Gemeinsame Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2024

16/2024
08.05.2024

Wir danken allen Beteiligten im Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie im Bundesinstitut für Berufsbildung für den umfassenden und informativen Berufsbildungsbericht 2024. Gleichwohl konstatieren wir, dass die sehr kurzfristige Vorlage des Berichtsentwurfes mit zahlreichen Aktualisierungsvorbehalten eine angemessene Auseinandersetzung mit diesem äußerst bedeutsamen Dokument zunehmend schwieriger macht.

Das System der beruflichen Bildung in Deutschland sorgt für viele junge Menschen nach dem Schulabschluss für einen Einstieg in das Erwerbsleben und sichert den Betrieben qualifizierte Fachkräfte. Dafür müssen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt wirkungsvoll zusammengebracht werden. Dabei sind drei Aspekte von besonderer Bedeutung: Zunächst kommt es darauf an, möglichst viele junge Menschen in eine Berufsausbildung zu bringen und die angebotenen Ausbildungsstellen zu besetzen. Darüber hinaus sind die Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss zu führen. Schließlich sollen möglichst viele Absolventinnen und Absolventen der dualen Ausbildung in Arbeit einmünden.

Legt man diese Punkte zugrunde, so können die jüngsten Trends in einigen Bereichen grundsätzlich positiv bewertet werden. Gleichwohl bestehen an der einen oder anderen Stelle Verbesserungspotenziale.

Das Ausbildungsstellenangebot ist ein weiteres Mal und die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen seit Jahren erstmals wieder gestiegen. Die Vor-Corona-Werte waren jedoch höher. Die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation liegt im zweiten Jahr in Folge über 100, erreicht aber nicht den Wert 112,5 (auswahlfähiges Angebot). Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat im Jahr 2023 mit drei Prozent spürbar zugenommen. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen ist zum vierten Mal in Folge gestiegen. Gleichzeitig blieben aber auch 2023 viele Bewerberinnen und Bewerber unversorgt. Gut drei Viertel der Absolventinnen und Absolventen werden von ihrem Ausbildungsunternehmen übernommen. Das ist der höchste Wert seit 2000. Die Vertragslösungsquote liegt mit 29,5 Prozent über dem in den letzten Jahren üblichen Korridor. Die Prüfungserfolgsquote liegt mit 88,2 Prozent zwar auf hohem Niveau, sinkt

aber seit dem Vor-Corona-Jahr 2019. Gleichzeitig steigt die Zahl der Wiederholungsprüfungen.

Die aufgezeigten Herausforderungen verlangen von den Akteuren der beruflichen Bildung weiter Aufmerksamkeit und Strategien zum Gegensteuern. Die berufliche Bildung muss noch größere Wertschätzung erfahren, und die Gleichwertigkeit zur hochschulischen Ausbildung muss gefördert werden. Als Unterstützungsmaßnahmen zählen insbesondere eine flächendeckende und qualitativ hochwertige Berufsorientierung sowie die Vermittlung einer Berufswahlkompetenz in allen Schulformen, um mehr junge Menschen für die Berufsbildung zu gewinnen. Eine weitere Unterstützungsmaßnahme ist die Förderung der Mobilität, beispielsweise durch ein deutschlandweites Azubi-Ticket und mehr Wohnraum für Auszubildende.

Um alle jungen Menschen in Ausbildung zu bringen und den Fachkräftemangel zu bekämpfen; ist es notwendig, alle Potenziale für die Berufsausbildung zu heben. Die drei Bänke im BIBB-Hauptausschuss sind sich einig, dass ein systematisches Management am Übergang zwischen Schule und Ausbildung notwendig ist, bei dem Jugendberufsagenturen mit der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit eine zentrale Rolle spielen können. Der Datenaustausch zwischen der Bundesagentur für Arbeit und den Ländern ist sicherzustellen, damit keine Bewerberinnen und Bewerber aus dem System fallen. Die Verwendung dieser Daten muss konzeptionell in die Angebote der verschiedenen Akteure am Übergang zwischen Schule und Beruf eingebettet werden. Damit junge Menschen umfassend und individuell unterstützt werden können, müssen die Jugendberufsagenturen ihre Angebote kontinuierlich überprüfen und verbessern.

