

## **Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2018 der Bundesregierung**

Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung dankt den zuständigen Bundesministerien und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) für die Erstellung des Berufsbildungsberichts 2018.

Der Berufsbildungsbericht zeigt sowohl leichte Erfolge als auch einige Problemfelder und die noch immer vorhandenen Aufgaben für alle Beteiligten auf dem Ausbildungsmarkt.

## **Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2018 der Bundesregierung**

Die Beauftragten der Arbeitgeber im BIBB-Hauptausschuss danken dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für den umfassenden und detaillierten Berufsbildungsbericht und nehmen nachstehend zu ausgewählten Aspekten Stellung.

### **Mehr Ausbildungsplätze – Mehr Ausbildungsinteressierte – Bessere Chancen auf einen Ausbildungsplatz**

Die Ausbildungschancen im dualen Berufsbildungssystem haben sich im Berichtszeitraum für junge Menschen weiterhin verbessert. Betriebe und Unternehmen haben im vergangenen Jahr **556.300 betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung** gestellt und somit ihr Angebot gegenüber dem Vorjahr nochmals um mehr als 10.000 Plätze erhöht. Damit unterstreicht die deutsche Wirtschaft ihr Bekenntnis zur dualen Berufsausbildung als hervorragenden Weg in ein erfolgreiches Berufsleben und wichtigste Grundlage der Fachkräftesicherung.

Obwohl die Zahl der Schulabgänger/-innen rückläufig war, interessierten sich wieder mehr junge Menschen für eine duale Berufsausbildung, erstmals seit 2011 erhöhte sich die **Nachfrage nach Ausbildungsplätzen auf 547.000**. Insgesamt hat sich das Verhältnis von angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen zugunsten der Bewerberinnen und Bewerber verschoben. Rein rechnerisch hätte jeder Ausbildungsinteressierte versorgt werden können. In manchen Regionen und Berufen ist es jedoch nach wie vor eine Herausforderung, das vorhandene Angebot und die Wünsche von Bewerberinnen und Bewerbern in Einklang zu bringen und Ausbildungsplätze zu besetzen.

Zum neuen Ausbildungsjahr wurden **523.000 Neuverträge** registriert, das sind 3.018 Ausbildungsverträge (+0,6 Prozent) mehr als im Vorjahr. Der Zuwachs ist ausschließlich auf die Zunahme der betrieblichen Ausbildungsplätze zurückzuführen, außerbetriebliche Ausbildungsverträge haben mit ca. 3 Prozent dabei nur einen sehr geringen Anteil. Das intensive Werben von Wirtschaft, Politik und Sozialpartnern für die berufliche Bildung hat damit wie schon in den Vorjahren Früchte getragen.

Gleichzeitig waren zum 30. September 2017 **mehr als doppelt so viele unbesetzte Ausbildungsplätze (48.900) wie unversorgte Bewerberinnen und Bewerber (23.713)** bei den Agenturen für Arbeit und Jobcentern gemeldet. Der Trend zu einem Überschuss an unbesetzten Ausbildungsplätzen ist seit zehn Jahren ungebrochen. Es ist zu begrüßen, dass im Zuge der **Nachvermittlung** die Zahl der noch unversorgten Bewerberinnen und Bewerber bundesweit nochmals um ca. **10.000** junge Menschen reduziert werden konnte.

