

**EINE KLUGE  
STADT BRAUCHT  
ALLE TALENTE**



# **Ausbildungsreport**

Hamburg 2010



# AUSBILDUNGS REPORT 2010

## INHALT

<b>4</b>	<b>Vorwort der Senatorin</b>
<b>5</b>	<b>Stellungnahme des Landesausschusses für Berufsbildung zum Ausbildungsreport 2010</b>
<b>7</b>	<b>Situation auf dem Ausbildungsmarkt</b>
7	Bundesweite Betrachtung
9	Die Situation auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt Marktrelevante Faktoren für Hamburg
15	Maßnahmen zur Sicherung der beruflichen Bildung Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes Aus Landesmitteln finanzierte Berufsausbildung Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP) Jugendberufshilfe
19	Datenbankgestützte Auswertung von HAP und JBH-Programm 2005 Hamburger Sofortprogramm
25	Die Berufsvorbereitungsangebote QuAS und EQ Finanzielle Förderung der betrieblichen Ausbildung Weitere Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung
<b>31</b>	<b>Verbesserung des Übergangssystems an der Schwelle Schule - Beruf</b>
31	Vorbemerkung
33	Verbesserung des Übergangsmanagements von der Schule in den Beruf
35	Verbesserung der Beratung und Vermittlung
36	Ausbildungsvorbereitung
37	Produktionsschulen
39	Hamburger Ausbildungsmodell (HAM)
<b>40</b>	<b>Bilanz: Ausbildungssituation 2009 günstiger als erwartet</b>
<b>44</b>	<b>Aktuelle bildungspolitische Themen</b>
44	Mangelnde Ausbildungsreife als Ausbildungshindernis
46	Ausbildungsreife – Definition und Abgrenzung
49	Berufliche Handlungsfähigkeit als Ziel der Berufsausbildung
52	Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen (EQR/DQR)
57	Die Unbesetzbarkeit von betrieblichen Ausbildungsplätzen
58	Unbewegliches Berufswahlverhalten
<b>62</b>	<b>Ausblick 2010</b>
62	Prognose 2010
62	Situation für Hamburg Die wesentlichen Indikatoren Auswirkungen des doppelten Abiturjahrgangs
64	Fazit
<b>65</b>	<b>Anlagen</b>
	Merkmale der Ausbildungsreife (Kurzfassung) Platzangebot im Hamburger Ausbildungsprogramm 2009 Platzangebot Ausbildung in der Jugendberufshilfe 2009 Platzangebot im Sofortprogramm 2009 Plätze und Bewilligungen für im Jahre 2009 begonnene Maßnahmen der BSB

### IMPRESSUM

<b>HERAUSGEBER</b>	Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg
<b>REDAKTION</b>	Clive Hewlett, Johanna Möllmann, Gabriele Valentin
<b>GESTALTUNG</b>	carstenthun.de
<b>DRUCK</b>	netprint, Hamburg Hamburg 2010



**Christa Goetsch**  
Senatorin für Schule  
und Berufsbildung

## Vorwort der Senatorin

Im letzten Jahr hat die Politik und die interessierte Fachöffentlichkeit die wieder aufgenommene Berichtserstattung über die Ausbildungssituation in Hamburg sehr positiv aufgenommen. Schon der Landesausschuss für Berufsbildung, der seine Stellungnahme zum ersten Ausbildungsreport der Behörde für Schule und Berufsbildung vor der Veröffentlichung abgegeben hatte, sprach der Behörde seine Anerkennung für das vorgelegte Kompendium zur Berufsbildung aus. Auch von anderer Seite ist positiv angemerkt worden, dass der Report berufsbildungspolitische Fragestellungen aufgegriffen hat, die häufig in der Diskussion stehen, aber nie in der Gesamtheit ihrer Facetten aufgearbeitet worden waren. Auch aus diesem Grunde informiert der diesjährige Ausbildungsreport (im Kapitel „Aktuelle bildungspolitische Themen“) u.a. über den Diskussionsstand zum Deutschen Qualifikationsrahmen.

Eines dieser Themen, die der Ausbildungsreport 2009 näher beleuchtet hat, war die unzureichende Datenlage in der Berufsbildungsstatistik. Auch ein Jahr später muss leider festgestellt werden, dass sich die Situation bezüglich dieser zweifellos sperrigen Materie nicht maßgeblich verbessert hat.

Der Ihnen nunmehr vorliegende Ausbildungsreport 2010 orientiert sich strukturell an seinem Vorgänger, d.h., im Mittelpunkt der Berichterstattung stehen die Ausbildungslage in Hamburg, die Anstrengungen der maßgeblichen Akteure zur Verbesserung der Ausbildungssituation sowie der Ausblick für Hamburg in der nahen Zukunft. In diesen Kontext gehört selbstverständlich auch eine erste Bestandsaufnahme zum Reformprozess am Übergang Schule – Beruf.

Im Berichtsjahr 2009 war – erwartungsgemäß – als Folge der Wirtschaftskrise auch in Hamburg ein Rückgang der Ausbildungsaktivitäten festzustellen, der aber insgesamt recht milde ausgefallen ist. So ist das Jahr 2009 im Fünf-Jahres-Vergleich zumindest im Bereich Industrie und Handel bezogen auf die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge das zweitbeste Jahr. Dabei ist noch gar nicht berücksichtigt, dass weitere 500 ausbildungsfähige Jugendliche aus Hamburg, die zunächst ohne einen Ausbildungsplatz geblieben waren, dank des Sofortprogramms 2009 des Senats das Übergangssystem sehr kurzfristig wieder verlassen konnten, um zum 1. Februar 2010 eine duale Ausbildung anzutreten. Die neue Programmstruktur, mit der u.a. sichergestellt wird, dass in den berufsbildenden Schulen die „richtigen“ Jugendlichen in eine Ausbildung gebracht werden, war eingehend im Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung vorgeklärt worden, dem neben der Bundes- und Landesverwaltung die maßgeblichen Wirtschaftsvereinigungen und der Deutsche Gewerkschaftsbund angehören.

Nicht nur wegen des doppelten Abiturjahrgangs im Jahre 2010 werden wir – das sind Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften – in gemeinsamer Verantwortung für die Jugend in unseren Anstrengungen nicht nachlassen, den Übergang an der Schnittstelle Schule – Beruf weiter zu optimieren, um möglichst vielen jungen Menschen eine Chance auf eine qualifizierte Berufsausbildung zu eröffnen.

Ein Sachverhalt, auf den im Ausbildungsreport näher eingegangen wird, möchte ich an dieser Stelle aufgreifen. Jahrzehntelang galt in der Ausbildungsstatistik das Prinzip der kommunizierenden Röhren: Wurden zu Beginn eines neuen Ausbildungsjahres besonders viele Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, dann hatte dies zur Folge, dass die Zahl der Neueintritte in Vollzeitangebote der berufsbildenden Schulen im Vergleich zum Vorjahr sank – und umgekehrt. Im Jahre 2009 hatten wir erstmals einen Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen und an Neueintritten in die Vollzeitmaßnahmen der berufsbildenden Schulen. Auch für diesen Umstand liefert der Ausbildungsreport plausible Erklärungen.

## Stellungnahme des Landesausschusses für Berufsbildung zum Ausbildungsreport 2010

Der Landesausschuss für Berufsbildung<sup>1</sup> dankt der Behörde für Schule und Berufsbildung für die Gestaltung des Ausbildungsreports 2010; insbesondere die sorgfältig recherchierten Ausführungen zu den berufsbildungspolitisch bedeutsamen Themen der Ausbildungsreife und der Berufsqualifikation, aber auch zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) erscheinen besonders lesenswert.

Erwartungsgemäß hat die globale Wirtschafts- und Finanzkrise auch Auswirkungen auf den Hamburger Ausbildungsmarkt 2009 gehabt. Der im Bundesvergleich überproportionale Rückgang der neu eingetragenen Ausbildungsverhältnisse um 9,2 Prozent erscheint auf den ersten Blick besorgniserregend. Eine genauere Betrachtung zeigt jedoch, dass das Minus von 1.366 Neuverträgen zu etwa einem Viertel dem Rückgang an öffentlich finanzierten (außerbetrieblichen) Ausbildungsplätzen (minus 340) zuzurechnen ist, sodass der Rückgang der Neuabschlüsse im betrieblichen Ausbildungssektor mit 1.026 oder 6,9 Prozent deutlich geringer ausgefallen ist und sogar unter dem Durchschnitt der alten Länder (minus 7,2 Prozent) liegt.

Beim Vergleich mit dem Rekordhoch des Jahres 2008 verkennt der Landesausschuss nicht, dass im langjährigen Vergleich das Ergebnis 2009 noch immer recht weit vorn im Ranking liegt. Der demografische Faktor hat in Hamburg noch nicht die maßgebliche Bedeutung, die ihm namentlich im Osten Deutschlands bereits zukommt. Auch entfaltet die Attraktivität des Hamburger Ausbildungsmarkts mit seinen interessanten Ausbildungsangeboten nach wie vor eine große Anziehungskraft auf Jugendliche, die ihren Schulabschluss außerhalb

Hamburgs erworben haben: Ihr Anteil an der Gesamtzahl der Neuabschlüsse ist praktisch unverändert.

Der Landesausschuss für Berufsbildung nimmt mit Überraschung die erstmals eingetretene Abkehr vom Prinzip der kommunizierenden Röhren (im Verhältnis Neuabschlüsse im dualen System zu Neueintritten in die Vollzeitangebote der berufsbildenden Schulen) zur Kenntnis. Ein wesentlicher Grund für dieses Phänomen liegt darin, dass die Abgängerzahl aus dem allgemeinbildenden Schulwesen im Sommer 2009 im Vergleich zum Vorjahr stärker zurückgegangen ist als erwartet (von 16.496 auf 15.608 = minus 888 oder minus 5,4 Prozent), weil offenbar mehr Schülerinnen und Schüler der Abgangsklassen (ohne Abschluss) im System verblieben sind, um einen Schulabschluss doch noch zu erwerben.

Nach wie vor gilt, dass die im Ausbildungsreport 2009 ausführlich dargestellten Besonderheiten des Hamburger Ausbildungsmarkts positive wie auch ungünstige Facetten aufweisen. So hat sich die Relation zwischen Hamburger und nicht hamburgischen Ausbildungsstartern nicht zu Gunsten der Landeskinder verbessert; in diesem Zusammenhang dankt der Landesausschuss für Berufsbildung der Behörde, dass sie seiner Empfehlung gefolgt ist, die Entwicklung der Schulabgangszahlen in den Umländern darzustellen. Die Zahlen von Niedersachsen und Schleswig-Holstein lassen keinesfalls erwarten, dass der demografische Faktor in Hamburg für eine signifikante Entlastung sorgen wird, zumal aus Niedersachsen mit dem doppelten Abiturjahrgang im Jahre 2011 möglicherweise eine zusätzliche Nachfrage auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt zu erwarten sein wird.

Der Landesausschuss für Berufsbildung stellt mit Erstaunen fest, dass der auf Grund des doppelten Abiturjahrgangs in Hamburg erwartete Ansturm auf Studien- und Ausbildungsplätze bislang ausgeblieben ist. Offenbar haben sich die Hamburger Abiturientinnen und Abiturienten zunächst nicht auf eine unmittelbare Fortsetzung ihrer Bildungsphase orientiert. Der Landesausschuss für Berufsbildung kann zurzeit nicht mit Sicherheit einschätzen, ob dieser potenzielle Bewerberkreis in den Folgejahren auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt in Erscheinung treten wird. Dies und die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt im Allgemeinen machen deutlich, dass die für die Berufsbildung Verantwortlichen in ihren Anstrengungen zur Stabilisierung der Ausbildungssituation nicht nachlassen dürfen, da

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

Investitionen in die Berufsbildung Investitionen in die Zukunft darstellen. Der Landesausschuss begrüßt daher, dass der Hamburger Senat neben den wichtigen Standardprogrammen (Hamburger Ausbildungsprogramm und Jugendberufshilfe) wiederum ein Sofortprogramm Ausbildung mit 500 Plätzen aufgelegt hat. Hinsichtlich dieses Programms erkennt der Landesausschuss eine weitere Fortentwicklung an. Offenkundig hat sich die enge Zusammenarbeit der Behörde für Wirtschaft und Arbeit mit dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung im Vorfeld der eigentlichen Ausbildungsphase ausgezahlt, da es gelungen ist, nahezu alle 500 Plätze zielorientiert mit geeigneten Jugendlichen zu besetzen. Die Verlegung des Ausbildungsbeginns auf den 1. Februar hat zwar einige organisatorische Herausforderungen insbesondere an die berufsbildenden Schulen mit sich gebracht, war aber unter fachlichen Gesichtspunkten eine richtige Entscheidung – dies nicht zuletzt wegen der positiven Auswirkungen auf die Altbewerberproblematik. Auch aus diesem Grunde regt der Landesausschuss an, auch in den kommenden Jahren mit den maßgeblichen Akteuren die Auflegung von Sofortprogrammen zu prüfen, zumal die Situation auf dem Ausbildungsmarkt gerade für Jugendliche mit erhöhtem Qualifizierungsbedarf noch nicht entspannt ist. Der Reformprozess am Übergang Schule – Beruf ist auf gutem Weg. Aus Sicht des Landesausschusses handelt es sich um ein außerordentlich wichtiges und zentrales Projekt, das bundesweite Beachtung genießt. Nach seiner Auffassung gehen die im Report beschriebenen Vorhaben in die richtige Richtung; insbesondere die vorgesehene Vertiefung der Berufs- und Studienorientierung ist zu begrüßen. Die vorgeschlagene Harmonisierung der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit ist aus Sicht des Landesausschusses für Berufsbildung dringend erforderlich, um jedem bzw. jeder Hamburger Jugendlichen, unabhängig von Herkunft und Status, ein umfassendes Beratungsangebot zugänglich zu machen. Dies erfordert jedoch die enge Kooperation der bislang nur unzureichend vernetzten Beratungs- und Vermittlungsinstanzen in Hamburg.

Die vertiefte Darstellung des aktuellen Sachstandes zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) lässt befürchten, dass die ursprünglich mit dem DQR verfolgte Intention, die Transparenz und Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Bildungs- und Qualifikationssysteme zu erhöhen, aus dem Blickfeld gerät. Der Landesausschuss für Berufsbildung hält die Eingruppierung

allgemeinbildender Abschlüsse oberhalb der beruflichen Abschlüsse bildungspolitisch für nicht akzeptabel. Vielmehr müssen die beruflichen Abschlüsse ihrem Stellenwert entsprechend zutreffend in das Referenzsystem eingeordnet werden. Folgendes ist unabdingbar, um den DQR als allgemein anerkannten Referenzrahmen etablieren zu können:

1. Nur wenn alle Qualifikationen und Kompetenzen nach gemeinsamen Kriterien zugeordnet werden, kann das zentrale Ziel des DQR erreicht werden, mehr Transparenz insbesondere auch innerhalb des Bildungssystems herzustellen.
2. Die Inhalte der Qualifikationen in der beruflichen Aus- und Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung folgen weiterhin und direkt den Anforderungen des Beschäftigungssystems. Sie werden – wie bisher – im bewährten Verfahren nach dem „Gemeinsamen Ergebnisprotokoll“ überregional zwischen den Wirtschafts- und Sozialpartnern unter Beteiligung des Bundes und der Länder vereinbart.
3. Das Vorhaben, einen Deutschen Qualifikationsrahmen einzuführen, bedarf der übergreifenden Zustimmung. Deshalb ist nach der Erprobung des Entwurfs des DQR und nach seiner Abstimmung im Arbeitskreis DQR wie auch in der Bund-Länder-Koordinierungsgruppe eine umfassende Konsultation der Sozialpartner erforderlich. Deren im Abstimmungsprozess kommunizierte Hinweise sollten für eine Optimierung des Vorschlags des Deutschen Qualifikationsrahmens geprüft und für die endgültige Abfassung nutzbar gemacht werden.

Der Landesausschuss für Berufsbildung bedauert, dass die Bemühungen zur transparenteren Gestaltung der Ausbildungsstatistiken auf Bundesebene nach wie vor auf der Stelle treten. Der Landesausschuss tritt daher erneut der Forderung des Hauptausschusses am Bundesinstitut für Berufsbildung nach der Einführung einer integrierten Ausbildungsberichterstattung bei. Ebenso ist die Einführung einer Individualstatistik unabdingbar, um individuelle berufliche Bildungsverläufe junger Menschen transparent zu machen.

#### Beschluss vom 24. Juni 2010

## Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Im Jahre 2009 konnten auf den Ausbildungsmärkten im Bundesgebiet und in Hamburg erwartungsgemäß die positiven Rekordzahlen des Vorjahres nicht erreicht werden; dennoch ist die Entwicklung, wenngleich mit graduellen Unterschieden, nicht krisenhaft verlaufen.

### Bundesweite Betrachtung

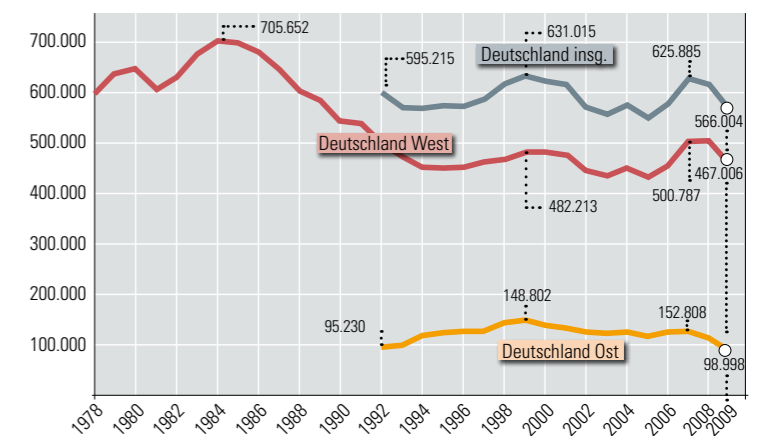
Am Statistikstichtag, dem 30. September 2009, wurden bundesweit 566.004 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt. Das sind zwar – wie im Übrigen vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Frühjahr 2009 fast punktgenau vorhergesagt – 8,2 Prozent weniger als im Jahr 2008. Da aber gleichzeitig die Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen um 8,8 Prozent gesunken ist, haben sich ihre Ausbildungschancen in der Gesamtschau nicht verschlechtert. Eine differenziertere Betrachtung zeigt jedoch einige regionale Verwerfungen. So gibt es deutliche Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern: In den neuen Ländern sank die Zahl der Neuabschlüsse gegenüber dem vorherigen Berichtsjahr eindeutig demografiebedingt überproportional um 13 Prozent.<sup>2</sup> In den alten Ländern verringerte sich die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge zwar nur um 7,2 Prozent; hier ist der Rückgang aber nicht einer demografiebedingten Abschwächung der Nachfrage auf der Seite der Bewerberinnen und Bewerber geschuldet – vielmehr hat hier die Wirtschaftskrise dazu geführt, dass das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe zurückgegangen ist. Dies bestätigt auch die DIHK-Umfrage zur Ausbildungssituation 2010, wenn es dort heißt, dass der teilweise erhebliche Ausbildungsplatzabbau bei der Großindustrie von den anderen Branchen nur teilweise kompensiert werden konnte.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Nach den stetigen Zuwächsen der letzten Jahre hat die Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen demografiebedingt nach 2008 erneut deutlich abgenommen. Diese Entwicklung wird sich – namentlich in den neuen Ländern – in den kommenden Jahren fortsetzen.

