

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2012

Gute Ausbildungschancen für junge Menschen

Die Ausbildungschancen für junge Menschen haben sich im Jahr 2011 noch weiter verbessert. Zum 30. September 2011 wurden 570.000 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, was einem Zuwachs gegenüber dem Vorjahr von 1,8 Prozent entspricht. Der Zuwachs der betrieblichen Ausbildungsverträge beträgt sogar 4 Prozent. Dieser Anstieg an Ausbildungsverträgen ist insbesondere vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass gleichzeitig die Zahl der Bewerber um 2,5 Prozent demografiebedingt zurückgegangen ist. Das ist ein Beleg dafür, dass sich die Unternehmen stark für die Fachkräftesicherung engagieren und es gelungen ist, mehr lernschwächere Jugendliche und Altbewerber in Ausbildung zu vermitteln.

Zum 30. September gab es wieder – wie bereits in den Vorjahren – mehr unbesetzte Ausbildungsplätze als noch unvermittelt gemeldete Ausbildungsbewerber; der Überhang hat nochmals zugenommen. Das Angebot überstieg die Nachfrage um 18.100 (2010: +7.300): Zum 30. September 2011 waren noch 11.600 Bewerber bei den Arbeitsagenturen als unvermittelt registriert. Ihnen standen 29.700 unbesetzt gemeldete Ausbildungsplätze gegenüber. Die Aussichten für die Nachvermittlung waren dementsprechend ausgezeichnet. Bis Januar konnte daher auch die Zahl der noch unvermittelt gemeldeten Bewerber weiter auf 5.700 reduziert werden. Ihnen standen noch ausreichend Angebote zur Verfügung.

Der Ausbildungspakt, der mit neuer Schwerpunktsetzung im Herbst 2010 verlängert wurde, hat zu diesem erfreulichen Ergebnis maßgeblich beigetragen. Die Paktzusagen der Wirtschaft wurden mit über 70.000 eingeworbenen neuen Ausbildungsplätzen und 43.000 neuen Ausbildungsbetrieben erneut deutlich übertroffen. Für die Einstiegsqualifizierungen wurden über 25.000 Plätze zur Verfügung gestellt, darunter erstmals 4.600 Plätze für EQ-Plus speziell für förderungsbedürftige Jugendliche.

Trotz dieser positiven Entwicklung bleiben große Herausforderungen bestehen, denen sich die Paktpartner in den nächsten Jahren annehmen werden. Hierzu zählen die Verbesserung der Berufsorientierung und die Sicherstellung der Ausbildungsreife, um zukünftig passgenauer die offen gebliebenen Stellen besetzen zu können. Dabei gilt es, alle Potenziale für eine duale Berufsausbildung zu erschließen – leistungsschwächere Jugendliche genauso wie leistungsstärkere.

Ausbildungsengagement der Betriebe nach wie vor sehr groß

Die gute Bilanz auf dem Ausbildungsmarkt und die erneut verbesserten Chancen junger Menschen auf Ausbildung basieren auf dem hohen Ausbildungsengagement der Unternehmen und Freiberufler in Deutschland. Meldungen, dass die Zahl der Ausbildungsbetriebe gesunken ist, sind zwar statistisch richtig, lassen aber unberücksichtigt, dass diese Zahl immer wieder Schwankungen unterliegt und keine Rückschlüsse auf das Ausbildungsengagement der Unternehmen insgesamt zulässt. Denn trotz des Rückgangs ist die Ausbildungssituation ausgesprochen gut und die Ausbildungsleistung der Unternehmen in den letzten Jahren auf hohem Niveau stabil – gemessen am Bewerberrückgang sogar deutlich gestiegen. So wurden 2011 +2,2 % mehr Ausbildungsverträge als 2003 abgeschlossen; im gleichen Zeitraum ist die Zahl der nicht-studienberechtigten Schulabgänger (die Hauptnachfrager nach einer Berufsausbildung) um -21,3 % zurückgegangen.

Zudem muss berücksichtigt werden, dass immer mehr Betriebe Probleme haben, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Dies gilt insbesondere für kleine Betriebe, die oft nur einen Ausbildungsplatz anbieten können und – wenn dieser nicht besetzt werden kann – aus der Ausbildung herausfallen. Laut BIBB-Qualifizierungspanel konnte im Jahr 2010 jeder dritte Betrieb (35 %), der Ausbildungsplätze angeboten hat, einen oder mehrere Plätze nicht besetzen. Bei den kleinen Betrieben ist das Problem sogar noch deutlicher, von jenen mit 1 bis 19 Beschäftigten hatten 42 % Besetzungsprobleme. Gemessen an der Zahl der ausbildenden Betriebe dieser Größenordnung (336.000) waren das immerhin gut 140.000 Betriebe.

Nicht sachgerecht ist insbesondere auch die Botschaft, dass nur gut 20 % der Betriebe ausbilden. Denn dies lässt unberücksichtigt, dass nur gut die Hälfte aller Betriebe ausbilden darf. Von diesen bildet mehr als die Hälfte aus, bei den größeren sind es fast alle. Gerade kleine Betriebe können aber oft nicht pausenlos ausbilden. Daher muss die Ausbildungsbeeteiligung über einen längeren Zeitraum betrachtet werden. Dann bilden fast vier Fünftel der ausbildungsberechtigten Betriebe auch aus. Insgesamt bleibt es wichtig, Betriebe und Freiberufler für Ausbildung zu gewinnen beziehungsweise sie in ihrem Engagement zu bestärken. Einseitige Debatten über die Ausbildungsbeteiligung helfen hier allerdings nicht weiter.

Effizientere Gestaltung der Übergänge von Schule in Ausbildung

Die Förderlandschaft am Übergang von Schule in Ausbildung ist in ihrer Vielfalt kaum mehr zu überblicken. Neben fehlender Transparenz sind die Maßnahmen oft nicht ausreichend praxisnah und nicht anschlussfähig. Das erschwert es den Jugendlichen, die für ihre individuellen Potenziale passende Maßnahme zu finden und zu einem Berufsabschluss zu gelangen. Trotz einer deutlichen Verringerung münden nach wie vor viele Schulabgänger in den so genannten Übergangsbereich (2010: 324.000; 2005: 418.000). Umso wichtiger ist eine effizientere Gestaltung der Maßnahmen und Konzepte an dieser Stelle.