Die Vertreterinnen und Vertreter von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und der Länder schließen ihre gemeinsame Stellungnahme zum Berufsbildungsbericht 2024 mit einem Dank an alle, die sich für die berufliche Bildung einsetzen, insbesondere als Ausbilderin und Ausbilder im Unternehmen, als Lehrkraft in einer berufsbildenden Schule, als Dozentin und Dozent in einer Bildungseinrichtung, als ehrenamtliches Mitglied in einem Prüfungs- oder Berufsbildungsausschuss oder als ehrenamtliche Sachverständige und als ehrenamtlicher Sachverständiger in der Ordnungsarbeit. Ohne ihr Engagement wäre berufliche Bildung in der heutigen Form und Qualität nicht denkbar.

Ergänzende Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitgeber

Es ist eine Aufgabe des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, die Bundesregierung zu beraten und eine Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts abzugeben (§ 92 Abs. 2 Nr. 2 Berufsbildungsgesetz). Die Erstellung des Berufsbildungsberichts ist eine komplexe Aufgabe, die in einem engen Zeitkorridor zu erfolgen hat. Vor diesem Hintergrund ist der Dank der Beauftragten der Arbeitgeber im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung für den umfassenden und aufschlussreichen Berufsbildungsbericht groß. Unser Dank ist adressiert an alle Beteiligten im Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie im Bundesinstitut für Berufsbildung. Gleichwohl sehen wir eine fundierte und begründete Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts – und damit die Erfüllung des gesetzlichen Auftrags des Hauptausschusses – als gefährdet an, da der Berichtsentwurf zum wiederholten Male äußerst kurzfristig und zugleich mit vielen Aktualisierungsvorbehalten zur Verfügung stand. Eine angemessene Beratung war daher nicht möglich.

Die aktuelle wirtschaftliche Lage ist für viele Unternehmen äußerst schwierig. Die Gründe dafür sind vielfältig. Dessen ungeachtet ist der zukünftige Arbeits- und Fachkräftebedarf weiterhin groß. Aus- und Weiterbildung sind für die Deckung des Fachkräftebedarfs elementar. Mit Blick in den Berufsbildungsbericht stellen wir an zahlreichen Stellen positive Entwicklungen fest. So ist es zuletzt offensichtlich gelungen, wieder mehr junge Menschen für eine Berufsausbildung zu interessieren. Entgegen dem Trend der Jahre 2019 bis 2022 ist die Ausbildungsnachfrage gestiegen. Vielen Bewerberinnen und Bewerbern konnte ein Ausbildungsvertrag angeboten werden. Die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter junger Menschen erreichte mit 68,9 Prozent den höchsten Wert seit 2009. Außerdem stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit drei Prozent deutlich.

Hinter diesen Erfolgen steckt unter anderem großes Engagement der Wirtschaft, die sich mit Nachdruck zum seit Jahrzehnten bewährten System der hiesigen Aus- und Weiterbildung bekennt. Viele Unternehmen und Wirtschaftsorganisationen unterstützen den Übergang von der Schule in den Beruf – beispielsweise durch das Schaffen von Erfahrungsräumen in Form von Betriebserkundungen und Praktika. Knapp sechs von zehn ausbildungsberechtigten Unternehmen bilden aktuell aus. Damit ist die Ausbildungsbeteiligung gewachsen. Im letzten Jahr wurde das Ausbildungsangebot nochmals um 3,4 Prozent gesteigert. Damit übertraf das Angebot zum zweiten Mal in Folge die erweiterte Gesamtnachfrage (einschließlich weiterhin suchender Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative). Die Ausbildungsbetriebe bieten Angebote für alle Talente. Rund jede zweite Ausbildungsstelle ist mit dem Hauptschulabschluss erreichbar. Auch in der Nachvermittlung nach Abschluss des Berufsberatungsjahres ist die Wirtschaft um die potenziellen Nachwuchskräfte bemüht. In dieser Zeit wurden circa 5.500 Bewerberinnen und Bewerber in Ausbildung vermittelt. Fast zwei Drittel der Ausbildungsunternehmen gewähren ihren Nachwuchskräften Sonderleistungen wie Zuschüsse zur Altersvorsorge

oder Prämien. Während der Ausbildung erfolgt in der Regel eine engmaschige Begleitung der Nachwuchskräfte, sodass rund neun von zehn Kandidatinnen und Kandidaten die Abschlussprüfung bestehen. Die Absolventinnen und Absolventen der Berufsausbildung sind auf dem Arbeitsmarkt begehrt. Etwa acht von zehn neuen Fachkräften werden vom Ausbildungsunternehmen in Arbeit übernommen. Seit 2000 wurde dieser Wert nicht übertroffen. Im Zuge des lebensbegleitenden Lernens unterstützt fast jedes zweite Unternehmen die berufliche Weiterbildung seiner Beschäftigten. Pro Jahr werden rund 40 Milliarden Euro in die Personalentwicklung investiert.