<sup>3</sup> Umfrage des DIHK zur Ausbildungssituation 2010, veröffentlicht im April 2010, abrufbar unter: <http://www.diik.de/positionen/index.html>

ABBILDUNG 1:

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in anerkannten Ausbildungsberufen in Deutschland, 1977 bis 2009 (jeweils Stand Ende September des Berufsberatungsjahres)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), [www.bibb.de/de/14492.htm](http://www.bibb.de/de/14492.htm) und eigene Berechnungen

Im Bundesgebiet konnte in 2009 nur im öffentlichen Dienst eine Steigerung der Ausbildungsleistung um 3,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr erzielt werden. Die zweitbeste Entwicklung zeigte sich bei den Freien Berufen mit einem moderaten Rückgang der Neuverträge um 2,9 Prozent. Die Branche Industrie und Handel bleibt in Deutschland der größte Ausbildungsmarkt, auch wenn hier der größte Rückgang an neuen Ausbildungsverhältnissen zu verzeichnen war (minus 9,7 Prozent). Mit einem Minus von 7,5 Prozent erreichte das Handwerk laut Berufsbildungsbericht den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung.

**TABELLE 1:**

*Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Deutschland nach Ausbildungsbereichen im Vergleich*

Bundesgebiet	2008	2009	2008 zu 2009	
			absolut	%
Industrie und Handel	369.194	333.404	-35.790	-9,7
Handwerk	170.069	157.279	-12.790	-7,5
Öffentlicher Dienst <sup>1) 2)</sup>	13.228	13.724	496	3,7
Landwirtschaft	15.328	14.646	-682	-4,4
Freie Berufe <sup>1)</sup>	43.947	42.675	-1.272	-2,9
Hauswirtschaft <sup>1)</sup>	4.271	3.997	-274	-6,4
Seeschifffahrt	305	279	-26	-8,5
<b>insgesamt</b>	<b>616.342</b>	<b>566.004</b>	<b>-50.338</b>	<b>-8,2</b>

<sup>1)</sup> Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.

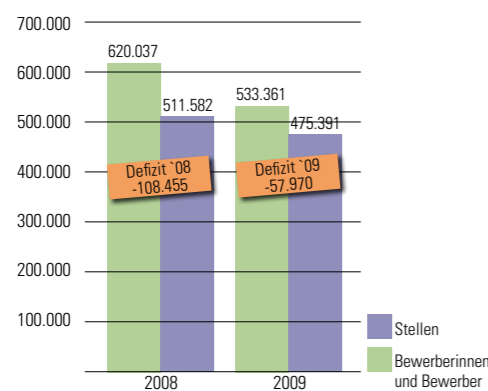
<sup>2)</sup> Ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), [www.bibb.de/de/14492.htm](http://www.bibb.de/de/14492.htm).

Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Berufsberatungsstatistik) ist zum zweiten Mal in Folge ein Überhang an unbesetzten Stellen gegenüber unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern zu vermelden. Damit hat sich das Lehrstellendefizit nach den Berechnungen der Arbeitsverwaltung erneut nahezu halbiert (auf 57.970), nachdem es sich schon von 223.594 im Jahr 2007 auf -108.455 im Jahr 2008 mehr als halbiert hatte.

**ABBILDUNG 2:**

*Gemeldete Bewerber und gemeldete Berufsausbildungsstellen in Deutschland bei der Bundesagentur für Arbeit, Ende September 2008 und 2009*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt – Bewerber und Berufsausbildungsstellen – September 2009 und eigene Berechnungen

Der Ausbildungsmarkt ist eng verbunden mit der Wirtschaftslage sowie der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation. Sollten sich die aktuellen Konjunkturprognosen bestätigen, ist eine Reduktion des Ausbildungsangebots im Jahr 2010 derzeit nicht auszuschließen. Ob und in welchem Ausmaß dies – deutschlandweit betrachtet – zu einer Chancenverschlechterung für Jugendliche führen wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt schwer einzuschätzen, auch vor dem Hintergrund, dass die Zahl der Jugendlichen demografiebedingt wiederum deutlich sinken wird.

Im Ausbildungsreport 2009 wurde bereits auf die deutschlandweite Kritik zu den Unzulänglichkeiten der von unterschiedlichen Institutionen geführten Ausbildungsstatistiken hingewiesen, die ihre Kernaufgabe als Steuerungsinstrument für die Bildungspolitik nur im beschränkten Maße erfüllen können. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung hat daher in seiner Stellungnahme vom 11. März 2010 zum Berufsbildungsbericht 2009 der Bundesregierung erneut bemängelt, dass die Datenlage zur Situation der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber und derjenigen mit Verbleibsalternative nach wie vor unbefriedigend sei. Zwar seien die Bemühungen anzuerkennen, im Rahmen des Berufsbildungsberichtes die differenzierten Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt auf einer begrenzten Datengrundlage transparent zu machen, der Hauptausschuss verweise aber mit Nachdruck auf die nach wie vor bestehende Notwendigkeit der Einführung einer integrierten Ausbildungsberichterstattung, mit der Ausbildungsverläufe nachvollziehbar abgebildet werden können.<sup>4</sup> Die vom Hauptausschuss ebenfalls angemahnte integrierte Ausbildungsberichterstattung sei laut Berufsbildungsbericht 2010 in Arbeit; insbesondere die Bereitstellung eines länderübergreifenden Datensets sei längst nicht abgeschlossen und stünde noch vor einigen Herausforderungen der Synchronisation und Vereinheitlichung über die Länder hinweg.

Als begrüßenswerte Neuerung wird im Berufsbildungsbericht der Bundesregierung die vorgesehene Einführung des Merkmals „Finanzierungsform“, das Aufschluss über betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsverträge liefert, genannt. Da erst ab diesem Jahr einigermaßen belastbare Aussagen hierzu gemacht werden können, sollen künftige Berichte mit Zeitreihenangaben

<sup>4</sup> Die in diesem Absatz zitierte Stellungnahme des Hauptausschusses vom 11. März 2010 ist im Internet abrufbar unter <http://www.bibb.de/de/54622.htm>.

diesbezüglich einen größeren Erkenntniswert enthalten und weitergehende Schlüsse zulassen. Ähnliches gilt für die Umstellung der Aggregatdatenerhebung auf eine Individualdatenerfassung in der Berufsbildungsstatistik. Aber auch hier können die Vorteile der freien Merkmalskombination noch nicht voll ausgeschöpft werden, für zukünftige Auswertungen erschließen sich jedoch wesentliche Vorteile. Im Gegensatz zu der alten Methodik der Erhebung bereits aggregierter Datensätze können die einzelnen Merkmale nun flexibel kombiniert und analysiert werden.

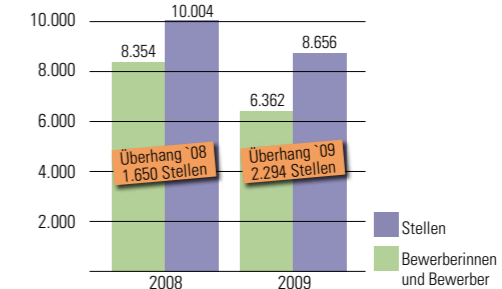
Weiterführende Hinweise zur Bundessituation auf dem Ausbildungsmarkt können dem Berufsbildungsbericht 2010 der Bundesregierung vom April 2010 entnommen werden.<sup>5</sup>

### Die Situation auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt

Ausweislich der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit bestätigt sich der Bundestrend auch für Hamburg, wo die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber erneut deutlich von 8.354 im Jahre 2008 um 1.992 auf 6.362 im Jahr 2009 zurückgegangen ist (schon im Vorjahresvergleich war ein Rückgang um 1.242 Bewerberinnen und Bewerber zu verzeichnen). Anders als noch im Vergleich 2008 zu 2007, wo ein geringfügiges Plus von 87 Stellen registriert wurde, ist auch die Zahl der gemeldeten Berufsausbildungsstellen deutlich zurückgegangen, und zwar von 10.004 im Jahr 2008 auf 8.656 im Jahr 2009 (minus 1.348). Dabei hat die Zahl der betrieblichen Lehrstellen um 1.008 und die der öffentlich finanzierten „außerbetrieblichen“ Lehrstellen um 340 abgenommen. Da jedoch der Bewerberrückgang stärker ausfiel, ist der Überhang an gemeldeten Ausbildungsstellen gegenüber der Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber erneut gestiegen, und zwar von 1.650 Stellen auf 2.294.

**ABBILDUNG 3:**

*Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber und gemeldete Berufsausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur Hamburg, Ende September 2008 und 2009*

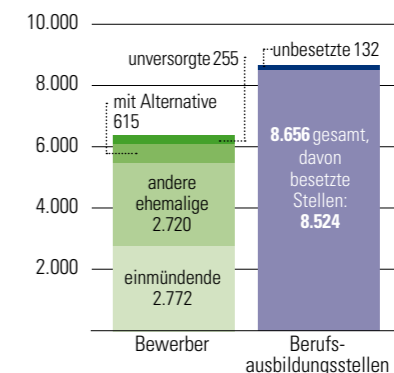


Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt – Bewerber und Berufsausbildungsstellen – AA Hamburg, September 2009 und eigene Berechnungen

Ein quantitativ nicht ins Gewicht fallendes Problem wäre die von der Arbeitsverwaltung registrierte Zahl der sog. unversorgten Bewerberinnen und Bewerber, die nur noch 255 beträgt und damit gegenüber dem Vorjahresmonat um 206 Jugendliche (entsprechend 44,7 Prozent) gefallen ist (siehe Abbildung 4). Im Ausbildungsreport 2009 ist jedoch ausführlich dargelegt, aus welchen Gründen diese Zahlen für die bildungspolitischen Steuerungsentscheidungen weniger geeignet erscheinen.

**ABBILDUNG 4:**

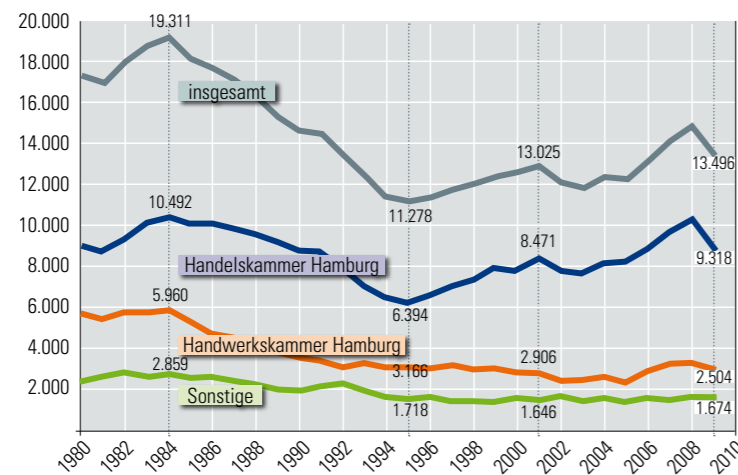
*Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber und besetzte Berufsausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur Hamburg, September 2009*



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt – Bewerber und Berufsausbildungsstellen – AA Hamburg, September 2009 und eigene Berechnungen

Die wesentlich aussagekräftigeren Kammerstatistiken, die vom Bundesinstitut für Berufsbildung erhoben werden, zeigen eine rückläufige Entwicklung der Ausbildungszahlen. So hat die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Statistikstichtag Ende September 2009 in Hamburg mit 13.496 gegenüber dem Vorjahresstichtag (14.862) um 1.366 bzw. 9,2 Prozent abgenommen. Damit liegt der Rückgang in Hamburg um einen Prozentpunkt höher als im Bundesdurchschnitt bzw. um 2,1 Prozentpunkte über dem Durchschnittswert für die alten Länder. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass das Minus von 1.366 nicht allein dem betrieblichen Ausbildungssektor zuzurechnen ist; rechnet man den Rückgang an öffentlich finanzierten (außerbetrieblichen) Ausbildungsplätzen (minus 340) heraus, dann ist in Hamburg der Rückgang an Neuabschlüssen um 1.026 oder 6,9 Prozent noch moderat ausgefallen.<sup>6</sup> Von den 13.496 Verträgen entfallen 9.318 auf die Handelskammer Hamburg (minus 1.043 Ausbildungsverträge oder 10,1 Prozent weniger als zum Vorjahresstichtag) und auf die Handwerkskammer Hamburg 2.504 Ausbildungsverträge (minus 328 Verträge oder 11,6 Prozent weniger).

**ABBILDUNG 5:**  
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in anerkannten Ausbildungsberufen nach zuständigen Stellen in Hamburg, 1979 bis 2009 (jeweils Stand Ende September des Berufsberatungsjahres)



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), www.bibb.de/de/14492.htm

Günstiger sieht die Situation in den kleineren Segmenten des Hamburger Ausbildungsmarkts aus: In den Freien Berufen kam es - entgegen dem Bundestrend in diesem Segment - zu einer Steigerung um 45 Verträge gegenüber 2008 (entspricht einem Plus von 4 Prozent) und im öffentlichen Dienst konnte - einschließlich der beamtenrechtlichen Ausbildungsgänge - sogar eine Steigerung um 90 Plätze im Vergleich zum Vorjahr und somit um 16,9 Prozent erzielt werden (siehe Tabelle 5). Alle anderen Branchen in Hamburg (z.B. die Seeschifffahrt) verzeichneten in 2009 weniger neu abgeschlossene Ausbildungsverträge als in 2008.

**TABELLE 2:**  
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Hamburg nach Ausbildungsbereichen im Vergleich

	2008	2009	2009 zu 2008	
			absolut	%
Industrie und Handel	10.361	9.318	-1.043	-10,1
Handwerk	2.832	2.504	-328	-11,6
Öffentlicher Dienst <sup>1)</sup>	534	634	100	18,7
Landwirtschaft	195	184	-11	-5,6
Freie Berufe <sup>2)</sup>	1.124	1.169	45	4,0
Hauswirtschaft <sup>2)</sup>	48	46	-2	-4,2
Seeschifffahrt	133	106	-27	-20,3
<b>insgesamt</b>	<b>14.862</b>	<b>13.496</b>	<b>-1.366</b>	<b>-9,2</b>

<sup>1)</sup> Ohne beamtenrechtliche Ausbildungsgänge (Vgl. Tabelle 5).

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

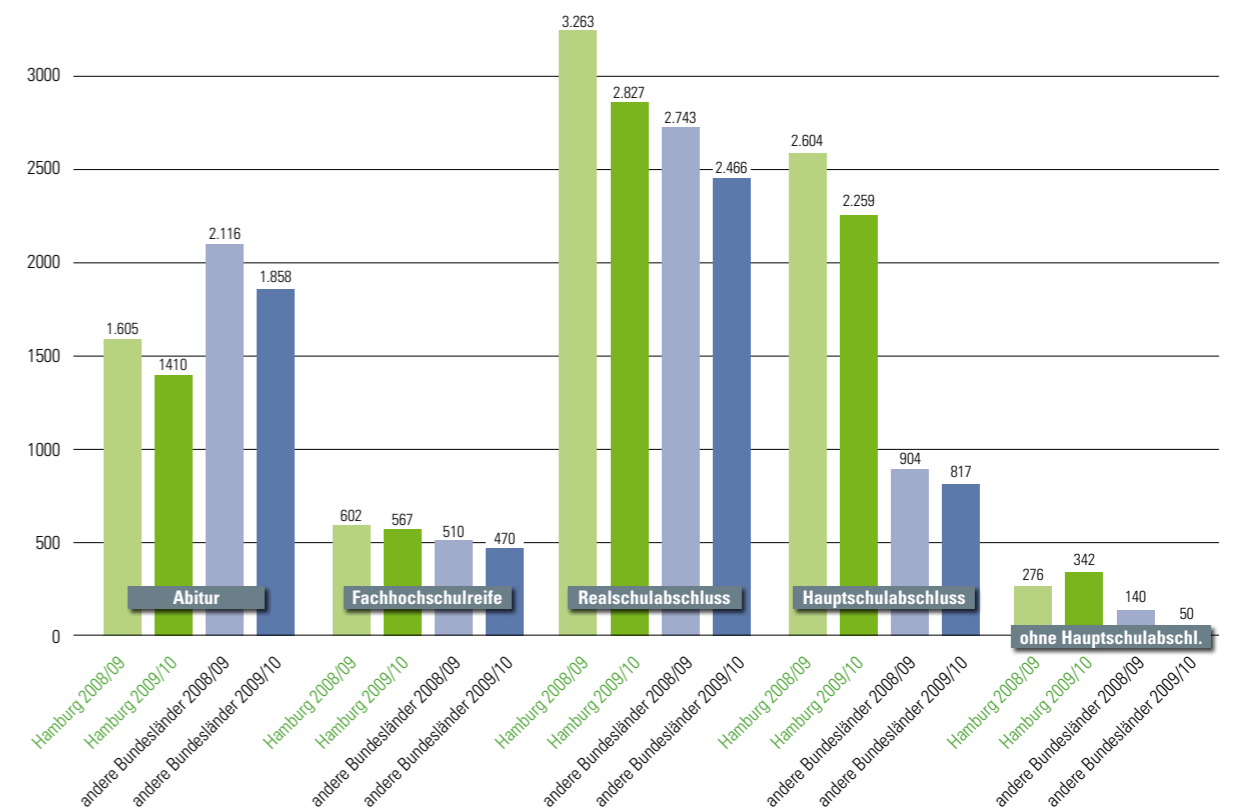
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) www.bibb.de/de/14492.htm

**Marktrelevante Faktoren für Hamburg**

Bekanntermaßen hat der Hamburger Ausbildungsmarkt mit seinem vielfältigen und interessanten Ausbildungsangebot eine große Anziehungskraft auf Jugendliche, die ihren Schulabschluss nicht in Hamburg erworben haben. Ihr Anteil an den neuabgeschlossenen Ausbildungsverträgen ist zwar erstmals seit Jahren in 2008 leicht zurückgegangen (von 45,5 Prozent auf 43,4 Prozent), war

jedoch noch immer relativ hoch. Die Prognose für das Jahr 2009, dass die Ausbildungszuwanderung demografiebedingt deutlich zurückgehen werde, hat sich nur zum Teil bestätigt (und zwar nur auf absolute Zahlen bezogen). Die Rückgänge (in absoluten Zahlen) betreffen in erster Linie Jugendliche aus den neuen Ländern, was auf die dortigen dramatischen Einbrüche bei den Schulabsolventenzahlen zurückzuführen ist.

**ABBILDUNG 6:**  
Auszubildende (Berufsschulanfängerinnen/-anfänger) in Hamburg nach Schulabschluss und Bundesland des Schulabschlusses, Herbsthebungen 2008 und 2009



Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung und eigene Berechnungen

<sup>6</sup> Das Sofortprogramm Ausbildung 2009 (siehe S. 24 ff) ist erst zum 1. Februar 2010 wirksam geworden.

Es sind vor allem Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen, die ihre Heimatregion verlassen, um in Hamburg eine Ausbildung aufzunehmen. So verfügten im Herbst 2009 von den neu aufgenommenen Berufsschülern und -schülerinnen aus Hamburg 18,9 Prozent über die Hochschulreife, aber 32,8 Prozent derer aus dem Umland. Dagegen besaßen 30,3 Prozent der Hamburger den Hauptschulabschluss, aber nur 14,4 Prozent der Jugendlichen aus dem Umland. Der Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den letzten Jahren ist insbesondere den Hamburger Jugendlichen mit niedrigerem Schulabschluss zugute gekommen. So hat die Zahl der Berufsschulanfängerinnen und Berufsschulanfänger mit Hauptschulabschluss von 1.526 in 2005 auf 3.076 in 2009 und die Zahl derer ohne Hauptschulabschluss von 131 auf 392 zugenommen.