Der entscheidende Erfolgsfaktor des Berufsbildungssystems ist der enge Bezug zur betrieblichen Realität. Dies zeigt sich nicht nur in der Lernortkooperation zwischen Schule und Unternehmen, sondern auch im Engagement der Sozialpartner und Kammerorganisationen bei der Modernisierung und Aktualisierung der Berufsbildung. Im Rahmen der Ordnungsarbeit engagieren sich Sachverständige, die ihre Berufs- und Praxiserfahrung ehrenamtlich einbringen und so sicherstellen, dass Ausbildungsordnungen die betrieblichen Erfordernisse widerspiegeln. Im Berichtszeitraum stellten die Modernisierung der industriellen Metall- und Elektroberufe sowie die aktuelle Neuordnung der IT-Berufe, insbesondere durch die Komplexität der Verfahren und den selbstgewählten ambitionierten Terminplan, besondere Herausforderungen an alle Beteiligten. Mit dem/der Kaufmann/-frau im E-Commerce konnte darüber hinaus seit mehreren Jahren wieder ein ganz neuer Beruf geschaffen werden, der ausdrücklich auf digitale Anforderungen im Handel und unterschiedlichen Dienstleistungsbranchen reagiert.

Auch im Prüfungswesen bewährt sich der enge Bezug zwischen Ausbildung und Arbeitswirklichkeit. Das System der bundeseinheitlichen Prüfungen sowie das ehrenamtliche Engagement betrieblicher Praktiker/-innen in der Aufgabenerstellung sowie in der Prüfungsdurchführung gewährleisten eine hohe Qualität. Rund 400.000 absolvierte

Ausbildungsabschlussprüfungen, davon 92,6 % erfolgreich, unterstreichen die inhaltliche, organisatorische und personelle Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems.

### **Herausforderungen für die Berufsbildungspolitik**

Trotz der überwiegend erfreulichen Zahlen verbleiben Herausforderungen für das System der beruflichen Bildung in Deutschland.

Sowohl die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze als auch die Anzahl der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber lässt erkennen, dass nach wie vor erhebliche **Passungsprobleme** bestehen. Zahlreiche Regionen haben ein Überangebot an Ausbildungsplätzen. Vor allem kleine Unternehmen leiden immer stärker darunter, ihre Plätze nicht besetzen zu können. Gleichzeitig übersteigt in anderen Regionen die Nachfrage das Angebot. Dies gilt ebenso für die Passung bei besonders beliebten beziehungsweise weniger nachgefragten Berufen. Gemeinsame Anstrengungen einer intensiveren **Berufsorientierung** und zur **Verbesserung der Mobilität** von Auszubildenden können hier möglicherweise Abhilfe schaffen. Verstärkte Anstrengungen sollten bei der Berufsorientierung an den Gymnasien erfolgen: nur wenn junge Menschen wissen, welche Möglichkeiten ihnen eine Ausbildung oder ein Studium bieten, können sie eine bewusste Entscheidung für ihre Zukunft treffen.

Obwohl das Ausbildungsengagement der Unternehmen nach wie vor hoch ist, thematisiert der Berufsbildungsbericht zu Recht eine leicht rückläufige **Ausbildungsbetriebsquote**. Bei der Betrachtung der Quote der Ausbildungsbetriebe muss jedoch differenziert vorgegangen werden. Nicht alle Unternehmen können und dürfen ausbilden. Laut dem neuesten Bericht des Betriebspanels des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) waren 2016 52 % aller Betriebe in Deutschland ausbildungsberechtigt. Davon bildeten wiederum 52 % auch tatsächlich aus. Allerdings muss dieses Bild weiter differenziert werden: Über den gesamten Zeitraum von 2009 bis 2016 haben nur 18 % der ausbildungsberechtigten Betriebe gar nicht ausgebildet. Umgekehrt heißt das, dass im selben Zeitraum 82 % der Betriebe entweder jährlich (44 %) oder mit Unterbrechung (38 %) ausgebildet haben. Da es gerade kleineren Betrieben nicht möglich ist, jährlich eine Ausbildung anzubieten, müssen diese über einen längeren Zeitraum erfassten Daten ebenfalls berücksichtigt werden, um den Anteil der an der

Ausbildung beteiligten Betriebe in Deutschland differenziert abzubilden. Unternehmen, die einmal oder mehrfach die Erfahrung gemacht haben, ihre Ausbildungsplätze nicht oder nicht optimal besetzen zu können, neigen möglicherweise dazu, hieraus Konsequenzen zu ziehen. Dies gilt insbesondere für **kleine und kleinste Unternehmen**. Deshalb ist die qualitative und quantitative Weiterentwicklung von Unterstützungsmodellen wie zum Beispiel die ausbildungsbegleitenden Hilfen der Bundesagentur für Arbeit notwendig.