Trotz der Erfolge an diesen Stellen gilt es, gravierende Herausforderungen zu bewältigen. Die Zahl der unbekannt Verbliebenen ist zwar gesunken, dennoch besteht für fast jeden fünften Bewerber beziehungsweise jede fünfte Bewerberin die Gefahr, den Einstieg ins Berufsleben zu verpassen. Bereits heute haben mehr als 2,8 Millionen 20- bis 34-Jährige keinen Berufsabschluss. Und das, obwohl die Zahl unbesetzter Ausbildungsstellen nunmehr zum vierten Mal in Folge zugelegt hat. Im Berichtsjahr blieben mehr als 73.000 Ausbildungschancen ungenutzt. Und selbst der Abschluss eines Ausbildungsvertrags ist keine Garantie für die Nachwuchssicherung. Unter dem Stichwort „Azubi-Ghosting“ wird das inzwischen weiter verbreitete Phänomen aufgegriffen, trotz einer vertraglichen Bindung ohne Absage die Ausbildung nicht anzutreten.

Um das Engagement der Unternehmen in Bezug auf die berufliche Aus- und Weiterbildung zu stärken, sollten die Rahmenbedingungen optimiert werden. Aus berufsbildungspolitischer Sicht ist zum Beispiel eine Entbürokratisierung und Beschleunigung von Neuordnungsverfahren erforderlich. Wenn die Ordnungsmittel für die Praxis leichter verständlich sind und die im Sachverständigenverfahren ehrenamtlich eingebrachte Expertise aus den Unternehmen eine angemessene Wertschätzung findet, wird die Bereitschaft, aus- und weiterzubilden, gesteigert. Die im Herbst 2022 von der Wirtschaft angestoßene Initiative ist deshalb elanvoll fortzusetzen. Im Zuge der Digitalisierung können einige administrative Prozesse vereinfacht werden. Dann kann sich das Ausbildungspersonal auf seine Kernaufgaben konzentrieren. Hier gehen die Überlegungen aus dem Berufsbildungsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz (BVaDiG) in die richtige Richtung.

Neben der Förderung digitaler Prozesse in der Berufsausbildung sieht das BVaDiG die Einführung eines Rechtsanspruchs auf Feststellung individueller beruflicher Handlungsfähigkeit (Validierung) vor. Dies kann beispielsweise Angelernten auf dem Weg zum Fachkräfteabschluss einen motivationalen Schub geben.

Daneben scheinen für über 25-Jährige, für die eine duale Berufsausbildung nicht mehr infrage kommt, abschlussorientierte Teilqualifikationen ein geeignetes Instrument im Rahmen der beruflichen Weiterbildung zu sein, um auf eine Externenprüfung vorzubereiten. Hier darf man auf die Resultate der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Projekte gespannt sein. Eine Arbeitsgruppe des

Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung befasst sich zudem mit strukturellen Überlegungen zu Teilqualifikationen.

Im Übergang Schule - Beruf gibt es seit Jahren intensive Bemühungen, den Datenaustausch zwischen den Ländern und der Bundesagentur für Arbeit in beide Richtungen auf- und auszubauen. Ein solcher Datenaustausch schafft die Grundlage, den individuellen Übergangsprozess im Bedarfsfall eng zu unterstützen und so die Zahl der unbekannt Verbliebenen zu senken.

Ergänzende Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Arbeitnehmer

Der erneute Anstieg der Zahl der jungen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren ohne Berufsabschluss auf nunmehr 2,8 Millionen ist ein alarmierendes Zeichen. Diese anhaltende Entwicklung ist eine direkte Folge der Ausbildungslosigkeit in den vergangenen Jahren und eines unzureichenden Unterstützungsangebots beim Übergang zwischen Schule und Beruf. Im Ergebnis laufen immer mehr junge Menschen Gefahr, in prekären Arbeitsverhältnissen zu landen. Der Berufsabschluss hat eine bedeutende Funktion für Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, die nicht unterschätzt werden darf. Deshalb müssen alle Akteure der beruflichen Bildung wirksame Maßnahmen ergreifen, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken.