Aus Sicht der Wirtschaft muss der direkte Übergang von Schule in betriebliche Ausbildung gestärkt werden. Hierzu sollten Bund und Länder die unübersichtliche Förderlandschaft deutlich reduzieren, indem das Angebot an Maßnahmen orientiert an ihrer Wirksamkeit zurückgefahren und besser aufeinander abgestimmt wird. Betriebliche Angebote wie die Einstiegsqualifizierungen sollten dabei besonders gestärkt werden, denn hier sind die Übergangsquoten in Ausbildung erfahrungsgemäß am größten. Ebenso sollten Angebote, die betriebliche Qualifizierung flankierend unterstützen, im Vordergrund stehen.

Um das Angebot an Maßnahmen im Übergangsbereich reduzieren zu können, muss bereits in der Schule angesetzt werden. Hierbei sind die Sicherstellung von Ausbildungsreife und eine fundierte Berufsorientierung zentrale Ansatzpunkte. Die Wirtschaft bekräftigt in diesem Zusammenhang ihre Zusage aus dem Nationalen Ausbildungspakt, jeder interessierten Schule einen Partner aus der Wirtschaft zu vermitteln. Darüber hinaus schafft eine frühzeitige Kompetenzfeststellung in der Schulzeit die Grundlage dafür, Jugendliche passgenau in Ausbildung vermitteln zu können.

Gerade lernschwächere Jugendliche brauchen – aufbauend auf einer Kompetenzfeststellung – individuelle Begleitung und Unterstützung, wie sie auch im Bildungskettenansatz der Bundesregierung vorgesehen ist. Die Wirtschaft begrüßt daher, dass ab dem 1. April 2012 die Förderung der Berufseinstiegsbegleitung an allen Schulen möglich ist, und fordert die Länder als Verantwortliche für die Sicherstellung der Ausbildungsreife auf, die notwendigen Kofinanzierungsmittel bereitzustellen. Eine solche Ausweitung der Berufseinstiegsbegleitung würde vielen Jugendlichen effektiv helfen und die Basis schaffen, andere Fördermaßnahmen beim Übergang von Schule in Ausbildung zurückzufahren.

Weichen für den DQR gestellt

Nachdem die Arbeiten zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) aufgrund der umstrittenen Zuordnung allgemeinbildender und beruflicher Qualifikationen 2011 ins Stocken geraten sind, hält die Wirtschaft den mit der Kultusministerkonferenz Ende Januar 2012 gefundenen Kompromiss für sinnvoll, zunächst nur arbeitsmarktrelevante Qualifikationen dem DQR zuzuordnen. In diesem Zusammenhang ist hervorzuheben, dass es in einem breiten Konsens gelungen ist, die Gleichwertigkeit zwischen Bachelorabschlüssen und hochwertigen beruflichen Weiterbildungsprofilen, wie zum Beispiel Meister- und Fachwirtequalifikationen, herzustellen. Das ist ein starkes Signal, dass tertiäre Bildungswege nicht nur über die Hochschule, sondern auch über die Berufsbildung möglich sind.

Die gemeinsam vereinbarte fünfjährige Evaluationsphase sollte dazu genutzt werden, die jetzt vorgenommenen Einordnungen insbesondere unter dem Blickwinkel der Outcome-orientierung zu überprüfen und weitere offene Fragen zu klären, zum Beispiel die Weiterentwicklung kompetenzorientierter Ordnungsmittel und die Berücksichtigung non-formal und informell erworbener Leistungen im DQR.

ECVET als flexibles Instrument nutzen

Die Erprobung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECVET) hat gezeigt, dass gewisse Elemente der Kommissionsempfehlung nicht oder nur schwer umsetzbar sind. Dies trifft vor allem auf den Einsatz von Leistungspunkten sowie die Anrechnung im Ausland bewerteter Lernergebnisse auf die Abschlussprüfung zu. ECVET sollte deshalb als ein flexibles technisches Regelwerk angesehen und genutzt werden, auf dessen Grundlage Berufsbildungsakteure in Europa Mobilitätsphasen im Ausland erleichtern und qualitativ verbessern, die Mobilitätsquote in der beruflichen Aus- und Weiterbildung mittelfristig erhöhen und internationale Bildungsk Kooperationen intensivieren können.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2012

A. Zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt

Der demografische Wandel machte sich auch im Jahr 2011 auf dem Ausbildungsmarkt bemerkbar. Die Zahl der Abgänger aus Haupt- und Realschulen ist bundesweit um 20.000 gesunken. Die doppelten Abiturjahrgänge sowie die Aussetzung des Wehr- und Zivildienstes haben nur zu einer leicht erhöhten Nachfrage geführt. In Ostdeutschland ist die Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen aufgrund des demografischen Wandels weiter stark gesunken, von 224.100 im Jahr 2006 auf 125.200 im Jahr 2011. Damit einhergehend wurden die öffentlich finanzierten („außerbetrieblichen“) Ausbildungsplätze weiter zurückgeführt. In den alten Bundesländern verläuft der demografisch bedingte Rückgang ausbildungsinteressierter Jugendlicher wesentlich moderater (Rückgang von 821.600 im Jahr 2007 auf 709.000 in 2011). Zusätzlich wird er noch durch doppelte Abiturientenjahrgänge (unter anderem in Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg) abgemildert.

Eine besondere Herausforderung sind die wachsenden regionalen Ungleichgewichte auf dem Ausbildungsmarkt. So kamen zum Beispiel im Jahr 2011 in den Regionen Herford und Helmstedt nur 81 Angebote auf 100 Nachfrager/-innen. Komfortabler gestaltete sich die Lage in Stralsund, wo auf 100 Bewerber/-innen immerhin 120 Angebote kamen.

