklusiven Charakter, da nach der geltenden Praxis aufgrund einer von den Fachdiensten vorgenommenen Einstufungsuntersuchung *vor* Aufnahme einer Berufsausbildung bereits abschließend entschieden wird, ob der behinderte Mensch eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach § 5 BBiG antreten darf oder auf eine Ausbildung in einem speziellen Behindertenberuf nach § 66 BBiG mit einem geringerwertigen Berufsabschluss verwiesen wird. Wie beschrieben sollte daher erwogen werden, die Entscheidung darüber, ob ein behinderter Mensch den Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder in einem Behindertenberuf erwirbt, bis zum Zeitpunkt der Abschlussprüfung hinauszuschieben. Dies ließe sich in die Ausbildungspraxis leichter integrieren, wenn der Hauptausschuss einen entsprechenden Hinweis zur alternativen Prüfungsstruktur (siehe Abbildung 24) in seinen Richtlinien zur Ausbildung behinderter Menschen oder in der „Musterprüfungsordnung" aufnähme.
  Verfahrensfragen: Auch die Förderung behinderter Menschen durch die Agentur für Arbeit verdient eine nähere Betrachtung. Obwohl gemäß Geschäftsanweisung zu § 19 des SGB III der BA (Förderung behinderter Menschen) nur der Berater/die Beraterin für Behinderte darüber zu entscheiden hat, ob jemand die Fördervoraussetzungen erfüllt (also behindert im Sinne des Gesetzes ist), müssen nach dieser Anweisung „Art oder Schwere der Behinderung (…) in jedem Einzelfall aus den Unterlagen nachvollziehbar sein." Weiter heißt es: „Allein die Tatsache, dass ein Absolvent eine Schule für Lernbehinderte/Förderschule besucht hat, reicht zur Begründung der Zugehörigkeit zum Personenkreis des § 19 nicht aus." Daraus werden zwei Dinge deutlich: Die Agentur entscheidet auf der Basis von Unterlagen, d.h., die Zuschreibung des Status geschieht nach Papierlage – aber nicht jede Person, die eine Förderschule besucht hat, erhält einen Anspruch auf Förderung nach dem SGB III. Diese beiden Aspekte machen deutlich, dass die Verfahrenspraxis der Arbeitsverwaltung v.a. im Hinblick auf die flächendeckende Einführung einer inklusiven Beschulung an Regelschulen (§ 12 HmbSG) weiterentwickelt werden sollte. Denn: Die Indizwirkung von Zeugnissen der Förder- oder Sonderschulen für einen Anspruch auf Förderung nach § 19 SGB III wird mit der Folge entfallen, dass die Berater der Agentur für Arbeit künftig keine Möglichkeit mehr haben werden, den konkreten Förderbedarf eines Kunden bzw. einer Kundin festzustellen (Ausnahme: Das Vorliegen offenkundiger, namentlich körperlicher Behinderungen). Stattdessen werden die Fachdienste der Arbeitsverwaltung künftig jede einzelne Kundin bzw. jeden einzelnen Kunden untersuchen müssen, um einen besonderen Förderbedarf festzustellen oder auszuschließen. Die Reha-Beratung der Agenturen für Arbeit steht damit vor anspruchsvollen Herausforderungen.

Zumindest eine Annäherung der Ausbildung behinderter Jugendlicher nach § 66 BBiG an eine inklusive Gestaltung erscheint möglich, da insoweit die gegenwärtige Rechtslage keiner gesetzlichen Änderung bedarf. Die bildungspolitische Debatte zum Thema Inklusion in der Berufsbildung steht erst am Anfang. Sie sollte mit Augenmaß geführt werden; es erscheint nicht zielführend, die recht stabilen exklusiven Strukturen in der Berufsbildung flächendeckend innerhalb kürzester Frist durch inklusive Strukturen ablösen zu wollen, zumal für diese bislang kaum praxiserprobte Erfahrungen gewonnen werden konnten. Auch ist es wichtig, die vielen Akteure, die das neue Prinzip in der Praxis erfolgreich umsetzen sollen, in den Entwicklungsprozess einzubeziehen. Daher erscheint eine angemessene Erprobungsphase angebracht, die auch dazu dient, mögliche Fehlallokationen und andere Startprobleme zu erkennen und rechtzeitig zu beseitigen.

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Sachstand und Bilanz nach einem Jahr BQFG

Nach Inkrafttreten des Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes (BQFG) des Bundes am 1. April 2012, das nur das Anerkennungsverfahren für bundesrechtlich geregelte Berufe betrifft, waren die Länder aufgerufen, gleichlautende Landesgesetze für die landesrechtlich geregelten Berufe zu erlassen. Obwohl bereits im Frühjahr 2012 ein unter den 16 Ländern abgestimmtes Mustergesetz vorgelegen hat, fehlen noch immer in mehreren Bundesländern landesgesetzliche Regelungen zum Anerkennungsverfahren.[119] Hamburg war bekanntlich das erste Bundesland, das das erforderliche Landesgesetz in Kraft gesetzt hatte (zum 1. August 2012). Auch konnten in Hamburg bereits nahezu alle Durchführungsverordnungen erlassen werden, zuletzt die „Verordnung zur Ausführung des Hamburgischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes und des Gesetzes zur Umsetzung des Hamburgischen Berufsqualifikationsfeststellungsgesetzes für Lehramtsbefähigungen" vom 4. Juni 2013.[120]

TABELLE 20:

Stand der Anerkennungsgesetzgebung in den Ländern (per 28.08.2013)

Verfahrensstand	Land	Datum
Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen	Hamburg	19.06.2012
	Saarland	30.11.2012
	Niedersachsen	19.12.2012
	Hessen	21.12.2012
	Mecklenburg-Vorpommern	29.12.2012
	Nordrhein-Westfalen	15.06.2013
	Bayern	01.08.2013
Gesetzentwurf im parlamentarischen Verfahren	Bremen	12.06.2013
	Sachsen	12.06.2013
	Rheinland-Pfalz	19.06.2013
	Sachsen-Anhalt	01.07.2013
	Schleswig-Holstein	02.07.2013
Regierungsentwurf liegt vor	Thüringen	05.03.2013
	Baden-Württemberg	09.07.2013
Referentenentwurf liegt vor	Berlin	
	Brandenburg	

Quelle: Länderabfrage der AG Koordinierende Ressorts zur Umsetzung der Anerkennungsgesetze

119 Bislang haben erst sechs Länder ein Landesgesetz in Kraft gesetzt: Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Saarland (Stand: 30-06-2013).

120 Veröffentlicht im HmbGVBl. S 254. Es regelt Einzelheiten zum Verfahren der Feststellung der Gleichwertigkeit von ausländischen mit hamburgischen Lehramtsbefähigungen, insbesondere Inhalt und Durchführung der beim Bestehen wesentlicher Unterschiede erforderlichen Ausgleichsmaßnahmen.

An die Anerkennungsgesetze und den gesetzlich verbrieften Anspruch auf ein rechtstaatlich geordnetes Anerkennungsverfahren war die Erwartung geknüpft worden, dass sich nunmehr zahlreiche Menschen mit einer in Deutschland nicht anerkannten ausländischen Berufsqualifikation dazu entschließen würden, ihren Abschluss anerkennen zu lassen. Nach den bislang vorliegenden Daten kann man zwar nicht davon sprechen, dass ein Ansturm auf die Anerkennungsstellen eingetreten sei, dennoch hat sich die Zahl Ratsuchender und Antragstellender deutlich erhöht, wenngleich die Steigerungsraten von Beruf zu Beruf stark voneinander abweichen. Deutliche Zuwächse sind bei den reglementierten Berufen festzustellen, was wenig überrascht, da die Ausübung dieser Berufe zwingend an (gesetzlich festgelegte) Qualifikationskriterien geknüpft ist. Die im Vergleich geringen Zahlen bei den nicht reglementierten Berufen könnten auch der Tatsache geschuldet sein, dass es hier überhaupt erstmals eine Anerkennungsmöglichkeit gibt und diese Option bei den betroffenen Menschen noch „ankommen" muss. Bei den meisten reglementierten Berufen gab es dagegen auch schon vorher Verfahren und damit bei den Betroffenen eine höhere Aufmerksamkeit für das Thema; Ausnahmen sind z.B. die handwerklichen Meisterqualifikationen.[121]

Insgesamt wird zur Neuregelung des Anerkennungsverfahrens nicht nur von regierungsamtlicher Seite eine erste positive Bilanz gezogen. Der ZDH hebt hervor, dass das Anerkennungsgesetz zahlreichen Fachkräften den Eintritt ins Handwerk verschaffe. So seien bei den Handwerkskammern seit Mai 2012 knapp 10.000 Beratungen durchgeführt worden. Hieraus seien rund 1.700 Anträge hervorgegangen. Die Antragsteller/-innen stammten aus 77 Herkunftsländern, an der Spitze die Türkei und Polen; mit großem Abstand folgten die Russische Föderation, Kasachstan, Rumänien, Bosnien-Herzegowina, Serbien und die Ukraine.[122]

Auch die zentrale Anerkennungsstelle IHK-FOSA der Industrie- und Handelskammern zieht eine positive Bilanz. Die ausländischen Berufsqualifikationen seien in insgesamt 101 Ländern der Welt erlangt worden. Auch in diesem Wirtschaftsbereich hätten die Türkei und Polen an

121 Ein Anspruch auf die Durchführung von Anerkennungsverfahren wurde erst mit der Einfügung des § 50b in die HwO nach Maßgabe des Art. 3 BQFG-Bund verbindlich eingeführt.

122 Vgl. Pressemeldung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks vom 28. März 2013, abrufbar unter der URL http://www.zdh.de/presse/pressemeldungen/anerkennungsgesetz-verschafft-fachkraeften-eintritt-ins-handwerk.html

der Spitze gelegen.[123] Rund 59 Prozent der Antragstellenden sind weiblich, während fast 48 Prozent der Antragstellenden der noch relativ jungen Altersgruppe der 30- bis 39jährigen angehören. Die Zahl der Antragstellungen aus dem Ausland fällt dagegen noch bescheiden aus: Die FOSA hat bislang erst 69 Anträge von Antragstellenden mit Wohnort im Ausland registriert, an der Spitze aus Österreich (7 Anträge) sowie der Schweiz, Frankreich und der Türkei (je 4 Anträge).[124]

Für Hamburg kann nach den Erkenntnissen der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung (ZAA) ebenfalls eine insgesamt positive Bilanz gezogen werden. Bei den Kunden der ZAA, die nach der Erstberatung an die zuständigen Stellen verweist, lagen deutlich an der Spitze mit rund 13,8 Prozent aller Beratungsfälle die Ratsuchenden aus Russland, gefolgt von Polen (8,8 Prozent) und dem Iran (8,0 Prozent). Die nachfolgende Übersicht weist ein gestiegenes Beratungsinteresse aus:

TABELLE 21:

Zahl der Beratungsfälle bei der Zentralen Anlaufstelle Hamburg

Herkunftsland	Zeitraum 1.4.2012 - 31.3.2013	Vorjahreszeitraum
Russland	193	151
Polen	123	103
Iran	112	65
Türkei	89	58
Ukraine	88	45
Afghanistan	43	41
Kasachstan	37	24
Deutschland	30	10
Spanien	25	15
Ägypten	23	11
Rumänien	20	13
Serbien	19	9
Indien	17	8
Irak	16	10
Bosnien und Herzegowina	16	5
Brasilien	15	11
Kolumbien	15	9
Weißrussland	14	8
Portugal	14	3
Peru	13	6
Ghana	12	11
Nigeria	12	11
China	12	7
Armenien	12	6
Bulgarien	11	7
Tunesien	11	7
Frankreich	11	2
Litauen	11	2
Algerien	10	7
Mazedonien	10	4
Lettland	9	8
Marokko	9	8
Kosovo	9	7
Italien	9	5
Kirgisistan	9	5
Mexiko	9	5
Argentinien	9	1
Usbekistan	8	8
Ecuador	8	5
Kamerun	8	4
Griechenland	7	5
Georgien	7	2
Venezuela	7	1
Pakistan	6	6
Syrien	5	8
Bolivien	5	7
Aserbaidschan	5	6
Kroatien	5	4
Philippinen	5	4
Ungarn	5	1
Benin	5	0
Togo	4	9
Chile	4	8
Elfenbeinküste (= Côte d'Ivoire)	4	1
Vereinigte Staaten von Amerika	4	1
Libanon	4	0
Kuba	3	10
Japan	3	4
Guinea	3	2
Indonesien	3	2
Dominikanische Republik	3	1
Slowakei	3	1
Vietnam	3	1
Honduras	3	0
Länder mit weniger als 3 Fällen	51	63
Summe	**1397 *)**	**871**

*) darunter 120 statistisch noch nicht ausgewertete Fälle

Quelle: Sonderauswertung der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung

123 Pressemitteilung der IHK FOSA vom 4. April 2013, abrufbar unter der URL http://www.ihk-fosa.de/aktuelles/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=11&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&cHash=d52c57e8036d25d8a3093aa38b7c3e79

124 Entnommen der Antragsstatistik der FOSA (Stand: 31. März 2013); nicht veröffentlicht.

Im selben Zeitraum gingen bei den zuständigen Stellen auch deutlich mehr Anträge als in der Vergangenheit ein (siehe nachfolgende Tabelle). Der überwiegende Teil der Antragstellungen (rund 70 Prozent) bezieht sich auf reglementierte Berufe, was darin begründet sein dürfte, dass die Gleichwertigkeitsbescheinigung eine zwingende Berufsausübungsvoraussetzung darstellt.[125]

TABELLE 22:

Zahl der Antragstellungen auf Anerkennung im Vergleich)*

Beruf	Zeitraum 1.4.2012 - 31.3.2013	2010	2009	2008
Approbations-anträge (Arzt)	167	17	18	6
Lehrkräfte	252	155	143	122
Gesundheits-fachberufe	158	82	82	86
Erzieher/-innen	81	35	35	35
Gesamtzahlen:	893	289	278	249

*) Die Daten für die Jahre 2008 bis 2010 sind der Bürgerschafts-Drucksache 20/11 entnommen worden. Die entsprechenden Daten für Erzieher/-innen sind gerundet.

Quelle: Sonderauswertung der Zentralen Anlaufstelle Anerkennung; eigene Berechnungen

Einen wesentlichen Beitrag für diesen erfreulichen Anstieg der Antragszahlen dürfte das von der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration der Freien und Hansestadt Hamburg aufgelegte Stipendienprogramm geleistet haben. In den Fällen, in denen die Anerkennungsstelle nicht die volle Gleichwertigkeit feststellen konnte („wesentliche Unterschiede"), ist vielfach eine Nachqualifizierung in Form von Lehrgängen erforderlich, um doch noch die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit dem deutschen Referenzberuf aussprechen zu können. Die Teilnahme an solchen Nachqualifizierungen ist nicht immer kostenlos und während dieser Zeit ist oftmals der Lebensunterhalt nicht gesichert. Hier hilft das Stipendienprogramm weiter, das mögliche finanzielle Engpässe abfedert. Allein im ersten Halbjahr 2013 wurden in 10 Fällen Zuschüsse zum Lebensunterhalt (Stipendien) neu gewährt und in 223 Fällen Einmalzuschüsse vergeben; der Einmalzuschuss kann für mehrere Fördermaßnahmen (zum Beispiel Sprachkurs und Fahrtkosten) gewährt werden. Die Gesamtförderung machte im genannten Zeitraum die Summe von rd. 240.000 Euro aus.[126]

Die Zahl der Antragstellung bleibt bundesweit allerdings hinter den Erwartungen, die v.a. die Bundesregierung an die Einführung eines rechtsstaatlich geordneten Anerkennungsverfahrens geknüpft hat, deutlich zurück. Allein für Hamburg ging man von rund 6.000 (bundesweit: rund 300.000) potenziellen Antragstellerinnen und Antragstellern aus. Legt man diese Zahl zugrunde, dann beträgt die Antragsquote im ersten Jahr nach Einführung der neuen Rechtslage rund 13 Prozent. Dennoch lässt sich ein positives Fazit ziehen: Zwar hat es für die meisten reglementierten Berufe immer die Möglichkeit gegeben, sich eine ausländische Berufsqualifikation anerkennen zu lassen, aber wie die vorstehende Tabelle eindrucksvoll belegt, hat mit Einführung des Rechtsanspruchs auf ein geordnetes Anerkennungsverfahren die Zahl der Antragstellungen erheblich zugenommen.

Erfreulich ist ein anderes Datum, und zwar die relativ hohe Quote von positiven Anerkennungsbescheiden, mit denen eine vollständige Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf festgestellt werden konnte: Für Berufe im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Hamburg waren dies 66,7 Prozent und für das Hamburger Handwerk immerhin 56,0 Prozent aller abgeschlossen Anerkennungsverfahren.[127]

Die Gründe für die teilweise schleppende Inanspruchnahme der Anerkennungsmöglichkeiten sind vielschichtig. Eine Rolle dürfte spielen, dass – wie bereits erwähnt – noch nicht in allen Bundesländern Landesanerkennungsgesetze verabschiedet sind. Wesentlich dürfte auch sein, dass die Informations- und

125 Die wesentlichen Unterschiede zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen sind ausführlich dargestellt im Ausbildungsreport 2012, S. 66 ff.

126 Weitere Einzelheiten vgl. Bürgerschaftsdrucksache Nr 20/8691.

127 Eine ähnlich positive Bilanz ist deutschlandweit zu ziehen. Im Handwerk wurde für 57 Prozent der deutschlandweit 458 entschiedenen Anträge die volle Gleichwertigkeit der im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen bestätigt, weiteren 33 Prozent die teilweise Gleichwertigkeit. Quelle: Pressemeldung des ZDH, a.a.O.
Im Bereich Industrie und Handel waren zum Stichtag 31.03.2013 insgesamt 2.542 Anträge bei der IHK- FOSA gestellt und 1.074 Bescheide erteilt worden. Dabei konnte in rund 69 % der Fälle eine volle Gleichwertigkeit ausgesprochen werden. Bisher wurden rund 130 verschiedene Referenzberufe in der gesamten Spanne von gewerblichen Berufen über Gastronomie bis hin zu kaufmännischen Berufen zur Feststellung der Gleichwertigkeit gewählt. Die wichtigsten Berufsgruppen sind die kaufmännischen Berufe vor den Elektronik- und Metallberufen. Aktuell nehmen Anträge aus dem Hotel- und Gaststättenbereich zu. Quelle: Pressemeldung der FOSA vom 4.4.2013, a.a.O
Fundstelle für die genannten Hamburger Prozentzahlen: Bürgerschaftsdrucksache Nr. 20/7607.

Unterstützungsstrukturen teilweise erst in jüngster Zeit aufgebaut worden sind und sich ihr Bekanntheitsgrad erst noch entwickeln muss, worauf auch die erwähnte niedrige Zahl von Antragstellungen aus dem Ausland bei der IHK-FOSA hindeutet. Seit Inkrafttreten des BQFG-Bund haben sich bundesweit recht dichte Informationsstrukturen gebildet, über die jedermann weiterführende Hinweise rund um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erhalten kann. Zu nennen sind folgende Einrichtungen bzw. Portale:

» **www.anerkennung-in-deutschland.de**
„Anerkennung-in-Deutschland" ist das offizielle Online-Portal zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Migrantinnen und Migranten und ausländische Fachkräfte erfahren hier, wie und wo sie einen Antrag auf Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses stellen können.
Mit wenigen Klicks leitet sie der „Anerkennungs-Finder" an die für ihr Anliegen zuständige Stelle. Beraterinnen und Berater finden auf der Website zudem alle relevanten Informationen zu den Verfahren zur beruflichen Anerkennung sowie deren rechtlichen Grundlagen.
Alle Inhalte sind auf Englisch und Deutsch verfügbar. Betrieben wird das Portal vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), finanziert wird es im Rahmen des Förderprogramms "Integration durch Qualifizierung (IQ)".