Die Situation auf dem Ausbildungsmarkt verbessert sich zwar, trotzdem münden weiterhin nur zwei Drittel der Ausbildungsinteressierten am Ende tatsächlich in eine Ausbildung ein. Es gibt immer noch zu viele, die bei der Suche nach einer Ausbildung scheitern. Die Vermittlungsquote in reguläre betriebliche Ausbildung der Agenturen für Arbeit liegt seit Jahren bei weniger als 50 Prozent. Es fallen zu viele Schulabgängerinnen und Schulabgänger unbemerkt aus dem (Aus-)Bildungssystem heraus, und Jahr für Jahr münden über 200.000 junge Menschen in Maßnahmen des Übergangsbereichs ein, in dem kein Berufsabschluss erworben werden kann.

Darüber hinaus bestehen weiterhin Passungs- und Versorgungsprobleme, die sich entlang von Regionen, Personengruppen, Branchen und Berufen zeigen. Während die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation in einigen Agenturbezirken ein auswahlfähiges Angebot von 112,5 erreicht, gibt es in Berlin und anderen Ballungsgebieten nicht genügend Ausbildungsplätze für alle registrierten Ausbildungsinteressierten. Für bestimmte Bewerberinnen und Bewerber, die keinen oder einen Hauptschulabschluss besitzen oder keine deutschen Staatsangehörigen sind, gestaltet sich die Suche nach einem Ausbildungsplatz besonders schwer. In zukunftsträchtigen und dringend benötigten IT-Berufen übersteigt die Nachfrage das Angebot an Ausbildungsplätzen. In wichtigen Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie sinkt die Zahl der Auszubildenden auch nach Corona weiter.

Handlungsbedarf besteht sowohl im Vorfeld des abgeschlossenen Ausbildungsvertrags als auch für den Ausbildungsverlauf. 2022 stieg die Vertragslösungsquote weiter auf 29,5 Prozent an. Die Prüfungserfolgsquote sinkt mit 88,2 Prozent auf einen Tiefpunkt. Vor diesem Hintergrund muss die Qualität von Ausbildung wieder stärker in den Mittelpunkt der Debatten gerückt werden. Im Hinblick auf Lebenschancen von jungen Menschen und die prekäre Fachkräftesituation muss eine qualitativ hochwertige Ausbildung breite Bevölkerungsschichten ansprechen, Inklusion garantieren und durch individuelle Förderung erfolgreiche Abschlüsse ermöglichen.

Auch die Lage der Ausbildungsbetriebe ist besorgniserregend. Erneut ist die Zahl der ausbildenden Betriebe gesunken und beträgt nur noch 18,9 Prozent. In der Entwicklung hin zu immer weniger Ausbildungsbetrieben lässt sich keine Trendwende erkennen. Die Ausbildung künftiger Fachkräfte liegt damit in den Händen von immer weniger Betrieben und somit auf einer zunehmend schmaleren Basis. Besonders der verstärkte Rückzug von Klein- und Kleinstbetrieben aus der Ausbildung braucht mehr Aufmerksamkeit. Sie haben besondere

Schwierigkeiten bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze, da sie weniger in Bewerbung und Information investieren können. Es braucht Konzepte, wie insbesondere Klein- und Kleinstbetriebe wieder in die Ausbildung (re-)integriert werden können und sie dafür Unterstützungsinstrumente zur Bewerbung und Besetzung von Ausbildungsplätzen erhalten. Die Facharbeit in Klein- und Kleinstbetrieben muss allerdings für junge Menschen attraktiv sein, dafür muss sie mit einem guten Einkommen bereits in der Ausbildung, vor allem aber im späteren Beruf hinterlegt sein und die Arbeitsbedingungen müssen passen.

Die Ausbildung im Gesundheits- und Sozialwesen muss mit Blick auf die wachsende Branche und den zu deckenden Fachkräftebedarf verbessert werden. Zu einer attraktiven Ausbildung gehört neben der Kostenfreiheit der Ausbildung auch der gesetzliche Anspruch auf eine angemessene Ausbildungsvergütung sowie ein arbeits- und sozialversicherungsrechtlich abgesichertes Ausbildungsverhältnis. Dort, wo dies bislang nicht verankert ist, muss der Gesetzgeber dringend nachbessern. Zu den unattraktiven Rahmenbedingungen kommt eine unzureichende Ausbildungsqualität hinzu. Praxisanleitung ist gar nicht oder nur in geringem Maße gesetzlich verankert und wird in den Betrieben häufig nicht gelebt. Die herausfordernden Arbeitsbedingungen sowie die fehlenden Fachkräfte schlagen sich bereits jetzt in der Ausbildung nieder. Zum einen braucht es eine Stärkung der Ausbildungsqualität durch eine Erhöhung des Umfangs der Praxisanleitung sowie Freistellung der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter für ihre Aufgaben, gleichzeitig braucht es Sanktionsmöglichkeiten gegenüber den Betrieben, wenn diese ihrer Verpflichtung gegenüber den Auszubildenden nicht nachkommen. Auch die Praxisbegleitung, als wesentliches Element der Verzahnung von Theorie und Praxis, muss durch bessere gesetzliche Vorgaben gestärkt werden. Qualifikationsanforderungen an schulisches und betriebliches Lehrpersonal müssen sich an den Vorgaben des Ausbildungssystems nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/ Handwerksordnung (HwO) orientieren.