Zudem gibt es erhebliche Ungleichgewichte innerhalb der Branchen. Vor allem in den Berufen Restaurantfachmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk blieben viele Ausbildungsplätze unbesetzt. Die Ergebnisse aus dem Ausbildungsreport der DGB-Jugend zeigen, dass gerade in den Branchen, in denen die Ausbildungsbedingungen nicht akzeptabel sind, zahlreiche Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben. Viele Betriebe sind schlicht nicht ausbildungsreif: Sie bieten eine niedrige Vergütung. Sie halten viele Überstunden und unregelmäßige Arbeitszeiten für normal. Hohe Abbrecherquoten von mehr als 40 Prozent und geringe Übernahmequoten sind nicht selten. Dies gilt gerade für die Hotel- und Gaststättenbranche. Wenn junge Menschen als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden und ihnen keine attraktiven Berufsperspektiven für die Zeit nach der Ausbildung angeboten werden, bewerben sie sich in diesen Unternehmen nicht mehr. So kommen auf 100 gemeldete Stellen in der Gastronomie nur 37 registrierte Bewerberinnen und Bewerber. Wenn Betriebe für Bewerber/-innen attraktiv sein wollen, müssen sie ihre Auszubildenden besser bezahlen, die Qualität der Ausbildung verbessern, mehr Auszubildende übernehmen und die Beschäftigungsbedingungen verbessern.

Trotz der demografischen Entspannung und der guten Wirtschaftsentwicklung im Jahr 2011 bleibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt enttäuschend. Die Wirtschaft hat ihre gute Auftragslage aus dem Jahr 2011 kaum genutzt, um die jungen Menschen auszubilden, die bisher keine Chance hatten. Das Plus von 1,8 Prozent bei den abgeschlossenen Verträgen liegt weit hinter den Erwartungen und Ankündigungen der Arbeitgeber zurück. Im Handwerk stagnieren die Vertragsabschlüsse trotz millionenschwerer Imagekampagnen. Im Öffentlichen Dienst gab es sogar einen Einbruch der Ausbildungsplatzzahlen: Dort sank die Zahl der Ausbildungsverträge im Vergleich zum Vorjahr um 8,5 Prozent. Insgesamt liegt die Zahl der Neuverträge mit 570.140 weit unter dem Niveau des Vorkrisenjahres 2008. Damals erhielten 616.342 junge Menschen einen neuen Ausbildungsvertrag.

Rund 647.000 Bewerberinnen und Bewerber standen nur knapp 600.000 offene Ausbildungsplätze gegenüber. Während die Wirtschaft über 29.689 unbesetzte Ausbildungsplätze klagt, haben 76.740 Jugendliche, die von der Bundesagentur für Arbeit (BA) als „ausbildungsreif“ eingestuft wurden, noch keinen Ausbildungsplatz. Sie wurden entweder trotz wei-

teren expliziten Ausbildungswunsch in Warteschleifen „versorgt“ (65.190) oder als unversorgte Bewerberinnen und Bewerber weitergeführt (11.550). Besonders betroffen sind davon junge Frauen, Bewerber/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und junge Menschen aus dem SGB II-Bereich. De facto übersteigt die Zahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber die Zahl der offenen Plätze um mehr als das Doppelte.

Während die Spitzenverbände der Wirtschaft einen Fachkräftemangel beklagen, bilden immer weniger Unternehmen junge Menschen aus. So ist der Anteil der ausbildenden Betriebe 2010 auf 22,5 Prozent gesunken (2009: 23,5 Prozent). Ausbildungsberechtigt waren 2009 immerhin 56,0 Prozent aller Betriebe. Letztlich bedeutet diese Entwicklung, dass immer weniger Unternehmen ihrer Verantwortung für die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses nachkommen. Gerade deshalb bleibt ein fairer finanzieller Ausgleich zwischen ausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben auf der Tagesordnung, die Forderung nach einer Ausbildungsumlage aktuell.

Nach der erweiterten Angebots-Nachfrage-Relation standen im Jahr 2011 rechnerisch 92,7 unbesetzten Ausbildungsplätzen 100 Nachfragende gegenüber. Mit dieser Lücke kann nach wie vor nicht von einer entspannten Situation oder gar einem auswahlfähigen Angebot auf dem Ausbildungsmarkt gesprochen werden.

Die Summe aller institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen¹ betrug im Jahr 2011 833.238. Von diesen sind laut der „Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen“ nur 68,4 Prozent tatsächlich in eine duale Berufsausbildung eingemündet. Diese Quote ist im Vergleich zum Vorjahr zwar leicht gestiegen, aber bei weitem noch nicht ausreichend. Fast jeder dritte Ausbildungsplatzinteressierte hat keinen Ausbildungsvertrag bekommen.

B. Den Übergang von der Schule in den Beruf erfolgreich gestalten

Die Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf bleibt offenbar eine Daueraufgabe. Auch wenn die Zahl der Jugendlichen im so genannten „Übergangssystem“ in den letzten fünf Jahren um 22,5 Prozent reduziert wurde, bleibt die Lage auf dem Ausbildungsmarkt im Bundesdurchschnitt angespannt. Noch immer befinden sich knapp 300.000 Jugendliche in verschiedenen Maßnahmen und „Warteschleifen“, häufig ohne Aussicht auf eine vollqualifizierende Ausbildung. Die Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss in der Altersgruppe zwischen 20 bis 29 Jahren liegt seit 2008 konstant bei rund 1,5 Millionen Menschen. Das sind 17,0 Prozent dieser Altersgruppe.

Eine Mitverantwortung an dieser Lage trifft auch die Bundesländer: Es ist ihnen bisher nicht gelungen, Schulsysteme zu entwickeln, die auf Förderung statt Auslese setzen. Die negativen Folgen sind enorm: Jahr für Jahr verlassen fast 60.000 junge Menschen die Schule ohne einen Abschluss. Das Versprechen des Dresdner Bildungsgipfels im Herbst 2008, die Quote der jungen Menschen ohne Hauptschulabschluss bis zum Jahr 2015 von 8,0 auf 4,0 Prozent zu senken, ist noch in weiter Ferne. So ist in den Jahren 2000 bis 2009 die Quote von 9,4 auf 7,0 Prozent gesunken – also nur um 2,4 Prozent.