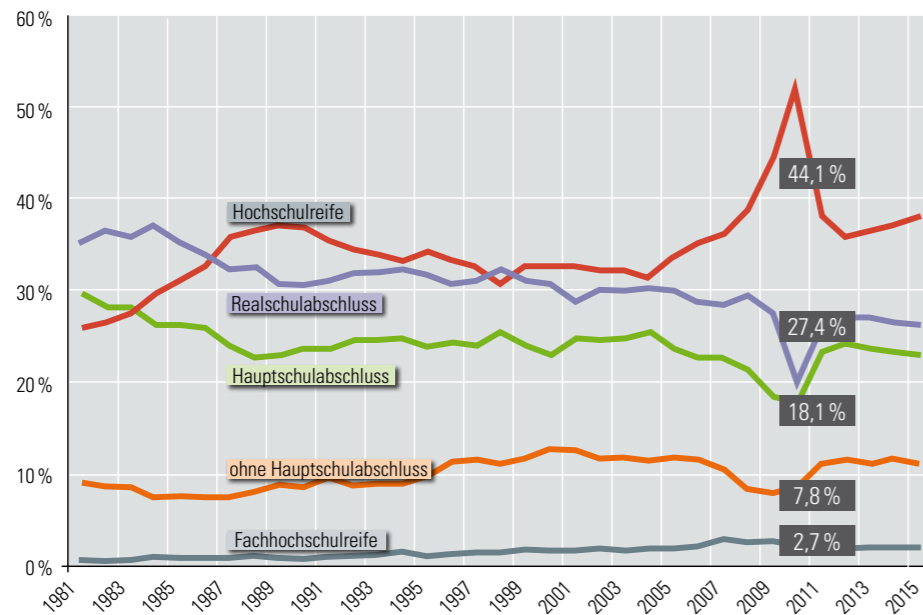
Eine Konsequenz der Ausbildungswanderung nach Hamburg ist, dass Hamburg das Bundesland mit dem höchsten Anteil von Auszubildenden mit Hochschul- und Fachhochschulreife ist (mit 36,2 Prozent in 2008 und 34,4 Prozent in 2007).<sup>7</sup> Andererseits führt dies dazu,

dass schwächere Schulabsolventinnen und Schulabsolventen es hier besonders schwer haben, einen Ausbildungsplatz zu finden. Dem begegnet Hamburg unter anderem mit dem breitgefächerten Angebot der beruflichen Vollzeitschulen und – wie im „Ausbildungskonsens 2007 – 2010“ vereinbart – der Auflegung von Ausbildungsprogrammen wie dem „Sofortprogramm 2009“. Die Hoffnung, dass eine Entspannung auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt durch einen Rückgang des Anteils an Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern, die ihren Schulabschluss nicht in Hamburg erworben haben („Umländer-Problematik“) eintreten könnte, hat sich also nicht bestätigt. Jedoch gibt es eine Reihe von Indikatoren, die darauf hindeuten, dass die Lage auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt im Berichtsjahr – trotz der Wirtschaftskrise – weniger angespannt ist, als noch im Frühjahr befürchtet.

So ist die Abgängerzahl aus dem allgemeinbildenden Schulwesen im Sommer 2009 im Vergleich zum Vorjahr stärker zurückgegangen als erwartet (von 16.496 auf 15.608 = minus 888 oder minus 5,4 Prozent).

7 Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Übersicht A5.4.1-2, S. 131 und Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010 (Vorversion), Tabelle A5.5.1-1, S. 149.

**ABBILDUNG 7:**  
Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen in Hamburg 1980 bis 2015  
(ab 2010 Prognose der KMK von 2007) nach Art des Schulabschlusses



Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung; Kultusministerkonferenz (Hg.): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2005 bis 2020, Bonn 2007; eigene Berechnungen.

Ein ähnlicher Trend ist in den Nachbarländern Mecklenburg-Vorpommern und Niedersachsen zu beobachten. Dort sind in den letzten vier Jahren die Schulabgangszahlen deutlich zurückgegangen. Allein im Vorjahresvergleich sind 2009 in Niedersachsen 4.151 (entspricht 4,6 Prozent) weniger Jugendliche aus dem allgemeinbildenden System entlassen worden. Dramatisch ist auch der Einbruch der Absolventenzahlen in Mecklenburg-Vorpommern: Hier sind im Jahre 2009 nur noch 13.009 Absolventinnen und Absolventen zu verzeichnen, was

einem Rückgang gegenüber 2008 von 37,5 Prozent entspricht (im Vergleich zum Jahr 2006 beträgt dieser sogar 44,4 Prozent). Lediglich in Schleswig-Holstein ist in 2009 ein Zuwachs von 687 Schulabgängerinnen und Schulabgängern (entspricht 2,2 Prozent) gegenüber dem Vorjahr festzustellen; es ist jedoch damit zu rechnen, dass der bundesweit festzustellende Abwärtstrend mit Verzögerung auch in Schleswig-Holstein eintreten wird.

**TABELLE 3:**  
Schülerabgangszahlen in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Niedersachsen, 2005 bis 2009

	Mecklenburg-Vorpommern									
	2005		2006		2007		2008*		2009	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss**	2.548	10,8	2.768	11,7	2.113	10,5	2.063	9,92	1.617	12,4
Hauptschulabschluss	4.086	17,4	4.146	17,5	2.841	14,2	1.640	7,88	1.366	10,5
Realschulabschluss	10.896	46,3	10.390	43,8	8.615	42,9	5.663	27,22	4.377	33,6
Fachhochschulreife	271	1,2	305	1,3	265	1,3	471	2,26	412	3,2
Allgemeine Hochschulreife	5.739	24,4	6.129	25,8	6.228	31,0	10.969	52,72	5.237	40,3
<b>Insgesamt</b>	<b>23540</b>		<b>23738</b>		<b>20062</b>		<b>20806</b>		<b>13009</b>	
	Schleswig-Holstein									
	2005		2006		2007		2008		2009	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss**	3.098	10,0	3.164	9,8	2.953	8,7	2.690	8,60	2.225	7,0
Hauptschulabschluss	10.758	34,7	11.074	34,2	11.501	34,1	8.748	27,96	8.962	28,0
Realschulabschluss	10.227	32,9	10.784	33,3	11.079	32,8	11.425	36,51	11.770	36,8
Fachhochschulreife	393	1,3	404	1,2	593	1,8	500	1,60	539	1,7
Allgemeine Hochschulreife	6.571	21,2	6.992	21,6	7.631	22,6	7.926	25,33	8.480	26,5
<b>Insgesamt</b>	<b>31.047</b>		<b>32.418</b>		<b>33.757</b>		<b>31.289</b>		<b>31.976</b>	
	Niedersachsen									
	2005		2006		2007		2008		2009	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss**	8.345	9,1	7.749	8,5	6.931	7,6	6.780	7,52	5.556	6,5
Hauptschulabschluss	18.693	20,3	17.469	19,2	17.275	18,8	17.334	19,24	15.028	17,5
Realschulabschluss	43.181	46,9	43.859	48,1	44.140	48,1	43.869	48,68	41.793	48,6
Fachhochschulreife	1.757	1,9	1.897	2,1	1.300	1,4	1.210	1,34	1.050	1,2
Allgemeine Hochschulreife	20.073	21,8	20.242	22,2	22.062	24,1	20.921	23,22	22.536	26,2
<b>Insgesamt</b>	<b>92.049</b>		<b>91.216</b>		<b>91.708</b>		<b>90.114</b>		<b>85.963</b>	

\* Doppelter Abiturjahrgang

\*\* Absolventinnen und Absolventen ohne Schul- oder mit Förderabschluss

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

Ein wichtiger Gesichtspunkt zur Beurteilung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist die Zahl der Neueintritte in die Angebote der berufsbildenden Schulen (ohne Berufsschule). Hier hat sich eine überraschende Wende gezeigt: Galt bislang die Regel – sofern sich die Schulabgangszahlen aus dem allgemeinbildenden System nicht signifikant verändern –, dass bei steigenden Ausbildungszahlen (Berufsschülerinnen und Berufsschüler) die Zahl der Neueintritte in Vollzeitangebote der berufsbildenden Schulen sinkt und umgekehrt, so hat sich in diesem Jahr eine Abkehr vom Prinzip der kommunizierenden Röhren ergeben: Trotz sinkender Schülerzahlen im dualen Bereich ist auch die Zahl der Schülerinnen und Schüler im Vollzeitbereich der berufsbildenden Schulen gesunken. Gegenüber den Zahlen aus der Herbststatistik 2008 (5.769) ist ein Rückgang von insgesamt rd. 383 in der teilqualifizierenden Berufsfachschule (minus 300) und den Berufsvorbereitungsschulen Vollzeit (minus 83) zu beobachten.

**TABELLE 4:**

*Anfängerinnen und Anfänger im 1. Ausbildungsjahr und den berufsbildenden Schulen, Vergleich der Schuljahre 2007/08, 2008/09, 2009/10*

	Zahlen: Herbststatistik			Veränderung in % 2008 zu 2009
	2007	2008	2009	
Berufsschulen	14.225	14.785	13.299	-10,1
Berufliche Gymnasien	1.081	1.188	1.220	2,7
BVS*) Vollzeit	2.808	2.607	2.524	-3,2
BVS*) Teilzeit	1.182	1.808	966	-46,6
BFS**) teilqualifizierend	3.364	3.162	2.862	-9,5

\*) Berufsvorbereitungsschule

\*\*) Berufsfachschule

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Dagegen ist ein leichter Anstieg der Neueintritte um 32 Schülerinnen und Schüler (entspricht 2,7 Prozent) in die beruflichen Gymnasien festzustellen. Insbesondere erklärt sich die Steigerung dadurch, dass mit der Neueinrichtung des beruflichen Gymnasiums mit der Fachrichtung Pädagogik/Psychologie im Jahre 2008 ein stark nachgefragtes Angebot etabliert worden ist. Ebenfalls gestiegen ist die Nachfrage in den Fachschulen, die ein Plus von 38 (1,5 Prozent) und den Schulen des Gesundheitswesens, die mit 95 Schülerinnen und Schülern ein Plus von 7,5 Prozent verzeichnen.

Wie die heftige Diskussion um die Ausbildungsreife der Jugendlichen belegt (siehe unten Kapitel „Aktuelle bildungspolitische Themen“), wächst die Chance, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, mit dem Niveau des erreichten Schulabschlusses. Hier zeichnet sich in Hamburg die Tendenz ab, dass der Anteil der Absolventinnen und Absolventen des allgemeinbildenden Schulsystems mit höherwertigen Schulabschlüssen weiterhin wächst: Der Anteil der Abiturientinnen und Abiturienten steigt deutlich um 5 Prozentpunkte auf 44,1 Prozent – wohlgeachtet im Jahr vor dem doppelten Abiturientenjahrgang – und derjenige der Absolventinnen und Absolventen mit Fachhochschulreife immerhin um 0,7 Prozentpunkte auf 2,7 Prozent.

In den übrigen Kategorien der Schulabschlüsse sind ausnahmslos Rückgänge zu verzeichnen: Realschulabsolventinnen und -absolventen um 1,9 Prozentpunkte auf 27,4 Prozent, Absolventinnen und Absolventen mit Hauptschulabschluss um 3,3 Prozentpunkte und der Anteil der Schulentlassenen ohne Hauptschulabschluss ging nochmals zurück auf nunmehr 7,8 Prozent (minus 0,4 Prozentpunkte). Damit ist der Anteil dieser drei Kategorien an allen Abgängern im Jahre 2009 auf 53,2 Prozent gesunken – gegenüber 59 Prozent im Jahre 2008. Diese Entwicklung hat entlastende Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt: Wäre der Anteil der Schülerinnen und Schüler ohne Hauptschulabschluss, mit Hauptschulabschluss sowie mit Realschulabschluss so hoch geblieben wie 2008, dann wären rd. 890 Schülerinnen und Schüler mehr als Nachfragerinnen und Nachfrager für die duale Ausbildung bzw. als Nachfragerinnen und Nachfrager für die Vollzeitbildungsgänge der berufsbildenden Schulen aufgetreten.

Die duale Berufsausbildung ist das dominierende System im Ausbildungsbereich. Es ist nicht nur quantitativ am größten, sondern bestimmt auch – ähnlich wie bei kommunizierenden Röhren – die Entwicklung in den anderen Systemen. Denn die duale Berufsausbildung ist unterhalb der Hochschulebene immer noch die „erste Wahl“ junger Menschen. Während die Anfängerzahlen in der Berufsschule zwischen 2005 und 2009 von 12.035 auf 13.299 anstiegen, gingen sie im selben Zeitraum in den vollqualifizierenden Berufsfachschulen von 3.017 auf 2.635, in der teilqualifizierenden Berufsfachschule von 4.548 auf 2.862 und in der Berufsvorbereitungsschule von 4.618 auf 3.490 zurück.

## Maßnahmen zur Sicherung der beruflichen Bildung

### Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes

Um ein zutreffendes Bild über die Ausbildungsleistungen des Hamburger öffentlichen Dienstes zu erhalten, muss die Beamtenausbildung des mittleren und gehobenen Dienstes in die Betrachtungen einbezogen werden, da hier der deutliche Schwerpunkt der Ausbildungsanstrengungen der Stadt liegt. Im Vorjahr wurde berichtet, dass der Senat für 2009/2010 eine erhebliche Aufstockung der Ausbildungskapazitäten im Rahmen der Konjunkturoffensive beschlossen hat. Diese Zusage ist mit einer Steigerung des Ausbildungsangebots im hamburgischen öffentlichen Dienst um 90 Plätze (plus 16,9 Prozent) gegenüber dem Vorjahr eingelöst worden. Die zusätzlichen Ausbildungsplätze sind bzw. werden im Schwerpunkt in den Ausbildungen des mittleren Dienstes bereitgestellt und sprechen damit gezielt Realschülerinnen und Realschüler an, daneben wird aber auch im dualen System nach dem Berufsbildungsgesetz ausgebildet (siehe Tabelle 5). Die häufigsten dualen Ausbildungsberufe sind Verwaltungsfachangestellte/-angestellter, Gärtnerin/Gärtner und Justizfachangestellte/-angestellter.

**TABELLE 5:**

*Ausbildungsleistungen des Hamburger öffentlichen Dienstes 2006 bis 2010*

	Ausbildungsbeginn im Jahr:				Plan 2010
	2006	2007	2008	2009	
mittlere und gehobene Laufbahnen / Berufe	266	336	434	518	559
Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz	104	73	100	106	144
Gesamtsumme Ausbildungsleistungen der FHH (ohne LEB)	370	409	534	624	703

Quelle: Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) der Freien und Hansestadt Hamburg, Stand April 2010

### Aus Landesmitteln finanzierte Berufsausbildung

Wie im Vorjahr hat die Freie und Hansestadt Hamburg drei aufeinander abgestimmte Programme für junge Menschen aus Hamburg mit individuellen Benachteiligungen aufgelegt, die trotz Ausbildungsfähigkeit keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, um auch diesem Personenkreis eine qualifizierte

Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu ermöglichen. Es handelt sich um die beiden von der Behörde für Schule und Berufsbildung betreuten Programme in der Jugendberufshilfe (JBH) und das Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP) sowie um das Sofortprogramm Ausbildung, für das die Behörde für Wirtschaft und Arbeit verantwortlich zeichnet.

Mit den von der Behörde für Schule und Berufsbildung verantworteten Programmen werden öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze auf der Basis eines zuwendungsrechtlichen Verfahrens angeboten. Dieses Verfahren war im Berichtsjahr im Rahmen eines von einem nicht berücksichtigten Träger angestrebten Nachprüfungsverfahrens vom Verwaltungsgericht Hamburg überprüft worden. Das Gericht stellt in seinem Beschluss vom 7. Dezember 2009 (Gz.: 13E 2417/09) heraus, dass das von der Behörde eingesetzte Verfahren rechtlich einwandfrei sei; auch sei die gewählte Gestaltung des Verfahrens sinnvoll und diene der Transparenz. Der Rechnungshof hat zwar in seinem Jahresbericht 2010 einzelne Verfahrensdetails für verbesserungsfähig gehalten, das auf Zuwendungsrecht basierende Auswahlverfahren der Behörde als solches jedoch nicht kritisiert.<sup>8</sup> Die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) hat ihren Weg der ständigen Verfahrensoptimierung konsequent fortgesetzt; u.a. wurde die Transparenz der Auswahlentscheidungen dadurch verbessert, dass in der veröffentlichten Leistungsbeschreibung alle für die behördliche Auswahlentscheidung maßgeblichen Kriterien erläutert waren. Die Behörde wird zudem die Anregung des Rechnungshofs aufgreifen und erstmals im Jahre 2011 über die Vergabe der Ausbildungsangebote auf der Grundlage einer Förderrichtlinie entscheiden.<sup>9</sup> Auch die weitere Forderung des Rechnungshofs nach einer detaillierteren Erhebung und Auswertung der Daten von abgeschlossenen Programmen konnte in diesem Jahr bereits weitgehend umgesetzt werden, worauf im Abschnitt „Datenbankgestützte Auswertung von HAP und JBH-Programm 2005“ näher eingegangen wird.

<sup>8</sup> Jahresbericht 2010 des Rechnungshofs der Freien und Hansestadt Hamburg, Tz. 148 ff.

<sup>9</sup> Dieser Vorschlag des Rechnungshofs in seinem Jahresbericht 2010 (siehe dort Tz. 166) konnte in diesem Jahr aus terminlichen Gründen noch nicht umgesetzt werden, da die Trägerversammlungen für das HAP und die JBH, mit denen das alljährliche Auswahlverfahren eröffnet wird, bereits im Januar 2010 stattfand.



### Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP)

Im Hamburger Ausbildungsprogramm 2009 konnte das Angebot an außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche gegenüber dem Vorjahr um 11 auf 274 Plätze erhöht werden. Zum Stichtag 31. Dezember 2009 waren 262 der neu zu besetzenden Ausbildungsplätze mit Zielgruppenzugehörigen belegt, darunter 125 junge Menschen mit Migrationshintergrund, das ist ein Anteil von 47,7 Prozent aller Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger im HAP.

Das Angebot im Hamburger Ausbildungsprogramm 2009 kann im Einzelnen der Anlage „Platzangebot im Hamburger Ausbildungsprogramm 2009“ entnommen werden.

Die Planung des Programms erfolgte wie in den Vorjahren unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktrelevanz in enger Abstimmung mit dem 293 Plätze umfassenden außerbetrieblichen Neuangebot der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Hamburg und dem von team.arbeit.hamburg (ca. 220 Plätze).

Nach wie vor ist verpflichtender Bestandteil des HAP der Übergang in betriebliche Ausbildung. Dafür gibt es zwei

Gründe: Einerseits ist der Übergang in Beschäftigung für Teilnehmerinnen und Teilnehmer leichter, wenn sie ihre Ausbildung in einem Betrieb der Hamburger Wirtschaft erfolgreich abgeschlossen haben. Andererseits müssen sich Anbieter von Ausbildungsmaßnahmen am hamburgischen Markt orientieren und jene Ausbildungsberufe identifizieren, die von der Wirtschaft stark nachgefragt werden. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist für die Absolventinnen und Absolventen geförderter Ausbildung wahrscheinlicher, wenn sie in einem Beruf ausgebildet wurden, der am Hamburger Arbeitsmarkt nachgefragt ist.