Auch das Bildungssystem selbst ist mit einem zunehmenden Fachkräftemangel konfrontiert. Wichtige bildungspolitische Ziele, wie der Ausbau frühkindlicher Bildung und der Ausbau von Ganztagsangeboten, lassen sich ohne Fachkräfte nicht bewältigen. Deshalb ist der Rückgang der Schülerinnen und Schüler in der Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern um 4,8 Prozent alarmierend. Ein weiterer Ausbau der sozialpädagogischen Ausbildung, von Schulplätzen an berufsbildenden Schulen, eine Öffnung des Zugangs zu den Fachschulen und eine Stärkung der praxisintegrierten vergüteten Ausbildung unter Einbeziehung der Sozialpartner ist notwendig. Voraussetzung ist der Ausbau der Studienplätze an den Universitäten für das Lehramt Sozialpädagogik, da der Lehrkräftemangel sich deutlich als Hemmschuh für die Erweiterung der Ausbildungskapazitäten erweist.

Es ist dringend notwendig, die Berufsorientierung deutlich zu verbessern und die Maßnahmen zu systematisieren. Basis für eine fundierte Berufswahlentscheidung ist die Vermittlung einer Berufswahlkompetenz und ausreichend Praxiserfahrung im Rahmen einer umfassenden Berufsorientierung. Beides ist stark verbesserungswürdig, da es noch immer nicht gelingt, allen jungen Menschen den Übergang in eine Ausbildung oder ein Studium zu ebnen. Dazu gehört insbesondere, Berufsorientierung im Schulkonzept und curricular zu verankern, Praktika qualitativ zu verbessern, Berufsberatung der Bundesagentur für Arbeit zu intensivieren und Jugendberufsagenturen als Anlaufstelle für junge Menschen quantitativ und qualitativ

auszubauen. Jugendberufsagenturen müssen bedarfsgerecht mit mehr personellen und finanziellen Ressourcen ausgestattet werden.

Zudem brauchen junge Menschen durch eine Ausbildungsgarantie das Versprechen, eine Ausbildung aufnehmen zu können, und die Chance, einen vollqualifizierenden Ausbildungsabschluss zu erhalten. Wem dies nicht durch den unmittelbaren Sprung in eine betriebliche Ausbildung gelingt, soll nicht durch jahrelange Warteschleifen entmutigt werden. Stattdessen muss ein Angebot auf eine außerbetriebliche Ausbildung diese jungen Menschen auffangen und – wenn eine Vermittlung in betriebliche Ausbildung scheitert – ihnen die Möglichkeit auf einen Berufsabschluss eröffnen. Die Maßnahmen der aktuellen Bundesregierung sind ein Einstieg in eine umfassende Ausbildungsgarantie. Wir erwarten, dass von den neuen Möglichkeiten umfassend Gebrauch gemacht wird, um jungen Menschen den Übergang in die berufliche Ausbildung zu erleichtern. Für den Deutschen Gewerkschaftsbund ist aber auch klar: eine echte Ausbildungsgarantie umfasst ein Bündel an Maßnahmen, die nicht davon abhängig sein dürfen, in welcher Region junge Menschen aufwachsen.

Noch immer finden die beruflichen Schulen zu wenig Aufmerksamkeit in der bildungspolitischen Debatte. Dabei leisten sie einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung zukünftiger Fachkräfte. Für diesen Auftrag brauchen sie mehr Ressourcen, um insbesondere die individuelle Förderung von jungen Menschen zu gewährleisten. Der von Bundesregierung und Ländern angestoßene Pakt für Berufliche Schulen kann dazu einen Beitrag leisten. Dafür ist es aber notwendig, dass in diesem Rahmen auch finanzielle Zusagen gemacht werden.