Eine gute Vorbereitung auf die Ausbildung und die Arbeitswelt sowie die Zusammenarbeit mit anderen Akteuren (Betriebe, Bundesagentur für Arbeit, Jugendsozialarbeit, Kommune) beim Übergang in Ausbildung gehört mit zu den Aufgaben der allgemeinbildenden Schulen.

Eine Stigmatisierung der Jugendlichen als „nicht ausbildungsreif“ ist unbedingt zu vermeiden, stattdessen muss der Übergang in Ausbildung ohne unnötige Warteschleifen und ohne Aus-

¹ über die einstellenden Betriebe, die zuständigen Stellen und die Bundesagentur für Arbeit erfasste und als „ausbildungsreif“ eingestufte Jugendliche sowie bei Jobcentern und zugelassenen kommunalen Trägern (zkt) registrierte Ausbildungsinteressierte

grenzung ermöglicht werden. Hier sind vielerorts positive Schritte zu verzeichnen, die allerdings noch nicht bundesweit zu einem kohärenten System des Übergangs geführt haben.

Berufsorientierung, Berufsberatung und berufliche Förderung junger Menschen ist zersplittert und in den Händen unterschiedlichster Akteure: Schulen, Betrieben, Jobcentern, lokalen Akteuren, Trägern von Maßnahmen und geförderten Modellprojekten. Eine wirkliche Vernetzung und ein stringentes Zusammenarbeiten der einzelnen Akteure auf lokaler Ebene ist bisher die Ausnahme. Notwendig sind klare Zuständigkeiten für jeden beteiligten staatlichen Akteur, der Abbau überflüssiger Verwaltungsschnittstellen und eine Form institutionalisierter Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltung mit den Trägern der Jugendhilfe (insbesondere Jugendberufshilfe).

Unverzichtbar sind frühzeitige Beratung und Orientierung und direkte Erfahrungen mit der Arbeitswelt, die zum Standard in den Schulen – in Zusammenarbeit mit Betrieben und Ausbildungsträgern – werden müssen. Eine auf die Arbeitswelt vorbereitende gute individuelle Berufsorientierung darf nicht nur vom Engagement der einzelnen Lehrerin bzw. des einzelnen Lehrers abhängen. Die Kultusministerkonferenz (KMK) ist aufgefordert, individuelle Berufsorientierung verstärkt in Curricula und in der Lehreraus- und -fortbildung zu verankern.

Die Länder und die allgemeinbildenden Schulen müssen ihrer Pflicht zur Vermittlung von Abschlüssen, die auch für eine Berufsausbildung qualifizieren, endlich gerecht werden. Die Zahl der jungen Menschen ohne Schulabschluss muss drastisch reduziert werden. Berufsvorbereitende Maßnahmen müssen so ausgestaltet werden, dass sie auch ausbildungsrelevante Kompetenzen vermitteln, die auf die nachfolgende Berufsausbildung angerechnet werden können. Eine bessere Verzahnung der Akteure an den jeweiligen Schnittstellen Schule/Beruf/Arbeitsleben ist unerlässlich. Durch eine Begleitung in den Phasen des Übergangs können Stärken gezielt gefördert und Schwächen sofort erkannt werden. Diese Angebote sind bei Bedarf um eine gezielte sozialpädagogische Begleitung zu ergänzen. Die Länder tragen Verantwortung dafür, dass alle Jugendlichen eine Ausbildung erhalten und diese bei fehlenden betrieblichen Ausbildungsplätzen auch in berufsbildenden Schulen in Kooperation mit Betrieben absolvieren können (siehe Hamburger Modell).

Der Lernort Betrieb muss in den Mittelpunkt der Berufsvorbereitung gestellt werden. Hierfür ist eine enge Kooperation zwischen Betrieben und den anderen Bildungsinstitutionen notwendig. Kooperationsvereinbarungen zwischen Trägern und Betrieben sollen die Dualisierung der Berufsvorbereitung fördern. Dies ist auch ein Handlungsfeld für geschlechtergerechte Arbeit. Jungen Frauen und Männern muss eine reelle Möglichkeit gegeben werden, sich und ihre Fähigkeiten am besten in verschiedenen, auch „untypischen“ Berufsfeldern auszuprobieren. Betriebliche Realitäten, die durch die Dominanz eines Geschlechtes geprägt sind, verschrecken junge Frauen wie auch junge Männer oft. Hier muss gegengesteuert werden. Allen Jugendlichen in Berufsvorbereitung muss ein Anschluss in Ausbildung eröffnet werden.

Für Jugendliche, die nicht im ersten Anlauf einen Ausbildungsplatz bekommen, können Tarifverträge neue Möglichkeiten eröffnen. Der Arbeitgeberverband METALL NRW und die IG Metall haben zum Beispiel mit dem Tarifvertrag zur Förderung von Ausbildungsfähigkeit (TV FAF) einen neuen Weg in die Berufsausbildung eröffnet. Eine Phase der Ausbildungsvorbereitung verbunden mit einem Ausbildungsvertrag geht in die richtige Richtung.

Einstiegsqualifizierungen (EQ) sollen zur Anwendung kommen, wenn alle anderen Vermittlungsbemühungen gescheitert sind. EQ müssen zielgruppenadäquat eingesetzt werden.

Die Arbeitnehmerbank unterstützt die Initiative von Bund und Ländern, den Aufbau einer integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) auf den Weg zu bringen. In allen Ländern sollen unter Beachtung datenschutzrechtlicher Bestimmungen Individualdaten erfasst und für

die Auswertung zur Verfügung gestellt werden. Das Übergangsverhalten eines Jahrgangs soll damit künftig möglichst vollständig erfasst und transparent dargestellt werden. So wird es in Zukunft möglich sein, Maßnahmen am Übergang differenzierter zu betrachten und zu bewerten. Dadurch wäre auch die Grundlage für eine bessere und kontinuierliche Evaluierung von Bundes- und Landesprogrammen gelegt.