Der im Berufsbildungsbericht dargestellte geringfügige (minus 3,2 %) Rückgang bei **Ausbildungsverträgen junger Frauen** in Berufen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist auffällig. Es bedarf einer näheren Untersuchung, warum junge Frauen überproportional oft eine vollzeitschulische Berufsausbildung oder ein Studium beginnen.

Der Wert und die Chancen einer dualen Berufsausbildung sind jungen Menschen mit Migrationshintergrund nach wie vor weniger bekannt als dies bei jungen Deutschen der Fall ist. Für eine Erhöhung der Quote der **Ausbildungsanfänger/-innen mit ausländischem Pass** muss mit noch mehr Information, Berufsorientierung und Imagepflege für das Berufsbildungssystem gearbeitet werden.

Die deutlichen Zuwächse bei den **Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanängern mit Fluchthintergrund** werden ausdrücklich begrüßt und als erste Erfolge der vielfältigen Anstrengungen zur Integration dieser Zielgruppe bewertet. Nach Sprachkursen und/oder (berufs-)schulischer Betreuung finden Geflüchtete zunehmend in die betriebliche Ausbildung. Dieser erfolgreiche Weg muss fortgeführt werden. Die Wirtschaft leistet dabei ihren Beitrag.

## **Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer\*innen zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2018 der Bundesregierung**

Nachdem die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seit 2011 in den vergangenen Jahren kontinuierlich gesunken war, gab es 2017 erstmals wieder ein Plus bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Bundesweit wurden 523.300 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gemeldet, das sind + 3.000 beziehungsweise + 0,6 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Dennoch blieb der Anteil unversorgter Jugendlicher unverändert hoch. Rund 80.200 Jugendliche suchen weiter einen Ausbildungsplatz – während mit 48.900 die Zahl der unbesetzten Plätze erneut gestiegen ist. Gleichzeitig mündeten mehr als 290.000 Jugendliche in die zahllosen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung. Als Gründe für diese paradoxe Situation können regionale Disparitäten, die mangelnde Attraktivität von einigen Ausbildungsberufen bei Jugendlichen sowie das Einstellverhalten von Betrieben, die Ausbildungsbewerber\*innen als nicht geeignet einstufen, genannt werden.

Für Jugendliche ist die duale Berufsausbildung grundsätzlich weiterhin attraktiv. Darauf deutet die konstant hohe Nachfrage nach einer dualen Ausbildung hin. 2017 haben sich 805.794 Jugendliche für eine Ausbildung interessiert, 2.241 Jugendliche mehr als im Vorjahr. Der Zuwachs begründet sich vor allem durch die Zuwanderung von Geflüchteten. Allerdings, nur 64,9 Prozent der ausbildungsinteressierten Jugendlichen mündet auch tatsächlich in eine Ausbildung. Hier bleiben Potenziale für betriebliche Ausbildung ungenutzt. Betriebe müssen mehr Ausbildungsinteressierten eine Ausbildungschance geben und ihnen attraktive Beschäftigungsperspektiven bieten.

Die Region und die Schulbildung entscheiden über Chancen auf dem Ausbildungsmarkt, hat der Ländermonitor berufliche Bildung 2017 des Soziologischen Forschungsinstituts (SOFI) festgestellt. Obwohl sich die Lage für Bewerberinnen und Bewerber verbessert hat und Stellen unbesetzt bleiben, profitieren Hauptschüler\*innen davon kaum. Im Jahr 2015 gelang es nur

49 Prozent der Schulabgänger\*innen mit Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss, direkt eine Ausbildung im dualen oder im Schulberufssystem aufzunehmen. 51 Prozent wechseln zunächst in eine der zahlreichen Maßnahmen des Übergangssystems, in denen kein Berufsabschluss erworben werden kann.