Ergänzende Stellungnahme der Gruppe der Beauftragten der Länder

Die Beauftragten der Länder im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung danken den zuständigen Ressorts sowie dem Bundesinstitut für Berufsbildung für die Erstellung des umfassenden Berichts.

Auch wenn die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2023 um 3 Prozent gestiegen ist, macht der aktuell vorgelegte Berufsbildungsbericht aus Sicht der Länder deutlich, dass das Berufsbildungssystem in Deutschland nach wie vor unter hohem Druck steht. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der Dekarbonisierung und der Digitalisierung, aber auch im Hinblick auf die Bewältigung der aktuellen Krisen in der Welt, steht Deutschland vor einem tiefgreifenden strukturellen Wandel. Eine Verbesserung der Angebots-Nachfrage-Relation bei den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen ist positiv zu bewerten, reicht aber bei weitem noch nicht aus, um eine signifikant höhere Zahl von Nachwuchskräften zur Deckung des hohen und absehbar weiter wachsenden Fachkräftebedarfs zu gewinnen.

Eine Berufsausbildung stellt aus Sicht der Länder eine wesentliche Voraussetzung für die Teilhabe am Leben in unserer Gesellschaft dar. Aus unserer Sicht muss daher weiterhin ein besonderes Augenmerk auf die Gruppe der unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerber gerichtet werden. Gleiches gilt für junge Menschen mit Unterstützungs- beziehungsweise besonderen Förderbedarfen am Übergang von der Schule in den Beruf. Hierfür muss eine systematische und flächendeckende Berufsberatung an allen allgemeinbildenden Schulen ab Klassenstufe sieben sichergestellt werden, um die Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Anschlussperspektive so gering wie möglich zu halten. Die Bundesagentur für Arbeit muss durch die Bereitstellung aller erforderlicher Daten befähigt werden, junge Menschen auch nach Beendigung der Schulzeit über die Angebote der Berufsberatung informieren zu können.

Es ist bedauerlich, dass die bestehenden Herausforderungen beim Zusammenführen von Angebot und Nachfrage weiter gestiegen sind. Die Passung von Angebot und Nachfrage ist differenziert zu beleuchten und durch unterschiedlich akzentuierte Instrumente und Maßnahmen unter Berücksichtigung regionaler Disparitäten zu adressieren. Kontakte zu Betrieben (zum Beispiel im Rahmen der Einstiegsqualifizierung, durch andere Praktika oder durch Probearbeiten) tragen entscheidend zu einem gelingenden Übergang in betriebliche Ausbildung bei. Dies gilt insbesondere für junge Menschen mit Migrations- beziehungsweise Fluchthintergrund sowie für Jugendliche mit formal niedrigen Bildungsabschlüssen. Ebenfalls wirken sich Beratung und Begleitung der jungen Menschen durch Strukturen der rechtskreisübergreifenden Zusammenarbeit positiv auf den Übergang in eine betriebliche Ausbildung aus. Neben den vielfältigen Maßnahmen der einzelnen Bundesländer ist hierbei auch auf die positiven Auswirkungen der Initiative Bildungsketten hinzuweisen, die Einzelmaßnahmen der beruflichen Orientierung mit Mitteln des Bundes unterstützt und mit den vielfältigen Aktivitäten der Länder verzahnt.

Weiterhin gilt es, junge Menschen zu motivieren und davon zu überzeugen, dass eine duale Berufsausbildung nach wie vor Zukunft hat und mehr denn je eine gute und attraktive Beschäftigungsperspektive bietet, um so ausreichend Bewerberinnen und Bewerber für die angebotenen Ausbildungsplätze zu gewinnen und vor allem auch zu halten. Es bestehen deutliche regionale und berufsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Regionen mit Versorgungs- und Besetzungsproblemen. Es bedarf hier der Bemühungen aller an der dualen Ausbildung beteiligter Partner, die duale Berufsausbildung so zu gestalten, umzusetzen und zu kommunizieren, dass sie auf das Interesse und das Vertrauen junger Menschen und ihrer Eltern trifft. Der Zunahme der Vertragslösungsquote ist durch geeignete Maßnahmen entgegenzutreten.

Das besondere Engagement der Akteure sowie flankierende Hilfen des Bundes und der Länder zur Sicherung der Berufsausbildung sind weiter notwendig. Die Länder danken allen Betrieben und an der Umsetzung der dualen Ausbildung Beteiligten für ihr Engagement und die gemeinsame Anstrengung zur Aufrechterhaltung des Ausbildungsgeschehens.