Insofern ist die Berufepalette des HAP in zweierlei Hinsicht ein Spiegel der Hamburger Wirtschaft: Zum einen zeigt sie, in welchen Berufsfeldern/Branchen ein hoher Bedarf an Fachkräften herrscht, zum anderen wird auch deutlich, in welchen Berufen die Besetzung freier Ausbildungsplätze nicht ausschließlich über den freien Markt gelingt. Die nachfolgende Übersicht zeigt die im Rahmen des Interessenbekundungsverfahrens für das HAP 2010 von Trägern angebotenen Berufe.

Die Aufstellung macht deutlich, dass die Schwerpunkte im Bereich Handel und Dienstleistung, Hotel und Gastronomie sowie im Berufsfeld Metall liegen. Die ersten beiden Bereiche zeigen, dass Hamburg als Dienstleistungsmetropole und Tourismusmagnet, trotz Wirtschaftskrise, einen hohen Fachkräftebedarf in diesen Segmenten hat. Das Berufsfeld Metall, das in Hamburg nicht sehr stark ausgeprägt ist, weist ebenfalls einen hohen Fachkräftebedarf auf. Dies liegt zum Teil auch daran, dass Schulabgängerinnen und Schulabgänger dieses Berufsfeld nicht attraktiv finden und offenbar unzureichende Vorstellungen von diesem Bereich mit seinen interessanten Beschäftigungsmöglichkeiten haben.

Die Ausbildungsqualität im Hamburger Ausbildungsprogramm ist gleichbleibend hoch. Dies belegt die beachtliche Erfolgsquote von rd. 91,9 Prozent im Prüfungsjahr 2009.<sup>10</sup> Das hohe Niveau des Vorjahres (2008: 94,8 Prozent) konnte annähernd erreicht werden.

Insgesamt sind von 658 in Betracht kommenden Jugendlichen 336 in betriebliche Ausbildung gewechselt bzw. von vornherein in eine trägerbegleitete betriebliche Ausbildung eingetreten (Stand: 31. Dezember 2009). Das entspricht einer Übergangsquote von 51,1 Prozent. Insgesamt waren 127 Abbrüche zu verzeichnen; 6 Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer kehrten in die außerbetriebliche Ausbildung zurück. 136 Jugendliche haben mittlerweile ihre Abschlussprüfung abgelegt (Vorjahresstand: 134), 76 davon (60,8 Prozent) wurden von ihrem Partnerbetrieb unmittelbar in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen, 12 Teilnehmende (9,6 Prozent) wechselten in ein anderes festes Arbeitsverhältnis. Für 29 Teilnehmende liegen keine Angaben über den weiteren Verbleib vor.

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

### Jugendberufshilfe (JBH)

#### Bericht über die Angebote im Jahre 2009

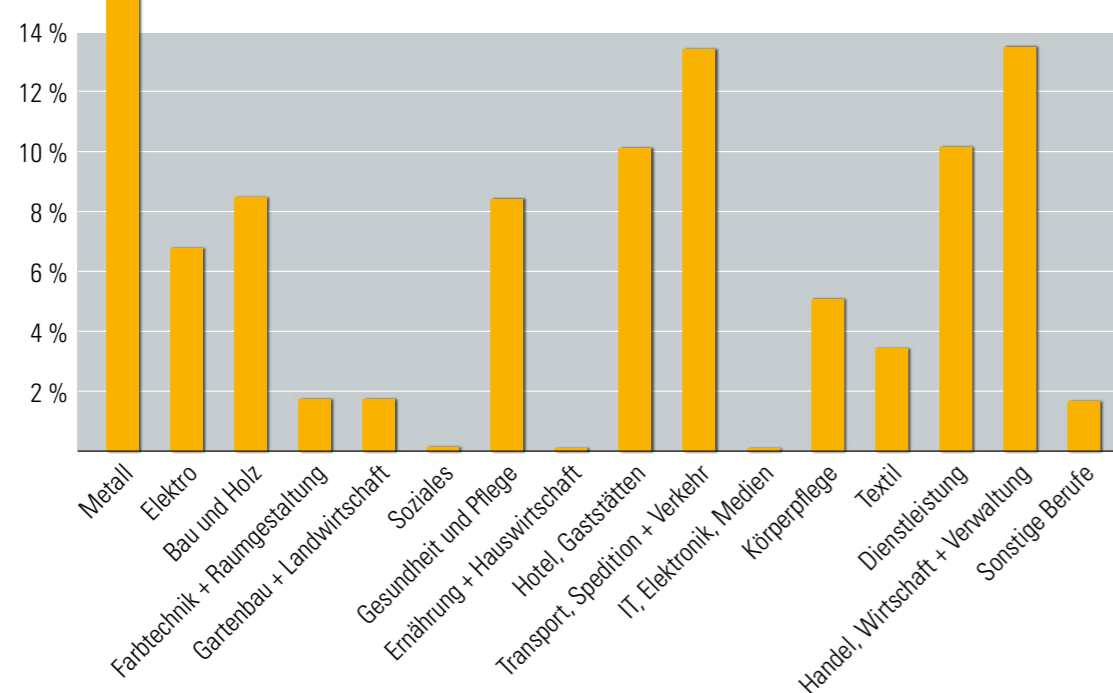
In der Jugendberufshilfe sind im Jahre 2009 insgesamt 151 (Vorjahr: 184) Ausbildungsplätze angeboten worden, auf denen 179 junge Menschen in außerbetrieblichen Einrichtungen eine Ausbildung begonnen haben, davon 77 junge Frauen.<sup>11</sup> Insgesamt konnten 91 Jugendliche mit Migrationshintergrund neu in die Ausbildungsmaßnahmen aufgenommen werden. 22 junge Menschen wurden zuvor im Rahmen einer Hilfe zur Erziehung nach SGB VIII betreut und 114 hatten vorher an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen. Nahezu drei Viertel der neu eingestellten jungen Menschen sind bereits volljährig gewesen. Die übrigen 26,8 Prozent sind bei Eintritt in die Ausbildung 16 bis 17 Jahre alt gewesen (2008: 25,4 Prozent).

Die Verteilung der Plätze nach Ausbildungsberufen und Trägern kann der Anlage „Platzangebot Ausbildung in der Jugendberufshilfe 2009“ entnommen werden.

Die Arbeits- und Berufsorientierung (ABO) in der Jugendberufshilfe nach § 13 SGB VIII ermöglicht eine Diversifizierung des Angebots für junge Menschen, die zu anderen berufsorientierenden Maßnahmen keinen Zugang finden und im Rahmen der Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit betreut werden. Es werden 54 Plätze bei drei Trägern der Jugendberufshilfe (Vorjahr: 72) angeboten. Ziel ist es, gemeinsam mit dem bzw. der Jugendlichen eine berufliche und persönliche Perspektive zu entwickeln, um im Anschluss an die Maßnahme eine Arbeit, einen Ausbildungsplatz oder eine geeignete Folgemaßnahme zur weiteren Qualifizierung zu finden. Die erforderlichen Grundlagen werden im Rahmen dieser Maßnahmen gelegt; dazu gehören die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, die Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse, die Heranführung an strukturierte Tagesabläufe und die Förderung der Lernbereitschaft. Dieses Angebot zeichnet sich dadurch aus, dass vielen der Übergang in eine weiterführende Qualifizierung gelingt. Von den 118 Jugendlichen, die im Jahr 2009 die Arbeits- und Berufsorientierung begonnen haben, haben bislang 98 die Maßnahme beendet. Davon haben neun eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden, 25 absolvieren

#### ABBILDUNG 8:

Verteilung der Berufsfelder im HAP 2010



Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

<sup>11</sup> Nicht berücksichtigt sind 18 Plätze, z.B. im Projekt JOBSTARTER CONNECT, da diese nicht aus Jugendberufshilfemitteln, sondern vom Bund finanziert werden. Die Differenz (von 28) erklärt sich daraus, dass die aufgrund von Abbrüchen frei gewordenen Plätze zügig nachbesetzt worden sind.

<sup>10</sup> Von 136 Teilnehmenden haben 125 die Berufsabschlussprüfung bestanden.

eine Berufsausbildung und 33 sind in eine Anschlussmaßnahme übergegangen. Für die anderen liegen keine Verbleibsdaten vor.<sup>12</sup>

Die Praktiker-Qualifizierung ist eine praxisnahe und joborientierte Berufsvorbereitung für Jugendliche und Jungerwachsene mit besonderem Förderbedarf, die im Rahmen der Jugendberufshilfe (JBH) und des Sofortprogramms Ausbildung 2006 des Senats (SoPro) erstmals angeboten worden ist. In 2009 standen 48 Plätze zur Verfügung. Nach Aussagen der Träger haben 110 Teilnehmende die Maßnahmen im Jahre 2009 abgeschlossen, wobei 73 die Maßnahme erfolgreich mit der Bescheinigung beendet haben, einen Qualifizierungsbaustein absolviert zu haben. Davon sind drei in Beschäftigung und 53 in Ausbildung übergegangen.

#### **Fachtagung zur Jugendberufshilfe**

Die Jugendberufshilfeträger hatten angeregt, die besonderen Belange der Zielgruppe mit den Partnern aus der Jugendhilfe und der mittelverwaltenden Behörde zu diskutieren, um zu klären, ob und welche Konsequenzen für die künftige Förderpraxis zu ziehen seien. Diesen Wunsch hat die Behörde für Schule und Berufsbildung aufgegriffen und im Herbst 2009 eine Fachtagung mit dem Thema „Stand und Entwicklung der Jugendberufshilfe“ durchgeführt.

Folgende Themenfelder standen auf der Tagesordnung:

- > Ziele und Zielgruppen der Jugendberufshilfe,
- > Zusammenarbeit zwischen Jugendhilfe und Jugendberufshilfe,
- > betriebs- und arbeitsmarktnahe Ausrichtung der Jugendberufshilfe: Chance oder Risiko?
- > Ausbildungsmaßnahmen der Jugendberufshilfe: Elemente der „Sozialräumlichen Angebotsentwicklung“?

Als Konsequenz der Fachtagung hat die Behörde für Schule und Berufsbildung für die Jugendberufshilfe eine Reihe von Veränderungen vorgenommen: Erstmals im Frühjahr 2010 haben als Auftakt für die alljährlichen Interessenbekundungen zwei terminlich getrennte

<sup>12</sup> Ein wesentlicher Grund für die Schwierigkeiten bei der Feststellung des Verbleibs liegt darin, dass die Klientel volljährig ist (und damit nicht mehr der Schulpflicht unterliegt) und keine Bezieher von finanziellen Leistungen der BSB sind, die als solche selbstverständlich statistisch erfassbar wären.

Trägerversammlungen stattgefunden, da sich die Jugendberufshilfe und das Hamburger Ausbildungsprogramm in einigen Facetten unterscheiden. Unstrittig ist die bisherige Förderpraxis der Behörde, die ein Primat in der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für die Jugendberufshilfeklientel sieht; neu ist, dass die Träger in ihren Interessenbekundungen für Ausbildungsplätze verbindlich ein Kontingent von ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen anbieten müssen, um möglichst vielen Jugendlichen aus der Jugendhilfe einen Einstieg in die Ausbildung zu ermöglichen.

Die Vorbereitungsmaßnahmen lassen den Jugendlichen, die noch nicht vollständig über die erforderliche Ausbildungsreife verfügen, genügend Raum für die Persönlichkeitsentwicklung und schaffen die Grundlagen für einen erfolgreichen Wechsel in einen Betrieb während der Ausbildung.

Wegen der positiven Resonanz werden regelmäßig Fachgespräche zu aktuellen Themen stattfinden, auch um den engen fachlichen Austausch mit der Jugendhilfe weiterzuführen.

#### **Ausschließliche Beauftragung von freien Trägern in der Jugendberufshilfe**

Seit Jahren wird in der Trägerszene kritisiert, dass ein erheblicher Teil des Budgets für die Jugendberufshilfe (zuletzt rd. 2,8 Mio. Euro p.a.) für den Geschäftsbereich Berufliche Bildung im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung (LEB-BB), einem öffentlichen Träger der Jugendhilfe, reserviert worden ist. Hinzu trat das Monitum des Rechnungshofs, den LEB-BB künftig stärker auszulasten. Da es nicht erreichbar war, im ausreichenden Maß weitere Geschäftsfelder zu erschließen, haben die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz als Trägerin des LEB-BB und die Behörde für Schule und Berufsbildung als Hauptauftraggeberin einvernehmlich entschieden, den LEB-BB bis Ende 2011 vollständig aufzulösen. In einem ersten Schritt wird zum August 2010 die Berufsbildung Süd-West mit den beiden Standorten in Wilhelmsburg (Veringhof) und in Altona (Thedestraße) den Betrieb einstellen. Die beiden Einrichtungen in Bergedorf und in Langenhorn werden zum Herbst 2011 ihre Pforten schließen.

Der Abwicklungsprozess wird so gestaltet, dass die planmäßige Absolvierung der Berufsausbildung aller Auszubildenden des LEB-BB gewährleistet ist. Die Ausbildungsteams des LEB-BB werden sich in der kommenden Zeit intensiv bemühen, Übergangsmöglichkeiten

betrieblicher Berufsausbildung zu nutzen, so dass die Jugendlichen ihre Ausbildung in Betrieben der Wirtschaft bis zum vertraglichen Ausbildungsende fortsetzen können. Diejenigen Jugendlichen, die zum Schließungszeitpunkt ihrer Ausbildungseinrichtung noch nicht für eine Überleitung in betriebliche Ausbildung in Betracht kommen, werden von anderen Trägern der Jugendberufshilfe nahtlos übernommen.

#### **Datenbankgestützte Auswertung von HAP und JBH-Programm 2005**

##### **Vorbemerkung**

Wie oben bereits erwähnt, stand für die kürzlich abgeschlossenen Programme HAP 2005 und JBH 2005 erstmals eine Datengrundlage zur Verfügung, die eine genauere Auswertung des Programms ermöglicht als in der Vergangenheit; damit konnte die Behörde für Schule und Berufsbildung einer Forderung des Rechnungshof nachkommen, die dieser im Rahmen seiner Prüfung „Ausbildungsprogramme für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ erhoben hat.<sup>13</sup> In der Pilotierungsphase für das HAP und das JBH-Programm 2005 gab es eine Reihe von Fehlanwendungen seitens der Träger.<sup>14</sup> Mit dieser Einschränkung sind die nachfolgend beschriebenen Ergebnisse der beiden Programme 2005 zu betrachten.

<sup>13</sup> Jahresbericht 2010 des Rechnungshofs der Freien und Hansestadt Hamburg, Tz. 153.

<sup>14</sup> Die Fehlanwendungen konnten durch Beratungsgespräche und Nachbesserungen abgestellt werden. Eine weitere Fehlerquelle lag darin, dass die Eröffnungsdaten aus 2005 erst im Folgejahr aus Exzellisten in die neue Datenbank übertragen werden konnten, was nicht immer mit der erforderlichen Plausibilitätsprüfung geschah. Zum Beispiel hat sich die Auswertung nach Stadtteilen oder Bezirken als wenig sinnvoll herausgestellt, da teilweise nur ein Jugendlicher von den 269 Auszubildenden für einen bestimmten Stadtteil eingetragen ist.

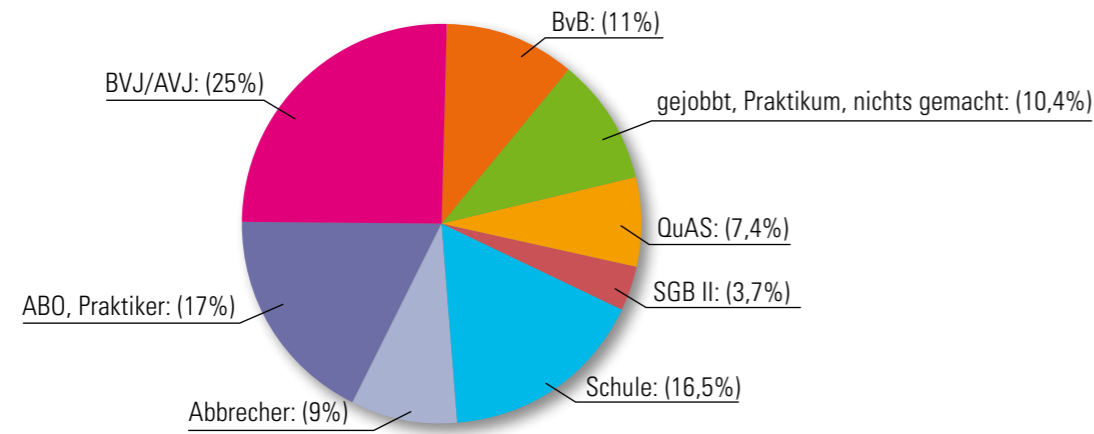
#### **HAP 2005**

Grunddaten: Im HAP 2005 mit 245 Plätzen gibt es zwei Modelle der Ausbildung, und zwar die betrieblich begleitete Ausbildung (Variante 1) und die trägergestützte Ausbildung (Variante 2), die das Ziel hat, den Übergang in eine Ausbildung im ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die betrieblich begleitete Ausbildung umfasste 45 Prozent der Plätze, entsprechend begann die Variante 2 mit 55 Prozent der zur Verfügung stehenden Plätze. Für das HAP 2005 war die Zielvorgabe ausgegeben worden, dass 75 Prozent der Jugendlichen die Ausbildung erfolgreich absolvieren müssen; dagegen wurde keine Übergangsquote bzw. kein fester Zeitpunkt für den Übergang in den ersten Arbeitsmarkt festgelegt. Auf den 245 Plätzen wurden auf Grund von Abbrüchen und Nachbesetzungen insgesamt 269 Jugendliche im Programm geführt.

Aussagen zur Erreichung der Zielgruppe: Insgesamt waren 34 Prozent der Teilnehmenden weiblich und 66 Prozent männlich. Diese Gewichtung entspricht der Erfahrung, dass die jungen Frauen, wenn sie keinen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten, stärker schulische Angebote wahrnehmen, was u.a. darauf zurückzuführen ist, dass zahlreiche frauenspezifische Berufe (z.B. im Pflegebereich) vollzeitschulisch ausgebildet werden. Einen Migrationshintergrund hatten 37,2 Prozent der Auszubildenden, welches dem Anteil der entsprechenden Alterskohorte insgesamt entspricht.

Um nachvollziehen zu können, ob die Zielgruppe erreicht wird, wird in der Datenbank erhoben, welche Maßnahme die Jugendlichen zuvor besucht haben bzw. was die Jugendlichen zuvor gemacht haben. Hier die Ergebnisse in der Übersicht:

**ABBILDUNG 9:**  
Herkunft der Auszubildenden im HAP 2005 in Prozent  
Herkunft der Auszubildenden in Prozent



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

Quelle: Datenbank HAP JBH

Die Übersicht zeigt, dass die Multiplikatoren zielgerichtet in das HAP vermitteln. Die als ausbildungsreif eingeschätzten Jugendlichen der Berufsvorbereitungsschulen und der Anteil der direkten Übergänge aus der Schule, initiiert durch die Berufsberaterinnen und Berufsberater, stellen mit 41,5 Prozent die größte Gruppe dar. Bei den Berufsvorbereitungsangeboten QuAS und BvB gibt es zwar nur geringfügige Abweichungen zur JBH, was sich dadurch erklären lässt, dass die bereits betriebsreifen Jugendlichen ins HAP einmünden. Die mit 17 Prozent relativ hohe Anzahl Jugendlicher, die aus berufsorientierenden Maßnahmen übergeht, spricht für den Erfolg dieses Angebotstyps, da es offenkundig gelungen ist, den Jugendlichen eine realistische Berufswahl zu ermöglichen und gezielt die Ausbildungs- und Betriebsreife zu fördern.