Auch Jugendliche ohne deutschen Pass haben im Ausbildungssystem deutlich schlechtere Chancen als ihre deutschen Altersgenossen. Während nur etwa ein Viertel der deutschen Ausbildungsanfänger\*innen in eine Maßnahme des Übergangssystems wechselt, ist es unter den Jugendlichen ohne deutsche Staatsbürgerschaft über die Hälfte (54 Prozent).

Die vollzeitschulischen Ausbildungen erweisen sich ebenso wie die dualen Ausbildungsgänge als Rückgrat der Berufsbildung in Deutschland. So haben im Berichtsjahr gut 174.000 junge Menschen eine Ausbildung in den Vollzeitschulen des Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesens aufgenommen. Dies muss ausführlicher Teil der Berichterstattung werden.

Auch das duale Studium hat mit mittlerweile mehr als 100.000 Studierenden eine wachsende Bedeutung im System beruflicher Qualifizierung. Die Entwicklung in den dualen Studiengängen sollte daher ebenfalls Teil des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung werden.

Vor allem folgende vier Entwicklungen sind kritisch zu bewerten:

- **Die Ausbildungslosigkeit steigt:** Die Quote der jungen Menschen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung ist von 13,4 auf 14,3 Prozent signifikant angestiegen. Insgesamt sind in dieser Altersgruppe 2,13 Millionen Menschen ohne Ausbildung. Ihnen droht ein von prekärer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit geprägtes Leben.
- **Die Zahl der Ausbildungsbetriebe sinkt ungebremst:** Leider hat sich der Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben (Stand 2016) weiter fortgesetzt. Die Ausbildungsbetriebsquote ist mit 19,8 Prozent erstmals unter die 20-Prozent-Marke gerutscht. Dies ist insbesondere auf den Rückgang bei Kleinstbetrieben bis zu neun

Beschäftigten zurückzuführen. Diesen Trend umzukehren, bleibt eine zentrale Herausforderung im Bildungssystem. Ausbildungsunterstützende und begleitende Maßnahmen spielen gerade für die Kleinstbetriebe eine erhebliche Rolle.

- **Die Vertragslösungsquote hat mit 25,8 Prozent erstmals seit langem die 25-Prozent-Schwelle überschritten** (Stand 2016). Vorzeitige Vertragslösungen von Ausbildungsverträgen haben verschiedene Ursachen und sind nicht immer mit dem endgültigen Verlassen des dualen Systems gleichzusetzen. Dennoch ist davon auszugehen, dass sie in der Regel mit negativen Konsequenzen für die betroffenen Auszubildenden und Betriebe einhergehen. Zudem ist zu beachten, dass die Vertragslösungsquoten zwischen den unterschiedlichen Ausbildungsberufen sehr stark variieren. Die Stabilität der Ausbildungsverhältnisse hängt neben dem Schulabschluss der Auszubildenden sehr stark von den Ausbildungsbedingungen und der Attraktivität des Ausbildungsberufs ab. Grundsätzlich gilt: Die Lösungsquoten sind dort gering, wo die Betriebe mehr in die Ausbildung investieren (Investitionsmodell). In Ausbildungsbetrieben, die weniger investieren und bei denen die produktive Verwertung der Auszubildenden im Vordergrund steht, sind die Lösungsquoten hingegen um ein Vielfaches höher. Strategien für niedrigere Vertragslösungen sollten neben Fragen der Berufsorientierung deshalb gerade diese Segmente der Ausbildungsberufe in den Blick nehmen. Ein zentraler Punkt hierbei ist die von den Koalitionspartnern versprochene Mindestausbildungsvergütung.
- **Niedriglohn trotz Ausbildung:** Jeder fünfte Mensch mit abgeschlossener Ausbildung in Deutschland verdient weniger als 10 Euro brutto pro Stunde. Im Osten Deutschlands sind es fast vierzig Prozent. Gerade in diesen Berufen wird es schwer, Jugendliche für eine Ausbildung zu gewinnen. Der Niedriglohnsektor schädigt die duale Ausbildung. Der Fachkräftemangel in vielen Branchen ist hausgemacht. Vor allem die Tarifbindung muss ausgebaut werden.