» **Hotline zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse**
Die Telefon-Hotline des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF) versteht sich als Erstanlaufstelle für Fragen rund um die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse in Deutschland. Die Mitarbeiter der Hotline ermitteln für die Ratsuchenden die weiterführenden Kontaktstellen für ein ausführliches und persönliches Beratungsgespräch, erläutern die Grundsätze des Anerkennungsverfahrens und geben Auskunft über die erforderlichen Unterlagen.

» **www.bq-portal.de**
Das BQ-Portal wird vom BMWi im Rahmen der Fachkräfte-Offensive vorgehalten. Es richtet sich nicht an Menschen mit einer ausländischen Berufsqualifikation, sondern vorrangig an die „Abnehmerseite". Es will Anerkennungsstellen und Arbeitgeber/-innen, namentlich aus dem Bereich der kleinen und mittleren Unternehmen, mit umfassenden Informationen über ausländische Berufsqualifikationen dabei unterstützen, ausländische Berufsabschlüsse besser bewerten und einschätzen zu können. Wichtigster Bestandteil des BQ-Portals sind die sogenannten Länder- und Berufsprofile, die umfassende Informationen über ausländische Berufsbildungssysteme und Berufsqualifikationen (z.B. Beschreibungen der Lernziele und Ausbildungsinhalte, Rechtsgrundlagen und weiterführende Dokumente) liefern.
Darüber hinaus bietet das Portal Hintergrundinformationen zur Bewertungspraxis in Deutschland, Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten, Arbeitshilfen für die Bewertungspraxis sowie telefonische und persönliche Beratungs- und Schulungsangebote für registrierte Nutzerinnen und Nutzer.

» **www.netzwerk-iq.de**
Das 2005 ins Leben gerufene bundesweite Netzwerk „Integration durch Qualifizierung (IQ)" wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Bundesagentur für Arbeit finanziert. Sein zentraler Auftrag ist die Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt.
Seit Mitte 2011 gibt es sechzehn regionale IQ-Netzwerke, die alle Bundesländer abdecken, Anerkennungsinteressierte vor Ort beraten und Anpassungsmaßnahmen entwickeln und erproben.
In Hamburg ist dies das bei der Handwerkskammer Hamburg angesiedelte „Norddeutsche Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten" (NOBI). Auf der Internetseite des Netzwerks unter www.nobi-nord.de finden sich Kontaktdaten der Ansprechpartner sowie weiterführende Informationen zum Thema berufliche Anerkennung und Arbeitsmarktintegration.

» **www.bibb.de**
Das Bundesinstitut für Berufsbildung bietet umfangreiche Informationen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung an. Hier findet sich eine Liste mit allen staatlich anerkannten Aus- und

Weiterbildungsberufen in Deutschland sowie Informationen zu Berufsbezeichnungen, Rechtsgrundlagen, Ausbildungsvergütungen, Statistiken usw.

» **www.berufenet.arbeitsagentur.de**
Informationsportal der Bundesagentur für Arbeit zu allen staatlich anerkannten Aus- und Weiterbildungsberufen in Deutschland. Es enthält u.a. Kurzbeschreibungen der Berufsbilder und Tätigkeitsfelder, gebräuchliche Berufsbezeichnungen, rechtliche Grundlagen und weiterführende Informationen.
Neben den im Rahmen des IQ-Netzwerks etablierten Beratungsstellen unterhalten das Saarland, München und Hamburg aus Landesmitteln weitere Beratungsstellen wie die von Hamburg und dem ESF kofinanzierte „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung" (ZAA) des Diakonischen Werks (www.anlaufstelle-anerkennung.de), das sich – wie eingangs erwähnt – sehr gut etabliert hat und außerordentlich erfolgreich und anerkannt arbeitet.
Es ist daher beabsichtigt, die ZAA zu verstetigen und räumlich mit dem Welcome Center zu vereinigen – auch um den in Hamburg eingeführten gesetzlichen Beratungsanspruch wirkungsvoll zu erfüllen.
Einschlägige Informationen sind ebenfalls abrufbar auf dem Portal www.ihk-fosa.de der zentralen Anerkennungsstelle der Industrie- und Handelskammern sowie auf der Homepage : www.hwk-hamburg.de der Handwerkskammer Hamburg.

Erste Erfahrungen mit der neuen Verfahrenspraxis

Wie bereits erwähnt hat das neue Anerkennungsverfahren – und sicher die damit verbundene hohe Aufmerksamkeit in den Medien – zu einem erfreulichen Anstieg an Antragstellungen geführt. Ebenfalls positiv hervorzuheben ist die hohe Zahl an vollständigen Gleichwertigkeitsfeststellungen der Anerkennungsstellen.
Aus Medienberichten, Verlautbarungen der Bundesministerien, vor allem aber aus der Fachveranstaltung „1 Jahr Anerkennungsgesetz – Resümee", die das Regionale Netzwerk Hamburg (NOBI) und die ZAA am 9. April 2013 gemeinsam durchgeführt haben, sind zahlreiche Erkenntnisse – positiver, aber auch nachdenklich stimmender Natur – gewonnen worden; so haben nicht nur Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die ins Beratungs- und/oder Anerkennungsverfahren involviert sind, aus ihrer Arbeit berichtet, sondern auch zwei reale Antragstellende ihre Erfahrungen kundgetan. Der nachfolgende Katalog kann nicht vollständig sein, bietet jedoch Ansätze für eine Nachsteuerung.

» **Problem fehlender Dokumente**
Gerade Menschen, die z.B. aus Krisengebieten flüchten mussten, sind vielfach nicht in der Lage, einschlägige Dokumente über ihre im Ausland erworbene Berufsqualifikation beizubringen; in anderen Fällen wiederum sind die Anerkennungsstellen misstrauisch, wenn gerade maßgebliche Urkunden nicht vorgelegt werden können.
Bei solchen Fallkonstellationen sind vornehmlich Anerkennungsstellen, die für landesrechtliche geregelte Berufe zuständig sind, dazu übergegangen, sich über die diplomatischen Vertretungen des Heimatlands bestätigen zu lassen, dass die vorgelegten Papiere echt sind. Dies führt naturgemäß zu erheblichen Verfahrensverzögerungen und ist nicht in allen Fällen zielführend, gerade bei Flüchtlingen. Die Anerkennungsstellen scheinen überraschend selten von der Möglichkeit des § 14 BQFG (wortgleich im Bundes- und Landesgesetz) Gebrauch zu machen, wonach in begründeten Ausnahmefällen die zuständige Stelle die für einen Vergleich mit der entsprechenden inländischen Berufsbildung maßgeblichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Antragstellerin oder des Antragstellers durch sonstige geeignete Verfahren (z.B. Arbeitsproben, praktische und theoretische Prüfungen oder Gutachten von Sachverständigen) festzustellen hat.[128] Auch zeigt sich an dieser Stelle, dass der

128 § 14 HmbBQFG lautet:
(1) Kann die Antragstellerin oder der Antragsteller die für die Feststellung oder Bewertung der Gleichwertigkeit erforderlichen Nachweise nach § 5 Absätze 1, 4 und 5 oder § 12 Absätze 1, 4 und 5 aus selbst nicht zu vertretenden Gründen nicht oder nur teilweise vorlegen oder ist die Vorlage der entsprechenden Unterlagen mit einem unangemessenen zeitlichen und sachlichen Aufwand verbunden, stellt die zuständige Stelle die für einen Vergleich mit der entsprechenden inländischen Berufsbildung maßgeblichen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der Antragstellerin oder des Antragstellers durch sonstige geeignete Verfahren fest. Die Antragstellerin oder der Antragsteller hat die Gründe glaubhaft zu machen, die einer Vorlage der entsprechenden Unterlagen entgegenstehen. Die

in viel zu vielen Berufsgesetzen normierte Anwendbarkeitsausschluss dieser Regelung kurzsichtig gewesen ist. Dort, wo § 14 anwendbar ist, sollten daher die zuständigen Anerkennungsstellen auf diese Verfahrensvorschrift deutlich hingewiesen werden. In den Fällen, in denen das konkrete Berufsgesetz die Anwendbarkeit des § 14 ausschließt, wäre eine entsprechende Gesetzeskorrektur zu prüfen. Zugleich müssen aber auch Flüchtlinge und andere Menschen, die ohne Ausbildungspapiere in Deutschland leben, noch mehr ermutigt werden, einen Antrag auf Anerkennung ihrer Berufsqualifikation zu stellen. Denn die noch wenigen ersten Anwendungsfälle zeigen, dass die Verfahren nach § 14 durchaus eine Chance auf Anerkennung bieten.

» **Uneinheitliche Bewertung der „wesentlichen Unterschiede"**

Auch in bundesrechtlich, also bundeseinheitlich geregelten Berufen, für die die Gleichwertigkeitsfeststellung nicht zentralisiert ist (vorbildlich dagegen die Industrie- und Handelskammern mit der zentralen Einrichtung FOSA sowie das Handwerk mit seinem Leitkammersystem), haben sich teilweise noch keine einheitlichen Bewertungsstandards etabliert. Erhebliche Differenzen bzw. zum Teil intransparente Bewertungskriterien sind insbesondere bei „weichen Faktoren" feststellbar, wie z.B. beim Grad der Einschlägigkeit einer Berufstätigkeit im Ausland. Wie im allgemeinen Prüfungswesen auch, steht der Anerkennungsstelle ein Beurteilungsspielraum zu; allerdings ist dieser, worauf Antragstellende in der Beratung hingewiesen werden sollten, gerichtlich nachprüfbar. Werden dabei Verfahrensfehler festgestellt oder haben sachfremde Erwägungen bei der Bewertung eine Rolle gespielt, dann muss die Anerkennungsstelle „unter Beachtung der Rechtsauffassung des Gerichts" neu bescheiden.

Auch besteht die Gefahr, dass dort, wo die Anerkennungsverfahren nicht zentralisiert sind, von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich hohe Anforderungen an die Feststellung der Gleichwertigkeit gestellt werden. Unter dem Aspekt des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist dies eine missliche Situation; hinzu tritt, dass sich eine neue Form des „Anerkennungstourismus" entwickeln kann, wenn sich herumspricht, wo die volle Anerkennung besonders leicht erhältlich ist.

Um das Problem generell in den Griff zu bekommen, erscheint dreierlei empfehlenswert: Verständigung, z.B. über die Fachministerkonferenzen, auf einheitliche Bewertungskriterien oder – noch besser – die Übertragung aller Anerkennungsverfahren für einen bestimmten Beruf auf eine Zentralinstanz;[129] bis dies realisiert ist, empfiehlt sich die Einstellung der Einzelentscheidungen in eine gemeinsame Datenbank und eine Beratung der Anerkennungsstellen dahingehend, dass sie v.a. ablehnende Entscheidungen besonders sorgfältig und nachvollziehbar zu begründen haben. Schließlich wäre auch ein Rückgriff auf den bereits erwähnten § 14 BQFG hilfreich und sinnvoll, in Zweifelsfällen ein Sachverständigengutachten einzuholen.

» **Deutsche Sprachkenntnisse als Anerkennungskriterium**

Auf der bereits zitierten Fachtagung vom 9.4.2013 in Hamburg ist berichtet worden, dass mangelnde bzw. nicht ausreichende Deutschkenntnisse eine wesentliche Hürde für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation darstellen, sodass negative Bescheide erteilt werden müssten. Diese Entscheidungspraxis ist dann fehlerhaft, wenn die Anerkennung der fachlichen Qualifikation von Sprachkenntnissen abhängig gemacht wird. Von den Anerkennungsstellen sind in aller Regel ausschließlich die fachlichen Voraussetzungen zu überprüfen und mit dem angestrebten Referenzberuf zu vergleichen. Der Anerkennungsbescheid stellt lediglich die Gleichwertigkeit der mitgebrachten Berufsqualifikation in fachlicher Hinsicht fest. Er sagt grundsätzlich nichts darüber aus, ob daneben noch ein bestimmtes Maß an Deutschkenntnissen nachgewiesen werden

zuständige Stelle ist befugt, eine Versicherung an Eides Statt zu verlangen und abzunehmen.

(2) Sonstige geeignete Verfahren zur Ermittlung der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Sinne von Absatz 1 sind insbesondere Arbeitsproben, Fachgespräche, praktische und theoretische Prüfungen sowie Gutachten von Sachverständigen.

129 Gemäß dem Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz vom 27./28. Juni 2012 ist bereits für die Anerkennungsverfahren für akademische Heilberufe und Gesundheitsfachberufe die Einrichtung einer länderübergreifenden Gutachtenstelle geplant.

muss, um den angestrebten Beruf auch tatsächlich ausüben zu können; so setzt z.B. die Bundesärzteordnung in § 3 Absatz 1 Nr. 5 „die für die Ausübung der Berufstätigkeit erforderlichen Kenntnisse der deutschen Sprache" als eines von fünf Kriterien für die Erteilung der Approbation voraus. Die fachliche Qualifikation ist hingegen in Nr. 4 der genannten Bestimmung geregelt. Das Anerkennungsverfahren bezieht sich zunächst einmal nur auf die Prüfung, ob die Voraussetzung nach Nr. 4 erfüllt ist. Mangelnde Deutschkenntnisse dürfen für die Anerkennung der fachlichen Berufsqualifikation also grundsätzlich keine Rolle spielen. Allerdings ist die Frage der Sprachkenntnisse in anderer Hinsicht von Bedeutung: Für die Teilnahme an teilweise kostspieligen Nachqualifizierungen darf eine Sprachfähigkeit vorausgesetzt werden, die für eine erfolgreiche Absolvierung der Nachqualifizierung unerlässlich ist.

» **Wahl eines „unterwertigen" Referenzberufs**
In manchen Berufszweigen ist zu beobachten, dass die zuständigen Anerkennungsstellen nicht bereit sind, die Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf festzustellen, wenn die ausländische Berufsqualifikation scheinbar oder auch tatsächlich eher einem höherwertigeren Beruf zuzuordnen ist. So hat die Anerkennungsstelle für den Beruf Erzieher/Erzieherin in der Vergangenheit keine inhaltliche Gleichwertigkeitsprüfung des Antrags vorgenommen, wenn die Antragstellenden beispielsweise in ihrem Heimatland als Grundschullehrerin tätig waren. Diese Verfahrensweise ist fehlerhaft, wenn sich der/die Antragstellende nach einer sorgfältigen Beratung, beispielsweise bei der ZAA, aus wohlerwogenen Gründen dafür entschieden hat, als Erzieher/-in und nicht als Grundschullehrer/-innen berufstätig sein zu wollen. Auch in diesen Fällen hat die Anerkennungsstelle das Gleichwertigkeitsverfahren durchzuführen und ggf. „wesentliche Unterschiede" festzustellen, die eine Nachqualifizierung für die Berufsausübung in Deutschland erfordern. Inzwischen verfährt die zuständige Stelle nach diesen Grundsätzen; zudem sollen die inhaltlich nicht geprüften Altfälle wieder aufgegriffen werden.

» **Aushändigung einer akzeptierten Gleichwertigkeitsurkunde**
Eine Reihe von Anerkennungsstellen erteilt lediglich einen oftmals mehrseitigen Bescheid, auch wenn die volle Gleichwertigkeit mit dem deutschen Referenzberuf festgestellt wird.
Diese Bescheide sind für viele Arbeitgeber – sicherlich auch wegen fehlender Kenntnis und Information über den tatsächlichen Aussagewert – eher nichtssagend und daher kein akzeptierter Nachweis für die erforderliche Fachqualifikation des vorlegenden Bewerbers. Vorbildlich ist daher die Praxis der Anerkennungsstelle für ärztliche Berufe: Sie erteilt bei Feststellung der vollen Gleichwertigkeit nicht nur den Anerkennungsbescheid sondern händigt zugleich die Approbationsurkunde aus.[130] Im quantitativ bedeutendsten Berufsbereich der nicht reglementierten Berufe nach dem BBiG bzw. der HwO üben die Anerkennungsstellen Zurückhaltung, bei Feststellung der vollen Gleichwertigkeit der nachgewiesenen ausländischen Berufsqualifikation neben dem Bescheid auch den Gesellen- oder Kaufmannsgehilfenbrief auszuhändigen. Auf Nachfrage wurde dies damit begründet, letztere dürften nur nach einer bestandenen Abschlussprüfung ausgehändigt werden.
Diese Begründung überzeugt nicht: Aufgrund der bestandenen Prüfung ist ein Prüfungszeugnis auszuhändigen; ein solches kann im Falle einer Gleichwertigkeitsfeststellung mangels Prüfung nicht erteilt werden, wohl aber können die üblichen Berufsurkunden ausgehändigt werden, da die Berufsqualifikation auf anderem Wege als durch eine bestandene Abschlussprüfung nachgewiesen worden ist. Die betroffenen zuständigen Stellen sollten prüfen, ob nicht der Praxis der Anerkennungsstellen für ärztliche Berufe gefolgt werden sollte, zumal diese auch Ausdruck einer angemessenen Wertschätzung für die Betroffenen sein dürfte.

130 Die Approbation ist eine Ausübungserlaubnis und damit weitergehend als der Anerkennungsbescheid über die fachliche Qualifikation. Die Aushändigung der Approbationsurkunde kann daher nur erfolgen, wenn neben der fachlichen Qualifikation auch die übrigen Berufszulassungsvoraussetzungen (z.B. Sprachkenntnisse) nachgewiesen sind. Ähnliches gilt auch für die Pflegeberufe.

» **Probleme in der Nachqualifizierung**
In einer Reihe von Berufen muss noch ein Anpassungsqualifizierungssystem ausgebaut werden, über das Antragstellende, bei deren nachgewiesener Berufsqualifikation noch „wesentliche Unterschiede" festgestellt worden sind, die erkannten Defizite ausgleichen können, um doch noch die begehrte Gleichwertigkeitsfeststellung zu erreichen. Fairerweise muss den verantwortlichen Stellen zugebilligt werden, dass ein solches System nicht von heute auf morgen installiert werden kann. Schwierigkeiten bestehen vor allem in den Berufen, in denen alljährlich nur einzelne oder wenige Antragstellerinnen und -steller vorhanden sind. Für diese können mangels Nachfrage keine speziellen Anpassungsqualifizierungen vorgehalten werden. Die zuständigen Stellen und die Betroffenen behelfen sich zurzeit damit, die Anpassungsqualifizierungen innerhalb der regulären Ausbildungsgänge durchzuführen. Dies ist sicher nicht in allen Fällen eine optimale Lösung, da in der Regelausbildung nur begrenzt auf die besonderen Unterschiede zwischen dem Berufsbild im Herkunftsland und dem Berufsbild in Deutschland eingegangen werden kann.

Sachstand zur Einrichtung der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen

Im letzten Ausbildungsreport ist bereits berichtet worden, dass Hamburg sich dafür entschieden hat, die Bearbeitung der Anerkennungsverfahren für schulrechtliche Berufsabschlüsse (Staatlich geprüfte Erzieher/-in, Haus- und Familienpfleger/-in sowie Heilerzieher/-in) zukünftig auf die am Sekretariat des Kultusministerkonferenz angesiedelte Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) zu übertragen. Hauptgrund für diese Entscheidung ist die Sicherstellung eines länderübergreifend einheitlichen qualitätsgesicherten Verwaltungsvollzugs, u.a. um das bereits referierte Problem der Anwendung unterschiedlicher Bewertungsmaßstäbe bei der Gleichwertigkeitsfeststellung durch lokale Anerkennungsstellen nachhaltig zu lösen. Dieser Schritt konnte bislang nicht vollzogen werden, weil die notwendigen Voraussetzungen für die Übernahme dieser Aufgaben bei der ZAB noch nicht geschaffen werden konnten. Da die ZAB als (zentrale) Anerkennungsstelle Bescheide (Verwaltungsakte) erteilen soll, muss ihr zunächst die noch fehlende Behördeneigenschaft zuerkannt werden. Geplant ist, die ZAB als eigenständigen Teil in die Verwaltung des Landes Berlin zu integrieren, was nur mit einem entsprechenden Landesgesetz vollzogen werden kann. Zuvor sind jedoch einige diffizile Rechtsfragen, z.B. zur Dienst- und Fachaufsicht über die ZAB, sowie die Finanzierungsmodalitäten zu klären. Ob diese Prozesse bis zum Jahresende 2013 abgeschlossen sein werden, ist noch offen.

Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Ausgangslage

Die Problematik vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge ist ein Dauerthema der Berufsausbildung, das der Fachöffentlichkeit nach wie vor Sorgen bereitet. Dafür gibt es gute Gründe: Ebenso wie Studienabbrüche sind vorzeitige Beendigungen von Ausbildungsverhältnissen mit vergeblichen Investitionen verbunden. Ein betrieblicher Ausbildungsplatz ist in solchen Fällen in der Regel, jedenfalls vorübergehend, eine ungenutzte Ressource; auch bei den Jugendlichen tritt nicht selten eine mehr oder minder lange Zäsur ein, bis sie eine Anschlussperspektive gefunden haben – mit der Folge, dass sie entsprechend verspätet in den Arbeitsmarkt eintreten. Besonders kritisch sind jedoch solche Vertragsauflösungen zu betrachten, die bei den Betroffenen zu einer endgültigen Beendigung des Qualifizierungsengagements führen – sei es auf Seiten des Jugendlichen, sei es auf Seiten des (bisherigen) Ausbildungsbetriebs.
Aktuell hat die Diskussion um Vertragsauflösungen neue Nahrung aufgrund der demografischen Entwicklung in Kombination mit dem branchenspezifisch erkennbaren Mangel an Fachkräften erhalten. Auch aus diesem Grunde haben alle Akteure im Berufsbildungsbereich ein hohes Interesse daran, die Zahl vorzeitiger Ausbildungsbeendigungen deutlich zu senken.
Bezüglich der Vertragslösungen sind unterschiedliche Phasen eines Ausbildungsverhältnisses zu betrachten:
Ausbildungsverträge werden häufig weit vor dem tatsächlichen Ausbildungsbeginn abgeschlossen. Um wenigstens irgendeine Anschlussperspektive nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule zu haben, schließen Jugendliche nicht selten Ausbildungsverträge mit einem Ausbildungsbetrieb und/oder in einem Ausbildungsberuf ab, der nicht ihre erste Wahl darstellt. Wenn zu einem späteren Zeitpunkt dann doch noch ein Ausbildungsvertrag mit dem Wunschbetrieb im

Wunschberuf klappt, geschieht es nicht selten, dass es die Jugendlichen versäumen, ihren früheren Vertragspartner über die neue Sachlage zu informieren.[131]

Die zweite zu betrachtende Phase ist die Probezeit: Innerhalb dieser (bis zu vier Monate) kann das Ausbildungsverhältnis von beiden Seiten jederzeit und ohne Einhalten einer Frist gekündigt werden (§ 22 Abs. 1 BBiG). Diese Möglichkeit der voraussetzungslosen Kündigung birgt das Risiko, dass bei Auftreten geringfügiger und damit lösbarer innerbetrieblicher Probleme übereilt die Lehre vorzeitig beendet wird. Dies dürfte auch ein wesentlicher Grund dafür sein, dass die Vertragslösungsquote während der Probezeit vergleichsweise hoch ist.

Die dritte Betrachtungsphase liegt nach der Probezeit; ist dieser Abschnitt eines Ausbildungsverhältnisses erreicht, sind der vorzeitigen Beendigung enge Grenzen gesetzt: Eine ordentliche Kündigungsmöglichkeit mit einer Frist von vier Wochen steht nur noch dem bzw. der Auszubildenden zu, und dies auch nur dann, wenn er bzw. sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen will (§ 22 Abs. 2 Nr. 2 BBiG). In der Praxis scheint es aber keine Folgen für Jugendliche zu haben, wenn sie das Ausbildungsverhältnis aus anderen als den genannten oder ohne Angabe von Gründen kündigen; darauf deutet jedenfalls die Tatsache hin, dass es zu dieser Fallkonstellation – soweit ersichtlich – keine Rechtsprechung gibt. Der Ausbildungsbetrieb dagegen kann nur noch aus wichtigem Grund das Ausbildungsverhältnis (fristlos) kündigen (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG), den er zudem innerhalb von zwei Wochen seit Bekanntwerden geltend machen muss. Hinzu tritt, dass die Rechtsprechung an das Vorliegen eines wichtigen Grundes sehr hohe Anforderungen stellt.[132] Diese steigen mit Fortdauer des Ausbildungsverhältnisses.[133] In vielen Fällen behelfen sich die Beteiligten daher mit der einvernehmlichen Auflösung des Ausbildungsvertrags, die jederzeit möglich ist.

Fakten zu vorzeitigen Vertragslösungen

Das Ausmaß an Vertragslösungen – gemessen an absoluten Zahlen und Prozentwerten – war in den 1980er Jahren vergleichsweise niedrig. So pendelte der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neuabgeschlossenen Verträgen in den Jahren 1980 bis 1986 lediglich zwischen 13,2 und 14,6 Prozent; ein signifikanter Anstieg trat Anfang der 1990er Jahre ein, als die Vertragslösungsquote über 20 Prozent sprang und im Jahre 1992 24,9 Prozent (bundesweit) betrug.[134] In den letzten zwei Jahrzehnten hat sich diese Quote nur unwesentlich verschoben. So lag im Jahr 1992 der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Verträgen eines Jahrgangs in Hamburg bei 28,3 Prozent und damit um 3,3 Prozentpunkte über dem Bundesdurchschnitt (nur alte Bundesländer).[135] Die heutigen Werte weichen von diesen Zahlen nur unwesentlich ab:

In 2011 lag die Quote in Hamburg bei 28,2 Prozent, wohingegen der Bundesschnitt 3,8 Prozentpunkte niedriger ausfiel.[136]

Die Lösungsquoten variieren von Ausbildungsberuf zu Ausbildungsberuf erheblich.[137] Bundesweit betrug sie 2011 unter 6 Prozent in folgenden vier Berufen:

- Verwaltungsfachangestellte 3,7 Prozent,
- Fachangestellte für Medien und Informationsdienste 4,1 Prozent,
- Elektroniker für Automatisierungstechnik 4,8 Prozent sowie
- Fluggerätemechaniker 5,7 Prozent.

131 Phänomen der Mehrfachverträge, über deren Folgen die Wirtschaft zu Recht Klage führt, da der ursprüngliche Partnerbetrieb im Vertrauen darauf, dass er ja bereits einen Jugendlichen an sich gebunden habe, keine Anstrengungen (mehr) unternimmt, seinen vermeintlich bereits vergebenen Ausbildungsplatz anderweitig zu besetzen. Dies hat im Zweifel zur Folge, dass der Ausbildungsplatz unbesetzt bleibt.

132 So reicht nicht jede beleidigende Äußerung des Auszubildenden gegenüber seinem vorgesetzten Ausbilder für das Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes hin. Jener muss es nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Emden hinnehmen, als „kleines Licht" bezeichnet zu werden (Urteil vom 5.12.1973, Az.: Ca 446/73; veröffentlicht bei Hurlebaus: „Entscheidungssammlung zum Berufsbildungsrecht" EzB, Randnr. 28 zu § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG a.F.). Anders die Bezeichnung als „Ausbeuter erster Klasse" in einer Jugendzeitschrift (Arbeitsgericht Göttingen, Urteil vom 13.4.1976, Az.: 1 Ca 1/76; veröffentlicht bei Hurlebaus, a.a.O., Randnr. 29 zu § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG a.F

133 So bereits das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 10.5.1973, Az: 2 AZR 328/72, veröffentlicht bei Hurlebaus, a.a.O., Randnr. 1 zu § 15 Abs. 2 Nr. 1 BBiG a.F

134 Vgl. Berufsbildungsbericht 1993 der Bundesregierung, Übersicht 53, S. 73.

135 Vgl. „Bericht zur Ausbildungssituation....", Bü-Drs. 15/3386, Anlage 1.

136 Vgl. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, S. 187. Hierbei ist zu beachten, dass das BIBB ein neues Schichtenmodell zur Errechnung der Lösungsquoten eingeführt hat, welches seit 2009 eingesetzt wird. Die Werte verändern sich aber nur geringfügig im Nachkommabereich. Siehe hierzu auch Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, S. 183 f.

137 Alle nachfolgenden Werte sind entnommen aus dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013, Tabelle A4.7-4: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in Prozent, Bundesgebiet 2011, S. 188.

Im selben Jahr lag die Vertragslösungsquote weit über dem Durchschnitt in folgenden Ausbildungsberufen:

- Restaurantfachleute (51,0 Prozent),
- Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (50,9 Prozent),
- Fachkraft für Schutz und Sicherheit (49,5 Prozent) sowie
- Köche (49,4 Prozent).

Fast periodisch – häufig im Zusammenhang mit der Veröffentlichung der Bundesstatistik bzw. der vom BIBB erhobenen Ausbildungsdaten – ist in den Medien dann reißerisch von dramatisch oder erschreckend hohen Abbruchzahlen die Rede.

Es ist an dieser Stelle klarzustellen, dass nicht jede vorzeitige Vertragslösung als Scheitern einer Berufsausbildung oder gar einer/eines Jugendlichen zu bewerten ist. Wer beispielsweise eine Fehleinschätzung des Anforderungsprofils im ursprünglich gewählten Ausbildungsberuf zu Beginn seiner Berufsausbildung korrigiert, handelt in vielen Fällen weise, wenn er/sie – ggf. nach einer intensiven professionellen Beratung etwa durch die Ausbildungsberatung der zuständigen Stelle oder die Jugendberufsagentur – den Qualifizierungsweg in einem Ausbildungsberuf fortsetzt, der einerseits den Jugendlichen anspricht und andererseits von den Anforderungen her den Möglichkeiten des Jugendlichen entspricht. Nicht selten wird eine Ausbildung vorzeitig beendet, weil die beiden Vertragspartner unüberbrückbare Differenzen hatten, für die keineswegs immer der/die Jugendliche ursächlich ist. Wenn der/die Jugendliche nach einer Vertragslösung nahtlos eine neue Ausbildung in einem anderen Unternehmen fortsetzt oder ein Studium bzw. eine schulische Ausbildung aufnimmt, dann kann von einem Scheitern des/der Jugendlichen nicht die Rede sein. Besorgniserregend ist demgegenüber der echte Ausbildungsabbruch, der dann eingetreten ist, wenn der/die Jugendliche endgültig die Bemühungen um eine Berufsausbildung aufgegeben hat.

Validität der Bundesstatistik als Datenquelle

Rechtsgrundlage für die Erhebung der alljährlichen Daten zur Berufsbildungsstatistik ist § 88 BBiG. Danach werden folgende Daten erhoben (bei den zuständigen Stellen, also den Kammern):

- Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr;
- *vorzeitig gelöste Berufsausbildungsverhältnisse mit Angabe von Ausbildungsberuf, Geschlecht, Ausbildungsjahr, Auflösung in der Probezeit;*
- neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit Angabe von Ausbildungsberuf, Abkürzung der Ausbildungszeit, Geschlecht, Geburtsjahr, Vorbildung und Bezirk der Agentur für Arbeit;
- Anschlussverträge bei Stufenausbildung mit Angabe des Ausbildungsberufs.

Die Datenlage zu vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen ist also relativ schmal. Registriert werden nur die Fälle von (vorzeitigen) Beendigungen von Ausbildungsverhältnissen ohne erfolgreichen Abschluss (bestandene Berufsabschlussprüfung). Daten oder weiterführende Informationen zu den Gründen der Vertragslösungen, geschweige denn zum Verbleib der Jugendlichen, kann die Berufsbildungsstatistik nicht bereitstellen. Damit kann über den weiteren Werdegang des/der Jugendlichen nur spekuliert werden; demzufolge liegen auch keine verlässlichen Zahlen darüber vor, wie viele der Vertragslöser

- lediglich Ausbildungswechsler sind, also Jugendliche, die ihre Berufsausbildung in einem anderen Betrieb und/oder in einem anderen Beruf fortsetzen,
- neu orientiert sind, indem sie zwar das duale Ausbildungssystem verlassen, sich aber anderweitig weiterqualifizieren, z.B durch Aufnahme eines Studiums,
- ihre Berufsqualifizierung tatsächlich ohne einen Abschluss beenden.

Die Methodik des BIBB zur Ermittlung der Vertragslösungsquote bedarf ebenfalls einer näheren Betrachtung. Es setzt die Zahl der registrierten Vertragslösungen in Beziehung zur Zahl der Neuverträge im Betrachtungsjahr, obwohl die Vertragslösungen nicht nur das erste sondern alle Ausbildungsjahre betreffen. Kritik an dieser Berechnungsweise weist das BIBB mit der Begründung zurück, ansonsten würde das „faktische Ausmaß

an Lösungen unterschätzt werden".[138] Offenbar ist sich das BIBB nicht so sicher, ob seine bisherige Methode zur Ermittlung der Vertragslösungsquote den tatsächlichen Gegebenheiten nahekommt. Das Institut räumt ein, dass die Lösungszahl eines Jahres eigentlich nicht allein in Relation zur Zahl der begonnenen Verträge des betrachteten Jahres gesetzt werden kann, wenn man die Lösungsquote als Anteil an den begonnenen Verträgen berechnet. „Denn die gelösten Verträge stammen aus unterschiedlichen Beginnjahrgängen. Insbesondere wenn man die Lösungsquote für einzelne Berufe oder Berufsgruppen berechnet, ist zu beachten, dass die Größe der Beginnjahrgänge von Jahr zu Jahr deutlich schwanken kann."[139] Aus diesem Grunde berechnet das BIBB neuerdings die Lösungsquote als sog. Schichtenmodell, indem die Lösungen des aktuellen Berichtsjahres differenziert werden nach dem jeweiligen Jahr des Beginns des gelösten Ausbildungsvertrages. Es werden Teilquoten für die einzelnen Beginnjahre berechnet, die dann zur Lösungsquote summiert werden. Die so berechnete Quote könne interpretiert werden als die näherungsweise Berechnung des Anteils der gelösten Ausbildungsverträge an den im Berichtsjahr begonnenen Ausbildungsverträgen.[140]

Ferner ist zu berücksichtigen, dass die Berechnungen des BIBB auf den Meldungen der zuständigen Stellen (Kammern) beruhen, die diese gemäß § 88 BBiG zur Bundesstatistik abzugeben haben; jene beschränken sich auf die Gesamtzahl und den jeweiligen Zeitpunkt der Vertragslösungen. Insbesondere kann – wie im Bericht der vom Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern eingesetzten Arbeitsgruppe „Vorzeitige Vertragslösungen"[141] hervorgehoben wird – über die derzeitige Datenerfassung bei den Kammern nicht jeder Verbleib derjenigen Jugendlichen geklärt werden, die erneut einen Berufsausbildungsvertrag abschließen, der aber bei einer anderen Kammer in Mecklenburg-Vorpommern oder außerhalb des Landes Mecklenburg-Vorpommern eingetragen wird; über diese Ausbildungswechslerinnen und Ausbildungswechsler gebe es keine Datenerfassung. Deshalb hat die genannte Arbeitsgruppe die Schulstatistik der beruflichen Schulen für die Schulart: Berufsschule/Teilzeit (ohne Berufsvorbereitende Maßnahmen) der Schuljahre 2007/08 bis 2010/11 ausgewertet. Danach ergibt sich folgende Datenlage:

TABELLE 23:

Berufliche Schulen Schulart: Berufsschule/Teilzeit

Schuljahr	1. Jahrgangsstufe	Schuljahr	2. Jahrgangsstufe	Rückgang	Abweichung in %
2007/08	14.443	2008/09	13.543	900	6,2
2008/09	12.130	2009/10	11.508	622	5,1
2009/10	9.652	2010/11	8.925	727	7,5
2010/11	8.823	2011/12	8.119	704	8,0

Quelle: Schulstatistik der beruflichen Schulen der Schuljahre 2007/08 bis 2010/11; Fundstelle: AG-Bericht, S. 19.

Die Zahlen machen deutlich, dass der Anteil der Schülerinnen und Schüler, die nicht in die 2. Jahrgangsstufe wechselten, zwischen 5,1 Prozent und 8 Prozent liegt. Auch wenn sich daraus keine weiteren Erkenntnisse über den Verbleib dieser Jugendlichen ableiten lassen – insbesondere, ob in diesen Fällen ein endgültiger Ausbildungsabbruch vorliegt, so sind sie aus einem anderen Grunde bemerkenswert: Sie sind erheblich niedriger, als die in den Bundesstatistiken ausgewiesen Vertragslösungsquoten, die – wie erwähnt – im Jahre 2010 durchschnittlich bei 31,5 Prozent (in Mecklenburg-Vorpommern) lag. Hieraus könnte geschlossen werden, dass deutlich mehr Jugendliche zwar die Ausbildung wechseln, sie aber nicht aufgeben, als bislang durch die Kammerstatistiken belegt werden kann.

Diese bemerkenswerten Erkenntnisse aus Mecklenburg-Vorpommern hat die Behörde für Schule und Berufsbildung zum Anlass genommen, eine Sondererhebung anhand der Berufsschulstatistik für Hamburg durchzuführen. Ergebnis: Die Erkenntnisse aus Mecklenburg-Vorpommern werden für Hamburg tendenziell bestätigt, wie die nachfolgende Tabelle ausweist.

138 Siehe BIBB, Datenreport 2012, a.a.O., Abschnitt A4.7 Vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen, Unterabschnitt E Lösungsquote (Schichtenmodell, neue Berechnungsweise) des BIBB.

139 Vgl. BIBB, Datenreport 2012, Abschnitt A4.7, Unterabschnitt E, a.a.O.

140 Vgl. BIBB, Datenreport 2012, Abschnitt A4.7, Unterabschnitt E, a.a.O.

141 Bericht der vom Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern eingesetzten Arbeitsgruppe „Vorzeitige Vertragslösungen", Dezember 2012 (im Folgenden zitiert „AG-Bericht"; soweit ersichtlich nicht im Internet abrufbar).

TABELLE 24:

Berufliche Schulen Schulart: Berufsschule/Teilzeit (Hamburg)

Anfänger im 1. Ausbildungsjahr		davon Übergang ins 2. Ausbildungsjahr		Rückgang	Abweichung in %	Lösungsquote lt. Bundesstatistik in %
2007/08	12.645	2008/09	11.598	1.047	8,3	k.A.[142]
2008/09	13.099	2009/10	11.483	1.616	12,3	22,5
2009/10	11.749	2010/11	10.524	1.225	10,4	24,0
2010/11	12.431	2011/12	11.046	1.385	11,1	25,4
2011/12	12.421	2012/13	10787	1.634	13,2	28,2

Erläuterungen: Anfänger im 1. Ausbildungsjahr sind alle Schülerinnen und Schüler im 1. Ausbildungsjahr ohne Wiederholer. Davon Übergang ins 2. Ausbildungsjahr: alle Schülerinnen und Schüler im 2. Ausbildungsjahr ohne Wiederholer – Anfänger im 2. Jahr. Bei den Anfängern wird das Datum „Ausbildung von" ausgewertet.

Quelle: Sonderauswertung an Hand der Schulstatistik der beruflichen Schulen der Schuljahre 2007/08 bis 2010/11 der Behörde für Schule und Berufsbildung; Spalte „Lösungsquote" entnommen aus Datenbank DAZUBI des BIBB. Abrufbar unter http://www2.bibb.de/tools/db_aws/dtazub.php?method=display_simple&bereich=18

Hinzuweisen ist darauf, dass es nur wenige Untersuchungen zum Verbleib der Vertragslöser gibt: So wird im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 auf eine ältere Studie aus dem Jahr 2002 hingewiesen.[143] Danach schließt etwa die Hälfte der Auszubildenden nach gelöstem Ausbildungsvertrag erneut einen Ausbildungsvertrag ab und bleibt dem dualen System damit erhalten. Bestätigt wird diese Größenordnung durch eine Umfrage, die die IHK Hannover bei Vertragslösern im Jahre 2012 durchgeführt hat.[144] Danach ist mehr als die Hälfte der Befragten im dualen Ausbildungssystem verblieben. Die größten Chancen mit über 80 Prozent auf Fortsetzung ihrer Ausbildung hatten dabei Jugendliche, deren Ausbildungsverhältnis aufgrund einer Insolvenz des Ausbildungsbetriebs gelöst werden musste; das dürfte u.a. darauf zurückzuführen sein, dass es sich hierbei um einen Lösungsgrund handelt, der dem Jugendlichen unter gar keinen Umständen angelastet werden kann.