Der Anteil der Auszubildenden im HAP ohne Schulabschluss oder mit Förderschulabschluss liegt bei 7 Prozent (in der JBH bei 17 Prozent) und 2 Prozent verfügen über einen Realschulabschluss, alle anderen haben einen Hauptschulabschluss erreicht. Jugendliche aus Hilfen zur Erziehung sind keine Teilzielgruppe des HAP und dementsprechend hier nur in Einzelfällen vertreten.

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

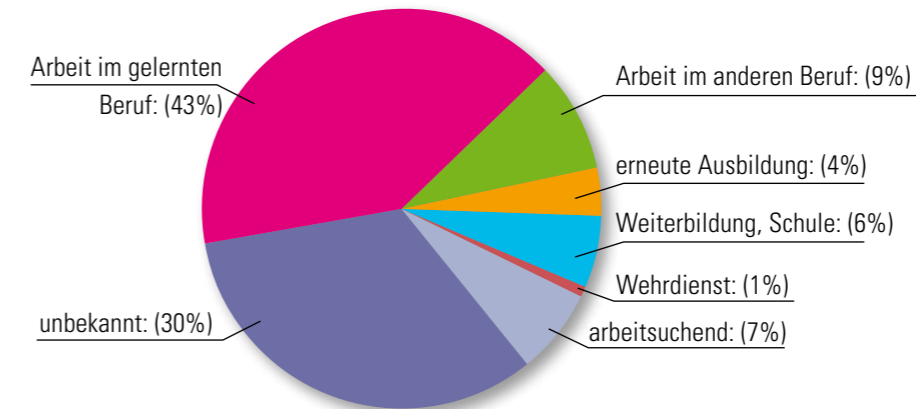
Erreichen der Erfolgsquote: Die Abbruchquote nach der Probezeit ist mit 20 Prozent geringer als in anderen Programmen oder im ersten Ausbildungsmarkt, wo die durchschnittliche Abbruchquote in Hamburg bei 22,6 Prozent liegt.<sup>15</sup> Die Abbrüche in der Probezeit mit 7 Prozent werden bei der Berechnung der erfolgreichen Abschlüsse nicht berücksichtigt, da die Plätze mit anderen Auszubildenden nachbesetzt wurden. Alle Berechnungen basieren auf der Sollplatzzahl von 245 Plätzen.

Bei der trägergestützten Ausbildung erreichten 11 Prozent das Ziel, im Laufe der Ausbildung in einen regulären Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Von allen Jugendlichen, die ins HAP 2005 eingetreten sind, haben 69 Prozent den Berufsabschluss erreicht. Die Zielvorgabe von 75 Prozent wurde damit leicht verfehlt. 3 Prozent der angemeldeten Auszubildenden haben die Abschlussprüfung (endgültig) nicht bestanden.

<sup>15</sup> Vgl. BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010 (Vorversion 28. April 2010), Tabelle A 5.7-3, S. 177.

Zum Verbleib der Jugendlichen aus dem HAP 2005 ist Folgendes festzustellen: Nach Beendigung der Ausbildung, bezogen auf die Sollplatzzahl, arbeiten 43 Prozent im erlernten Beruf und 9 Prozent in anderen Berufen. Bezogen auf die Zahl der bestandenen Berufsabschlussprüfungen sind dies sogar 76 Prozent.

**ABBILDUNG 10:**  
Verbleib der Auszubildenden und Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher im HAP 2005



Quelle: Datenbank HAP JBH

Der Verbleib der übrigen Auszubildenden und Ausbildungsabbrecher kann wie folgt aufgeschlüsselt werden: 4 Prozent haben eine erneute Ausbildung begonnen, 6 Prozent nehmen an einer Weiterbildung teil oder besuchen eine Schule.<sup>16</sup> Nach der Ausbildung ist 1 Prozent der Absolventen in den Wehrdienst übergegangen. Somit konnte für 59 Prozent der Jugendlichen ein positiver Verbleib verbucht werden. 7 Prozent haben sich bei der Agentur für Arbeit arbeitsuchend gemeldet. Für 30 Prozent aller 269 Teilnehmer am HAP 2005 (Rubriken: Sonstiges, unbekannt) konnte der Verbleib nicht festgestellt werden.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Dahinter verbirgt sich, dass im Zuge der erfolgreichen Berufsabschlussprüfung die Berechtigungen des Mittleren Schulabschluss erreicht worden sind. Damit haben sich die Betroffenen neue Ziele gesetzt, z.B. das Abitur nachzumachen oder unmittelbar nach einer abgeschlossenen Ausbildung an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen. In anderen Fällen, z.B. nach dem Abbruch der Ausbildung, ist ein Verbleib in einer schulischen oder trägergestützten Maßnahme erfolgt.

<sup>17</sup> Nach den eingangs erläuterten Einschränkungen heißt dies nicht, dass die Gesamtheit der 30 Prozent ohne Perspektive geblieben sein muss. Allein in 4 Prozent aller Fälle sind keinerlei Eintragungen in die Datensätze vorgenommen worden.

#### JBH 2005

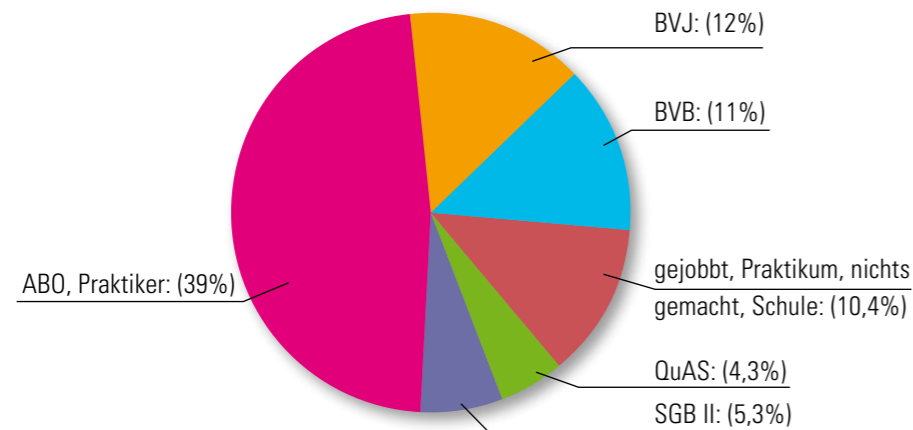
In 2005 gab es die Zielvorgabe, dass 70 Prozent der Jugendlichen den Berufsabschluss erreichen sollen.<sup>18</sup> Für den Übergang in eine Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt wurden, abhängig von den Gewerken/Berufen, erstmalig für einen Teil der Auszubildenden Zielvorstellungen der Träger abgefordert, die sich in den Kalkulationen widerspiegeln. Eine Quote für die Übergänge wurde nicht vorgegeben.<sup>19</sup>

<sup>18</sup> Diese um 5 Prozent geringere Quote gegenüber dem HAP ist dem Umstand geschuldet, dass in der JBH eine deutlich schwierigere Klientel betreut wird, wie auch die nachfolgende Auswertung belegt.

<sup>19</sup> Die Auswertung weist durch das Angebot „Wiedereinstieg von Ausbildungsabbrechern“ mit 20 Plätzen folgende Besonderheit auf: In der Eingaberubrik „Übergang aus“ sind für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts 35 Jugendliche mit Ausbildungsabbruch eingetragen, dadurch ergibt sich für die JBH ein Anteil von 33 Prozent „Übergang aus“ Ausbildungsabbruch. Entsprechend wurden diese Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die folgenden Angaben zu „Übergang aus“ herausgerechnet.

Aussagen zur Erreichung der Zielgruppe: Das Platzkontingent betrug 118 Plätze. Auf Grund eines speziellen Angebots für den Wiedereinstieg von Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrechern im Umfang von 20 Plätzen konnten insgesamt 149 Jugendliche erreicht werden. Durch die mittlerweile sehr ausgeglichene Angebotsstruktur waren 45 Prozent der Auszubildenden weiblich und 55 Prozent männlich. Einen Migrationshintergrund hatten 38 Prozent, welches wie im HAP dem Bevölkerungsdurchschnitt entspricht.

**ABBILDUNG 11:**  
Herkunft der Auszubildenden in der JBH 2005 in Prozent



ABO = Ausbildungs- und Berufsorientierung  
 BvB = Berufsvorbereitungsmaßnahme (der Arbeitsverwaltung)  
 BVJ = Berufs- bzw. Ausbildungsvorbereitungsjahr  
 QuAS = Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger  
 SGB II = Maßnahmen auf der Grundlage des SGB II

Quelle: Datenbank HAP JBH

Aus der Übersicht geht hervor, dass der prozentual größte Anteil mit 39 Prozent aus den berufsvorbereitenden Maßnahmen der JBH bzw. anderen vergleichbaren Angeboten kommt und damit etwa doppelt so hoch ist, wie der Vergleichswert im HAP (17 Prozent). Andererseits münden mehr als doppelt so viele Jugendliche aus dem schulischen BVJ/AVJ in das HAP (Anteil: 25 Prozent) als in die JBH. Diese Zahlen belegen, dass die Multiplikatoren zielgerichtet in die Programme vermitteln, d.h., die Jugendlichen mit multiplen Förderbedarf werden aus unterschiedlichen Berufsvorbereitungsmaßnahmen gezielt in die JBH vermittelt.

11 Prozent der Teilnehmenden verfügen nicht über einen Schulabschluss, 6 Prozent bringen einen Förderschulabschluss mit; im HAP sind dies insgesamt 7 Prozent. Hilfen zur Erziehung (HzE) nach dem Sozialgesetzbuch VIII erhielten 7 Prozent, da die HzE in der Regel mit der Vollendung des 18. Lebensjahres eingestellt werden. Um Klarheit darüber zu erhalten, wie groß der Anteil der JBH-Klientel ist, der vor Eintritt in eine JBH-Maßnahme HzE erhalten hat und damit Teil der Zielgruppe ist, wird seit 2009 erhoben, wer vor Vollendung des 18. Lebensjahres HzE erhalten hat. Diese umfassendere Erhebungsmethode ist ursächlich für den deutlichen Anstieg des Anteils der HzE-Empfängerinnen und -Empfänger auf 12 Prozent im Jahre 2009.

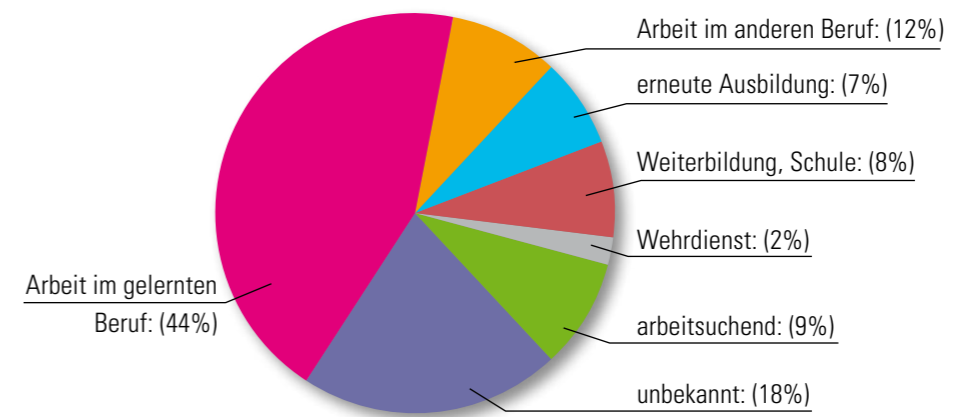
Erreichen der Erfolgsquoten: Die Abbrecherquote nach der Probezeit ist mit 17 Prozent geringer als in anderen, vergleichbaren Programmen und auch geringer als im Bereich der ungeforderten Ausbildung. In der Probezeit haben lediglich 5 Prozent die Ausbildung abgebrochen. Hier zeigt die Kompetenzfeststellung vor Beginn der Ausbildung ihre positive Wirkung. 64 Prozent der Teilnehmenden (ohne Abbrecherinnen und Abbrecher in der Probezeit) haben die Ausbildung erfolgreich abschließen können. Damit wurde die Zielvorgabe von 70 Prozent leicht unterschritten. Auffällig hoch mit 15 Prozent ist in diesem Ausbildungsdurchgang der Anteil Auszubildender, der den Abschluss trotz gewährter Nachlernzeiten auch in der Wiederholungsprüfung nicht erreicht hat. Im Folgejahr sind es nur 5 Prozent gewesen. Ein Erklärungsansatz ist

das einmalige Programmsegment „Wiedereinstieg in die Ausbildung“ mit einer Klientel, die einen besonders hohen Förderbedarf hat; allein in diesem Projekt haben 7 Prozent, bezogen auf die Gesamtmaßnahme (149), den Abschluss nicht erreicht. Ein Grund hierfür ist, dass ein Teil der Auszubildenden die reguläre Ausbildungszeit bereits absolviert hatte und somit nur die Nachlernzeiten zur Verfügung standen, das Versäumte bis zur Beendigung der Ausbildung nachzuholen (Vorbereitung auf die Wiederholungsprüfung). Eine weitere Ursache wird u.a. in der Prüfungsangst gesehen, die als Folge schwieriger Schulkarrieren bei diesen Jugendlichen besonders stark ausgeprägt ist. Verbleib: Nach Abschluss der Ausbildung in der JBH arbeiten 44 Prozent aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer im erlernten Beruf und 9 Prozent in anderen Berufen (ohne Abbrüche in der Probezeit); bezogen auf die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse sind es sogar 81 Prozent.

Von den Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern haben 7 Prozent erneut eine Ausbildung begonnen. Weitere 8 Prozent sind in Weiterbildung / Schule übergegangen (Erläuterung siehe oben HAP, Rubrik Verbleib). Nach der Ausbildung absolvierten 2 Prozent der Absolventen den Wehrdienst. Somit kann für 70 Prozent aller Teilnehmenden eine positive Entwicklung festgestellt werden. Für 9 Prozent ergab sich nach der Ausbildung bzw. dem Ausbildungsabbruch nur die Möglichkeit, sich arbeitsuchend zu melden. Für 18 Prozent (Sonstiges, unbekannt, fehlende Einträge) ist der Verbleib nicht bekannt.<sup>20</sup>

<sup>20</sup> Diese hohe Quote unbekanntem Verbleibs ist, wie bereits erwähnt, auch auf die Startschwierigkeiten im Zusammenhang mit der Einführung der neuen Datenbank zurückzuführen und wird in den Folgejahren wahrscheinlich geringer ausfallen.

**ABBILDUNG 12:**  
Verbleib der Auszubildenden, Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher in der JBH 2005



Quelle: Datenbank HAP JBH

### Hamburger Sofortprogramm Ausbildung (SoPro)

Entsprechend den Vorgaben der Koalitionsvereinbarung der den Senat tragenden Parteien vom 17. April 2008 wurde das SoPro 2009 unter Federführung der Behörde für Wirtschaft und Arbeit (BWA) gemeinsam mit der BSB und dem HIBB aufgelegt. Es wurden 500 trägergestützte Ausbildungsplätze mit einem Mittelvolumen von rd. 11,4 Mio. Euro in marktgängigen, zielgruppeneigneten Ausbildungsberufen eingerichtet (Einzelheiten sind in der Anlage „Platzangebot im Sofortprogramm 2009“ aufgelistet).<sup>21</sup> Das Programm wurde vor der Veröffentlichung im Rahmen des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung mit den Kammern, dem UV Nord, den Gewerkschaften und der Agentur für Arbeit Hamburg auch extern abgestimmt.

Strukturell lehnt sich das SoPro an das Modell 2 des HAP an, wonach die erste Phase der Berufsausbildung bei einem Bildungsträger (außerbetrieblich) so durchgeführt wird, dass mindestens 50 Prozent der Teilnehmenden nach ca. der Hälfte der Ausbildungszeit ihre Ausbildung in einem Betrieb fortsetzen können; in dieser Betriebsphase hat der Träger nur noch eine begleitende Funktion wahrzunehmen. Zielgruppe des Programms sind diejenigen Jugendlichen, die vor dem Hintergrund der sich verschlechternden Situation auf dem Ausbildungsmarkt besondere Probleme haben, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Dazu zählen leistungsschwache Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit fehlendem oder schwachem Schulabschluss, darunter auch Altbewerberinnen und Altbewerber und Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund, aber auch leistungsschwache Realschulabsolventinnen und -absolventen.<sup>22</sup>

Das SoPro 2009 unterscheidet sich von seinen Vorgängern und den übrigen Programmen erheblich:

21 Weitere 100 Ausbildungsplätze in der Pflegeausbildung waren bereits im Sommer 2009 im Rahmen der „Pflegeoffensive“ bereitgestellt worden.

22 In der u. a. auf [www.ichblickdurch.de](http://www.ichblickdurch.de) veröffentlichten Leistungsbeschreibung des SoPro 2009 heißt es daher: „Das Angebot wendete sich an Jugendliche unter 27 Jahren mit Wohnsitz in Hamburg, die die allgemeinbildende Schule ohne Anschlussperspektiven verlassen und höchstens einen Realschulabschluss erworben haben, unter besonderer Berücksichtigung von Altbewerbern sowie Bewerbern mit Migrationshintergrund, von denen zu erwarten ist, dass sie eine begleitete betriebliche Ausbildung erfolgreich absolvieren können.“

- > Als Ausbildungsbeginn wurde der Wintertermin (1. Februar 2010) gewählt, da das SoPro nicht als Konkurrenz, sondern als Ergänzung der bestehenden Programme der Agentur für Arbeit, team.arbeit.hamburg und der BSB dienen sollte. Außerdem sollte die bewusst verzögerte Auflegung erst nach den regelmäßig im September stattfindenden Nachvermittlungsaktionen der Agentur für Arbeit und der Kammern greifen. Aus diesen Gründen wurde das SoPro 2009 erst am 30. September 2009 im Rahmen einer Pressekonferenz des „Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung Hamburg“ (ABBH) vom Ersten Bürgermeister bekanntgegeben.
- > Als außerordentlich hilfreich hat sich die Einführung einer Vorphase erwiesen. Angesichts der geschilderten Problemlage der Zielgruppe war davon ausgegangen worden, dass auf Grund der teilweise lange zurückliegenden bzw. bisweilen von falschen Voraussetzungen ausgehenden beruflichen Orientierung in einer Reihe von Fällen die erneute Klärung einer realistischen beruflichen Perspektive notwendig sein würde. Darüber hinaus sollte vermieden werden, dass in Frage kommende Jugendliche in der Zeit zwischen dem Schuljahresbeginn (August 2009) und dem geplanten Eintritt in eine Ausbildung (Februar 2010) „verloren gehen“.
- > Als zentrale Bewerbungs- und Zuweisungsstelle diente das Informationszentrum des HIBB (IZ HIBB), das die Bewerbungsmappen sammelte, die erforderlichen Daten erfasste und die Bewerberinnen und Bewerber den einzelnen Berufen und Trägern zuordnete.
- > Auch um die Verbindung zur Reform des Übergangssystems zu unterstreichen (konsequente Dualisierung der berufsvorbereitenden schulischen Bildungsgänge), sind die berufsbildenden Schulen mit der Durchführung der Vorphase mit folgenden Elementen beauftragt worden:
  - Eignungsfeststellung (ggf. ergänzend, wenn ein Ergebnis einer bereits durchgeführten Kompetenzfeststellung vorliegt),
  - Berufsfelderprobung,
  - Klärung der beruflichen Perspektive (ggf. Berufswahlentscheidung, Berufswegeplanung),
  - Qualifizierung in Bausteinen des angestrebten Ausbildungsberufs,
  - Betriebspraktika zur Anbahnung betrieblicher Ausbildung.