C. Die Qualität der Ausbildung verbessern

Gegenüber dem Vorjahr (22,1 Prozent) ist die Quote der Vertragslösungen auf 23,0 Prozent gestiegen – und das trotz der eingeleiteten Maßnahmen zur Verhinderung von Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch. Die verbesserte Ausbildungsmarktsituation im Jahr 2011 erleichtert allerdings auch Abbrüche, weil die Chancen größer sind, wieder einen Ausbildungsplatz zu finden. Dennoch ist diese Quote eindeutig zu hoch. Dabei ist auch der Vergleich mit der noch höheren Quote der Studienabbrecher (24,0 Prozent) weder zielführend noch hilfreich. Die hohen Abbrecherquoten in der Berufsausbildung sind zu analysieren, um den Ursachen auf die Spur zu kommen. Es ist auch Aufgabe der zuständigen Stellen, die Qualität der Ausbildung in den Betrieben und die „Ausbildungsreife“ der Unternehmen durch eine stärkere Überprüfung und Unterstützungsmaßnahmen zu gewährleisten. Die Doppelrolle der Kammern als zuständige Stelle, die die Qualität der Berufsausbildung zu kontrollieren hat, und als Lobbyverband der Unternehmen schafft Loyalitätskonflikte, die der Qualität der Ausbildung schaden können.

In Zukunft müssen Jugendliche, die bisher keine Chance auf eine Ausbildung hatten, sich beim Einstieg in die Ausbildung auf Hilfen als Regelangebot verlassen können. Jede/-r Auszubildende, bei der/dem das Lernziel gefährdet erscheint, muss eine individuell angepasste Hilfe erhalten. Bei Bedarf müssen eine fachliche und eine sozialpädagogische Begleitung zur Verfügung stehen. Ausbildungsbegleitende Hilfen müssen Standardangebot der Berufsausbildung sein, um die Jugendlichen zu unterstützen.

Die Gewerkschaften tragen in Neuordnungsverfahren dazu bei, langfristig berufliche Perspektiven für die Beschäftigten zu sichern. Mit großer Sorge betrachten die Gewerkschaften, dass das Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) bezüglich der Verkürzung der Ausbildungsdauer von 3,5 auf 3 Jahre die Expertise beider Sozialpartner ignoriert.

Das Ministerium erlässt 3,5-jährige Ausbildungsberufe nur noch befristet für fünf Jahre. Nach Ablauf der Frist soll die Rechtsgrundlage für die Ausbildung im betroffenen Beruf erlöschen und neu über die Dauer entschieden werden. Für die Betriebe und Jugendlichen wird damit ein falsches Signal gesetzt: Es entsteht der Eindruck, dass dies Berufe „auf Probe“ sind.

Als Folge dieser Politik des BMWi zeichnet sich bereits jetzt ab: Gewerkschaften und Arbeitgeberfachverbände stellen ihre Pläne zurück, Berufe neu zu ordnen oder sie geben die Neuordnungspläne ganz auf. Konkret zeichnet sich diese Entwicklung ab bei den Flugtechnischen Berufen, dem Gießereimechaniker und beim größten Handwerksberuf, dem Verfahrensmechaniker Sanitär, Heizung, Klima. Das BMWi wird somit zur Innovationsbremse in der beruflichen Bildung.

In Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer ging die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 1.008 beziehungsweise um 1,9 Prozent zurück. Damit ist der Anteil der zweijährigen Berufe am gesamten Ausbildungsvolumen leicht gesunken (2010: 9,5 Prozent, 2011: 9,1 Prozent). Grund dafür ist der Rückgang der außerbetrieblichen Ausbildung, insbesondere in den neuen Ländern. Denn in den neuen Ländern entfielen 2011 37,0 Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen auf überwiegend öffentlich finanzierte („außerbetriebliche“) Ausbildungsformen. Im Vorjahr hatte der Anteil noch bei 52,5 Prozent gelegen. Die Gewerkschaften lehnen eine sehr spezialisierte, nur

auf einige Tätigkeiten fokussierte zweijährige Berufsausbildung ab. Sie beeinträchtigt die Flexibilität und Durchlässigkeit des (Berufs-)Bildungssystems und mindert die Attraktivität und die Qualität. Erfahrungen mit „Kurzausbildungen“ zeigen, dass sie den inhaltlichen und organisatorischen Anforderungen in der Arbeitswelt nicht entsprechen. Bildungsziele wie Kritikfähigkeit, die Fähigkeit zur Mitgestaltung und Emanzipation bleiben bei verkürzten Ausbildungszeiten häufig außen vor. Alle Berufsabschlüsse müssen auf einer Berufsausbildung mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 3 Jahren basieren.

Die Forderung aus dem Arbeitgeberlager, für vermeintlich praktisch begabte Jugendliche Ausbildungsgänge mit weniger Theorie und einer nur zweijährigen Dauer anzubieten, lehnen die Gewerkschaften grundsätzlich ab. Besonders für benachteiligte Jugendliche muss es statt kürzerer Ausbildungszeiten bessere Förderung geben. Statt einer Anrechnung von zweijährigen Berufen sollte die vom Gesetzgeber im Berufsbildungsgesetz (BBiG) geschaffene Möglichkeit der Stufenausbildung, wie zum Beispiel in der Berufsausbildung der Bauwirtschaft, genutzt werden, um den Jugendlichen eine echte Durchlässigkeit zu gewährleisten.

Im März 2009 ist in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention in Kraft getreten. Diese ist rechtsverbindlich und stellt einen Meilenstein in der Behindertenpolitik dar. Im Sinne der Inklusion ist deshalb auch für Menschen mit Behinderung eine Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf (gem. § 4 BBiG/§ 25 Handwerksordnung, HwO), im Bedarfsfall unter Zuhilfenahme des § 65 BBiG/§ 42l HwO (Nachteilsausgleich), verstärkt anzustreben.

Für Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine vollständige Ausbildung in einem anerkannten Beruf nicht in Betracht kommt, können die zuständigen Stellen auf Antrag der behinderten Menschen oder ihrer gesetzlichen Vertreterinnen oder Vertreter Ausbildungsregelungen entsprechend den Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung erlassen. Um die Qualität in diesem Bereich zu sichern, sollten unter Einbindung der Sozialpartner mehr bundesweite Musterregelungen erarbeitet und alte Kammerregelungen außer Kraft gesetzt werden.