Die Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer\*innen im BIBB-Hauptausschuss begrüßt, dass die Regierungsparteien in ihrem Koalitionsvertrag festgeschrieben haben, dass sie die Allianz



für Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel fortentwickeln wollen, allen jungen Menschen einen qualitativ hochwertigen Ausbildungsplatz garantiert anzubieten.

Um diese Ziele zu erreichen, schlagen wir folgende Maßnahmen vor:

1. **Alle Betriebe müssen stärker für die Fachkräfteausbildung in die Verantwortung genommen werden.** Es reicht nicht, wenn nur 19,8 Prozent von ihnen den Fachkräftenachwuchs ausbilden, den alle benötigen. Insbesondere in Regionen mit Versorgungsproblemen muss eine gezielte Ansprache und Beratung von Betrieben erfolgen. Bestehende Fördermöglichkeiten (Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen) sind dabei weiter bekannt zu machen, damit die Bereitschaft gefördert wird, auch Jugendliche mit Förderbedarf auszubilden. Auch die Möglichkeit der Verbundausbildung ist hier stärker in den Blick zu nehmen.
2. **Es braucht eine wirksame Ausbildungsgarantie für alle Jugendlichen.** Diese Ausbildungsgarantie ist im SGB III zu verankern. Jedem ausbildungsinteressierten Jugendlichen, der zum 30. September des Jahres keinen betrieblichen Ausbildungsplatz bekommen hat, muss der Einstieg in das erste Ausbildungsjahr eines anerkannten Ausbildungsberufs garantiert werden. Die Ausbildung beginnt dann beispielsweise an beruflichen Schulen (Berufsfachschule) oder in Bildungseinrichtungen mit dem Ziel eines Übergangs in betriebliche Ausbildung. Gelingt dies nicht, muss die Ausbildung bis zum Abschluss garantiert sein. Hierfür bedarf es eines Maßnahmenpakets von Bund und Ländern, bei dem auch gewährleistet sein muss, dass sich Betriebe nicht aus der Verantwortung ziehen.
3. Um gerade kleine und mittlere Unternehmen für eine Ausbildung zu gewinnen, werden wir die **Assistierte Ausbildung** auch nach dem Jahr 2018 fortführen und ausweiten. Dabei soll die Assistierte Ausbildung für mehr Jugendliche geöffnet und flexibler gestaltet werden können.
4. In Regionen mit einem problematischen Ausbildungsmarkt müssen auch marktbenachteiligte Jugendliche die Chance bekommen, über eine **betriebsnahe**

**Ausbildung** einen vollwertigen Berufsabschluss zu erlangen. Diese Ausbildung soll noch enger mit den Betrieben verzahnt werden. Hierbei sind die Sozialpartner vor Ort eng einzubeziehen. Grundlage hierfür sollte das Konzept der Initiative des Verwaltungsrats der Bundesagentur für Arbeit (BA) „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ sein.