Die Erstverteilung der Jugendlichen auf die bereitgestellten Ausbildungsplätze wurde in enger und vertrauensvoller Abstimmung mit Vertreterinnen und Vertretern der beteiligten Behörden, der Bundesagentur für Arbeit und dem Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung LEB organisiert. In dieser ersten Verteilungsrunde haben von den über die Schulen ins Programm gesteuerten Jugendlichen 57 Bewerberinnen bzw. Bewerber den vorgeschlagenen Ausbildungsplatz und die Träger in 44 Fällen die Bewerberin bzw. den Bewerber als ungeeignet abgelehnt (Stichtag: 12. Februar 2010). Aus der Gruppe der von der Arbeitsverwaltung zugewiesenen Jugendlichen haben 35 das Angebot nicht in Anspruch genommen, weitere 55 wurden wegen fehlender Voraussetzungen von den Trägern abgelehnt. Ca. 150 Bewerbungen waren auf einer Warteliste erfasst bzw. wurden an das Projekt Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQ) verwiesen. Durch gemeinsame Anstrengungen der BA, des LEB und des IZ HIBB konnten nachträglich Bewerbungen auch für die in der 1. Verteilungsrunde noch offenen Ausbildungsplätze berücksichtigt werden, so dass mit Stand Anfang Februar 2010 nahezu 98 Prozent der angebotenen Ausbildungsplätze belegt waren.

Feste Zusagen für Ausbildungsplätze hatten in der ersten Tranche ca. 410 Bewerberinnen und Bewerber. Nachträglich zugewiesene Jugendliche befinden sich noch im Aufnahmeverfahren der Träger.

Die den Trägern zugewiesenen Bewerberinnen und Bewerber (einschließlich Nachrückerinnen und Nachrücker) lassen sich wie folgt zuordnen:

**TABELLE 6:**  
*Herkunft der Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildung im SoPro 2009*

BVJ	65		
AVJ	105		39,3 %
QuAS	25		
BFS	68	(BFS tq, BFS vq)	13,7 %
BA/LEB	96	(mit Vorphase LEB)	30,0 %
BA	53	(ohne Vorphase)	
Andere	84	Träger, Direktbewerbungen	16,9 %
<b>Summe</b>	<b>496</b>		

BVJ = Berufsvorbereitungsjahr

AVJ = Ausbildungsvorbereitungsjahr

QuAS = Qualifizierung und Arbeit für Schulabgängerinnen und Schulabgänger

BFS = Berufsfachschule (tq: teilqualifizierend, vq: vollqualifizierend)

BA/LEB = Bundesagentur für Arbeit über Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung

Insgesamt sind 835 Bewerbungen vom Informationszentrum erfasst worden.

Quelle: Erhebung der Behörde für Wirtschaft und Arbeit (Stand: Februar 2010)

Mit diesem Programm ist es gelungen, rund 500 Jugendlichen eine konkrete Ausbildungsperspektive zu geben, die sonst mangels betrieblicher Alternativen in schulischen Maßnahmen lediglich ihre Schulpflicht abgeleistet hätten.

### Die Berufsvorbereitungsangebote QuAS und EQ

Die Behörde für Schule und Berufsbildung hat gemeinsam mit der Behörde für Wirtschaft und Arbeit auch im Berichtsjahr 2009 zwei nichtschulische Berufsvorbereitungsangebote gefördert, die konsequent betriebsnah ausgerichtet sind, um die teilnehmenden Jugendlichen gezielt auf die Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung vorzubereiten. Beide Angebotstypen zeichnen sich dadurch aus, dass sie eng mit Betrieben der Hamburger Wirtschaft kooperieren. Diese bewährte Zusammenarbeit wurde fortgesetzt, da eine hohe Zahl von Übergängen in betriebliche Ausbildung festzustellen ist.

### QuAS- Qualifizierung und Arbeit für Schulabgängerinnen und Schulabgänger

Das in Hamburg entwickelte Berufsvorbereitungsangebot QuAS ermöglicht noch nicht ausbildungsfähigen Jugendlichen, sich durch parallele Berufsvorbereitung und ausbildungsorientierte Teilzeitarbeit Qualifikationen für die erfolgreiche Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung anzueignen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit auf der Basis eines Praktikantenvertrages in einem Betrieb angeleitet, qualifiziert und beschäftigt (mindestens 26 Wochen p.a.). Die übrige Zeit steht für die Teilnahme an beruflichen Kursen in Teilzeit- oder in Blockform zur Verfügung, die als Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) in Teilzeitform – bei einer ausreichenden Zahl von Teilnehmenden als „Fachklassen“ – geführt werden. Wie diese Zeiten aufgeteilt werden, wird zwischen Berufsschule und Betrieb ebenso vereinbart wie die inhaltliche Gestaltung.<sup>23</sup>

23 Wegen weiterer Einzelheiten zur Struktur des Programms QuAS wird auf den Ausbildungsreport 2009 verwiesen.

Im Schuljahr 2008/09 wurde eine wesentliche strukturelle Neuerung vorgenommen, um mehr berufsbildende Schulen mit der dafür passenden Klientel am Programm teilhaben zu lassen: Neben den 15 berufsbildenden Schulen, die in den vergangenen Jahren QuAS durchgeführt haben, wurden QuAS-Plätze an 24 weiteren Schulen eingerichtet, d.h., die Anzahl der QuAS-führenden Schulen wurde um mehr als das Doppelte erweitert. Um diese Maßnahme kostenneutral gestalten zu können, wurde eine neue Aufteilung der QuAS-Plätze mit kleineren Kontingenten an den berufsbildenden Schulen vorgenommen.

Diese Strukturpassung hatte zur Folge, dass im Schuljahr 2008/09 die durchschnittliche Verweildauer weiter herabgesetzt werden konnte (um durchschnittlich 0,4 Monate gegenüber dem Vorjahr); zudem sank die Zahl der QuAS-Teilnehmenden, die in das nächste Schuljahr übergeleitet werden mussten, von 35 auf 9.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den beachtlichen Erfolg des Programms QuAS. So konnten im Schuljahr 2008/09 63,0 Prozent der Teilnehmenden in eine duale Ausbildung vermittelt werden; die Übergangquote übertraf die des Vorjahres um 2,3 Prozentpunkte.

**TABELLE 7:**  
QuAS-Daten im Dreijahresvergleich

Schuljahr	2006/07	2007/08	2008/09
<b>Teilnehmende insgesamt,</b> darunter ...	469	523	431
Jungen	301 = 64,2 %	329 = 62,9 %	273 = 63,3 %
Mädchen	168 = 35,8 %	194 = 37,1 %	158 = 36,7 %
mit Migrationshintergrund	142 = 30,3 %	162 = 31,0 %	165 = 38,3 %
<b>Erreichter Schulabschluss</b>			
mittlerer Abschluss	28 = 6,0 %	41 = 7,8 %	29 = 6,7 %
Hauptschulabschluss	323 = 68,9 %	329 = 62,9 %	294 = 68,2 %
ohne Schulabschluss	118 = 25,2 %	153 = 29,3 %	108 = 25,1 %
<b>Durchschn. Verweildauer</b>	7,7 Monate	7,2 Monate	6,8 Monate
<b>Verbleib</b> Übergang ...			
in Ausbildung	242 = 67,8 %	296 = 68,0 %	266 = 70,9 %
in Beschäftigung	13 = 3,6 %	13 = 3,0 %	4 = 1,1 %
in Weiterqualifizierung	102 = 28,6 %	126 = 29,0 %	105 = 28,0 %

Quelle: Beschäftigung + Bildung e.V. (Durchführungsträger)

### EQ – Einstiegsqualifizierung

Das im Rahmen des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft aufgelegte Programm „Einstiegsqualifizierung (EQ)“ für „Jugendliche mit aus individuellen Gründen eingeschränkter Vermittlungsperspektiven“ wurde auch in Hamburg im Schuljahr 2008/09 fortgesetzt. Die EQ stellt eine Brücke in die Berufsausbildung dar, die nach § 235b Abs. 1 Sozialgesetzbuch III (SGB III) auf die Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit ausgerichtet ist.<sup>24</sup> Die Besonderheit der Programmausprägung in Hamburg liegt darin, dass überdurchschnittlich häufig Jugendliche mit einem schwächeren Schulabschluss erreicht werden, die mit Hilfe von EQ gute Übergangsmöglichkeiten in eine duale Ausbildung erhalten. In Hamburg konnte das EQ-Programm,<sup>25</sup> das in enger Zusammenarbeit von Handelskammer, Handwerkskammer und UV Nord im Verein Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft, der Agentur für Arbeit, team.arbeit.hamburg sowie einzelnen berufsbildenden Vorbereitungsschulen durchgeführt wird, die Übergangquote in Ausbildung des Vorjahres wiederholen. Diese liegt, bezogen auf alle EQ-Verträge, bei 60,5 Prozent (damit um 0,6 Prozentpunkte höher als im Vorjahr) und bezogen auf die bis zum Ende erfolgreich durchgeführten Verträge sogar bei 82,4 Prozent und damit um 2,9 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert. Auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund bietet EQ recht günstige Eingliederungschancen: Ihr Anteil an der Gesamtzahl abgeschlossener EQ-Verträge beträgt 41,8 Prozent und liegt damit um 1,7 Prozentpunkte leicht über dem Vorjahreswert.

<sup>24</sup> Auch zum Programm EQ wird wegen weiterer Einzelheiten auf den Ausbildungsreport 2009 verwiesen.

<sup>25</sup> Das EQ-Programm wird zu etwa je einem Drittel von der Behörde für Schule und Berufsbildung, der Behörde für Wirtschaft und Arbeit und dem Trägerverein finanziert.

**TABELLE 8:**  
EQ-Daten im Vorjahresvergleich

Schuljahr	2007/08	2008/09
<b>Teilnehmende insgesamt,</b> darunter ...	344	435
Jungen	190 = 55,2 %	238 = 54,7 %
Mädchen	154 = 44,8 %	197 = 45,3 %
mit Migrationshintergrund	138 = 40,1 %	182 = 41,8 %
<b>Erreichter Schulabschluss</b>		
mittlerer Abschluss	118 = 34,3 %	140 = 32,2 %
Hauptschulabschluss	170 = 49,4 %	231 = 53,1 %
ohne Schulabschluss	3 = 0,9 %	6 = 1,4 %
Abitur	26 = 7,6 %	23 = 5,3 %
Sonstige Abschlüsse	27 = 7,8 %	35 = 8,0 %
<b>Verweildauer (durchschn.)</b>	7,2 Monate	6,8 Monate
<b>Verbleib</b> Übergang* in Ausbildung	206 = 79,5%**	263 = 82,4%**
	59,9%**	60,5%**

\* Es wurde nur der Übergang in Ausbildung erhoben. Zahlen zum Übergang in Beschäftigung und Weiterqualifizierung liegen daher nicht vor.

\*\* Die jeweils erste Prozentzahl hat die Jugendlichen zur Grundlage, die die EQ bis zum Ende durchlaufen und nicht vorzeitig abgebrochen haben, und die jeweils zweite Prozentzahl hat die Gesamtsumme aller neu abgeschlossenen Verträge als Grundlage.

Quelle: Verein Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft (Durchführungsträger)

### Finanzielle Förderung der betrieblichen Ausbildung

Als Beitrag zur Verbesserung der Ausbildungssituation in Hamburg hat die Behörde für Schule und Berufsbildung auch im Jahre 2009 Zuschüsse für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für Benachteiligte und für die Ausbildung im Verbund gewährt.

Im Rahmen der Programme werden Zuschüsse als Festbetrag von 150 Euro je Ausbildungsmonat (bei dreijähriger Ausbildung z. B. bis zu 5.400 Euro) gewährt. In der Benachteiligtenförderung wird dem Ausbildungsbetrieb zusätzlich eine einmalige Prämie von 750 Euro gewährt, wenn die Ausbildung innerhalb der vertraglich vereinbarten Ausbildungszeit erfolgreich abgeschlossen wird. Ausbildungsverbände können für die Koordination des Verbundes einen einmaligen Zuschuss in Höhe von bis zu 750 Euro erhalten. Es werden bedingungsabhängig bis zu drei Teilbeträge von je 250 Euro gezahlt.

2009 sind den Betrieben Zuschüsse für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für Benachteiligte in Höhe von rd. 1.827.000 Euro bewilligt worden. Die Zahl der neuen Förderfälle 2009 mit 368 Bewilligungen übertrifft

die hohen Fallzahlen der Vorjahre von 330 (2008) und 310 (2007). Die Steigerung ist vor dem Hintergrund der seit August 2008 vorgenommenen Öffnung des Förderprogramms auch für männliche ausländische Auszubildende ohne Realschulabschluss und der guten Inanspruchnahme der Förderkette aus den Programmen „Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger“ und „Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche“ plausibel.

Das bereits im Jahre 1998 aufgelegte Programm zur Förderung der Ausbildung im Verbund wird nach wie vor nur in bescheidenem Maß nachgefragt. Mit wiederum 22 geförderten Ausbildungsverbänden wurde auch im Jahre 2009 wie auch schon 2008 die Obergrenze von 100 förderfähigen Plätzen bei weitem nicht erreicht. Die positive Kehrseite: Die in diesem Programm nicht in Anspruch genommenen Fördermittel konnten für die oben erwähnte Steigerung der Zahl der geförderten Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche eingesetzt werden, sodass in keinem einzigen Förderfall vom in den Förderrichtlinien niedergelegten Haushaltsvorbehalt Gebrauch gemacht werden musste. Die Summe der Bewilligungen für die im Jahr 2009 begonnenen Verbundausbildungsverhältnisse beträgt 107.400 Euro (Stand: Mai 2010). Um die Zahl der im Verbund organisierten Ausbildungsplätze zu steigern, ist eine aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanzierte Koordinierungsstelle zur Organisation von Ausbildungsverbänden eingerichtet worden, die vorrangig Klein- und Mittelbetrieben auf die Ausbildungsmöglichkeiten im Verbund ansprechen soll. Über die Ergebnisse dieses Vorhabens wird im nächsten Ausbildungsreport berichtet werden.

Bereits seit dem Haushaltsjahr 2001 werden die Zuschüsse zur Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze und -verbände zusammen mit den Zuschüssen für die überbetriebliche Ausbildung im Titel 3200.685.37 veranschlagt, der mit einem Ansatz von zwei Millionen Euro (einschließlich des Bedarfs für in Vorjahren begonnene und geförderte Ausbildungen) und einer doppelt so hohen Verpflichtungsermächtigung (zur Förderung der mehrjährigen Ausbildung) ausgestattet ist. Für die Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung (ÜLU) im Handwerk und Gartenbau hat die Behörde für Schule und Berufsbildung im Jahr 2009 Zuschüsse zu laufenden Kosten (291.115 Euro) bewilligt. Davon profitierten rd. 3.200 Lehrlinge bzw. Auszubildende.

## Weitere Maßnahmen zur Förderung der Berufsausbildung

### **Mobilitätsförderung**

Die Mobilität zu Lernzwecken ist eine der wichtigsten Möglichkeiten, mit denen insbesondere junge Menschen ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt steigern und ihre persönliche Entwicklung voranbringen können. Diejenigen, die als junge Lernende mobil sind, sind dies zumeist auch im späteren Arbeitsleben; zudem haben sie diejenigen Kompetenzen erworben, die für die heutige, weitgehend globalisierte Arbeitswelt notwendig sind. Davon profitieren sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Aus diesen Gründen tritt neben der Vermittlung „europäischer Inhalte“ in den heimischen Ausbildungsordnungen zunehmend das Bedürfnis und Erfordernis, berufliche Bildungsphasen im Ausland zu absolvieren. Insbesondere EU-Bildungsprogramme mit ihren Austauschmaßnahmen auch für Jugendliche in der Erstausbildung erfreuen sich wachsenden Zuspruchs. Im Berufsbildungsgesetz 2005 (BBiG) ist daher im neuen § 2 Abs. 3 die Möglichkeit verankert, zeitlich begrenzte Abschnitte der Berufsausbildung auch im Ausland durchzuführen. Damit öffnet sich das BBiG der europäischen und internationalen Entwicklung und bietet jungen Menschen in der dualen Ausbildung Möglichkeiten, wie sie im Hochschulbereich seit vielen Jahren üblich sind. Die Ermöglichung von Auslandsaufenthalten für Auszubildende ist insofern auch ein Beitrag zur Gleichwertigkeit der Bildungssysteme.

Hamburg hat im Rahmen des ESF-Programms erste Schritte unternommen, um die europäische Mobilität als integralen Bestandteil der beruflichen Erstausbildung in vier ausgewählten Clustern voranzutreiben und eine Informations- und Beratungsoffensive zusammen mit den zuständigen Stellen, u.a. dem HIBB (Hamburger Institut für Berufliche Bildung), zu entwickeln.<sup>26</sup> Mit dem Aufbau branchenbezogener Partnerschaften mit Kooperationseinrichtungen im Ausland wird langfristig das Ziel verfolgt, Auslandsaufenthalte zum integrativen Bestandteil der Berufsausbildung zu machen.

Entsprechend den Leitlinien des kürzlich erschienenen Grünbuchs der Kommission der Europäischen Gemeinschaft: „Die Mobilität junger Menschen zu Lernzwecken

fördern“<sup>27</sup> ist der nächste Schritt zur Institutionalisierung der Mobilität die Sicherstellung nachhaltiger Strukturen. Dies erfolgt insbesondere durch:

- > den Ausbau der interregionalen Zusammenarbeit,
- > die Anerkennung und Anrechnung (EQR und ECVET = Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung) von Qualifizierungsinhalten und -zeiten,
- > eine zielgerichtete Vorbereitung der Mobilitätsphase,
- > eine aktivere Beteiligung der Unternehmen, der Ausbilderinnen und Ausbilder und Multiplikatoren.

Mit diesem Projekt, das am 1. Januar 2011 mit einer Laufzeit von drei Jahren starten wird, werden die Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und die Entwicklung europaweit anerkannter Qualifizierungseinheiten vorangetrieben. Durch Partnerschaften und die Entwicklung transnational übertragbarer Lerneinheiten im Sinne von ECVET als Teile von Qualifikationen sollen die Voraussetzungen für die Anerkennung europäischer Abschlüsse unterstützt werden. Das Projekt soll die Nachhaltigkeit der bisherigen und der neuen Mobilitätsmaßnahmen gewährleisten und das Fundament für nachhaltige Strukturen für Mobilitätsförderung bilden. Da von diesem Projekt auch die Berufsschülerinnen und -schüler aller 45 berufsbildenden Schulen in Hamburg profitieren, beteiligt sich die BSB bzw. das HIBB im Umfang von 150.000 Euro an der Finanzierung des Projekts mit einem Gesamtvolumen von bis zu 1,9 Mio. Euro.