D. Weiterbildung ausbauen

Unsere Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen: Der demografische Wandel führt zu einem starken Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) rechnet bis 2020 mit einem Rückgang von 1,8 Millionen Menschen in diesem Personenkreis. Der wirtschaftliche Strukturwandel hin zu wissensintensiven Industrien und Dienstleistungen führt zu steigenden Anforderungen an die Beschäftigten. All diese Entwicklungen machen eine gezielte Weiterbildung unabdingbar.

Wichtige Aspekte sind hierbei die kontinuierliche Weiterbildung in Unternehmen, die BA-geförderte Weiterbildung für Arbeitslose sowie die Maßnahmen für ältere Arbeitnehmer/-innen und Geringqualifizierte. Gerade deshalb sind die teils drastischen Kürzungen im Weiterbildungshaushalt der BA kontraproduktiv – sowohl für die Sicherung des Fachkräftebedarfs als auch für die nachhaltigen Beschäftigungschancen der Menschen. Notwendig wären vielmehr ein massiver Ausbau der abschlussbezogenen Weiterbildung und ein echtes Programm der „Zweiten Chance“ für das Nachholen eines Schul- bzw. Berufsabschlusses.

Zudem ist eine Nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung überfällig. Zurzeit leben in Deutschland rund 7,5 Millionen funktionale Analphabeten im Alter von 18 bis 64 Jahren. 57,0 Prozent der funktionalen Analphabeten sind berufstätig, rund 6,0 Prozent befinden sich in einer Ausbildung. Diese Zahlen zeigen: Analphabetismus ist ein Problem, das die Mitte der Gesellschaft betrifft – und gehört deshalb in die Mitte der Bildungspolitik. Ein Beispiel für eine erfolgreiche Strategie im Kampf gegen den Analphabetismus ist die „Skills for

Life“-Strategie aus Großbritannien. Dort hat der Staat mit rund 3,6 Milliarden Euro massiv in die Alphabetisierung investiert und insbesondere die Kursangebote drastisch ausgebaut. Das Ergebnis: Die Zahl der Analphabeten ist signifikant gesunken. So ging die Quote im Alpha-Level 4 um 11,0 Prozent zurück. Die von Bund und Ländern verabschiedete Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung bleibt weit hinter den Anforderungen zurück. Vor allem die Länder haben sich nicht auf einen konkreten Ausbau der Kursangebote verpflichtet. Das Engagement der Bundesländer muss deshalb dringend massiv ausgebaut werden. Auch die Betriebe müssen sich mehr in Sachen Alphabetisierung und Grundbildung engagieren.

Seit langem besteht in der Bildungspolitik Konsens, dass die Teilnahme an der Weiterbildung zu steigern ist. Dennoch stagniert die Beteiligung in Deutschland seit Jahren. Mehr noch: Auch im Weiterbildungssystem zeigt sich eine starke soziale Spaltung. Geringqualifizierte Menschen, Teilzeitbeschäftigte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind deutlich unterrepräsentiert. Auch international vergleichende Studien stellen Deutschland ein schlechtes Zeugnis in Sachen Weiterbildungsbeteiligung aus: Es reicht nur für einen Platz im hinteren Mittelfeld der europäischen Länder; weit hinter den Spitzenreitern aus Skandinavien, aber auch noch hinter den meisten westeuropäischen Staaten.

Um die Teilnahme am lebensbegleitenden Lernen zu steigern, ist der Ausbau eines flächendeckenden Beratungssystems nötig. Es sollte am Subjekt orientiert, geschlechts- und kultursensibel sein und so dazu beitragen, bisher benachteiligte Personengruppen in lebensbegleitendes Lernen einzubeziehen.

Weiterbildung wird immer wichtiger für das berufliche Fortkommen. So hat die Bundesregierung in den vergangenen Jahren einige Weiterbildungsprogramme initiiert, die die Qualifizierung unterstützen. Mit der Bildungsprämie konnten seit 2008 über 150.000 Prämiegutscheine ausgegeben werden, die Weiterbildungsinteressierte bei ihrer Fortbildung unterstützen. Notwendig wird es allerdings sein, dieses Instrument weiter auszubauen und insbesondere den Zuschuss in Höhe von 500 Euro gerade für Geringqualifizierte weiter zu erhöhen.

Mit den „Meister-BAföG“-Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz hat sich der berufliche Aufstieg für Berufstätige erhöht und trägt so zur Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung bei. Auch hier gilt es, die Förderleistungen insbesondere für Frauen und Alleinerziehende zu erhöhen. Über die heutige Begrenzung auf Abschlüsse der anerkannten Fortbildung hinaus sollten auch Erstausbildungsabschlüsse und Zusatzqualifikationen in die Förderung einbezogen werden. Beim Zugang zu solchen Angeboten müssen auch die in der Arbeit erworbenen Kompetenzen berücksichtigt werden.

Immer noch fehlen die institutionellen, finanziellen, zeitlichen, rechtlichen und organisatorischen Voraussetzungen dafür, dass lebensbegleitendes Lernen selbstverständlicher Teil der Biografie jedes Menschen wird. Deutschland muss umsteuern. Wir brauchen ein wirksames, solidarisches Weiterbildungssystem, das allen Menschen einen besseren Zugang ermöglicht.

Berufliche Fort- und Weiterbildung muss ein integraler Bestandteil der Personalpolitik in den Unternehmen sein. Nur so können sich ständig wandelnde Anforderungsprofile, technologischer Wandel und neue Fertigungs- und Produktionsprozesse umgesetzt werden. In Unternehmen muss eine echte Weiterbildungskultur verankert werden. Die vorhandenen Qualifizierungstarifverträge müssen als Grundlage für eine systematische Qualifizierungspolitik genutzt werden.