142 „Infolge der methodischen Umstellung der Statistik von einer Aggregat - auf eine Individualstatistik hat das Statistische Bundesamt für das Berichtsjahr 2007 keine Angaben zu vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen veröffentlicht.", BIBB-Datenreport 2010, S. 173.

143 Klaus Schöngen: „Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen?", veröffentlicht in der bwp, Heft 5/2003, S. 35 ff. Weitere Nachweise: http://datenreport.bibb.de/html/dr2012.html

144 „Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung, Ergebnisse der IHK-Umfrage 2012", veröffentlicht von der IHK Hannover; im Folgenden zitiert „IHK-Umfrage; a.a.O."; im Internet nicht mehr abrufbar.

Wie auch im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012 festgestellt wird, kann es zu einer Lösung des Vertrages sowohl seitens des Auszubildenden als auch des Ausbildungsbetriebes oder in beiderseitigem Einvernehmen kommen. Die Gründe für Vertragslösungen sind vielfältig und mitunter komplex. Sie reichen von Betriebsschließungen und gesundheitlichen Gründen, revidierten Berufswahlentscheidungen bis hin zu Konflikten zwischen Ausbildern und Auszubildenden. Die bereits zitierte Umfrage der IHK Hannover nennt als häufigste Gründe (Mehrfachnennungen waren möglich): Gesundheitliche Probleme im und unabhängig vom Beruf (55 Prozent), andere persönliche Gründe (52 Prozent), Konflikte mit Ausbildern (50 Prozent), mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten (48 Prozent), falsche Vorstellungen über den Ausbildungsberuf (46 Prozent).[145] Valide Daten über die quotenmäßige Verteilung der denkbaren Vertragslösungsgründe sind weder dem Datenreport noch anderen Quellen zu entnehmen.

Fazit

Die in Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg vorgenommenen Auswertungen der Schulstatistiken deuten darauf hin, dass die Zahl der Jugendlichen, die nach einer Vertragslösung in eine adäquate Anschlussqualifizierung (i.d.R. eine Berufsausbildung) einmünden, deutlich höher ist, als die alljährlich im Datenreport des BIBB ausgewiesene vergleichsweise hohe Zahl an vorzeitigen Beendigungen von Ausbildungsverhältnissen erwarten lässt. Dies bedeutet jedoch nicht, dass das Problem der Vertragslösungen aus dem Blickfeld der für die Berufsbildung verantwortlichen Akteure genommen werden sollte. Vielmehr gilt es, die Zahl vermeidbarer Vertragsauflösungen deutlich zu verringern.

Um zielführende Lösungsansätze entwickeln zu können, wäre in einem ersten Schritt zu prüfen, ob (mit den Kammern) eine Datenbasis gefunden werden kann, die es ermöglicht, die Gründe einer Vertragskündigung gemäß § 22 BBiG problemgerecht aufzulisten.[146]

145 IHK-Umfrage, a.a.O., S. 13.

146 Die große Zahl der vorzeitigen einvernehmlichen Vertragsaufhebungen lässt sich allerdings auf diese Weise nicht erfassen, weil die Vertragspartner in diesen Fällen keine Angaben über die Aufhebungsgründe machen müssen, sodass die zuständigen Stellen (Kammern) hieraus keine näheren Erkenntnisse gewinnen können. Ebenso schwierig wird es vermutlich sein, Gründe für die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses während der Probezeit zu ermitteln, da diese ohne Angabe von Gründen möglich ist.

Einen gangbaren Weg zur Generierung einer solchen Datenbasis hat die bereits erwähnte Arbeitsgruppe „Vorzeitige Vertragslösungen" in Mecklenburg-Vorpommern aufgezeigt:

TABELLE 25:

Einheitliche Erfassungsleitlinien zu Vertragslösungen

vor Beginn	**Probezeit**	**während der Ausbildung**			
vor Beginn nur auf Zeitraum abstellen	**in der Probezeit** nur auf Zeitraum abstellen	aus wichtigem Grund (fristlos)	aus wichtigem Grund (fristgemäß)	im Einvernehmen	Sonstige
		Verfehlungen Azubi UE Fehlzeiten Verfehlungen/Straftaten	**Aufnahme schulischer Ausbildung/ Studium**	**Aufhebungsvertrag** hier alle Lösungen im Einverständnis	Tod des Azubis Kündigung Stufenausbildung
		Verfehlungen Ausbildender mangelhafte Ausbildung Eignung des Ausbilders	**Berufswechsel** anderer Beruf		
		mangelnde Eignung des Azubis Krankheit Leistungsvermögen	**Betriebswechsel/ Betriebsstilllegung** hier nicht Wechsel außerbetrieblich zu betrieblich		
			Wechsel von außerbetrieblich in betriebliche Ausbildung Neuaufnahme und nicht im BBiG geregelt		

= BBiG regelt Lösungen im dargestellten zeitlichen Rahmen der Ausbildung

= BBiG regelt Lösung während der Ausbildung nur aus den dargestellten Gründen

Quelle: Bericht der vom Bündnis für Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit Mecklenburg-Vorpommern eingesetzten Arbeitsgruppe „Vorzeitige Vertragslösungen", S. 9.

Auf der Grundlage dieser (neuen) Datenerfassung lassen sich die im Zuge der Reform am Übergang Schule – Beruf bereits eingeführten Instrumente noch zielschärfer justieren.

Da eine signifikant hohe Zahl außerordentlicher Kündigungen gegenüber Auszubildenden wegen Fehlverhaltens ausgesprochen wird, wird man sich noch stärker als bisher der Frage widmen müssen, wie den Jugendlichen ein sozialadäquates Verhalten in der realen Berufs- und Arbeitswelt erfolgreich vermittelt werden kann. Antworten auf diese Frage müssen im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung, aber auch vom elterlichen und sozialen Umfeld gefunden werden.

Regelausbildungsdauer in dualen Ausbildungsberufen

Vorbemerkung

Zurzeit gibt es rund 50 Ausbildungsberufe, für die eine Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren verordnet und damit von der im BBiG vorgegebenen Obergrenze von drei Jahren abgewichen worden ist. Allesamt sind dem gewerblich-technischen Bereich zugeordnet.[147]

Das Thema „Regelausbildungsdauer in dualen Ausbildungsberufen" war Mitte 2011 Gegenstand einer BIBB-Hauptausschusssitzung. Ende 2011 wurde im Rahmen des sog. BIBB-Expertenmonitors eine Befragung zur aktuellen Diskussion um 3 ½-jährige Ausbildungsberufe durchgeführt, ohne jedoch zu greifbaren Ergebnissen zu gelangen.[148] Vor diesem Hintergrund hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi) die Studie „Entwicklung von Kriterien zur Ermittlung der erforderlichen Ausbildungsdauer von Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)/der Handwerksordnung (HwO) in der gewerblichen Wirtschaft" bei der Interval GmbH in Auftrag gegeben. Die wesentlichen Ergebnisse des am 6.3.2013 vorgelegten Abschlussberichts werden im folgenden Abschnitt dargestellt.

Wesentliche Ergebnisse des Gutachtens[149]

Die zitierte Untersuchung sollte klären, ob es objektive Entscheidungskriterien gibt, anhand derer eine angemessene Ausbildungsdauer valide und nachvollziehbar geprüft werden kann.

Die Auftragnehmerin hat 20 Ausbildungsberufe mit zwei, drei- und dreieinhalbjährige Regelausbildungsdauer einer vergleichenden Untersuchung unterzogen. Ein auch für den Auftraggeber (BMWi) nicht erwartetes Ergebnis ist, dass bei allen untersuchten Ausbildungsberufen (Ausnahme: Chemielaborant) die verordnete Ausbildungsdauer als angemessen empfunden wird.[150] Allerdings hat die Befragung von Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen, die im ausgebildeten Beruf einer Beschäftigung nachgingen, ergeben, dass ein Großteil der Befragten ausgesagt hätte, viele der vermittelten Ausbildungsinhalte im Betriebsalltag nicht zu benötigen; dies ist sicher ein Faktor, den der Verordnungsgeber künftig mit in den Blick nehmen muss.

Interessant ist auch, dass der Zeitfaktor bei den Auszubildenden selbst für die Berufswahlentscheidung keine Rolle gespielt hat. Damit fand sich die im Vorfeld vorgebrachte Sorge, leistungsstärkere Jugendliche würden angesichts der nur dreijährigen Regeldauer eines Bachelor-Studiengangs diesen einer dualen Berufsausbildung über dreieinhalb Jahre vorziehen, nicht bestätigt. Im Übrigen wird für diesen Personenkreis die Regeldauer der Ausbildungszeit vielfach verkürzt.

Die Auftragnehmerin selbst kommt angesichts der weitgehend einvernehmlichen Einschätzung der am Verordnungsverfahren beteiligten Partner (Sozialpartner, Bund und Länder) zum Ergebnis, dass das heute übliche Verfahren zur Erarbeitung von Ausbildungsordnungen grundsätzlich gut geeignet erscheint, um Inhalte und Dauer von Ausbildungsordnungen in ein angemessenes Verhältnis zueinander zu setzen.[151] Nicht jedes Neuordnungsverfahren ist frei von Konflikten – genannt seien an dieser Stelle die langjährigen Auseinandersetzungen zwischen den Sozialpartnern zur Ausbildungsdauer des Ausbildungsberufs Verkäufer/-in –, sodass es in konfliktträchtigen Neuordnungsverfahren besonders sorgfältiger Abwägungs- und Aushandlungsprozesse aller Beteiligten bedarf. Die von der Interval GmbH entwickelten 12 Prüfungsfragen und -kriterien können dazu beitragen, diese Abschätzungen zu strukturieren und die Vor- und Nachteile einer ggf. längeren oder kürzeren Ausbildungsdauer transparent zu machen. Folgende Punkte werden vorgeschlagen:

1. **Prüfung der Notwendigkeit von Inhalten als Bestandteil der Erstausbildung**
   Aufgrund ihres engen Zusammenhangs zur notwendigen Dauer einer Ausbildung sind die notwendigen Inhalte eines Berufs zu bestimmen.

147 In der jüngeren Zeit konnte im Rahmen von Neuordnungsverfahren nur für drei Ausbildungsberufe die Regelausbildungsdauer von dreieinhalb auf drei Jahre zurückgeführt werden: Orthopädiemechaniker/-in, Büchsenmacher/-in und Bergtechnologe/Bergtechnologin.

148 Vgl. BIBB-Expertenmonitor-Umfrage 2011 „Duale Berufsausbildungen: Zwei bis dreijährig oder bis zu dreieinhalbjährig?" im Internet veröffentlichte Fassung vom 6.1.2012 (URL: http://www.BIBB.de/dokumente/pdf/Ergebnisbericht_EM2011_Ausbildungsdauer_final09012012.pdf).

149 Der Abschlussbericht „Entwicklung von Kriterien zur Ermittlung der erforderlichen Ausbildungsdauer von Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)/der Handwerksordnung (HwO) in der gewerblichen Wirtschaft" vom 6. März 2013, auf den in diesem Abschnitt Bezug genommen wird, ist abrufbar unter der URL http://www.interval-berlin.de/Abschlussbericht%20InterVal%20Kriterien%20Ausbildungsdauer.pdf.
Der Abschlussbericht wird im Folgenden zitiert: „Interval, Seitenangabe".

150 Vgl. Interval, S. 134.

151 Vgl. Interval, S. 132.

Die Inhalte, die für einen Beruf als wesentlich betrachtet werden müssen, ergeben sich nie unmittelbar aus den in den Betrieben benötigten Kompetenzen, weil der Kompetenzbegriff des § 1 Abs. 3 BBiG (berufliche Handlungsfähigkeit) weiter gefasst ist.

2. **Prüfung, ob über ein geeignetes Strukturmodell die Ausbildungsdauer begrenzt werden kann**
   Sofern die vorangegangene Inhaltsprüfung ergeben hat, dass die verbleibenden Inhalte Bestandteil der Ausbildung sein müssen, sollte in einem zweiten Schritt geprüft werden, welches Strukturmodell für den jeweiligen Beruf sinnvoller Weise gewählt werden kann. Im Rahmen dieser Prüfung kann sich ergeben, dass nicht alle Kompetenzen zugleich von allen Auszubildenden erworben werden müssen, was die Entscheidung für eine kürzere (bzw. 3-jährige) Ausbildungsdauer begünstigen würde.
3. **Prüfung der Zufriedenheit der Beteiligten**
   Es ist davon auszugehen, dass die Zufriedenheit der Betriebe und Fachkräfte mit der Dauer einer jeweiligen Ausbildung unter gewissen Einschränkungen ein guter Indikator für eine angemessene Ausbildungsdauer sein kann.
4. **Prüfung der Nähe einer dualen Ausbildung zum Hochschulstudium**
   Interval empfiehlt, bei der Festlegung einer Ausbildungsdauer erstens zu prüfen, ob sich der konkrete Ausbildungsberuf in einem Substitutionswettbewerb mit einem oder mehreren Studiengängen befindet und wenn dem so ist, zweitens zu ermitteln, ob eine 3- bzw. 3 ½-jährige Dauer der dualen Ausbildung die Attraktivität dieses Ausbildungsweges für die angestrebte Zielgruppe signifikant erhöht.
   Diesem Kriterium ist nach hiesiger Auffassung keine hohe Bedeutung beizumessen, da Interval selbst keinen starken Zusammenhang zwischen der Dauer der ausgewählten Berufe und den Entscheidungen Hochschulberechtigter für oder gegen eine duale Ausbildung ermittelt hat. Zudem kann die Regelausbildungsdauer für leistungsstärkere Jugendliche verkürzt werden.
5. **Prüfung der faktischen Dauer erfolgreicher Ausbildungen**
   Bei der Bestimmung der (Regel-) Ausbildungsdauer von Ausbildungsberufen sollte zukünftig immer berücksichtigt werden, wie sich die faktische Dauer erfolgreicher Ausbildungsverhältnisse in diesem Beruf verteilt und wie lang sie im Mittel ist. Für die Ausbildungsverhältnisse ohne berufliche Vorqualifizierung, die für diese Fragestellung relevant sind, kann die Dauer inzwischen über die Berufsbildungsstatistik ermittelt werden. Je höher der Anteil der Ausbildungsverhältnisse ist, deren faktische Dauer verkürzt wurde, umso mehr spricht für eine Verkürzung der Regelausbildungsdauer. Und je höher der Anteil jener ist, die ihre Ausbildungszeit verlängern (müssen), umso eher sollte eine längere Regelausbildungsdauer erwogen werden.
6. **Prüfung der Offenheit des Berufsfeldes auch für anfänglich schwächere Jugendliche**
   Im Rahmen der Prüfung der Angemessenheit der Ausbildungsdauer eines konkreten Berufs ist zu prüfen, ob eine Verkürzung zu einer Verdrängung von „anfangs leistungsschwächeren Jugendlichen" aus einem Berufsfeld führen würde und wenn dem so ist, ob diese nicht anderweitig verhindert werden kann. Wenn eine Verkürzung der Ausbildungsdauer bei unveränderten Inhalten wahrscheinlich zu einer solchen Verdrängung führte und wenn es zu dem Beruf bzw. in das Berufsfeld keine alternativen Einstiegsmöglichkeiten für anfangs leistungsschwächere Jugendliche geben sollte, dann spricht dies eher gegen eine Verkürzung der Regelausbildungsdauer.
7. **Prüfung der Qualität der Ausbildungsprozesse in dem betreffenden Beruf**
   Ausbildungsinhalte, Ausbildungsdauer und Ausbildungsinputfaktoren stehen in einem sich wechselseitig beeinflussenden Verhältnis. Wenn der durchschnittliche Ausbildungsbetrieb einer Branche im Mittel nicht 3, sondern 3 ½ Jahre braucht, um einem „durchschnittlichen Auszubildenden" die Inhalte einer Ausbildungsordnung zu vermitteln, dann können die Ursachen hierfür auch auf Seiten der Betriebe liegen. Dieses Kriterium ist – soweit ersichtlich – in der jüngeren Vergangenheit von der einschlägigen Berufsbildungsforschung nicht wissenschaftlich untersucht worden. Dass die Qualität der Ausbildungsbetriebe genauso stark differiert wie die der Auszubildenden, wird von niemandem bestritten. Hierauf deutet auch eine allerdings schon etwas ältere

Zusammenstellung von Ausbildungsmissständen der DGB-Jugend aus dem Jahre 2005 hin.[152]

8. **Prüfung, ob Betriebe auch im letzten Jahr noch substanziell in die Ausbildung investieren**
   Wenn Betriebe auch im letzten halben Jahr der Ausbildung noch substanzielle Kosten für die Ausbildung eines jungen Menschen aufwenden, dann sei dies laut Interval ein Hinweis, dass der Betrieb auch im letzten Halbjahr noch in den Jugendlichen investiert. Nach einer vor Jahren vom BIBB veröffentlichten Studie zum nach wie vor hochstrittigen Thema „Kosten der Berufsausbildung" spielt der Auszubildende zumindest in den drei- und dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen im letzten Ausbildungsjahr bereits Einnahmen („negative Kosten") ein, sodass dieses von Interval vorgeschlagene Prüfkriterium eher keine Rolle für die Ermittlung der Ausbildungsdauer spielen dürfte.
9. **Zusatzqualifikationen und ungenutzte Ausbildungszeiten**
   Der Erwerb von Zusatzqualifikationen ist unter der Perspektive einer erhöhten Produktivität der Fachkräfte und in Hinblick auf das lebenslange Lernen grundsätzlich positiv zu bewerten. Ein großer Anteil der Auszubildenden, die während ihrer Ausbildung zusätzliche Qualifikationen erwerben, kann jedoch ein Indiz für zwei unterschiedlich ausgerichtete Probleme sein: Entweder besteht in diesem Beruf ein überproportionaler Bedarf an bestimmten zusätzlichen Qualifikationen, weil die Ausbildungsinhalte zu eng gefasst sind, oder die Ursache liegt eher darin, dass ein großer Teil der Auszubildenden mit dem Erwerb der beruflich vorgegebenen Kompetenzen in der vorgegebenen Zeit nicht ausgelastet ist. Ersteres spräche für die Aufnahme zusätzlicher Inhalte (ggf. im Rahmen flexibler Strukturmodelle) in die Ausbildungsordnung, Letzteres dagegen dafür, die Regelausbildungsdauer zu verkürzen. Ob einer dieser beiden Fälle vorliegt, wäre vor der Festlegung der Ausbildungsdauer zu prüfen.
10. **Prüfung der Erfolgsquoten**
    Ein hoher Anteil von nicht bestandenen Prüfungen, Wiederholungsprüfungen oder beantragten Verlängerungen spricht dafür, dass zumindest für einen Teil der Auszubildenden die Ausbildungsdauer in Relation zu den Ausbildungsinhalten zu knapp bemessen ist. Je häufiger dies der Fall ist, umso eher sollten Verkürzungen der Regel-Ausbildungsdauer nur in Kombination mit einer Stoffreduktion erwogen werden.
11. **Prüfung des Leistungsgrades von Auszubildenden zum Ende der Ausbildung**
    Ein sehr geringer Leistungsgrad, gemessen im Vergleich von Absolventen zu ausgebildeten Fachkräften, spricht für eine entweder nicht mehr zeitgemäße Ausbildungsordnung oder für ein sehr umfassendes Qualifikationsprofil, das eine Tätigkeit im Beschäftigungssystem erfordert. Wenn der Leistungsgrad sehr hoch ist, kann die Ausbildungszeit eher verkürzt werden. Ist er sehr gering, so spricht dies eher gegen eine Verkürzung.
12. **Prüfen, ob die Größe eines Berufs den Aufwand einer Ausnahmeprüfung rechtfertigt**
    Berufe, bei denen nur geringe Ausbildungsquantitäten zu erwarten sind, sollten wegen des erhöhten Prüf- und Rechtfertigungsaufwands bei einer Abweichung von der gesetzlichen Regelausbildungsdauer von minimal zwei und maximal drei Jahren nur in unabweisbaren Fällen mit einer Regelausbildungsdauer von mehr als drei Jahren verordnet werden.