5. Um die Mobilität von Jugendlichen zu fördern, müssen die bestehenden Instrumente, beispielsweise die Berufsausbildungsbeihilfe, überprüft und gegebenenfalls erweitert werden. Ein kostenloses **Azubi-Ticket** im öffentlichen Nahverkehr sollte in allen Bundesländern eingeführt werden. Azubi-Wohnheime werden benötigt. Auszubildende in Landes- und Bundesfachschulklassen werden durch hohe Fahrt- und Unterbringungskosten während der Berufsschulzeiten belastet. Diese Kosten dürfen nicht länger den Auszubildenden aufgebürdet werden.
6. In Berufen, in denen die Ausbildungsvergütungen sehr niedrig sind, sind die Vertragslösungsquoten weit überdurchschnittlich hoch. Es ist daher zu begrüßen, dass die Bundesregierung eine **Mindestausbildungsvergütung** (MiAV) im Berufsbildungsgesetz verankern will. Damit sie wirksam ist, sollte die MiAV bei 80 Prozent der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen des jeweiligen Ausbildungsjahres liegen. Die jeweilige Mindestausbildungsvergütung sollte jährlich durch eine Rechtsverordnung (RVO) auf Grundlage der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelten durchschnittlichen Steigerung der tariflichen Ausbildungsvergütung angepasst werden. Die MiAV soll grundsätzlich auch für außerbetriebliche sowie für vollzeitschulische Ausbildungen in Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufen gelten.
7. Wir wollen die Qualität der Aus- und Fortbildung ausbauen: Ein belastbares System der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung ist in den zuständigen Stellen (Kammern) zu etablieren. Das betriebliche Ausbildungspersonal ist durch eine verbindliche Ausbildereignungsverordnung (AEVO) und einen Anspruch auf Qualifizierung und Freistellung im Berufsbildungsgesetz (BBiG) zu stärken. Notwendig ist auch die Konkretisierung der Aufgaben der Ausbildungsberater. Die

Mitwirkungsrechte der Berufsbildungsausschüsse in den Kammern bei Fragen der Ausbildungsqualität sind zu verbessern. Zudem sind Qualitätsstandards für betriebliche Praxisphasen des dualen Studiums im Berufsbildungsgesetz zu verankern. Für die berufliche Aufstiegsfortbildung sind Rahmenfortbildungspläne als Qualitätsstandards für Fortbildungsanbieter im BBiG zu verankern.

8. Die Berufsschulen müssen gestärkt werden. Sie müssen mehr denn je ein starker Partner der Ausbildungsbetriebe sein, damit die im BBiG beschriebene Lernortkooperation besser umgesetzt werden kann. Es braucht eine Qualifizierungsoffensive für die Lehrer\*innentätigkeit an beruflichen Schulen. Auch muss die Schulsozialarbeit an beruflichen Schulen gestärkt werden.

## **Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Länder zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2018 der Bundesregierung**

Die Zahl der Ende September 2017 bei den zuständigen Stellen neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge ist erstmals seit 2011 mit einem Plus von 0,6 Prozent wieder leicht gestiegen. Ebenso ist die Anzahl der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten betrieblichen Berufsausbildungsstellen um 0,8 Prozent höher als im Vorjahr. Die Zahl der Bewerber\*innen für Ausbildungsplätze hat sich auf dem Vorjahresniveau stabilisiert.

Die Zahl der bei der Bundesagentur für Arbeit Ende September 2017 gemeldeten, noch unbesetzten Berufsausbildungsstellen ist um 12,6 Prozent auf fast 50.000 gestiegen. Dem stehen rd. 23.700 unvermittelte Bewerber\*innen gegenüber. Allerdings sind noch rd. 56.500 Personen erfasst, für die die Vermittlungsbemühungen weiterlaufen (sog. Bewerber\*innen mit Alternative).

Im erwarteten Anwachsen des sogenannten „Übergangssystems“ zwischen Schule und Ausbildung sowie dem gestiegenen Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne abgeschlossene Ausbildung spiegelt sich auch der Zuzug junger Menschen im entsprechenden Alter nach Deutschland wider. Insgesamt ist die Quote der jungen Erwachsenen in dieser Altersgruppe ohne abgeschlossene Berufsausbildung aber nach wie vor zu hoch und sogar im Vorjahresvergleich weiter angestiegen. Hier ergibt sich die dringende Herausforderung, weitere und wirksame Konzepte für Wege in eine Ausbildung zu finden, um ihre Arbeitsmarktchancen zu verbessern.