Berufliche Weiterbildung muss sukzessive wieder zum Herzstück aktiver Arbeitsmarktpolitik werden. Die drastischen Kürzungen in 2011 bei der durch die BA finanzierten beruflichen Fortbildung, die gemäß dem Geschäftsbericht der BA 2011 44,0 Prozent im SGB III-Bereich

und 29,0 Prozent im SGB II-Bereich im Vergleich zum Vorjahr ausmachen, haben höchst negative Folgen. Hier fordern die Gewerkschaften einen Kurswechsel, denn für die Behebung des Fachkräftemangels und die Integration Benachteiligter in Arbeit ist nicht weniger, sondern mehr berufliche Weiterbildung in angemessener Qualität erforderlich. Mit dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, dem Programm WeGebAU, der Bildungsprämie oder der ESF-Richtlinie zur Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten (Sozialpartnerrichtlinie) wurden wichtige Akzente gesetzt.

Bundesregelungen für die Weiterbildung sind unverzichtbarer Bestandteil einer neuen Weiterbildungskultur. Länder wie Frankreich, Dänemark und Schweden zeigen, dass mehr öffentliche Verantwortung wichtige Impulse geben kann. In einem Bundesgesetz muss der Staat Rahmenbedingungen setzen für ein Recht auf Weiterbildung, für rechtlich garantierte Lernzeiten, für unterstützende Finanzierung, für mehr Beratung und Transparenz, für Qualitätssicherung und Zertifizierung. Die Arbeitnehmerseite fordert eine Erweiterung der Finanzierung der betrieblichen Weiterbildung – unter anderem durch die Förderung von Branchenfonds der Tarifvertragsparteien. Für Erwerbslose müssen Rechtsansprüche auf berufliche Weiterbildung im Arbeitsförderungsrecht eingeführt werden. Als weiterführende Maßnahme im Bereich der beruflichen (nicht-betrieblichen) Weiterbildung schlägt die Arbeitnehmerseite vor, über die Arbeitslosenversicherung finanzierte Bildungszeiten in Abhängigkeit von der Dauer der Beitragsleistung einzuführen. Die Arbeitslosenversicherung soll im Sinne einer Beschäftigungsversicherung präventiv weiterentwickelt werden. Eine Verzahnung mit Langzeitarbeitskonten soll eröffnet werden.

Die Finanzierung der individuellen Weiterbildung soll mit einem Erwachsenen-BAföG für das Nachholen eines Hochschulstudiums und beruflicher Abschlüsse gewährleistet werden. Die Teilnahme an der Aufstiegsfortbildung soll wie bisher durch das Meister-BAföG finanziert werden, alle anderen individuellen Weiterbildungsmaßnahmen mit einem einkommensunabhängigen, sozialverträglich ausgestalteten Darlehen.

Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Länder zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2012

Die Beauftragten der Länder des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung sind der Auffassung, dass der Berufsbildungsbericht 2012 einen umfassenden und fundierten Überblick über die wesentlichen Entwicklungen der beruflichen Bildung in Deutschland gibt. Sie danken der Bundesregierung und dem BIBB für die Erstellung des Berichts.

Die Länderbeauftragten stellen fest:

1. Betriebliche Ausbildung sichert Wohlstand und Wettbewerb in Deutschland und verschafft jungen Menschen eine sichere Berufs- und Lebensperspektive.
2. Die Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt hat sich für die Bewerberinnen und Bewerber insgesamt deutlich verbessert; regionale und sektorale Disparitäten führen allerdings zunehmend zu Matching-Problemen zwischen Angebot und Nachfrage.

Deshalb fordern die Länderbeauftragten

- von der Wirtschaft, Ausbildung weiterhin attraktiv zu gestalten, sich frühzeitig um Personalentwicklung zu kümmern und Jugendlichen mit schwächeren schulischen Leistungen eine Chance zu geben, um langfristig den Fachkräftebedarf zu decken,
- von der Bundesagentur für Arbeit, Betriebe, die leistungsschwächeren Jugendlichen eine Chance geben, effektiv zu unterstützen und ihren Fokus hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung stärker auf abschlussbezogene Maßnahmen zu richten,
- von der Bundesregierung, Programme zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in Ausbildung mit den Ländern besser abzustimmen.

Im Einzelnen:

Insgesamt stellt sich die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt für die Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerber deutlich günstiger als in den Vorjahren dar. Die beiden wesentlichen Gründe dafür sind die verbesserte konjunkturelle Lage in Deutschland sowie der Rückgang der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber aufgrund der demografischen Entwicklung. Dieser ist in den neuen Ländern doppelt so hoch wie in den alten. Gleichzeitig haben die Betriebe und Verwaltungen zunehmend Probleme, ausreichend Berufsnachwuchs zu finden. Betriebe sind es oftmals nicht mehr gewohnt, Personalentwicklung zu betreiben, da in der Vergangenheit ausreichend Bewerberinnen und Bewerber zur Verfügung standen.

Die duale Ausbildung muss weiterhin attraktiv bleiben, dazu zählt eine hohe Ausbildungsqualität, gute Ausbildungsbedingungen, tarifliche Ausbildungsvergütung und die Übernahme in Arbeit sowie das Wissen über Karrierewege für Frauen und Männer.

Insgesamt sind Unternehmen und Verwaltungen gefordert, auch schwächeren Schulabgängern oder jungen Menschen aus dem sog. Übergangssystem mehr Chancen einzuräumen, um dadurch alle Ausbildungspotenziale zu erschließen. Die Deckung des Fachkräftebedarfs und die gezielte Begleitung und Unterstützung von Jugendlichen mit schlechteren Startchancen werden in der Berufsbildungspolitik der kommenden Jahre noch stärker in den Vordergrund treten.

Zunehmende Bedeutung gewinnt die Ausbildung in Pflege- und Gesundheitsberufen. Mit einem steigenden Arbeitskräftebedarf gerade in diesem Bereich muss aufgrund der Altersstruktur in Deutschland gerechnet werden. Um ausreichend Fachkräfte zu gewinnen, ist es daher notwendig, das entsprechende Ausbildungsangebot wesentlich zu erhöhen und im

Zuge der Neuordnung der Pflegeberufe für junge Menschen die Berufsausbildung attraktiv zu gestalten und die Beschäftigungsbedingungen zu verbessern. Die Ausbildung in Pflegeberufen sollte stärker das Prinzip der dualen betrieblichen Ausbildung aufgreifen, um dadurch attraktiver zu werden.