Das BIBB, das in Neuordnungsverfahren wegen seines Gutachterstatus eine bedeutende Rolle spielt, hat mit dem Verordnungsgeber (BMWi) vereinbart, den 12-Punkte-Katalog bei der Begutachtung einzubeziehen. Im Gegenzug wird das BMWi künftig unbefristete Ausbildungsordnungen erlassen, wenn das BIBB die Notwendigkeit für eine dreieinhalbjährige Ausbildungsdauer ausdrücklich bestätigt hat.

Der Bund-Länder-Ausschuss „Berufliche Bildung" (BLA)[153] hat sich in seiner Frühjahrssitzung 2013 eingehend mit dem Gutachten befasst und festgestellt, dass es seiner Auffassung nach keine Checkliste gebe, mit der gleichsam im Abhakverfahren valide ermittelt werden könne, welche Regelausbildungsdauer für einen konkreten Ausbildungsberuf angemessen ist. Es sei jedoch festzuhalten, dass der 12-Kriterien-Katalog,

152 „Das Schwarzbuch Ausbildung", 77 Fälle aus der Praxis der Online-Beratung www.doktor-azubi.de; herausgegeben von der DGB-Jugend; in Auszügen abrufbar unter der URL http://www.dgb-jugend.de/mediabig/4830A.pdf.

153 Der Bund-Länder-Ausschuss Berufliche Bildung ist beim BMWi angesiedelt, in dem neben den 16 Bundesländern das BMBF und das BIBB vertreten sind.

den die Interval GmbH vorschlägt, die wesentlichen Gesichtspunkte enthält, die in Neuordnungsverfahren für ein Prüfraster zur Festlegung der Ausbildungsdauer herangezogen werden könnten. Der BLA verweist zudem auf das Statement von Interval selbst, dass jede (inhaltliche und zeitliche) Neuordnung eines Berufs grundsätzlich mit Unsicherheiten hinsichtlich ihrer Auswirkungen verbunden sei, die ex ante nur abgeschätzt, nicht aber exakt vorhergesagt werden können; dies gilt erst recht bei beabsichtigten Veränderungen der Ausbildungsdauer.[154]

Der Hauptausschuss des BIBB hat das Interval-Gutachten in seiner Sitzung vom 4. Juli 2013 und die oben genannten Verfahrensvorschläge erörtert und sich darauf verständigt, dass Anträge der Sozialpartner zur Neuordnung von Ausbildungsordnungen mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren künftig eine kurze plausible Erläuterung in schriftlicher Form zur angemessenen Ausbildungsdauer enthalten; dabei sollen relevante Aspekte des Gutachtens zur Begründung dieser Ausbildungsdauer herangezogen werden.

Gewinnung von Studienabbrechern für die berufliche Bildung

Vorbemerkung

Das komplexe Problemfeld der beruflichen Integration von Studienabbrechern und -abbrecherinnen kann an dieser Stelle nicht in allen seinen Facetten beschrieben werden. Der Beitrag beschränkt sich daher auf eine Darstellung in seinen Grundzügen; er enthält jedoch einige Lösungsansätze, die der grundlegenden Bearbeitung dieser Thematik möglicherweise dienen können. Weiterführende Einzelheiten können zwei Gutachten entnommen werden, die die Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB) 2010 bzw. 2012 im Auftrag des BMWi vorgelegt hat.[155]

154 Interval, S 139.

155 GIB: „Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Deutschland", 2010, im Folgenden zitiert: GIB (2010); abrufbar unter der URL http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/berufliche-integration-von-studienabbrechern.
Ferner: GIB: „Netzwerkaufbau und -moderation zum Thema Berufliche Integration von Studienabbrechern – Modellprojekt Hessen, Endbericht zum Projekt mit Unterstützung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie, 2012, im Folgenden zitiert: GIB (2012); abrufbar unter der URL http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/netzwerkaufbau-und-moderation-berufliche-integration-studienabbrecher,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf.

Situation

Das Thema Studienabbruch wird bereits seit längerer Zeit unter dem Gesichtspunkt der Leistungsfähigkeit und Qualität des Hochschulwesens diskutiert. So werden die Studienabbruchquoten seit Jahrzehnten regelmäßig von der Hochschul-Informations-System GmbH (HIS) erhoben, um daraus Schlüsse für eine qualitative Verbesserung der Studienorientierung und -beratung, aber auch der Studiengänge selbst zu ziehen.[156] Die Abbrecherthematik ist stets negativ besetzt gewesen, da die hohe Quote von Studierenden, die ihr Studium (endgültig) abbrechen, kein Datum darstellt, mit dem sich Hochschulen schmücken können.

Die Studienabbruchquote war auch bei näherer Betrachtung schon seit längerem relativ hoch, namentlich in den Ingenieurwissenschaften. So lag sie – bezogen auf die Studienanfängerjahrgänge 2006 und 2007 – in den Bachelor-Studiengängen bei 28 Prozent und bei den Diplom-/Magisterstudiengängen bei 23 Prozent. Besonders hohe Abbruchquoten waren bei den Mathematikwissenschaften zu verzeichnen.[157]

Die hohe Differenz der Abbruchquote bei den Bachelor-Studiengängen der Fachhochschulen (15 Prozent) im Vergleich zu denen der Universitäten dürfte darauf zurückzuführen sein, dass die Fachhochschulen deutlich früher als die Universitäten die neue Studienstruktur (Bachelor-Master) eingeführt und die damit einhergehenden Umstellungsschwierigkeiten bereits gelöst haben.[158] Zudem hatten die Fachhochschulen den Vorteil, dass die Eckpunkte der Studienstrukturreform eher mit den dort bereits vorhandenen Strukturen korrespondieren. Ein weiterer Gesichtspunkt in diesem Zusammenhang könnte sein, dass Studierende der Fachhochschulen häufig einen einschlägigen Beruf erlernt haben, bevor sie in das aufbauende Studium eingetreten sind. Das legt die Vermutung nahe, dass ein Großteil eine in der Praxis gereifte, konkrete Vorstellung von Inhalt und Ziel des Studiums bereits mitbringt – anders als bei jenen Studienanfängerinnen und -anfängern, die direkt

156 Als bereits älteres Beispiel sei genannt: Bericht der Hochschul-Informations-System GmbH HIS im Auftrag des BMBF; „Studienabbruch – Typologie und Möglichkeiten der Abbruchquotenbestimmung", 1998; abrufbar unter der URL http://www.his.de/pdf/pub_kia/kia199805.pdf.

157 Vgl. HIS-Studie: „Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen", S. 10, 2012, abrufbar unter der URL http://www.his.de/pdf/pub_fh/fh-201203.pdf.

158 Vgl. HIS-Studie: „Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen", a.a.O.

vom Gymnasium kommend mit weniger konkreten Vorstellungen ein Studium an der Universität aufnehmen.

TABELLE 26:
Entwicklung der Studienabbruchquoten nach Abschlussart

	Studienanfänger 2000-2004 (Absolventen 2006)	Studienanfänger 2004-2005 (Absolventen 2008)	Studienanfänger 2006-2007 (Absolventen 2010)
Bachelor insgesamt	**30**	**25**	**28**
Bachelor Universität	25	-	35
Bachelor Fachhochschule	39	-	19
	Studienanfänger 1999-2001 (Absolventen 2006)	**Studienanfänger 2001-2003 (Absolventen 2008)**	**Studienanfänger 2004-2006 (Absolventen 2010)**
Diplom/ Magister insgesamt	**26**	**27**	**23**
Diplom/ Magister Universität	29	-	24
Diplom Fachhochschule	29	-	21
Staatsexamen	**7**	**10**	**11**

Quelle: HIS-HF-Studienabbruchuntersuchung 2012, a.a.O.

Die bei weitem niedrigste Abbruchquote mit 11 Prozent findet sich in den Staatsexamensstudiengängen, die nur von den Universitäten angeboten werden: Sie wäre noch niedriger, wenn sich bei den Rechtswissenschaften nicht wieder eine Annäherung der Abbrecherquote an die hohen Werte der 1990er Jahre eingestellt hätte. In diesen Studiengängen war der Studienabbruch zunächst stark zurückgegangen (auf nur noch 9 Prozent), um aktuell mit einer Studienabbruchquote in den Rechtswissenschaften von 26 Prozent wieder ein ähnlich hohes Niveau wie Anfang der neunziger Jahre zu erreichen.[159]

Über den Verbleib der (endgültigen) Studienabbrecher und -abbrecherinnen hat man zwar gelegentlich Erhebungen durchgeführt; das Potenzial für die berufliche Bildung, das dieser Personenkreis mitbringt, hat jedoch lange Zeit wenig Beachtung gefunden, zumal bis vor kurzem genügend leistungsstärkere Jugendliche, häufig mit Hochschulzugangsberechtigung, zur Verfügung standen, mit denen die vorhandenen betrieblichen Ausbildungsplätze besetzt werden konnten. Erst in jüngerer Zeit ist vor dem Hintergrund des sektoralen Fachkräftemangels die Gruppe der Studienabbrecherinnen und -abbrecher als interessante Größe zur Deckung dieses Bedarfs entdeckt worden; damit ist auch die schwierige Frage ins Blickfeld gerückt worden, wie es gelingen kann, diesen Personenkreis beruflich zu integrieren.[160]

Gründe für Studienabbruch

Der Abbruch eines Studiums ist kein typischer Prozess, der bei allen Betroffenen gleich verläuft. Dennoch haben Studien ergeben, dass es mehrere Gruppen von Studienabbrecherinnen und -abbrechern gibt, denen sich bestimmte Merkmale zuordnen lassen:[161]

» **Abbruch zu Studienbeginn ohne berufliche Neuorientierung**
Studierende haben mit falschen bzw. irrealen Vorstellungen einen bestimmten Studiengang begonnen, um später feststellen zu müssen, das „falsche" Studium gewählt zu haben. Ein Großteil dieser Gruppe wechselt nach einer mehr oder minder langen Übergangszeit, in der sich klare Vorstellungen über das „richtige" Studium" entwickeln, in den für sie passenderen Studiengang.

» **Abbruch zu Studienbeginn mit beruflicher Neuorientierung**
Ebenfalls Studierende, die mit falschen bzw. irrealen Vorstellungen einen bestimmten Studiengang begonnen haben und im Verlauf ihres Studiums zu der Erkenntnis gelangen, das „falsche" Studium gewählt zu haben. Hinzu treten gravierende Selbstzweifel an der Studierfähigkeit mit der Konsequenz, den tertiären Bereich (endgültig) verlassen zu wollen. Diese Gruppe hat jedoch konkrete berufliche Vorstellungen entwickelt und mündet vielfach in Berufsausbildung ein.

159 Vgl. HIS-Studie: „Die Entwicklung der Schwund- und Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen", a.a.O., S. 13.

160 Weitere Einzelheiten: GIB (2010).

161 Weiterführende Hinweise finden sich im HIS-Bericht „Studienabbruch - Typologie und Möglichkeiten der Abbruchquotenbestimmung", a.a.O., S. 1 ff. An den bereits 1998 gewonnenen Erkenntnissen hat sich nichts Wesentliches geändert, da auch die bereits zitierte GIB-Studie „Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Deutschland" aus dem Jahre 2010 zu ähnlichen Ergebnissen gelangt (siehe dort S. 15 ff.).

» **Spätabbruch ohne berufliche Neuorientierung**
Hierzu werden Studierende gerechnet, die sich aus unterschiedlichen Gründen erst nach einigen Semestern eingestehen wollen/können, dass sie das falsche Fach gewählt hatten. Den frühzeitigen, konsequenten Studienfachwechsel haben sie verpasst; für einen Neuanfang ist es altersbedingt (vermeintlich) zu spät, sodass viele eine (unspezifische) Berufstätigkeit aufnehmen, in der sie ihre im Studium erworbenen Qualifikationen nicht oder nur unzureichend verwerten können (z. B. der Klassiker: Taxifahrer/-in).

» **Spätabbruch mit beruflicher Neuorientierung**
Ebenfalls Studierende, die relativ spät erkennen, dass nicht nur das gewählte Studienfach, sondern darüber hinaus die Qualifizierungsform Studium die falsche Entscheidung gewesen ist. Dieser Personenkreis entscheidet sich oft für eine Berufsausbildung oder nimmt eine Berufstätigkeit auf, in der er wenigstens einen Teil seiner im Studium erworbenen Qualifikationen nutzen kann.

» **Abbruch aus finanziellen Gründen**
Eine quantitativ nicht zu unterschätzende Gruppe bilden die Personen, die ihr Studium aus finanziellen Gründen abbrechen müssen, weil die Existenzsicherung durch Berufstätigkeiten neben dem Studium aus zeitlichen oder anderen Gründen nicht mehr leistbar ist. Es liegen allerdings nur Daten für Studienunterbrecher/-innen vor.[162] Diese dürften aber mindestens tendenziell auch auf Studienabbrecher/-innen übertragbar sein, da ebenso wie bei Vertragslösungen und echten Abbrüchen im dualen Ausbildungssektor (siehe dazu oben Kapitel „Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen") auch im Studienbereich keine belastbaren Abgrenzungsdaten vorliegen. Ausweislich der im Juni 2013 veröffentlichten 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks haben immerhin 18 Prozent der Befragten als Grund für eine Studienunterbrechung finanzielle Probleme und weitere 21 Prozent die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit angegeben, der in der Regel ebenfalls finanzielle Schwierigkeiten zugrunde liegen dürften (Mehrfachnennungen waren allerdings möglich); überdurchschnittlich häufig spielten finanzielle Gründe eine Rolle in den Fächergruppen „Sozialwissenschaften/Psychologie/Pädagogik" mit 20 Prozent und „Ingenieurwissenschaften" mit 19 Prozent.[163] Mit 33 Prozent exorbitant hoch waren „finanzielle Gründe" bei Studierenden „niedriger Bildungsherkunft", das sind per definitionem solche, wo maximal ein Elternteil über eine nicht-akademische Ausbildung verfügt.[164]

» **Sonstige Abbrüche**
Ein frauenspezifisches Problem ist der Studienabbruch aus familiären Gründen, weil sich Studium und häusliche Verpflichtungen nicht (mehr) unter einen Hut bringen lassen. Eine weitere, signifikante Abbrechergruppe sind Prüfungsversager, die nicht selten aus psychologischen (Prüfungsangst) und weniger aus leistungsbezogenen Gründen ihr Studium ohne Abschluss beenden.

Unzureichende berufliche Integration von Studienabbrecherinnen und -abbrechern

Wie bereits erwähnt, sind die Studienabbruchquoten in den sog. MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) besonders hoch, also gerade in Bereichen, in denen für den Technologiestandort Deutschland ein besonders hoher Fachkräftebedarf zumindest reklamiert wird. Das BMWi gab daher im Jahre 2009 die bereits erwähnte GIB-Studie in Auftrag, mit der untersucht werden sollte, ob und zu welchen Konditionen Unternehmen Studienabbrecher/-innen einzustellen bereit sind.[165]
Die Ergebnisse waren ernüchternd: Es zeigte sich unter anderem, dass Unternehmen Studienabbrecher/-innen zwar grundsätzlich offen gegenüber stehen, sie aber in den wenigsten Fällen systematisch als Zielgruppe erschließen. Auch werden die im Studium erworbenen Qualifikationen der Studienabbrecher/-innen von den Unternehmen häufig nicht genutzt bzw. berücksichtigt; bemerkenswert erscheint der Hinweis, dass dies teilweise deshalb der Fall war (und wohl auch ist), weil – aus Sicht der Unternehmen – die Bescheinigungen

162 Näherer Aufschluss hierzu in: „Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012", 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS, Juni 2013 (im Folgenden zitiert: „20. Sozialerhebung"); abrufbar unter der URL http://www.sozialerhebung.de/download/20/Soz20_Haupt_Internet_A5.pdf

163 20. Sozialerhebung, a.a.O., Schaubild 4.17, S. 136.

164 20. Sozialerhebung, S. 137 und Schaubild 4.18, S. 138. Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit lag dagegen beim unauffälligen Mittelwert von 19 Prozent.

165 GIB (2010), a.a.O.

der Hochschulen und/oder die Regelungen zur Anrechnung von Qualifikationen (z. B. auf Ausbildungsinhalte) intransparent sind.[166] Die Zielgruppe selbst nahm Beratungs- und Vermittlungsangebote nur selten in Anspruch, auch weil die Studienabbrecher/-innen häufig nicht genau darüber informiert sind, von welchen Institutionen sie Beratung und Unterstützung bei ihrer weiteren beruflichen Integration erhalten können.[167]

Ein Kernproblem scheint darin zu liegen, dass die maßgeblichen Akteure – das sind neben den Abbrecher/-innen und den Unternehmen die Hochschulen selbst, Kammern und die in Betracht kommenden Beratungs- und Vermittlungsinstanzen wie die Agenturen für Arbeit – weder miteinander stringent kooperierten, geschweige denn transparente Beratungs- und Informationsangebote sowie -strukturen vorhielten.[168] Da in diesen Versäumnissen auch Gründe dafür zu vermuten waren, dass so wenige Studienabbrecher/-innen eine Berufstätigkeit aufnehmen, in der sie ihre im Studium erworbenen Qualifikationen auch adäquat einsetzen können (also nicht als Taxifahrer arbeiten), haben die Gutachter eine Reihe von Maßnahmen zur Problemlösung empfohlen.[169] Genannt seien an dieser Stelle:

- Studienabbrecher/innen systematisch als Bewerbergruppe wahrnehmen und erschließen.
- Beratungs- und Vermittlungsmöglichkeiten transparenter machen und flächendeckend anbieten.
- Unternehmen sollten Studienabbrecher/-innen gezielter zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs einsetzen, z. B. indem sie ihre Präsenz an den Hochschulen erhöhen.
- Kammern und Verbände sollten die Unternehmen für Studienabbrecher/-innen sensibilisieren und deren Einstellung und Beschäftigung unterstützen.

Inzwischen sind Initiativen und Maßnahmen gestartet worden, die dazu dienen sollen, den Schatz der Studienabbrecher/-innen im größeren Umfang als bisher für eine qualifizierte Berufstätigkeit zu gewinnen. Insbesondere die Kammern haben spezifische Angebote zur besseren Integration von Studienabbrecher/innen eingeführt:

- Das bundesweit wohl erste Projekt dieser Art hat der Fachbereich Wirtschaftsförderung der Stadt Aachen in Zusammenarbeit mit lokalen Partnern wie der IHK Aachen mit dem Modellprojekt „Switch – verkürzte Berufsausbildung für Studienabbrecher" entwickelt.[170] Das Modell ist allerdings beschränkt auf Studienabbrecher bestimmter Fachrichtungen (MINT-Bereich, Maschinenbau; Wirtschaftswissenschaften) und zwei technische Ausbildungsberufe (Fachinformatiker/in für Anwendungsentwicklung oder für Systemintegration sowie zum Mechatroniker/-in) sowie den kaufmännisch geprägten Beruf Industriekauffrau/-mann, die in nur 18 bzw. 24 Monaten absolviert werden können. Vorausgesetzt wird bei den Auszubildenden eine erhöhte Leistungsfähigkeit, die durch mindestens zwei Semester Studium und Studienleistungen in Höhe von mindestens 20 Credit Points formal nachzuweisen sind. Der Modellcharakter von „Switch" besteht neben der Kürze auch in der Organisation der Ausbildungszeit: Im Unterschied zu regulären Auszubildenden verbringen die Schüler/-innen der Modellklasse mit vier Tagen pro Woche mehr Zeit im Betrieb sowie einen Tag und einen Abend in der Berufsschule in Klassen, die auf die speziellen Bedürfnisse von Studienabbrechern zugeschnitten sind.[171]
- Ähnlich strukturiert wie „Switch" mit erheblich verkürzter Ausbildungsdauer und speziell auf diese Zielgruppe zugeschnittenen Berufsschulklassen ist das Projekt „your turn" der IHK Berlin.[172]
- Im Bereich des Handwerks sind folgende Projekte zu nennen: „Meister statt Master" des Berufsbildungszentrum der Kreishandwerkerschaft

166 Die Leistungsnachweise der Hochschulen enthalten meistens keine eingehenden Beschreibungen der erbrachten Studienleistungen bzw. erworbenen Qualifikationen, sondern den lapidaren Hinweis, dass der „Schein" (Leistungsnachweis) entsprechend § xy der einschlägigen Studienordnung ausgegeben worden ist. Die Inhalte der Studienordnungen sind jedoch den Personalverantwortlichen in den Unternehmen vielfach nicht bekannt.