Der statistisch ausgewiesene Bestandsverlust an Ausbildungsbetrieben (Stand 2016) hat sich weiter fortgesetzt. Die Ausbildungsbetriebsquote ist mit 19,8 Prozent erstmals unter die 20-Prozent-Marke gerutscht. Der Rückgang erfolgte überwiegend in der Kategorie der Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten. Ausbildungsunterstützende und begleitende Maßnahmen spielen gerade für die Kleinstbetriebe eine erhebliche Rolle.

Die Vertragslösungsquote hat erstmals seit langem die 25-Prozent-Schwelle überschritten (Stand 2016). Hier muss allerdings auch konstatiert werden, dass über die Hälfte keine endgültigen Abbrüche, sondern den Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder des Ausbildungsberufs betreffen. Die eingetretene Entspannung bei der Ausbildungssuche in vielen Regionen macht den Wechsel leichter; eine ähnliche Entwicklung ist auch bei Eigenkündigungen von Arbeitnehmern zu beobachten. Dennoch liegt in der beruflichen Orientierung auf der Ebene der Länder und Schulen sowie durch die Bundesagentur für Arbeit ein wichtiger Ansatz der Prävention. Zudem sind hier auch die Ausbildungsbedingungen und die Attraktivität der Berufe mit ausschlaggebend.

Auch wenn sich die Angebots-Nachfrage-Relation weiter verbessert hat, zeigt die Entwicklung bei den unbesetzten Ausbildungsstellen und den noch unvermittelten Bewerbern erhebliche Ungleichgewichte, die sowohl regional als auch berufsbezogen vorhanden sind und ausweislich der Zahlen größer werden. Gleichzeitig ist bei gestiegenem Interesse junger Männer an der dualen Ausbildung ein weiterer spürbarer Rückgang beim Interesse von jungen Frauen insbesondere an den Ausbildungen der gewerblichen Wirtschaft im dualen System zu verzeichnen. Vollzeitschulische Ausbildungen und die Studierneigung spielen eine größere Rolle als bei jungen Männern.

Erfreulich ist, dass das duale Ausbildungssystem bei jungen Menschen mit Fluchthintergrund auf Interesse und Akzeptanz stößt, da sich die Zahl entsprechender Bewerber\*innen auf rd. 26.400 im Vorjahresvergleich verdoppelt hat. Trotz des Engagements vieler Unternehmen, junge Geflüchtete auszubilden, besteht bei der Übergangsquote in Ausbildung, die bei knapp unter 36 Prozent liegt, Handlungsbedarf. Dies zeigt, dass die Voraussetzungen für die Ausbildung in vielen Fällen – trotz des Bewerberstatus – anscheinend noch nicht ausreichend gegeben sind.

Auf dem Ausbildungsmarkt zeigen sich erhebliche regionale Unterschiede: Entsprechend unterscheiden sich die notwendigen Handlungsansätze. Insbesondere in Regionen mit Versorgungsproblemen sollte eine gezielte Ansprache und Beratung von Betrieben erfolgen. Bestehende Fördermöglichkeiten (Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen) sind dabei weiter bekannt zu machen, damit die Bereitschaft

gefördert wird, auch Jugendliche mit Förderbedarf auszubilden. Handlungsbedarf besteht darüber hinaus auch insbesondere in der räumlichen Mobilität und der Erreichbarkeit der Lernorte Betrieb und Berufsschule.

Die fortschreitende Digitalisierung ist auch für die berufliche Bildung eine große Herausforderung und ein zentrales Thema. Der Berufsbildungsbericht, der dies zwar im Kontext der Modernisierung der Ausbildung und hinsichtlich der Maßnahmen und Programme aufgreift, muss dieses Zukunftsthema grundsätzlicher und perspektivischer als eigenständiges Kapitel in den künftigen Berichten berücksichtigen.