Obwohl das bereits zitierte Grünbuch ausdrücklich festhält, dass auch benachteiligte Jugendliche für Auslandsaufenthalte in Betracht kommen (müssen), sind die Möglichkeiten in der Benachteiligtenausbildung bislang nicht ausgeschöpft worden. Als Begründung wurden und werden Bedenken vorgebracht, wie z. B. die mangelnden, aber erforderlichen Fremdsprachenkenntnisse oder das besonders betreuungsintensive Sozialverhalten. Zudem sei der Personenkreis der benachteiligten Jugendlichen den erheblichen zusätzlichen Ausbildungsanforderungen, die mit einem Auslandsaufenthalt verbunden sind, nicht gewachsen. Mit Hilfe einer von der Behörde für Schule und Berufsbildung gewährten Grundfinanzierung konnte der Bildungsträger „Beschäftigung

+ Bildung e.V.“ im Spätsommer 2009 ein Pilotprojekt in der Partnerstadt Scarborough/Großbritannien in Kooperation mit der Staatlichen Gewerbeschule Gastronomie und Ernährung (G 11) mit acht benachteiligten Jugendlichen durchführen. Diese waren in mehreren gastronomischen Ausbildungsberufen wie Koch/Köchin während ihres etwa vierwöchigen Auslandsaufenthalts in englischen Partnerbetrieben tätig. Die Auswertung des Projekts hat ergeben, dass die persönliche und fachliche Weiterentwicklung der Jugendlichen einen erheblichen Schub erfahren und deren Bereitschaft und Fähigkeit zur Mobilität erhöht hat; eine der teilnehmenden Jugendlichen hat sogar einen Vorvertrag für eine Beschäftigung in England nach Ausbildungsende abschließen können.<sup>28</sup> Auch hat der Auslandsaufenthalt nach Aussagen des Trägers dazu geführt, dass die Teilnehmenden mit gestärkter Motivation ihre Ausbildung fortgesetzt haben.

Auf Grund dieser positiven Erfahrungen hat die Behörde für Schule und Berufsbildung den Träger „Beschäftigung + Bildung e.V.“ beauftragt, im Sommer 2010 das Mobilitätsprojekt für benachteiligte Jugendliche, die in entsprechenden Ausbildungsprogrammen der Stadt qualifiziert werden, zunächst in Scarborough fortzusetzen und im Folgejahr ein erweitertes Austauschprogramm in anderen geeigneten Berufen (z.B. der Logistikbranche) in Kooperation mit einer zweiten Partnerstadt in England zu organisieren. Das Mobilitätsprojekt ist eingebettet in die Hamburger Ausbildungsprogramme. Aus den in diesen Programmen laufenden Projekten werden für einen Auslandsaufenthalt geeignete Auszubildende trägerunabhängig ausgewählt, die in der Gastronomie/Hotellerie, im Einzelhandel / Nahrungsmittelhandwerk, der Logistik oder in einem Büroberuf eine Berufsausbildung absolvieren. Die Teilnehmenden befinden sich zum Zeitpunkt des Auslandsabschnitts im August 2010 bzw. 2011 im zweiten oder dritten Ausbildungsjahr, d. h., sie haben bereits die Zwischenprüfungen absolviert und sich in der Ausbildung bewährt.

<sup>28</sup> Die Auswertung hat ergeben, dass die Vorbereitung und Nachbearbeitung der Mobilitätsphase gemeinsam mit den ausgewählten Jugendlichen eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Auslandsaufenthalts darstellen. Dazu zählen vorbereitende Kurse zum Erlernen von Grundkenntnissen in der (Fach-)Sprache des Gastlandes, aber auch die Vermittlung der dort vorherrschenden Gepflogenheiten und kulturellen Besonderheiten.

Ziel dieses Projekts ist die Gewährleistung einer qualitativen Verbesserung der Mobilität von benachteiligten Auszubildenden. Gleichzeitig sollen Voraussetzungen für die Institutionalisierung und nachhaltige Sicherung von Mobilitätsmaßnahmen geschaffen werden, sodass eine verbesserte Basis für Auslandsaufenthalte entsteht, die benachteiligte Jugendliche ausdrücklich einbeziehen.

### **Jugendstraffälligenhilfe**

Die Enquetekommission der Hamburgischen Bürgerschaft (Drucksache 18/6000) hat festgestellt, dass vor allem in ihrer Leistungsfähigkeit beeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche den Weg aus der Schule in den Beruf nur schwer finden. Die sozialen Biografien und die psycho-sozialen Lebenslagen dieses Personenkreises sind in der Mehrheit als außerordentlich problematisch zu bezeichnen. Ein Großteil hat während Kindheit und früher Jugend familiäre Gewalt erfahren und Frustrationen und Traumata in Form von dissozialem und aggressivem Verhalten gegen Personen und Sachen an ihr soziales Umfeld weitergegeben. Die Schulkarrieren dieser Klientel weisen häufiges Schulschwänzen und Schulverweigerung sowie frühzeitigen Schulabbruch auf. Bis zum Einstieg in die Volljährigkeit haben viele den Kontakt zum Elternhaus verloren; Wohnungslosigkeit, Drogenkonsum oder Schuldenprobleme erhöhen das Risiko, ins gesellschaftliche Abseits zu geraten. Eine besondere Herausforderung stellt die Integration junger Haftentlassener bzw. Straffälliger in Ausbildung und Arbeit dar. Viele Jugendliche aus der Gruppe der ausländischen Straftäterinnen und Straftäter haben nach Erreichung ihrer Volljährigkeit einen ungeklärten aufenthaltsrechtlichen Status oder sind von Abschiebung bedroht, selbst wenn sie in Deutschland geboren bzw. früh eingereist sind.

Mit dem Ziel der sozialen und gesellschaftlichen Integration dieses Personenkreises fördert die Behörde für Schule und Berufsbildung – kofinanziert durch den Europäischen Sozialfonds – in Ergänzung von Jugendgerichtshilfe (JGH), Jugendbewährungshilfe (JBwH) und Resozialisierungsmaßnahmen des Strafvollzugs das Beratungs- und Betreuungsprojekt „agentur jobtransfer“ (ajt) mit einem Jahresbetrag von zuletzt rd. 405.000 Euro. ajt arbeitet seit 2006 mit straffällig gewordenen und haftentlassenen jungen Frauen und Männern zwischen 16 und 25 Jahren und kooperiert mit dem Drogenhilfeträger jugend hilft jugend e.V., der JGH und JBwH

<sup>26</sup> Bei den vier Hamburger Clustern handelt es sich um die Bereiche Luftfahrt, Logistik, Maritimes sowie IT & Medien.

<sup>27</sup> Vgl. KOM(2009) 329 endg.; Ratsdokument 11968/09; als pdf-Datei abrufbar unter <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0329:FIN:DE:PDF>

sowie den Hamburger Justizvollzugsanstalten. Das zentrale Ziel des Projekts ist die Verhinderung von Straftaten bzw. die Minimierung des Rückfallrisikos durch Integration der Betroffenen in Ausbildung und Arbeit. Die Erfahrungen zeigen, dass die Vermittlung der Zielgruppe in stabile Strukturen des Arbeitsmarktes und des Gemeinwesens besonders geeignet ist, Wiederholungsstraftaten zu reduzieren oder delinquentes Verhalten vollständig zu verhindern.

Die enge Vernetzung des Projekts mit der Jugendbewährungshilfe, den Jugendgerichtshilfen und den verschiedenen Justizvollzugsanstalten erleichtert den direkten Zugang einer großen Zahl von jungen Straftäterinnen und Straftätern zu ajt. Die Zusammenarbeit mit ajt erfolgt in der Regel nach dem Freiwilligkeitsprinzip. Das Projekt arbeitet nach dem Prinzip des individualisierten Case-Managements, da diese Betreuungsform einen deutlich höheren Wirkungsgrad als Gruppenangebote aufweist.

Das Projekt ajt ist auf zwei Ebenen tätig. Für verurteilte, aber nicht inhaftierte junge Straftäter, das können Ersttäter, Bewährungstäter oder Haftentlassene sein, steht ein ambulantes Beratungsangebot in gut erreichbarer, zentraler und verkehrsgünstiger Lage (im Nagelsweg) zur Verfügung. Daneben ist ajt stationär innerhalb des Strafvollzugs (u.a. in der Justizvollzugsanstalt Hahnöfersand) präsent, sodass das Angebot im Sinne einer berufsorientierenden Entlassungsvorbereitung bereits während der Strafhaft ansetzt. Diese ambulant-offene und stationär-aufsuchende Organisationsform bildet die strukturelle Voraussetzung für die flächendeckende Erreichbarkeit und den punktgenauen Zugang der Teilnehmenden und somit für die Kontinuität des individualisierten Beratungsangebots im Rahmen der Vermittlungsaktivitäten in Ausbildung, berufliche Qualifizierung und sozialversicherungspflichtige Arbeit.

Das Projekt ist von der Zielgruppe gut angenommen worden: In den Geschäftsjahren 2008/09 haben insgesamt 769 junge Straftäterinnen und Straftäter die Hilfsangebote des Projekts in Anspruch genommen, darunter rd. 10 Prozent junge Frauen. Fast alle kamen freiwillig in die Vermittlungsagentur (nur in wenigen Fällen wurde der Besuch bei ajt als jugendgerichtliche Weisung verfügt). 48 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten einen Migrationshintergrund. Die erreichte Vermittlungsquote in Ausbildung, Arbeit oder berufliche Qualifizierung von 28,9 Prozent ist angesichts der schwierigen Zielgruppe relativ hoch. Dies ist zugleich ein Beleg dafür, dass mit einem Instrument wie ajt mit ihrer systematischen Netzwerkarbeit (Bewährungshilfe, Jugendgerichtshilfe, Jugendstrafvollzug) auch eine Zielgruppe, deren gesellschaftliche Integration besonders schwierig ist, in relativer Breite erreicht werden kann.

## Verbesserung des Übergangssystems an der Schwelle Schule - Beruf

### Vorbemerkung

Das duale Ausbildungssystem hat einen wesentlichen Anteil daran, dass vielen Jugendlichen ein bruchloser Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt gelingt, da es betriebs- und damit realitätsnah angelegt ist und zu einem qualifizierten Berufsabschluss führt, der den jungen Menschen die erforderliche berufliche Handlungsfähigkeit vermittelt, um nahtlos in ein qualifiziertes Beschäftigungsverhältnis einzumünden. Neben der dualen Ausbildung hat es schon sehr früh eine vollzeitschulische Berufsausbildung – vor allem in den Dienstleistungsbereichen (z.B. Gesundheitsberufe) – gegeben, die kontinuierlich an Gewicht innerhalb des Ausbildungssystems gewonnen hat.

Diese beiden Säulen (Teilsysteme) haben bis in die 1970er Jahre ausgereicht, um nahezu alle Absolventinnen und Absolventen der Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schulen und solche mit Hochschulreife, die zunächst kein Studium aufnehmen wollten, mit einer beruflichen Qualifizierung zu versorgen, deren Abschluss einen vollqualifizierenden Charakter hat.<sup>29</sup> Mit dem „Schülerberg“ Mitte der 1980er Jahre konnte diese Vollversorgung der Schulabsolventinnen und -absolventen nicht mehr gewährleistet werden, da die Zahl der Ausbildungsstellen mit der rasanten Entwicklung der Schulabgängerzahlen nicht Schritt halten konnte. Um das daraus resultierende Versorgungsproblem zu lösen, hatten Bund und Länder zahlreiche außerbetriebliche und vollzeitschulische Ausbildungsplätze mit erheblichem finanziellen Aufwand zusätzlich geschaffen. Hinzu trat ein weiteres Problem, das vor allem schwächere Schulabgängerinnen und -abgänger betraf: Ihre Qualifikationen genügten nicht mehr den gestiegenen Anforderungen in der Berufsausbildung, was mit dem im Kapitel „Aktuelle bildungspolitische Themen“ erläuterten Begriff der mangelnden Ausbildungsreife umschrieben wird. Verantwortlich hierfür seien u.a. die Defizite der

allgemeinbildenden Schulen „in der Vermittlung elementarer individueller Voraussetzungen für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung.“<sup>30</sup>

Als Konsequenz dieser Situation hat sich in den letzten rd. 20 Jahren die Zahl der Jugendlichen, die nicht unmittelbar in eine Berufsausbildung einmünden, deutlich erhöht. So hat sich bundesweit die Zahl der Jugendlichen, die in eine berufsvorbereitende Maßnahme der Arbeitsverwaltung einmündeten, von 1992 bis 2007 mit einer Zunahme um 111 Prozent mehr als verdoppelt (von 70.400 auf 148.819), während die Zahl der Schülerinnen und Schüler im Berufsvorbereitungsjahr um 67 Prozent (von 37.156 auf 62.077) stieg.<sup>31</sup> Diese Jugendlichen werden im Übergangssystem aufgefangen, das wegen seiner erheblich gestiegenen quantitativen Bedeutung seit 2007 als drittes Teilsystem des Berufsausbildungssystems bezeichnet und wie folgt definiert wird: „Das berufliche Übergangssystem umfasst Bildungsangebote, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss führen, sondern auf eine Verbesserung der individuellen Kompetenzen von Jugendlichen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung zielen und zum Teil das Nachholen eines allgemeinbildenden Schulabschlusses ermöglichen.“<sup>32</sup>

Betroffen von dieser Entwicklung sind vielfach Jugendliche ohne Abschluss und mit niedrigen Schulabschlüssen, aber zunehmend auch Jugendliche mit (schwachem) Realschulabschluss.

Nicht nur in Hamburg hat sich ein facettenreiches Übergangssystem entwickelt. Begonnen hat diese Entwicklung mit den „Berufsvorbereitenden Maßnahmen“ der Arbeitsverwaltung (BvB). Zunächst waren BvB für lernbeeinträchtigte sowie sozial benachteiligte Jugendliche gedacht, um diese zur Ausbildungsreife zu führen und damit deren Übergangschancen in Ausbildung zu erhöhen. Seit längerem gehören auch „marktbenachteiligte“ Jugendliche, denen allein auf Grund der ungünstigen Marktsituation die Aufnahme einer Berufsausbildung versagt blieb, zum Teilnehmerkreis. An den Maßnahmen teilnehmen können nur Personen unter 25 Jahren, die ihre Schulpflicht erfüllt und noch keine Ausbildung abgeschlossen haben. Anfang 2004 wurde die Struktur der

29 Quantitativ unerheblich und daher an dieser Stelle zu vernachlässigen ist die Beamtenausbildung des mittleren und gehobenen Dienstes.

30 Vgl. „Nationaler Bildungsbericht 2006 – Bildung in Deutschland“, Bundestags-Drucksache 16/4100, S. 81.

31 „BIBB-REPORT“, Ausgabe 11/2009 „Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife?“, S. 3.

32 „Nationaler Bildungsbericht 2006“, a.a.O., S. 79.



BvB grundlegend geändert: Die zielgruppenorientierte Ausrichtung der verschiedenen Lehrgangstypen wurde von einer zielgruppenübergreifenden Maßnahmenstruktur abgelöst, die sich am festgestellten individuellen Förderbedarf des Jugendlichen orientiert und einen flexiblen Ein- und Umstieg innerhalb der Qualifizierungsebenen ermöglicht.<sup>33</sup>

33 Die BvB werden in drei Qualifizierungsebenen unterschieden: Die Grundstufe dient der Berufsorientierung und Berufswahl, die Förderstufe der Vermittlung beruflicher Grundfertigkeiten sowie die Übergangqualifizierung mit dem Ziel der berufs- und betriebsorientierten Qualifizierung. Eine sozialpädagogische Begleitung ist Teil der BvB. Schließlich ist eine Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses möglich.

Neben den beiden quantitativ bedeutendsten Berufsvorbereitungsangeboten BvB und Berufsvorbereitungsschule (BVS) gibt es zahlreiche Maßnahmen und Angebote mit unterschiedlichen Zielen und Qualifizierungsebenen, wie die folgende Grafik verdeutlicht.

**ABBILDUNG 13:**  
Maßnahmen und Angebote am Übergang Schule – Beruf in Hamburg  
Wege in Ausbildung und Beruf – Förderangebote in Hamburg

Informationsangebote		Beratung und Vermittlung	
- Ausbildungsplätze in Hamburg - Förderangebote in Hamburg		- U25 Teams der Agentur für Arbeit (SGB III, ehemals Berufsberatung) und team.arbeit.hamburg (SGB II) - Ausbildungsagenturen - Koordinierungsstelle Ausbildung (für Schulabgänger/innen allgmeinb. Schulen - Informationsstelle des HIBB (schulische Berufsvorbereitung)	
Übergangssystem / Berufsvorbereitung		Berufsausbildung	
<b>Teilqualifizierende Berufsfachschulen (BFS tq)*</b> (7 Fachrichtungen)		<b>Schulische Berufsausbildung</b> Vollqualifizierende Berufsfachschulen (BFS vq)* (4 Fachrichtungen)	
<b>Berufsvorbereitung – schulisch</b> Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) Betriebsnahe BVJ (BBVJ) Ausbildungsvorbereitungsjahr (AVJ)	ca. <b>1.900 Plätze</b>  ca. <b>725 Plätze</b>	<b>Geförderte Ausbildung ab September 2009</b>	
<b>QuAS</b> Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger/innen	<b>400 Plätze</b>	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) Agentur für Arbeit (SGB II) team.arbeit.hamburg (SGB II)	<b>293 Plätze</b> <b>220 Plätze</b>
<b>BeoA</b> Berufsorientierte Ausbildungsvorbereitung für gewerblich-technische Berufe*		Berufsausbildung für Jugendliche mit Behinderung	<b>182 Plätze</b>
<b>Angebote der Agentur für Arbeit (SGBIII) ab August 2009</b> Berufsvorbereitung (BvB) Berufsvorbereitung für Jugendliche mit Behinderung (reha)	<b>665 Plätze</b> <b>300 Plätze</b>	Ausbildung in der Jugendberufshilfe*	<b>151 Plätze</b>
<b>EQ</b> Einstiegsqualifizierung für Jugendliche – ab 08. 2009 Agentur: Einstiegsqualifizierung für Jugendliche – ab 08. 2009 t.a.h.: Einstiegsqualifizierung und Schule	<b>425 Plätze</b> <b>240 Plätze</b> <b>100 Plätze</b>	Hamburger Ausbildungsplatzprogramm (HAP)* Sofortprogramm 2009 – ambulante Altenpflege*	<b>274 Plätze</b> <b>38 Plätze</b>
<b>Angebote von team.arbeit.hamburg (SGB II)</b> Qualifizierungsangebote für Jugendliche und Jung erwachsene (U25) und Arbeitsgelegenheiten	<b>1.500 Plätze</b>	Sofortprogramm 2009	<b>500 Plätze</b>
<b>Jugendberufshilfe*</b> §13 (4) SGB VII Arbeits- und Berufsorientierung (ABO) Praktikerqualifizierung* Freie Schule Hamburg (FSH)*	<b>54 Plätze</b> <b>48 Plätze</b> <b>45 Plätze</b>	<b>Ungeforderte Ausbildung</b> Ausbildungsplätze in Hamburg: www.ausbildung-hamburg.de	
<b>Produktionsschulen*</b>	<b>234 Plätze</b>	<b>Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)</b> (Agentur für Arbeit / team.arbeit.hamburg)	<b>500 Plätze</b>
<b>Individuelle Begleitung: Kompetenzagenturen – Agentur Jobtransfer (für straffällig gewordene Jugendliche) – weitere Angebote</b>			

\* Anmeldung direkt beim Träger oder der Schule möglich  
Quelle: Sekretariat für Kooperation / „Planungsteam“

### Verbesserung des Übergangsmanagements von der Schule in den Beruf

Hamburg verfügt derzeit über kein landesweites, kohärentes Übergangsmanagement für die heterogene Gruppe der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Stattdessen findet sich im Übergangssystem Schule – Beruf (ÜSB) eine nur schwer zu überschauende Vielzahl von Bildungs- und Qualifizierungsangeboten, Initiativen, Kooperationen, Internetportalen etc. jeweils mit unterschiedlicher institutioneller Anbindung, unterschiedlicher Finanzierungsgrundlage und zeitlicher Absicherung. Allein die beachtliche Zahl von Einrichtungen, Behörden und Akteuren, die sich in der Freien und Hansestadt Hamburg der Optimierung des Übergangs von der Schule in den Beruf widmen, verdeutlicht, wie komplex und intransparent das Übergangssystem ist. Die damit zusammenhängenden institutionellen, aber auch (förder-)rechtlichen Zuständigkeiten der Sozialgesetzbücher II und III, von Landes- und EU-Programmen sowie des Hamburgischen Schulgesetzes sind für die Jugendlichen im ÜSB wenig transparent. Vermeidbare Fehlallokationen und Warteschleifen sind die Folge.