167 GIB (2010), a.a.O., S. 63 f.

168 Die Arbeitsagentur Hamburg beispielsweise hat ihre Beratungsstelle in Uni-Nähe (gegenüber der Mensa Schlüterstraße) bereits vor mehr als zehn Jahren geschlossen.

169 GIB (2010), a.a.O., S. 65 ff.

170 Weitere Nachweise und Einzelheiten abrufbar unter der URL http://www.aachen.de/DE/wirtschaft_technologie/service/arbeitsmarkt/switch/projekt/. Ferner: Gronostaj (Projektleiter): „Switch – Das verkürzte Berufsausbildung für Studienabbrecher", Kurzbeitrag in: bwp, Heft 4/2013, S. 32 f.

171 Eine Klasse von 16 Auszubildenden hat das erste Ausbildungsjahr im September 2011 angetreten. 2012 konnten bereits 29 Ausbildungsverträge geschlossen werden und die Anzahl der teilnehmenden Unternehmen ist auf 60 angestiegen. Über SWITCH hinaus ist eine Reihe von Ausbildungsverhältnissen in anderen Berufsfeldern entstanden.

172 Weitere Informationen und Nachweise abrufbar unter der URL http://www.ihk-berlin.de/yourturn/1926000/Yourturn.html.

Hellweg-Lippe (Soest), ein Pilotprojekt im Rahmen der „Initiative zur Fachkräftesicherung in NRW", das Studienabbrecherinnen und -abbrechern die Chance eines geordneten Umstiegs auf eine andere Karriere im technischen Bereich als Handwerksmeister/-in bietet,[173] oder das „Karriereprogramm Handwerk – Studienanschluss statt Studienabbruch" der HwK Unterfranken, in dem parallel zur um ein Jahr verkürzten Ausbildung in einem Handwerksberuf die Qualifikation zum Technischen Fachwirt/-in (HwK) und die Ausbildereignungsprüfung (= Teile 3 und 4 der handwerklichen Meisterprüfung). erworben werden können.[174]

Rekrutierungsstrategien

Allerdings steckt die geschilderte Entwicklung noch in den Anfängen. Zunächst wäre es wünschenswert, wenn bei allen zuständigen Stellen (Kammern) speziell qualifizierte Ausbildungsberaterinnen und -berater vorhanden wären, die eine auf die Bedürfnisse des in Rede stehenden Personenkreises zugeschnittene fundierte Beratung durchführen können, um möglichst viele der Ratsuchenden für eine Berufsausbildung zu überzeugen. Ausgangspunkt weitergehender Überlegungen zu einem geordneten Anrechnungsverfahren für (berufliche) Vorqualifikationen ist § 8 Abs. 1 BBiG. Danach hat (auf Antrag) die zuständige Kammer die Ausbildungszeit zu kürzen, wenn zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel (Bestehen der Abschlussprüfung) in der gekürzten Zeit erreicht wird. In aller Regel handelt es sich bei den Abkürzungsgründen um leistungsbezogene Faktoren. Für bestimmte Vorbildungen wie höherwertige Schulabschlüsse haben die Kammern erfahrungsbasierte Richtlinien entwickelt, die die höchstmögliche Abkürzungsdauer (maximal 12 Monate) festlegen. Damit ist sichergestellt, dass gleiche Sachverhalte einer einheitlichen Bewertung unterzogen werden; zudem erleichtern Richtlinien die Bearbeitung von Verkürzungsanträgen. Für die Anrechnung von Qualifikationen, die im Rahmen eines abgebrochenen Studiums erworben worden sind, fehlt es – soweit ersichtlich – bislang an einheitlichen Verfahrensgrundsätzen. Es sollte daher geprüft werden, ob solche Grundsätze für die Anerkennung von im Studium erworbenen Qualifikationen entwickelt werden können. Dies sollte in Kooperation mit den Hochschulen geschehen, da in einem ersten Schritt die Inhalte und Qualifikationen, die in den verschiedenen Studiengängen vermittelt werden, identifiziert und mit den Ausbildungsinhalten der Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO verglichen werden müssen. Dabei sollten unterschiedliche Fallkonstellationen berücksichtigt werden, wie z.B. der Grad der Einschlägigkeit des abgebrochenen Studiums in Bezug auf den angestrebten Ausbildungsberuf oder die Zahl und Qualität der erworbenen (hochschulischen) Leistungsnachweise. Darüber hinaus bietet es sich an, in Zweifelsfällen dieses Bewertungsverfahren mit einer individuellen Kompetenzfeststellung zu verbinden, um die nach § 8 Abs. 1 BBiG zu treffende Prognose zum Erreichen des Ausbildungsziels auf eine sichere Grundlage zu stellen. Im Zuge der Beratung zur Frage der Ausbildungsverkürzung sollte zudem berücksichtigt werden, dass diese nicht nur zu Beginn, sondern auch gegen Ende der Ausbildungszeit möglich ist: Die von manchen Kammern bereits heute (auf Antrag) praktizierte Verkürzung der dualen Ausbildungsdauer um bis zu 18 (!) Monate sollte mit Augenmaß vorgenommen werden, zumal viele Studienabbrecher/-innen die Verdichtung der zu vermittelnden Ausbildungsinhalte eines dreijährigen Berufs um 50 Prozent als erneute Hürde ansehen könnten, an der sie möglicherweise scheitern.
Eine derart drastische Verkürzung lässt zudem außer Acht, dass ein ganz wesentliches Element der dualen Ausbildung der Erwerb von Praxiserfahrung ist, über die die Zielgruppe auf Grund ihres Studiums nur in wenigen Fällen verfügt. Vor diesem Hintergrund kann es daher sinnvoller sein, erst im Laufe der Berufsausbildung das andere Verkürzungsinstrument der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung gemäß § 45 Abs. 1 BBiG zu wählen. Empfehlenswert ist daher eine moderate Verkürzung der Ausbildungsdauer – ggf. kombiniert mit der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung.

Daneben bietet es sich an, gerade diesen studienerfahrenen Bewerberkreis in geeigneten Fällen für doppeltqualifizierende Bildungsgänge zu gewinnen und der ausbildenden Wirtschaft (als Kostenträger) vorzuschlagen, wie sie z.B. an der Berufsakademie der Handwerkskammer Hamburg angeboten werden. Dieser Weg dürfte gerade für Studienabbrecherinnen und -abbrecher interessant sein, die nicht wegen Leistungsproblemen sondern aus anderen – etwa finanziellen – Gründen ihr Studium haben aufgeben müssen. Für die Wirtschaft sind solche Investitionen ebenfalls sehr lohnenswert, weil sie auf diese Weise gut qualifizierte Fachkräfte gewinnen kann,

173 Weitere Informationen und Nachweise abrufbar unter der URL http://www.kh-hl.de/bildung/ausbildung/meister-statt-master/

174 Weitere Informationen und Nachweise abrufbar unter der URL http://www.karriereprogramm-handwerk.de/studierende/

bei denen zudem das Abwanderungsrisiko z.B. zu einem Hochschulstudium eher gering sein dürfte – also eine echte win-win-Situation.

Einem weiteren Gesichtspunkt sollte Beachtung geschenkt werden: Im Rahmen der zitierten GIB-Studie aus dem Jahre 2010 konnte zwar festgestellt werden, dass die aufnehmende Wirtschaft grundsätzlich auch für qualifizierte Beschäftigung von Studienabbrechern/-innen aufgeschlossen ist, zugleich offenbarte sich jedoch ein Problemfeld, wie es bereits im Reformprozess am Übergang Schule – Beruf identifiziert worden ist: Ebenso wie dort in Bezug auf die Schülerinnen und Schüler fehlt es hier an einer gemeinsamen Verantwortung für das weitere Schicksal von Studienabbrechern/-innen. So unternehmen die Hochschulen auch im Blick auf die hohen Abbruchquoten zwar erhebliche Anstrengungen, um die Qualität der hochschulischen Ausbildung zu verbessern, um möglichst vielen Studierenden einen erfolgreichen Hochschulabschluss zu ermöglichen. Sobald jedoch ein/eine Studierende(r) (mit oder ohne Abschluss) das Studium beendet, sehen sich die Hochschulen von jeglicher Verantwortung für diesen Personenkreis entbunden.[175] Die aufnehmenden Systeme, das ist im Wesentlichen die Wirtschaft, sind zwar interessiert, haben jedoch zu den Studienabbrechern/-innen keinen systematischen Zugang. Die Wirtschaftskammern wiederum haben zwar, wie erwähnt, einige gezielte Initiativen ergriffen, die aber vielfach nur unzureichend kommuniziert worden sind und damit insbesondere bei der Zielgruppe nicht „angekommen" sind. Auch die Arbeitsverwaltung unterhält mit Hochschulteams spezielle Beratungs- und Vermittlungseinrichtungen, deren Wirkungsgrad – zum Teil auch wegen der fehlenden räumlichen Nähe zu den Hochschulen – jedoch ebenfalls nur begrenzt erscheint. Woran es also mangelt, ist eine verbindliche Zusammenarbeit der involvierten Beratungs- und Vermittlungsinstanzen, kurz gesagt: Es fehlt an einer gut funktionierenden Netzwerkstruktur. Deren Etablierung war im GIB-Gutachten von 2010 als eine der wesentlichen Handlungsempfehlungen ausgegeben worden, was aber offenbar kein Selbstläufer war. Das BMWi hat daher die GIB beauftragt, u.a. diese Handlungsempfehlung in Hessen modellhaft in der Praxis zu testen und auf ihre Umsetzbarkeit hin zu überprüfen. Es sollten Erfahrungen mit dem Aufbau und der Steuerung von Netzwerken gesammelt werden, die die bessere Beratung und Integration von Studienabbrecher/innen zum Ziel haben. Das Projekt wurde von den Hessischen Ministerien für Wissenschaft und Kunst sowie Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung begleitet.

Ein besonderes Problem galt es zu berücksichtigen und zu lösen: Die zur Optimierung der beruflichen Integration von Studienabbrechern/-innen erforderlichen Beratungs- und Vermittlungsinstanzen sahen in der Vergangenheit nur wenige Berührungspunkte, sodass eine wesentliche Herausforderung des Projekts darin bestand, die Akteure von der Notwendigkeit einer engeren Kooperation zu überzeugen. Diese schwierige Aufgabe konnte offenbar nur von einer externen Prozessmoderation gemeistert werden, die u.a. von vornherein auch die Leitungsebenen der Beteiligten eingebunden hatte, was sich im Nachhinein als eine der wesentlichen Gelingensbedingungen herausgestellte. Die Unterstützung durch die Landespolitik war dabei von allerhöchster Bedeutung; die intensive Mitwirkung der zuständigen Landesministerien (Berufsbildung/Wirtschaft und Wissenschaft), die sich offensiv dem Thema Studienabbruch widmeten, erleichterte es im hohen Maße, die relevanten Entscheidungsträger in Hochschulen, Kammern und Arbeitsverwaltung lösungsorientiert zusammenzubringen.[176]

Das Ziel, ein kontinuierliches Beratungsangebot für Studienabbrecher/innen zu etablieren, das alle genannten Akteure einbezieht und ihre Leistungsangebote sinnvoll miteinander verknüpft, wurde erreicht. Die Erprobungsphase lief über 12 Monate. Die einzelnen Prozessschritte und Vorgehensweisen sind eingehend im bereits zitierten Abschlussbericht der GIB aus dem Jahre 2012 beschrieben. Nachfolgend sollen die wesentlichen Handlungsempfehlungen und Ergebnisse wiedergegeben werden, da diese für Umsetzungsüberlegungen in Hamburg von Bedeutung sein werden:

» Die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Institutionen bei der Beratung und Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher wurde ausgebaut und systematisiert – Das Modellprojekt hat die wichtigsten Akteure im Umfeld der Beratung und beruflichen Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern in Hessen an einem Tisch versammelt. Während die Hochschulen und die Arbeitsagenturen häufig schon enger zusammenarbeiteten, fehlte den

175 GIB (2012), S. 31 f.

176 GIB (2012), S. 51.

Kammern bislang der unmittelbare Zugang zu den Hochschulen und damit auch zu (potenziellen) Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher. Diese Lücke schließen regionale Netzwerke. Angesichts teilweise heterogener Interessen der Akteure erwies sich die neutrale und sachkundige Begleitung und Moderation des Netzwerkaufbaus als wesentliches Erfolgskriterium. Die gegründeten Netzwerke wollen ihre Zusammenarbeit über das Projektende hinaus fortsetzen.

» Studienabbrecherinnen und Studienabbrecher werden als Bewerbergruppe wahrgenommen und erschlossen – Das Modellprojekt rückte die Zielgruppe ins Zentrum der Aufmerksamkeit der beteiligten Akteure. Angesichts des Bedarfs ihrer Mitgliedsunternehmen an Fachkräften zeigten sich die Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern sehr interessiert an einer besseren beruflichen Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern. Sie sind offenbar am ehesten bereit und in der Lage, Ressourcen für die Ansprache und Beratung der Zielgruppe einzusetzen. Durch ihren engen Kontakt zur regionalen Wirtschaft können sie außerdem die Unternehmen sehr gut sensibilisieren und für die Zielgruppe aufschließen. Eine der beteiligten Industrie- und Handelskammern hat mit einem Online-Artikel zum Modellprojekt und der Darstellung von Alternativen für Studienabbrecher/innen hierbei den Anfang gemacht.

Der genannte Abschlussbericht war auch Gegenstand der Frühjahrssitzung 2013 des Bund-Länder-Ausschusses berufliche Bildung. Aus der dortigen Aussprache sind folgende Hinweise erwähnenswert:

» Studienabbrecher/-innen bewerben sich vielfach deshalb nicht auf Stellenanzeigen (für Ausbildungsplätze), da dieser Personenkreis in den Offerten praktisch nie als Zielgruppe erwähnt wird.

» Ein in der Bewerbung offenbarter Studienabbruch wird von den Personalverantwortlichen der Betriebe noch zu häufig negativ bewertet, obwohl ein Abbruch nicht immer auf Leistungsdefiziten beruht. Da der Studienabbrecher offenkundig noch ein „unbekanntes Wesen" darstellt, scheint eine Informationskampagne von neutraler Stelle (z.B. den Kammern) notwendig zu sein, um die Zurückhaltung vieler Unternehmen aufzubrechen.

» Die hochschulinternen Leistungsnachweise sind transparent und für die aufnehmende Wirtschaft aussagekräftig zu gestalten (der übliche Verweis auf die einschlägige Studienordnung genügt nicht).

» Die von manchen Kammern bereits heute (auf Antrag) praktizierte Verkürzung der dualen Ausbildungsdauer um bis zu 18 (!) Monate sollte mit Augenmaß vorgenommen werden, zumal viele Studienabbrecher/-innen die Verdichtung der zu vermittelnden Ausbildungsinhalte eines dreijährigen Berufs um 50 Prozent als erneute Hürde ansehen, an der sie möglicherweise scheitern könnten. Eine derartige Verkürzung übersieht zudem, dass ein ganz wesentliches Element der dualen Ausbildung der Erwerb von Praxiserfahrung ist, über die die Zielgruppe auf Grund ihres Studiums nur eher selten verfügt. Empfehlenswert ist daher eine moderate Verkürzung der Ausbildungsdauer – kombiniert mit der vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung.

» Maßgebliche Netzwerkpartner sind die Wirtschaftskammern und die Hochschulen. Die Einen haben den direkten Zugang zur Wirtschaft, die Anderen den zur Zielgruppe, sodass die Kooperation dieser Partner wesentlich für die verbesserte berufliche Integration von Studienabbrechern/-innen ist.

Fazit

Das wertvolle Potenzial der Studienabbrecherinnen und -abbrecher zur Deckung des Fachkräftebedarf auch in qualifizierten Berufen, die üblicherweise über eine duale Berufsausbildung erreicht werden, liegt noch weitgehend brach. Das Beispiel aus Hessen zeigt, dass selbst in einem Flächenland Wege und Strategien möglich sind, die wertvolle Ressource der Studienabbrecher/-innen stärker und konsequenter als bisher für Ausbildung und/oder Beschäftigung in der Wirtschaft zu gewinnen, wo sie ihre im Studium erworbenen Qualifikationen adäquat einsetzen können – zum Vorteil beider Seiten. Als geeignetes Instrument scheint die Bildung einer Netzwerkstruktur mit den oben beschriebenen Aufgaben

unter Beteiligung der Hochschulen, Kammern, Arbeitsagentur und übrigen politisch verantwortlichen Institutionen zu sein. Deren Aufbau sollte allerdings nach den Erfahrungen aus Hessen nicht ohne externe Expertise erfolgen.

Daneben oder alternativ sollte ein Regelwerk unter maßgeblicher Beteiligung der Kammern geschaffen werden, das eine fundierte Beratung und passgenaue Einmündung des hier angesprochenen Personenkreises in qualifizierte duale Bildungsgänge gewährleistet. Mit der Anrechnung von im Studium erworbenen Kompetenzen auf eine Berufsausbildung wird zugleich ein Beitrag zur Verbesserung der Durchlässigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung geleistet.

Ausblick 2013

Prognose 2013

Gegenläufige Entwicklungen in der Wirtschaft und das Fehlen aussagekräftiger Daten erschweren verlässliche Prognosen zur Entwicklung des Ausbildungsmarkts im Jahr 2013. In jüngerer Zeit wird nicht mehr von einer durchgreifenden Erholung der Konjunktur in Deutschland ausgegangen. So beurteilte die Bundesbank die Aussichten für die deutsche Wirtschaft im Juni 2013 deutlich ungünstiger als noch vor einem halben Jahr; für 2013 senkte sie ihre Prognose für das Wirtschaftswachstum um 0,1 Prozentpunkte auf nunmehr 0,3 Prozent, und für 2014 erwartet sie ein Wachstum der Wirtschaftsleistung um 1,5 Prozent – das sind 0,4 Prozentpunkte weniger als bei der letzten Prognose im Dezember.[177] Im Einklang mit der Bundesbank steht die Weltbank, die die Euro-Krise, die hohe Arbeitslosigkeit in den Industrienationen, das geringere Wachstum in Schwellenländern und den schwächelnden Welthandel als Belastung für das globale Wachstum ansieht und ebenfalls ihre Prognose für 2013 zurückgenommen hat; die Weltbank hält nur noch ein Wachstum der Weltwirtschaft um 2,2 Prozent für möglich (2012: 2,3 Prozent).[178]

Soweit Einschätzungen vorliegen, gehen sie von einer leicht sinkenden Tendenz des Marktgeschehens aus. Für 2013 rechnet das BIBB mit einem erneuten Rückgang des Ausbildungsangebots auf einen Wert zwischen 539.800 und 585.200 Angebote und einer „Punktprognose" von 562.500, was einem Rückgang um rund 21.900 Angebote gegenüber dem Vorjahr entspräche. Die Fehlprognosen in den vergangenen Jahren machen jedoch deutlich, dass diese Entwicklung nicht eintreten muss. Zu berücksichtigen ist, dass das BIBB mit dem Instrument PROSIMA seine Vorausschätzungen immer auf Basis der Erfahrungswerte aus der Vergangenheit trifft. Die Bundesregierung warnt auch davor, die Prognose für das Jahr 2013 als gegebene Wahrheit hinzunehmen. Vielmehr könne das erwartete Ergebnis durch gezielte Aktivitäten beeinflusst werden. Daher gelte die Aufforderung, die bisherigen Anstrengungen weiter zu intensivieren, um alle Potenziale für die duale Berufsausbildung zu nutzen.