Neben der dualen Berufsbildung stellen vollzeitschulische Ausbildungen und zunehmend duale Studiengänge in ihren unterschiedlichen Ausprägungen weitere Standbeine der Berufsausbildung dar. Die Entwicklung in den beiden Segmenten sollte daher ebenfalls Teil des Berufsbildungsberichts der Bundesregierung werden.

Der Beauftragten der Länder sind der Auffassung, dass sich alle Akteure der beruflichen Bildung gemeinsam den bestehenden Herausforderungen stellen müssen, um die Attraktivität der dualen Berufsausbildung als Rückgrat der Fachkräftesicherung in Deutschland weiter zu festigen:

Die gemeinsame Verantwortung und Zusammenarbeit in der Berufsausbildung von Wirtschaft, Gewerkschaften, Bund und Ländern ist im Berufsbildungsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz und den Schulgesetzen der Länder verankert und ein Vorteil dieses Ausbildungssystems in Betrieb und Berufsschule. Durch die gelebte Partnerschaft wird ein fairer Interessenausgleich zwischen den Wünschen der einzelnen Betriebe, den Bedarfen ganzer Branchen und den Interessen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen befördert.

Die gemeinsame Verantwortung wird auch in der Finanzierung der dualen Berufsausbildung ersichtlich. Neben Mitteln aus dem Bundeshaushalt und den Länderhaushalten sind hauptsächlich die Ausbildungsbetriebe selbst in Form von Ausbildungsvergütungen, Personalkosten für Ausbildungspersonal und Sachmittel Träger der Finanzierung. Die Länder

und Kommunen tragen insbesondere aufgrund ihrer Zuständigkeit für die beruflichen Schulen einen erheblichen Kostenanteil.

Es gilt nun, den gemeinsamen Weg konsequent fortzusetzen und offene Ausbildungsangebote mit suchenden Bewerberinnen und Bewerbern noch besser zusammenzuführen sowie insbesondere auch in den Regionen mit Versorgungsproblemen ein Mehr an betrieblichen Ausbildungsplätzen zu erreichen.

Die Beauftragten der Länder unterstützen deshalb die Allianz für Aus- und Weiterbildung auf Bundesebene und begrüßen die verschiedenen Ausbildungs- und Fachkräftebündnisse auf Länderebene.

Gerade im Bereich von Förderprogrammen und berufsvorbereitenden Maßnahmen gilt es, Bundes- und vielfältige Länderprogramme sinnvoll miteinander zu verzahnen und einen „Förderdschungel“ zu vermeiden. Hier bedarf es frühzeitiger Abstimmungen zwischen Bund, Ländern und den weiteren Partnern. Das betrifft auch die Fortsetzung des gesetzlichen Förderinstruments der „Assistierte Ausbildung“. Die Beauftragten der Länder sprechen sich für eine Fortsetzung, aber gleichzeitig auch für eine Weiterentwicklung unter Berücksichtigung der Erfahrungen der Umsetzungspartner aus. Derzeit ist zunächst lediglich die Verlängerung bis Ende September 2020 laut dem Gesetzentwurf zur „Verlängerung befristeter Regelungen im Arbeitsförderrecht (Referentenentwurf)“ vorgesehen.

Für die Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs engagieren sich die Sozialpartner und Kammerorganisationen gemeinsam mit Bund und Ländern für die bedarfsorientierte Weiterentwicklung der Fortbildungswege. Auch wenn die Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit konstant über 50 % und das Engagement der Unternehmen für die Weiterbildung schon erfreulich ist, wäre ein weiterer Ausbau wünschenswert und eine Stabilisierung für das Aus- und Weiterbildungssystem. Dazu gehört aber auch die im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) beschriebene Gleichwertigkeit und der weitere Ausbau der Durchlässigkeit zwischen dem beruflichen und dem akademischen Ausbildungssystem.