Insbesondere wegen des demografischen Rückgangs ist es zwingend notwendig, alle Bildungskapazitäten und Bildungsreserven zu erschließen. Dabei gilt es, wie auch der Berufsbildungsbericht herausstellt, zunächst die „Bewerber und Bewerberinnen mit Alternative“ noch intensiver an eine Ausbildung heranzuführen. Zwar ist der Anteil der „Bewerber mit Alternative“ seit 2009 kontinuierlich gesunken, er ist jedoch mit 12,1 Prozent immer noch hoch.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die Verbesserung des Übergangs Schule–Beruf zu richten. Die Länderbeauftragten verweisen auf die Empfehlung des Hauptausschusses vom 17. Juni 2011 und fordern alle beteiligten Akteure auf, diese zügig und konstruktiv umzusetzen. Der direkte Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf muss gestärkt werden. Grundsätzlich sollen sich Übergangsmaßnahmen nur auf junge Menschen mit schlechten Startchancen konzentrieren mit dem Ziel, eine abschlussbezogene Berufsausbildung anzuschließen.

Hier ist insbesondere die Bundesagentur für Arbeit gefordert, Instrumente zur zügigen Eingliederung in Ausbildung zu entwickeln und umzusetzen. Wie der Bericht zutreffend herausstellt, ist der Anteil der Jugendlichen, die keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche nachfragen, mit 85.968 Personen viel zu hoch. Es besteht die Gefahr, dass ein Teil dieser Jugendlichen unbemerkt aus dem Bildungssystem herausfällt – mit negativen individuellen, sozialen und ökonomischen Folgen. Hier ist auch ein Umdenken in der Geschäftspolitik der Bundesagentur für Arbeit gefordert. So kann ein erheblicher Anteil dieser Jugendlichen noch über die Schulen erreicht werden. Dies setzt aber voraus, dass die Agenturen für Arbeit und die beruflichen und allgemeinbildenden Schulen mit Unterstützung der Wirtschaft noch enger zusammenarbeiten und gemeinsam offensiv auf die Jugendlichen zugehen und sie begleiten.

Auch aufgrund der ungünstigen Ausbildungsstellensituation der vergangenen Jahre verfügen rund 15 Prozent der jungen Erwachsenen bundesweit über keinen Berufsabschluss. Die negativen Folgen stellt der Bericht zutreffend heraus. Es fehlt jedoch an einem schlüssigen, nachhaltigen und flächendeckenden Konzept, diesen Personenkreis auch in späteren Jahren an einen Berufsabschluss heranzuführen und geeignete Instrumente für die Nachqualifizierung zu entwickeln und zu verstärken. Dieser Personenkreis hat zumeist einen höheren Bedarf für den Lebensunterhalt als Jugendliche, sei es, dass bereits Kinder vorhanden sind oder die Eltern keine Unterstützung leisten können. Daher werden nachträgliche Erstausbildungen in größerem Umfang nur dann erfolgreich sein, wenn die faktische Deckung des Lebensbedarfs durch öffentliche Unterstützung eine größere Bedeutung erhält. Darüber hinaus müssen Konzepte zur beruflichen Qualifizierung von Ungelernten bis hin zum Fachkräfteniveau entwickelt werden.

Aber auch eine Reduzierung der Zahl der Ausbildungsabbrüche, die auf einer Vielzahl von Gründen beruhen, ist zur besseren Ausschöpfung der Ausbildungspotenziale notwendig. Es können Ausbildungswechsel, aber auch endgültige Abbrüche sein. Der Bericht nennt nur Gründe, die in der Sphäre der Auszubildenden liegen, dabei sind branchentypische, unterschiedlich hohe Abbruchquoten statistisch zu belegen. Daher wird eine Untersuchung angeregt, die über einen längeren Zeitraum hinweg alle Aspekte von Ausbildungsabbrüchen beleuchtet und Ansätze für eine Reduzierung bietet. Entsprechend können auch die Gründe für das Nichtbestehen von Abschlussprüfungen untersucht werden.

Bedenklich und langfristig problematisch ist der Rückgang der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildung um rund 30 Prozent im Vorjahresvergleich. Der Rückgang ist ein Indiz dafür, dass die deutlichen finanziellen Einschränkungen durchschlagen. Daher ist die Bundesagentur aufgefordert, ein überarbeitetes Konzept vorzulegen, wie dieser Kernbereich der Berufsbildung stabilisiert und intensiviert werden kann. Der Fokus ist insgesamt stärker auf ab- und anschlussorientierte Maßnahmen zu richten, um dadurch eine nachhaltige Integration in Beschäftigung zu erreichen.

Der Berufsbildungsbericht bietet einen sehr guten Überblick über die vielen bildungspolitischen Maßnahmen und Programme des Bundes. Diese reichen vom Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs bis hin zum Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“. So wichtig und hilfreich die jeweiligen Maßnahmen sein können, sie sind in ihrer Vielfalt vor Ort kaum mehr überschaubar. Da viele Projekte zeitlich begrenzt sind, können sie keine Nachhaltigkeit entfalten. Außerdem überschneiden sie sich teilweise mit eigenen erfolgreichen Programmen der Länder, auf die im Bericht nicht eingegangen wird. Auf dieses Problem haben sowohl die Arbeits- und Sozialministerkonferenz als auch die Wirtschaftsministerkonferenz in der Vergangenheit bereits mehrfach hingewiesen und den Bund gebeten, seine Fördermaßnahmen im Vorfeld mit den Ländern abzustimmen. Die Beauftragten der Länder begrüßen daher die Ankündigung der Bundesregierung im Berufsbildungsbericht 2012, noch im laufenden Jahr mit den Ländern einen strukturierten Abstimmungsprozess zur künftigen Anpassung beziehungsweise Förderung von Maßnahmen im Übergangsbereich aufzunehmen und dabei auch die künftige Förderung aus Bundes- und Länderprogrammen zum Europäischen Sozialfonds einzubeziehen.