Im wichtigsten Ausbildungssegment Industrie und Handel ist der turnusmäßigen Jahresumfrage des DIHK zufolge davon auszugehen, dass die Unternehmen auch aufgrund der Besetzungsschwierigkeiten von offenen Ausbildungsplätzen namentlich in Kleinstbetrieben im Jahr 2013 ihr Angebot an Ausbildungsplätzen leicht zurücknehmen werden: 17 Prozent der befragten Unternehmen werden mehr Ausbildungsplätze als 2012 anbieten, 21 Prozent werden ihr Angebot reduzieren, während die Mehrheit (62 Prozent) ihr Angebot konstant halten wird.[179] Damit decken sich die Umfrageergebnisse in Industrie und Handel tendenziell mit der Prognose des BIBB.

Angesichts dieser Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt sollte sich in 2013 der Rückgang der Anfängerzahlen im Übergangsbereich Schule – Berufsausbildung fortsetzen. Dies gilt sowohl für den Bundesdurchschnitt als auch für die meisten der 16 Bundesländer. Bundesweit mündeten im vergangenen Jahr „nur noch" rund 267.000 junge Menschen in Maßnahmen des Übergangsbereichs ein.[180] Hauptgrund für diese Entwicklung ist der demografische Wandel. Zum Teil deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch zwischen West- und Ostdeutschland sowie zwischen Stadt- und Flächenstaaten. Der in den Vorjahren erkennbare Trend auf dem Ausbildungsmarkt zu einem höheren Ausbildungsplatzangebot bei zugleich stagnierender Bewerberzahl hat sich nach den Daten der Arbeitsverwaltung nicht fortgesetzt. Ende September des Berichtsjahrs waren bei den Dienststellen der BA 16.847 Bewerberinnen und Bewerber mehr als Ende September 2011 registriert worden, während die Zahl der gemeldeten Stellen gleichzeitig um 2.469 gesunken ist – mit der Folge, dass sich der Bewerberüberhang im Jahr 2012 mit 42.791 gegenüber dem Vorjahr (23,475) nahezu verdoppelt hat. Vor diesem Hintergrund erscheint die in jüngerer Zeit häufiger geäußerte Bewertung, der Markt habe sich zu einem Bewerbermarkt gedreht, in dieser Allgemeinheit nicht zutreffend.

177 Vgl. Monatsbericht Juni 2013, S. 20, herausgegeben von der Deutschen Bundesbank, abrufbar unter der URL http://www.bundesbank.de/Redaktion/DE/Downloads/Veroeffentlichungen/Monatsberichtsaufsaetze/2013/2013_06_perspektiven.pdf?__blob=publicationFile.

178 Meldung von „Spiegel-Online" vom 13. Juni 2012, abgerufen am 17. Juni 2013 unter der URL http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/weltbank-prophezeit-schwaechelnde-weltwirtschaft-a-905431.html

179 Vgl. „Ausbildung 2013 – Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung", herausgegeben vom DIHK - Deutscher Industrie- und Handelskammertag, April 2013, veröffentlicht unter der URL http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/dihk-ausbildungsumfrage.

180 Weitere Nachweise: Berufsbildungsbericht 2013, S. 32, a.a.O.

Unstreitig hat sich die Situation für leistungsstärkere und damit bevorzugt eingestellte Jugendliche deutlich verbessert. Deren Zahl scheint jedoch im Sinken begriffen, was von der ausbildenden Wirtschaft mit einiger Besorgnis zur Kenntnis genommen wird. Neben dem immer wieder ins Feld geführten demografischen und gut belegten Faktor wird neuerdings die Auffassung vertreten, dass sich Abiturientinnen und Abiturienten vermehrt für die Aufnahme eines Studiums und damit gegen eine duale Berufsausbildung entscheiden. Untersetzt wird diese These mit dem Hinweis darauf, dass sich heute jeder zweite Schulabgänger mit Studienberechtigung für ein Hochschulstudium entscheide, während dies im Jahr 2000 nur jeder Dritte getan habe.[181] Zur Überprüfung dieser Aussage kann der Bildungsbericht 2012 herangezogen werden.[182] Er bestätigt tatsächlich, dass die Studienanfängerquote von 33,5 Prozent entsprechend 314.539 Personen im Jahre 2000 auf 45,2 (44,9 Prozent – bereinigt um den „G8-Faktor" [183]) entsprechend 444.608 gestiegen ist.[184] Hinzu tritt, dass im selben Zehnjahreszeitraum die Quote der Schulabgängerinnen und -abgänger, die eine Studienberechtigung erworben hat, ebenfalls deutlich gestiegen ist, nämlich von 347.539 oder 37,2 Prozent auf 458.362 entsprechend 49,0 Prozent (bereinigt um den „G8-Faktor": 48,5 Prozent).[185] Diese Entwicklungstendenzen können zu einer sich verschärfenden Konkurrenzsituation zwischen beruflicher Ausbildung und Hochschulstudium führen – zu Lasten der Ersteren. Diese für die Berufsausbildung kaum wünschenswerte Entwicklung muss nicht eintreten, wenn nämlich die bereits seit Jahrzehnten vergeblich geforderte Verständigung auf eine Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung endlich stattfindet. Die Bedingungen für eine Annäherung haben sich in den letzten Jahren deutlich verbessert, da die Berufsbilder neuerer Ausbildungsberufe vielfach anspruchsvolle Theorieanteile enthalten und immer mehr Studiengänge mit einer stärker ausgeprägten beruflichen Ausrichtung entwickelt worden sind. Der Arbeitsmarkt jedenfalls braucht Fachleute beider Qualifizierungswege.

181 Vgl. iw-dienst (iwd) Nr. 18 vom 2. Mai 2013, herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft, Köln, abrufbar unter der URL http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/iwd/archiv/beitrag/ausbildungsmarkt-bewerber-gesucht-110276

182 „Bildung in Deutschland 2012", Konsortium Bildungsberichterstattung, im Auftrag der KMK und des BMBF, S. 124 ff. Abrufbar unter der URL http://www.bildungsbericht.de/daten2012/bb_2012.pdf.

183 Mit dem „G8-Faktor" werden die doppelten Abiturjahrgänge umschrieben, die die Abiturientenzahl des Betrachtungs- bzw. Statistikjahrs einmalig in etwa verdoppeln, was bei einer Langfristbetrachtung berücksichtigt werden muss, um plausible datenreihen zu erhalten.

184 Bildung in Deutschland 2012", a.a.O., Tabelle F1-2A, S. 295.

185 Bildung in Deutschland 2012", a.a.O., Tabelle F1-4A, S- 297.

Situation in Hamburg

Prognose 2013

Gemessen am wichtigsten Marktindikator zur Beurteilung der Ausbildungssituation, der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, dürfte sich die Lage in Hamburg nach den von den beiden großen Kammern gemeldeten Eintragungsständen per Ende Juli 2013 ähnlich gestalten wie in Deutschland insgesamt, d.h. es ist mit einer Abnahme der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu rechnen, wobei die Größenordnung zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch offen ist. Die Handelskammer Hamburg meldete zum genannten Stichtag 7.672 neue Ausbildungsverträge und damit einen Rückgang um 344 Neuabschlüsse (minus 4,3 Prozent gegenüber dem Vorjahr; die Handwerkskammer Hamburg registrierte 1.476 Neueintragungen, dies entspricht etwa dem Wert, der zum Vorjahresstichtag ermittelt worden war (1.472).

Demnach wird man in Hamburg damit rechnen müssen, dass sich der Überhang an freien Ausbildungsstellen gegenüber der Zahl der Ausbildungsplatzsuchenden vergrößert. Ausweislich der Monatsstatistik (Juni 2013) für den Ausbildungsstellenmarkt Hamburg ist im Vorjahresvergleich die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen erneut stärker gestiegen (von 3.948 auf 4.205 oder um 21,3 Prozent) als die der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber (von 3.419 auf 3.882 oder um 13,5 Prozent).[186] Der Löwenanteil am Gesamtbestand der unbesetzten Berufsausbildungsstellen entfällt mit 1.497 unbesetzten Stellen oder über 35 Prozent allein auf die „Top-Ten-Berufe", wie die nachstehende Tabelle ausweist.

186 Quelle: Der Ausbildungsstellenmarkt im Juni 2013 (Agentur für Arbeit Hamburg); Download unter http://statistik.arbeitsagentur.de/.....

TABELLE 27:

Top 10 der offenen Ausbildungsstellen in Hamburg

Rang	Ausbildungsberuf	Anzahl
1	Einzelhandelskaufleute	424
2	Verkäufer/-in	235
3	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk - Bäckerei	130
4	Friseur/-in	115
5	Koch/Köchin	108
6	Fachkraft Lagerlogistik	102
7	Groß-/Außenhandelskaufleute	100
8	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	96
9	Bankkaufleute	95
10	Fachleute für Systemgastronomie	92

Quelle: „Der Ausbildungsstellenmarkt im Juni 2013 (Agentur für Arbeit Hamburg)", a.a.O.

Gegenüber dem Vorjahr hat es demnach keine signifikanten Änderungen gegeben: Auch im Juni 2012 entfielen rd. 35 Prozent der offenen Stellen auf zehn Ausbildungsberufe. Wie im letzten Jahr liegen die Stellenangebote im Beruf Einzelhandelskaufleute an der Spitze. Sieben weitere Berufe – teilweise lediglich an anderer Rangstelle – waren im Vorjahr ebenfalls schon vertreten. Neu hinzugekommen sind die Anlagenmechaniker/-innen Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und etwas überraschend die Bankkaufleute; sie ersetzen die Elektroniker/-innen Energie-/Gebäudetechnik und – ebenfalls nicht erwartet – die Fachkräfte im Gastgewerbe. Angesichts des vergleichsweise niedrigen Neueintragungsstands könnte sich die Lage bis zum 30. September wieder entspannen, auch im Hinblick auf die erkennbaren Besetzungsprobleme. So ist das Angebot an öffentlich finanzierten Ausbildungsplätzen im Jahre 2013 nicht gewachsen. Auch hat der demografische Faktor, der die Ausbildungsstellenmärkte der meisten übrigen Bundesländer bereits erheblich belastet, in Hamburg bislang kaum negative Wirkungen ausgelöst: Zum einen ist die Zahl der Abgängerinnen und -abgänger aus den allgemeinbildenden Schulen nur geringfügig zurückgegangen; zum anderen ist die Sogwirkung des attraktiven Hamburger Ausbildungsmarkts mit einem Anteil von 42,0 Prozent auswärtiger Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger (Vorjahr: 42,4 Prozent) im Ausbildungsjahr 2012/13 nahezu unverändert hoch. Für die Besetzungsschwierigkeiten freier Ausbildungsstellen können viele Faktoren verantwortlich sein: Denkbar ist, worauf bereits wiederholt hingewiesen worden ist, dass bei der Besetzung freier Ausbildungsstellen mit schwächeren Bewerberinnen und Bewerbern nach wie vor trotz teilweise anderslautender Aussagen eher Zurückhaltung geübt wird. Branchen, die traditionell aus vielfältigen Gründen an Nachwuchsmangel leiden, haben in ihren Bemühungen, sich am Markt attraktiv zu zeigen, noch keine nachhaltigen Erfolge erzielt. Offensichtlich gibt es jedoch noch weitere Hindernisse, die „passenden Partner" für eine Berufsausbildung zusammenzuführen. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang der bei der Agentur für Arbeit Hamburg nach wie vor hohe Anteil der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber mit mittlerem Schulabschluss: Wie im Vorjahr zählen knapp 40 Prozent (1.539 Personen von insgesamt 3.882 Unversorgten) zu dieser Gruppe. Überraschend ist auch, dass weitere 717 oder 18,4 Prozent der Unversorgten sogar über die Fachhochschulreife oder das Abitur verfügen; dies ist ein leichter Anstieg um 0,4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.[187]

Ein weiteres wichtiges Instrument zur Integration schwächerer Bewerber in Ausbildung bleibt die von der Agentur für Arbeit finanzierte und überwiegend vom Verein Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft e.V. vermittelte Einstiegsqualifikation (EQ). Von den jährlich rund 1.000 freien EQ-Plätzen wird allerdings bislang leider nur knapp die Hälfte besetzt. Die Übergangsquote von ca. 90 Prozent in eine spätere ungeförderte Ausbildung zeigt den Erfolg dieser betrieblich orientierten Maßnahme.[188] Da der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die eine EQ durchlaufen, bei 50 Prozent liegt, ist diese Maßnahme auch ein geeignetes Instrument, den Anteil von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte in der dualen Ausbildung insgesamt zu erhöhen.

Auch in diesem Jahr ist damit zu rechnen, dass der Zustrom junger Menschen, die ihren Schulabschluss nicht in Hamburg erworben haben, anhalten wird, da der Hamburger Ausbildungsmarkt nach wie vor über Ausbildungsstellenangebote in einer Reihe interessanter Ausbildungsberufe verfügt, die andere Märkte nicht bieten können. Zudem sind zurzeit jedenfalls keine Hinweise ersichtlich, die darauf schließen lassen könnten,

187 Zahlen entnommen aus: „Der Ausbildungsstellenmarkt im Juni 2013 (Agentur für Arbeit Hamburg)", Tabelle 2.4, a.a.O.

188 Die Quote von 90 Prozent bezieht sich auf die erfolgreich durchlaufenen EQ-Verhältnisse. Werden auch alle vorherigen Abbrüche eingerechnet, so liegt die Übergangsquote bei 60 Prozent. Weitere Informationen zur Einstiegsqualifizierung finden sich in früheren Ausbildungsreporten.

dass Hamburg als Ausbildungsort für Ausbildungsinteressierte aus anderen Bundesländern nicht mehr erste Wahl sein könnte.

Die Anmeldezahlen für die beruflichen Vollzeitbildungsgänge ab Schuljahr 2013/14 deuten darauf hin, dass die Schülerzahl in den Bildungsgängen der Berufsvorbereitungsschule insgesamt steigt, wobei die Zahl in der klassischen Ausbildungsvorbereitung (AV-dual) leicht ansteigen wird; dies ist u.a. damit zu erklären, dass die teilqualifizierende Berufsfachschule (BFS tq) ab diesem Schuljahr grundsätzlich nicht mehr zur Verfügung steht. Infolge des anhaltenden Zustroms jugendlicher Flüchtlinge werden dagegen die Bildungsgänge für Migranten (VJ-M/BVJ-M) erneut deutlich zunehmen. Die Bildungsgänge der Berufsfachschule werden voraussichtlich weniger Schülerinnen und Schüler aufnehmen. Der Rückgang wird gegenüber dem Vorjahr in einer Größenordnung von rund 1.000 erwartet. Hauptursache für diese Entwicklung ist die bereits erwähnte Schließung der BFS tq; im vollqualifizierenden Bereich wird daher mit einer gleich hohen Anzahl von Anfängerinnen und Anfängern wie im Vorjahr gerechnet. Im Rahmen des Hamburger Modells sind für das neu beginnende Berufsqualifizierungsjahr (BQ) 500 Plätze bereitgestellt worden. Angesichts der für Bewerberinnen und Bewerber recht günstigen Lage auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt erscheint es allerdings unwahrscheinlich, dass alle BQ-Plätze besetzt werden (müssen). Für die auf einen höherwertigen Schulabschluss abzielenden weiterführenden Angebote (Berufliches Gymnasium, Fachoberschule, Berufsoberschule) wird auf Grundlage der Anmeldezahlen ein geringfügiger Rückgang von ca. 100 Schülerinnen und Schülern angenommen. Für die Fachschulen wird ein Anstieg von rund 250 Schülerinnen und Schülern prognostiziert. Über alle Angebotsformen der berufsbildenden Schulen hinweg betrachtet, wird die Gesamtzahl der neu beginnenden Schülerinnen und Schüler gegenüber dem Vorjahr voraussichtlich konstant bleiben. Konkreten Aufschluss über die tatsächliche Entwicklung liefern jedoch erst die Daten der Herbststatistik, die gegen Ende des Jahres 2013 vorliegen werden.

Fazit

Auch wenn – wie bereits ausgeführt – die oben wiedergegebenen Daten für das Ausbildungsjahr 2013/14 zum jetzigen Zeitpunkt nur begrenzt belastbar sind, scheinen sie darauf hinzudeuten, dass nach wie vor nicht alle Möglichkeiten zur Besetzung freier Ausbildungsstellen ausgeschöpft werden. Neben den bislang beschrittenen Wegen sind auch neue Rekrutierungsstrategien in den Blick zu nehmen. Ein bewährtes Instrument, um sich gegenseitig kennenzulernen ist das Betriebspraktikum, das, wenn es gut strukturiert ist und professionell durchgeführt wird, sehr geeignet erscheint, jungen Menschen Einblicke in konkrete Berufsbilder zu gewähren, die ihnen sonst verborgen geblieben wären. Eine empfehlenswerte Anleitung für die optimale Gestaltung und Durchführung von Praktika liefert die Broschüre „Checklisten Schülerbetriebspraktikum", in der die Erfahrungen von Praktikern wiedergegeben sind.[189] Allerdings ist die Heranführung möglichst aller Schulabgängerinnen und -abgänger an die Berufsausbildung eine nach wie vor wichtige Aufgabe, der sich die Partner aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gewerkschaften zu stellen haben. Die Weichen sind mit der weiteren Umsetzung der Reform der beruflichen Bildung in Hamburg gestellt. Wesentlich für den Erfolg wird es sein, die praktische Umsetzung der Reformschritte vor Ort eng zu begleiten und den Akteuren „am Mann" bzw. „an der Frau" die notwendige Unterstützung bei der Bewältigung ihrer nicht ganz leichten Aufgabe zu gewähren.

189 „Checklisten Schülerbetriebspraktikum", herausgegeben von der der Bundesarbeitsgemeinschaft SCHULEWIRTSCHAFT 2013, abrufbar unter www.schulewirtschaft.de.

Anlagen

PLATZANGEBOT IM HAMBURGER AUSBILDUNGSPROGRAMM 2012

(Stand 01.04.2013)

Träger	Ausbildung/Beruf	Ausbildungs-dauer in Jahren	Platzangebot insgesamt	Neuangebot 2012
Alraune gGmbH	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	3	4	0
Alraune gGmbH	Garten- und Landschaftsbau	3	6	6
Alraune gGmbH	Koch/Köchin	3	3	0
Alraune gGmbH	Maler/-in, Lackierer/-in	3	5	0
Alraune gGmbH	Restaurantfachleute	3	1	0
Beschäftigung + Bildung e. V.	Fachlagerist/-in	2	32	14
Beschäftigung + Bildung e. V.	Mechatroniker/-in	3,5	1	0
Beschäftigung + Bildung e. V.	Metall, versch. Berufe	3,5	3	3
Beschäftigung + Bildung e. V.	Pool, versch. Berufe	2	10	0
Beschäftigung + Bildung e. V.	Pool, versch. Berufe	3	36	10
Beschäftigung + Bildung e. V.	Verkäufer/-in	2	4	4
Berufsbildungszentrum für den Hamburger Einzelhandel e. V. (BBZ)	Kaufleute im Einzelhandel	3	48	16
Berufsbildungszentrum für den Hamburger Einzelhandel e. V. (BBZ)	Verkäufer/-in	2	16	0
Grone Netzwerk Hamburg GmbH - gemeinnützig -	Fachkraft für Lagerlogistik	3	7	7
Grone Netzwerk Hamburg GmbH - gemeinnützig -	Fachlagerist/-in	3	8	8
Grone Netzwerk Hamburg GmbH - gemeinnützig -	Gesundheits- und Pflegeassistenz	2	25	15
Grone Netzwerk Hamburg GmbH - gemeinnützig -	Kaufleute im Einzelhandel	3	1	1
Grone Netzwerk Hamburg GmbH - gemeinnützig -	Servicekraft Schutz und Sicherheit	3	6	0
Grone Netzwerk Hamburg GmbH - gemeinnützig -	Verkäufer/-in	2	7	7
Hamburger Ausbildungszentrum (HAZ) e.V.	Fachkraft im Fahrbetrieb	3	13	6
Hamburger Ausbildungszentrum (HAZ) e.V.	Konstruktionsmechaniker/-in	3,5	6	0
Hamburger Ausbildungszentrum (HAZ) e.V.	Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik	3,5	12	0
Hamburger Ausbildungszentrum (HAZ) e.V.	Zerspanungsmechaniker/-in	3,5	6	6
Internationaler Bund gGmbH	Friseur/-in (Teilzeit für junge Mütter)	3,5	12	0
inab - Ausbildungs- und Beschaeftigungsgesellschaft des bfw mbH	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	3,5	6	0
Jugend in Arbeit gGmbH	Elektroniker/-in, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	3,5	5	0
Jugend in Arbeit gGmbH	Metallbauer/-in, Konstruktionstechnik	3,5	8	0
Jugend in Arbeit gGmbH	Tischler/-in, Schiffsinnenausbau	3	8	0

Träger	Ausbildung/Beruf	Ausbildungs-dauer in Jahren	Platzangebot insgesamt	Neuangebot 2012
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Anlagenmechaniker/-in	3	6	0
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Elektroniker/-in	3,5	6	6
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Fachkraft für Lagerlogistik	3	3	3
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	3	12	6
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Fachkraft im Gastgewerbe	2	24	12
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Fahrradmonteur/-in	2	6	6
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Gesundheits- und Pflegeassistenz	2	12	12
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Kaufleute für Bürokommunikation	3	9	9
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Maßschneider/-in	3	12	6
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Pool (Büro und Lager)	3	12	0
KOM - Gesellschaft für berufliche Kompetenzentwicklung mbH	Maler/-in, Lackierer/-in	3	20	10
Passage - Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Anlagenmechaniker/-in	3,5	6	0
Passage - Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Pool, versch. Berufe	2	14	2
Passage - Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Pool, versch. Berufe	3	57	16
Passage - Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Pool, versch. Berufe	3,5	2	2
WHDI - Bildungs-GmbH	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	3,5	29	10
WHDI - Bildungs-GmbH	Bäcker/-in	3	6	0
WHDI - Bildungs-GmbH	Bau, versch. Berufe	3	30	10
WHDI - Bildungs-GmbH	Elektroniker/-in, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	3,5	18	0
WHDI - Bildungs-GmbH	Fachverkäufer/-in im Lebensmittelbereich	3	7	0
WHDI - Bildungs-GmbH	Kfz, versch. Berufe	3,5	5	5
WHDI - Bildungs-GmbH	Kfz-Mechatroniker/-in	3,5	19	0
WHDI - Bildungs-GmbH	Pool (Bäcker/-in und Fachverkäufer/-in Lebensmittelbereich)	3	6	0
WHDI - Bildungs-GmbH	Tischler/-in	3	22	0
Gesamtzahl der Plätze:			**744**	**218***

* Nicht alle Plätze wurden auch tatsächlich besetzt. Das Platzkontingent wurde deshalb zu einem späteren Zeitpunkt nach unten korrigiert.

Quelle: Sekretariat für Kooperation

PLATZANGEBOT IN DER JUGENDBERUFSHILFE 2012

(Stand 01.04.2013)

Träger	Ausbildung/Beruf	Ausbildungs-dauer in Jahren	Platzangebot insgesamt	Neuangebot 2012
Alraune gGmbH	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	3	2	0
Alraune gGmbH	Fachkraft im Gastgewerbe	2	24	8
Alraune gGmbH	Koch/Köchin	3	14	9
Alraune gGmbH	Pool Gastro	3	10	0
Alraune gGmbH	Restaurantfachkraft	3	1	0
Alraune gGmbH	Tischler/-in	3	7	0
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V. (ajw)	Elektroniker/-in, Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik	3,5	29	9
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V. (ajw)	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	3	4	0
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V. (ajw)	Gärtner/-in, Fachrichtung Garten- und Landschaftsbau	3	27	16
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V. (ajw)	Kfz-Mechatroniker/-in	3,5	18	9
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V. (ajw)	Maler/-in, Lackierer/-in	3	39	13
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V. (ajw)	Pool Holz	3	12	12
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V. (ajw)	Tischler/-in	3	6	0
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V. (ajw)	Trockenbaumonteur/-in	3	4	0
AWO - Jugend- und Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt Hamburg	Pool Metall	3,5	40	10
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Friseur/-in	3	55	20
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Gesundheits- und Pflegeassistenz	2	45	25
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Pool Metall	2	15	15
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Teilezurichter/-in, Konstruktionsmechaniker/-in	2 bzw.3,5	14	0
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Verkäufer/-in	2	34	20
Passage - Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	3	10	0
Soziale Arbeit und Fortbildung e. V.	Fachkraft im Gastgewerbe	2	3	3
Soziale Arbeit und Fortbildung e. V.	Pool Handwerk	3	8	0
Gesamtzahl der Plätze			**421**	**169**

Quelle: Sekretariat für Kooperation

PLÄTZE UND BEWILLIGUNGEN DER IM JAHR 2012 ZU FINANZIERENDEN UND DER IM JAHR 2012 BEGONNENEN ÜBERJÄHRIGEN MASSNAHMEN DER BSB

(Stand: Juli 2013)

bewill. Plätze	Programm	Maßnahme	2012	2013	2014	2015	2016	Bewilligung
BERUFSVORBEREITUNG								
150	Förderung von Betriebspraktika	[1] Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger (QuAS)	156.440	66.450				222.890
400	Produktionsschulen	[2] PS Altona und 7 weitere PS	3.759.734					3.759.734
30	Einzelmaßnahmen	[2] Freie Schule	235.700					235.700
*	Einzelmaßnahmen * = Kein/geringer Teilnahmebezug	[3] Ausbildungsförderung Einstiegsqualifizierung	31.917	44.683				76.600
*	Einzelmaßnahmen	[4] Agentur Jobtransfer	277.200					277.200
*	ESF-Kofinanzierung	Übergangsmanagement	107.307					107.307
58	Jugendberufshilfe	Arbeits- und Berufsorientierung	153.792	307.584				461.376
52	Jugendberufshilfe	Praktikerqualifizierung	129.648	259.296				388.944
10	Jugendberufshilfe	[5] Arbeits- und Berufsor. (alternativ zu AV-dual)	72.620	118.822				191.442
49	Jugendberufshilfe	[5] Praktikerqualifizierung (alternativ zu AV-dual)	133.920	267.840				401.760
749	**Teilergebnis Berufsvorbereitung**		**5.058.277**	**1.064.675**	**-**	**-**	**-**	**6.122.953**
BETRIEBLICHE AUSBILDUNG								
227	Förderfälle betrieblicher Ausbildung für Benachteiligte	2012 beginnende Ausbildung (neue Ausbildungsverträge)	206.930	363.900	329.640	177.060	18.280	1.095.810
11	Förderungen betrieblicher Ausbildungsverbünde	2012 beginnende Ausbildung (neue Ausbildungsverträge)	9.750	19.800	19.800	9.600	150	59.100
238	**Teilergebnis betriebliche Ausbildung**		**216.680**	**383.700**	**349.440**	**186.660**	**18.430**	**1.154.910**
TRÄGERGESTÜTZTE AUSBILDUNG/ÜBERGREIFENDE AKTIVITÄTEN								

Erläuterungen zu den Maßnahmen:

[1] aus Mitteln der BASFI, Rückgang durch vorlaufendes AV-dual

[2] Platzobergrenze

[3] schuljährlich

[4] vormals ESF

[5] zusätzl. Option

207	Hamburger Ausbildungsprogramm 2012	[6] weniger wegen anderweitigen Angebots	530.186	1.451.978	1.050.126	556.486	18.254	3.607.031
	Hamburger Ausbildungsprogramm 2012	[7] Mobilitätsprojekt	123.882					123.882
166	Ausbildung im Rahmen der Jugendberufshilfe	[8] Jugendberufshilfe 2012 ohne Abo/Praktiker	741.192	2.196.613	1.560.744	631.471	17.717	5.147.737
	Ausbildung im Rahmen der Jugendberufshilfe	[9] Letzte Übernahmen von Teilnehmern des LEB	4.960	16.383	5.691			27.034
	Besetzungsverfahren und Dokumentation	[10] Sekretariat für Kooperation (ichblickdurch.de)	288.794					288.794
	Besetzungsverfahren und Dokumentation	[11] in Koop. mit Planungsteam, Jugendberufsagentur)	55.000					55.000
	ESF-Kofinanzierung für besondere Maßnahmen	[12] Teilzeitausbildung, Netzwerkstelle, Mediationsservice	157.609					157.609
373	**Trägergestützte Ausbildung und übergreifende Aktivitäten**		**1.901.623**	**3.664.975**	**2.616.561**	**1.187.957**	**35.971**	**9.407.087**
Gesamtergebnis			**7.176.580**	**5.113.350**	**2.966.001**	**1.374.617**	**54.401**	**16.684.949**

Erläuterungen zu den Maßnahmen:

[6] bereinigt um übergeleitete Teilnehmer aus alten Programmen

[7] maßnahmeübergreifend

[8] nur Ausbildung

[9] auslaufend

[10] Jahresrate

[11] BASFI, Agentur f. Arbeit

[12] Koordinierungsstelle Ausbildung jetzt Jugendberufsagentur

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

A	
AA	Arbeitsagentur Hamburg
AB	Arbeitsberatung
ABB	Ausbildungsbausteine
ABO	Arbeits- und Berufsorientierung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AHR	Allgemeine Hochschulreife
ALG II	Arbeitslosengeld II
ARGE	Arbeitsgemeinschaft nach dem Sozialgesetzbuch II
ASM	Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten
AV	Ausbildungsvorbereitung
AVJ	Ausbildungsvorbereitungsjahr
AZWV	Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung
B	
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BA-Studie	Studie der Bundesanstalt für Arbeit
BASFI	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
BAV	Berufsausbildungsvorbereitung
BBIG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände
BFS tq	Berufsfachschule teilqualifizierend
BFS vq	Berufsfachschule vollqualifizierend
BGBl	Bundesgesetzblatt
BG-Gym.	Berufliches Gymnasium
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie
BO-Beauftragte	Berufsorientierungsbeauftragte
BQ	Berufsqualifizierungsjahr
BQFG	Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BT-Drs.	Bundestagsdrucksache
BvB	Berufsvorbereitungsmaßnahme
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
BVJ-M	Berufsvorbereitung für Migranten
BVG	Bundesversorgungsgesetz
BVS	Berufsvorbereitungsschule
BV-Schüler	Berufsvorbereitungsschüler
bwp	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Periodikum des BIBB
D	
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen

E	
ECVET	European Credit System for Vocation Education and Training
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQF	European Qualifications Framework
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
EuGH	Europäischer Gerichtshof
F	
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
FIT	Familieninterventionsteam
FKS	Fachkundige Stellen
FuE	forschungs-und entwicklungsintensive Branchen des Verarbeitenden Gewerbes
G	
GdB	Grad der Behinderung
GG	Grundgesetz
GIB	Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (Berlin)
H	
HA	Hauptausschuss (am Bundesinstitut für Berufliche Bildung; dies Gremium ist viertelparitätisch besetzt mit je acht Vertretungen der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, des Bundes und der Länder)
HAM	Hamburger Ausbildungsmodell
HAP	Hamburger Ausbildungsprogramm
HIBB	Hamburger Institut für Berufliche Bildung
HmbGPAG	Hamburgisches Gesetz über die Ausbildung in der Gesundheits- und Pflegeassistenz
HmbGVBl	Hamburgisches Gesetz- und Verordnungsblatt
HmbSG	Hamburgisches Schulgesetz
HwK	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
HWWI	Hamburgisches Weltwirtschafts-Institut
HzE	Hilfen zur Erziehung
HW	Handwerkskammer
HwO	Handwerksordnung
HzE	Hilfen zur Erziehung
I	
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
IHK	Industrie- und Handelskammer
IMBSE	Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung
ITarGV	Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie
IW	Institut der deutschen Wirtschaft (Köln)
IZ HIBB	Informationszentrum des Hamburger Institutes für Berufliche Bildung
J	
JBH	Jugendberufshilfe
JC	Programm "Jobstarter Connect"
JC-t.a.h.	Jobcenter team.arbeit.hamburg
K	
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KMK	Kultusministerkonferenz

KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
L	
LEB	Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung
LEB-BB	Berufliche Bildung im Landesbetrieb für Erziehung und Berufsbildung
LRH	Landesrechnungshof
M	
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
N	
NC	Numerus Clausus
Q	
QB	Qualifizierungsbausteine
QuAS	Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger
R	
REBUS	Regionale Beratungs- und Unterstützungsstellen
S	
SGB II, III, VIII	Sozialgesetzbuch II, III, VIII, IX
SoPro	Sofortprogramm Ausbildung des Senats
StS	Stadtteilschule
T	
t.a.h.	team.arbeit.hamburg
TVA-L	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes in den Ländern
U	
U25	Unter 25-jährige
W	
WHDI	WHDI-Bildungs-GmbH - Wenn Handwerk dann Innung
Z	
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZEW	Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung GmbH
ZAF	Zentrum für Aus-und Fortbildung der Freien und Hansestadt Hamburg

Abbildungsverzeichnis

11 **Abbildung 1:** Neu abgeschlossen Ausbildungsverträge in anerkannten Ausbildungsberufen in Deutschland, 1980 bis 2012 (jeweils Stand Ende September des Berufsberatungsjahres)

13 **Abbildung 2:** Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber und gemeldete Berufsausbildungsstellen in Deutschland bei der Bundesagentur für Arbeit, Ende September 2011 und 2012

15 **Abbildung 3:** Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber und gemeldete Berufsausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur Hamburg, Ende September 2011 und 2012

16 **Abbildung 4:** Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber und besetzte Berufsausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur Hamburg, September 2012

17 **Abbildung 5:** Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in anerkannten Ausbildungsberufen nach zuständigen Stellen in Hamburg 1981 bis 2012 (jeweils Stand Ende September des Berufsberatungsjahres)

20 **Abbildung 6:** Auszubildende (Berufsschulanfängerinnen und -anfänger) in Hamburg nach Schulabschluss und Bundesland des Schulabschlusses, Herbsterhebung 2011 und 2012

21 **Abbildung 7:** Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen in Hamburg 1983 bis 2017 (ab 2013 Prognose der Behörde für Schule und Berufsbildung, April 2012) nach Art des Schulabschlusses

31 **Abbildung 8:** Verteilung der Berufsfelder im Interessenbekundungsverfahren für das HAP 2012

32 **Abbildung 9:** Verteilung der Berufsfelder im Interessenbekundungsverfahren für die Ausbildung in der JBH 2012

34 **Abbildung 10:** Herkunft der Auszubildenden im HAP 2005 - 2008 in Prozent

35 **Abbildung 11:** Verbleib der Auszubildenden sowie der Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher im HAP 2005-2008 in Prozent

36 **Abbildung 12:** Herkunft der Auszubildenden in der JBH 2008 in Prozent

37 **Abbildung 13:** Verbleib der Auszubildenden, Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher in der JBH 2005 - 2008 in Prozent

39 **Abbildung 14:** Screenshot Startseite www.ichblickdurch.de

39 **Abbildung 15:** Screenshot neue Suchfilter auf www.ichblickdurch.de

45 **Abbildung 16:** Aufbau in den regionalen Standorten und Aufgabenverteilung in der Jugendberufsagentur in Hamburg

47 **Abbildung 17:** Regionale Standorte der Jugendberufsagentur in Hamburg

55 **Abbildung 18:** Anfängerinnen und Anfänger (ohne Wiederholende) an staatlichen berufsbildenden Schulen und Schulen des Gesundheitswesens Hamburgs 2001 bis 2001

63 **Abbildung 19:** Konzepte des Zusammenlebens: Exklusion, Separation, Integration und Inklusion

66 **Abbildung 20:** „Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf"

67 **Abbildung 21:** Beschulung in Sondereinrichtungen im europäischen Vergleich

68 **Abbildung 22:** Segregationsquote im europäischen Vergleich

71 **Abbildung 23:** Vorgesehene Projektstruktur

78 **Abbildung 24:** Modernisierte Struktur für Behindertenregelungen nach § 66 BBiG/§ 42m HwO

Tabellenverzeichnis

12	**Tabelle 1:**	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Deutschland nach Ausbildungsbereichen im Vergleich
12	**Tabelle 2:**	Größte Zuwächse bzw. Rückgänge an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 2011 auf 2012 im Zuständigkeitsbereich der Industrie- und Handelskammern
13	**Tabelle 3:**	Größte Zuwächse bzw. Rückgänge an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen von 2011 auf 2012 im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammern
14	**Tabelle 4:**	Neu abgeschlossene Verträge in Deutschland und Hamburg nach Finanzierungsform 2010, 2011 und 2012
18	**Tabelle 5:**	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Hamburg 2010 bis 2012 nach Ausbildungsbereichen
18	**Tabelle 6:**	Top 20 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen in Hamburg in 2012
22	**Tabelle 7:**	Schülerabgangszahlen in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Niedersachsen, 2008 bis 2012
23	**Tabelle 8:**	Anfängerinnen und Anfänger im 1. Ausbildungsjahr und den berufsbildenden Schulen, Vergleich der Schuljahre 2010/11, 2011/12 und 2012/13
24	**Tabelle 9:**	Übergang Schule – Beruf nach SEK I 2012
28	**Tabelle 10:**	Ausbildungsleistungen des Hamburger öffentlichen Dienstes 2009 bis 2012 und Plan 2013
38	**Tabelle 11:**	Erreichte Schulabschlüsse der Ratsuchenden
48	**Tabelle 12:**	Austritte und Übergange von Produktionsschülern (01.09.2011 - 15.10.2012)
49	**Tabelle 13:**	Herkunftsdaten der Jugendlichen an Produktionsschulen (2009 - 2012)
51	**Tabelle 14:**	Statistische Daten zu BQ im Schuljahr 2012/13
54	**Tabelle 15:**	Eintritte in teilqualifizierende Angebote der Beruflichen Schulen
56	**Tabelle 16:**	Angebote/geförderte Plätze in den von der BSB finanzierten Programmen (2012)
64	**Tabelle 17:**	Chancen und Risiken exklusiver bzw. inklusiver Beschulung
69	**Tabelle 18:**	Förderquoten im Ländervergleich – Schuljahre 2008/09 und 2011/12
76	**Tabelle 19:**	Ausbildungsregelungen für behinderte Jugendliche in Hamburg
81	**Tabelle 20:**	Stand der Anerkennungsgesetzgebung in den Ländern (per 15.07.2013)
82	**Tabelle 21:**	Zahl der Beratungsfälle bei der Zentralen Anlaufstelle Hamburg
83	**Tabelle 22:**	Zahl der Antragstellungen auf Anerkennung im Vergleich *)
91	**Tabelle 23:**	Berufliche Schulen Schulart: Berufsschule/Teilzeit
92	**Tabelle 24:**	Berufliche Schulen Schulart: Berufsschule/Teilzeit (Hamburg)
93	**Tabelle 25:**	Einheitliche Erfassungsleitlinien zu Vertragslösungen
98	**Tabelle 26:**	Entwicklung der Studienabbruchquoten nach Abschlussart
107	**Tabelle 27:**	Top 10 der offenen Ausbildungsstellen in Hamburg

www.hamburg.de/bsb/bsb-publikationen

schul informations zentrum SIZ

Behörde für Schule und Berufsbildung
Schulinformationszentrum (SIZ)
Hamburger Straße 125a
22083 Hamburg
Tel 040. 428 99 22 11
Fax 040. 428 63 27 28
schulinformationszentrum@bsb.hamburg.de
www.hamburg.de/siz