Die Kernkritik am bisherigen System richtet sich dagegen, dass die jungen Menschen im Bildungssystem viel zu häufig Warteschleifen durchlaufen, bevor sie qualifiziert in den Arbeitsmarkt eintreten. In vielen Expertisen und Berichten wird bemängelt (so zuletzt der Hamburgische Rechnungshof in seinem Jahresbericht 2010) dass eine stringente zielgruppengerechte Gesamtstrategie, die schulische und außerschulische Angebote koordiniert und aufeinander bezieht, bislang fehlt. Daneben belegen die Erfahrungen mit den verschiedenen Förderinstrumenten, dass Jugendlichen der Einstieg in Ausbildung am ehesten nach einer betriebsnahen Berufsausbildungsvorbereitung gelingt.

Vor diesem Hintergrund hat bereits die Enquetekommission der Bürgerschaft in der grundlegenden Bürgerschaftsdrucksache 18/6000 den Reformbedarf am Übergang Schule – Beruf angemahnt. Auf der Grundlage des Regierungsprogramms des Hamburger Senats haben sich folgende vorrangige Aufgaben und Ziele herauskristallisiert:

- > nachhaltige Berufs- und Studienorientierung in den Sekundarstufen I und II durch Kooperation der allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen und der Berufsberatung der Arbeitsagentur in der Sekundarstufe I (Klassenstufen 8 bis 10),
- > Befähigung der Jugendlichen zur Aufnahme einer

Ausbildung, die ihren Neigungen und Fähigkeiten entspricht,

- > Konzentration der Angebote in der Ausbildungsvorbereitung auf die Jugendlichen ohne hinreichende Ausbildungs- und Betriebsreife,
- > niedrigschwelliger Einstieg durch eine anrechnungsfähige Qualifizierung für ausbildungsreife, aber benachteiligte Jugendliche oder Problemgruppen des Ausbildungsmarktes (statt weiterer Warteschleifen).

Die Behörde für Schule und Berufsbildung hat daher das „Rahmenkonzept für die Reform des Übergangssystems Schule – Beruf“ vorgelegt, das auf der Grundlage einer Mängelanalyse die Ziele und Grundsätze für ein neu zu entwickelndes Übergangssystem formuliert. Kernelemente der Umgestaltung des Übergangssystems Schule – Beruf sind eine neue Form der praxisnahen und frühzeitigeren Berufs- und Studienorientierung in Stadtteilschulen und Gymnasien, nachhaltige Bildungsangebote in der Ausbildungsvorbereitung sowie neue Formen der beruflichen Ausbildung für marktbenachteiligte Jugendliche („Hamburger Ausbildungsmodell“). Vorrangiges Ziel sämtlicher Überlegungen ist es, möglichst viele Jugendliche möglichst direkt, ohne langwierige Nachqualifizierungen in die duale Ausbildung und letztlich in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Aus diesem Grunde wird Bewährtes wie das Modell „QuAS“ (Qualifizierung und Arbeit für Schulabgängerinnen und -abgänger) sinnvoll in das neue System eingepasst.

In der Behörde für Schule und Berufsbildung sind unter Einbeziehung externer Sachverständiger aus der Wirtschaft und den Gewerkschaften mehrere Facharbeitsgruppen eingerichtet worden, die sich gezielt mit dem konkreten Reformbedarf und den ersten erforderlichen Umsetzungsschritten befasst haben, über die nachstehend berichtet wird.<sup>34</sup>

### Vertiefende Berufsorientierung

Das Ziel, am Ende des Besuchs der allgemeinbildenden Schule beruflich orientiert zu sein, ist Grundlage für die aktive Entwicklung der eigenen Bildungs- und Berufsbiografie und damit der Ausbildungsreife. Berufsorientierung umfasst den Erwerb grundlegenden Wissens

34 Das „Rahmenkonzept für die Reform des Übergangssystems Schule – Beruf“ ist abrufbar unter <http://www.hamburg.de/publikationen-a-z/nofl/1599892/bsb-rahmenkonzept-uebergang-schule-beruf.html>

über die Berufs- und Arbeitswelt, über die Anforderungen im Ausbildungssystem und im Studium sowie den Erwerb eines Wissens über sich selbst, die eigenen Interessen und Stärken, die eigenen Einstellungen, Haltungen und Orientierungen. Berufsorientierung unterstützt und fördert die Selbstorganisation beim Lernen, eine aktive und zielgerichtete Entwicklung des Selbstbewusstseins und die Fähigkeit, die eigene Berufsbiografie aktiv zu gestalten. Da auch der Einstieg in eine tertiäre Qualifizierung Teil der Klärung des beruflichen Werdegangs darstellen kann, umfasst Berufsorientierung auch Studienorientierung. Studienorientierung ist eine spezielle Ausprägung der Berufsorientierung, mit einer spezifischen inhaltlichen Ausrichtung des Orientierungsprozesses auf die Aufnahme eines Studiums. Die im Frühjahr 2010 veröffentlichten „Rahmenvorgaben zur Berufs- und Studienorientierung in den Stadtteilschulen / Gymnasien“ sind in allen betroffenen Schulen verbindlich anzuwenden. Sie umfassen u.a. Vorgaben zur Zusammenarbeit mit berufsbildenden Schulen, zu Berufs- und Studienwegeplanung bzw. zur Schaffung von Praktika, Lerngelegenheiten und Bewährungssituationen außerhalb der Schule. Kernstück sind die Rahmenvorgaben für das schulische Konzept der Berufs- und Studienorientierung. Jede Stadtteilschule und jedes Gymnasium legt ihr bzw. sein schulisches Konzept der Berufs- und Studienorientierung mit verbindlichen Maßnahmen und Vorhaben, den zeitlichen Abfolgen und den Verantwortlichen fest; das schulische Konzept Lern-einheiten muss mindestens sechs Themen enthalten.<sup>35</sup> Berufs- und Studienorientierung ist ein kontinuierlicher Prozess, der nicht erst mit dem Bewerbungstraining beginnt. Er beginnt bereits in der Primarschule als Lerngegenstand, der mit dem Übergang in die Stadtteilschule bzw. das Gymnasium in ein neues Stadium tritt. Berufs- und Studienorientierung ist zudem ein individueller Prozess, der aktiv vom Jugendlichen bewältigt werden muss. Lehrkräfte, Sorgeberechtigte,

außerschulische Begleiter und Partner haben daher spezifische Aufgaben zu übernehmen, damit Jugendliche die Entwicklung ihrer eigenen Berufsbiografie erfolgreich organisieren und gestalten können. Aus den vorstehend genannten Essentials der Berufs- und Studienorientierung leiten sich folgende Kernaufgaben ab:

- > Klärung der individuellen Interessen und Stärken,
- > Entwicklung und Bilanzierung der individuellen Kompetenzen (einschließlich informell erworbener Kompetenzen),
- > Ermittlung der Anforderungen in relevanten Bereichen der Berufsausbildung oder des Studiums,
- > Unterstützung bei der Organisation und Steuerung der Übergangsschritte durch gezielte Berufswegeplanung und individuelle Beratung und Begleitung sowie dem Erfordernis der Dokumentation individueller Übergangsplanung und Kompetenzentwicklung.

Zur erfolgreichen Erfüllung der genannten Aufgaben ist es unabdingbar, dass die maßgeblichen Akteure (allgemeinbildende Schulen, berufsbildende Schulen und außerschulische Bildungsträger) eng, verbindlich und vernetzt zusammenarbeiten. Dies setzt wiederum voraus, dass die allgemeinbildenden Schulen und berufsbildenden Schulen die Kooperation verbindlich regeln und dazu ein Konzept erarbeiten, das die Berufsorientierung als individuellen Prozess ab Jahrgangsstufe 8 abbildet.<sup>36</sup> Im Schuljahr 2010/2011 werden erstmalig 28 Lehrerstellen für die Berufsorientierung an den Stadtteilschulen in Verbindung mit den berufsbildenden Schulen bereit gestellt.

35 Im Einzelnen handelt es sich um folgende Themen: Klärung der individuellen Interessen und Stärken (ab Jahrgangsstufe 8), Ermittlung der individuellen Kompetenzprofile im Bereich der überfachlichen Kompetenzen der Ausbildungsreife, individuelle Übergangsplanung und Steuerung mit dem Berufs- und Studienwegeplan, Ermittlung der Anforderungen in den individuell relevanten Berufsbereichen oder den individuell relevanten Studiengängen und Vergleich mit dem jeweils persönlichen Kompetenzprofil, Berufs- und Arbeitswelt, Praktika, Praxislertage, außerschulisches Lernen sowie Vorbereitung auf betriebliche, schulische oder hochschulische Auswahlverfahren.

36 Weiterführende Hinweise zur Neukonzeption der Berufsorientierung können nachgelesen werden bei Hartmut Sturm, Sibylle Zagel (Hrsg.): Berufsorientierung und Übergangsmanagement in zukünftigen Stadtteilschulen, Hamburg 2010.

### Verbesserung der Beratung und Vermittlung

Das Beratungs- und Vermittlungsgeschäft in Hamburg ist zersplittert und damit nicht transparent. Viele Akteure bemühen sich – oftmals auf gleiche Zielgruppen bezogen – um eine Förderung des Übergangs in eine Ausbildung (hilfsweise Beschäftigung), ohne dass das Handeln hinreichend abgestimmt erscheint. Hier besteht daher ein behördenübergreifender Handlungsbedarf, wie die nachfolgend erläuterte Ist-Situation im derzeitigen System Beratung und Vermittlung erkennen lässt.

Allein an der Beratung und Vermittlung von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen sind zurzeit beteiligt:

- > Berufsberatung und Vermittlung durch die Agentur für Arbeit,
- > Beratung und Vermittlung durch team.arbeit.hamburg, soweit die Jugendlichen als SGB II-Kunden auftreten (Mitverantwortung der Behörde für Wirtschaft und Arbeit),
- > Beratung und Vermittlung durch das Informationszentrum Hamburger Institut für Berufliche Bildung (IZ HIBB),
- > Beratung und Unterstützung durch Jugendsozialarbeit,
- > Beratung und Unterstützung durch Kompetenzagenturen,
- > Beratung und Vermittlung durch die Koordinierungsstelle Ausbildung (finanziert von der Behörde für Schule und Berufsbildung).

Die einzelnen Beratungsaktivitäten sind teilweise an unterschiedliche Zielgruppen in unterschiedlichen Jahrgängen gerichtet. Überschneidungen bestehen, Ergebnisse der jeweiligen Beratung werden in der Regel nicht ausgetauscht. Jede Beratungseinheit nimmt die Grunddaten des Schülers / Ratsuchenden neu auf und berät auf der Grundlage der eigenen Erhebung, oftmals ohne den Datenbestand früher tätiger Beratungseinrichtungen zu kennen.

Hier bietet sich die Erstellung eines Gesamtkonzepts an, in dem die Aufgaben der Akteure festgelegt, der Beratungs- und Vermittlungsprozess definiert, die Koordination der Aktivitäten an der jeweiligen Schule geregelt und Standards für die Ergebniskontrolle festgelegt werden. Das Beratungskonzept soll dem Prinzip der neutralen Gesamtberatung aus einer Hand und dem Regionalprinzip unterstellt werden.

Vor diesem Hintergrund enthält die Koalitionsvereinbarung der den Senat der Freien und Hansestadt Hamburg tragenden Parteien vom 17. April 2008 den Auftrag, die

Einführung sog. Jugendberufsagenturen zu prüfen. Unter dieser Bezeichnung ist im Januar 2008 u.a. in Mainz eine Einrichtung etabliert worden, in der die wesentlichen berufsbezogenen Leistungs- und Beratungsangebote für junge Menschen unter 25 Jahren in den Räumen der Mainzer Agentur für Arbeit zusammengeführt worden sind. Die Träger der geplanten Einrichtung (Agentur für Arbeit Mainz, Job-Center für Arbeitsmarktintegration – vergleichbar mit team.arbeit.hamburg – und die Stadt Mainz) haben im Herbst 2007 eine entsprechende Kooperationsvereinbarung unterzeichnet. Wesentliches Ziel sind eine berufliche, soziale und gesellschaftliche Integration durch Ausbildung und Arbeit mit kurzen Wegen für die Zielgruppe und eine systematische und kontinuierliche Vernetzung der an dieser Aufgabe beteiligten Akteure. Die rd. 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen den Jugendlichen bei sämtlichen Fragen zum Themenkreis Ausbildung und Arbeit zur Verfügung. Unabhängig davon, ob es um schulische, trägergestützte oder betriebliche Anschlussperspektiven geht, werden die jungen Leute kompetent und individuell beraten.

Der genannte Prüfauftrag aus der Koalitionsvereinbarung ist zunächst zurückgestellt worden, u.a. weil die örtliche Agentur für Arbeit deutliche Vorbehalte gegen die Einführung des Mainzer Modells geäußert hatte. Inzwischen hat die rasante Entwicklung im Reformprozess am Übergang Schule – Beruf auch die bisherigen Überlegungen zum Übergangsmanagement und damit den Grundgedanken der Jugendberufsagenturen tangiert. Zutreffend bleibt die Ausgangsvoraussetzung, die mit dem ÜSB zu erreichende Zielgruppe klar zu definieren sowie Transparenz der vorhandenen Angebote sowohl auf regionaler und bezirklicher Ebene als auch auf Landesebene zu schaffen. Die Behörde für Wirtschaft und Arbeit (federführend) und die Behörde für Schule und Berufsbildung haben im Frühjahr 2010 eine Arbeitsgruppe zur Erledigung des Prüfauftrags aus der Koalitionsvereinbarung eingerichtet, die folgende Gesichtspunkte abzuarbeiten hat:

- Meilensteine,
- Zeitplanung,
- Infrastruktur (Standortplanung),
- Einbeziehung vorhandener Beratungsinstanzen,
- Einbindung in vorhandene Strukturen (u.a. Neuausrichtung von team.arbeit.hamburg), Ressourcenplanung (Personal, Finanzmittel),
- Aufgabenklärung (für wen, mit wem, zu welchem Zeitpunkt).

Einigkeit besteht darin, dass die zu schaffende Beratungsstruktur dem Neutralitätsgebot unterliegt, d.h., sie selbst bzw. ihr Träger ist kein Anbieter von berufsqualifizierenden Leistungen für die zu beratende Klientel. Zudem ist die Auflösung der unterschiedlichen Teilberatungsstrukturen und Vereinigung (organisatorisch und strukturell) unter einem Dach – allerdings in regionalisierter Form, um dem Kerngedanken der Sozialräumlichkeit zu entsprechen – mit dem Ziel der umfassenden Beratung (und Vermittlung) aus einer Hand erforderlich. Dies hat auch der Landesjugendhilfeausschuss Hamburg in seinem Beschluss vom 31. Mai 2010 unterstrichen, mit dem dieses Gremium ein positives Votum zur Schaffung einer zentralen Beratungs- und Vermittlungsstelle abgegeben hat. Die Vorteile liegen auf der Hand: Der ratsuchende Jugendliche erhält, wenn es sein individueller Förderbedarf erfordert, ein passgenaues Angebot – unabhängig von der (finanziellen) Trägerschaft und von Kapazitätserwägungen des aufnehmenden Systems.

Vorgesehen ist, bis Ende des Jahres 2010 eine Entscheidung des Hamburger Senats herbeizuführen.

Über erste Erfahrungen mit dem neuen Beratungssystem wird in einem der nächsten Reporte berichtet werden können.

### Ausbildungsvorbereitung

Einen weiteren wichtigen Beitrag zur Vermeidung von Warteschleifen für Jugendliche bildet die Neustrukturierung der (schulischen) Ausbildungsvorbereitung (AV). Zielgruppe sind schulpflichtige Absolventinnen und Absolventen der allgemeinbildenden Schulen, bei denen die festgestellten Kompetenzen (noch) nicht ausreichen, um erfolgreich eine duale Berufsausbildung aufnehmen bzw. eine weiterführende Schulform besuchen zu können, d.h., die notwendige Betriebs- bzw. Ausbildungsreife ist noch nicht erreicht. Ziel der Angebote der AV ist es, die Schülerinnen und Schüler so zu fördern und zu begleiten, dass sie sobald wie möglich eine Ausbildung im dualen System aufnehmen oder einer beruflichen Erwerbstätigkeit nachgehen können. Im Mittelpunkt steht daher die Förderung der Ausbildungsreife, fachlicher, personaler und sozialer Kompetenzen sowie Kompetenzen in den Basisfächern sowie die Vermittlung in Ausbildung oder Berufstätigkeit. Bedeutende Elemente der Ausbildungsvorbereitung sind:

- > Dualisierung der Lernorte, d.h. ausgehend vom Lernen in komplexen, schulischen Produktionsprojekten ist für die noch nicht betriebsfähigen Jugendlichen das berufsfeldübergreifende, kompetenzorientierte Lernen an schulischen und außerschulischen Lernorten Kernstück der AV-Schulen.
- > Die strukturierte Begleitung während der Praktikumsphasen an den außerschulischen Lernorten wird durch eine Ganztagsbeschulung in Kooperation mit Trägern gewährleistet.
- > Die Verzahnung betrieblichen und schulischen Lernens wird u.a. durch kontinuierliche Reflexion der betrieblichen Lernerfahrungen in der Schule und die Anfertigung betrieblicher Lernaufgaben gewährleistet. Damit soll eine individualisierte, kompetenzorientierte Qualifizierung der Schülerinnen und Schüler für eine Berufsausbildung erfolgen. Wo es der Zeitumfang zulässt, können Qualifizierungsbausteine vermittelt werden.<sup>37</sup>
- > Ein Übergang in Ausbildung ist entsprechend dem individuellen Leistungsvermögen zeitnah vorzusehen, d.h., eine enge Kooperation mit Ausbildungsbetrieben und Programmen der Stadt ist Konzeptbestandteil.

Die AV-Lerngruppe ist heterogen zusammengesetzt. Auf Grundlage der Erfahrungen in vorangegangenen Projekten (KooBi, Kompass) ist davon auszugehen, dass die AV im Verhältnis 20:50:30 von den Schülergruppen A, B und C in Anspruch genommen werden wird:

**Gruppe A:** Jugendliche mit fehlender oder nicht ausreichender Betriebsreife (Anteil ca. 20 Prozent).

**Gruppe B:** Betriebsreife, aber noch nicht vollständig berufsorientierte Jugendliche, die in Kooperation mit wechselnden Betrieben die AV mit betrieblichem Lernen besuchen (Anteil ca. 50 Prozent).

**Gruppe C:** Ausbildungsvorbereitung im QuAS- und EQ-Programm für Jugendliche, die zwar bereits orientiert sind, aber noch nicht über die vollständige Ausbildungsreife verfügen (Anteil ca. 30 Prozent).

<sup>37</sup> Weiterführende Informationen zu Qualifizierungsbausteinen können unter <http://www.qualibe.de/> abgerufen werden.

Entsprechend ihrem unterschiedlichen individuellen Förderbedarf werden die Gruppen unterschiedlich stark betreut. Dabei sollen die berufsbildenden Schulen die Betreuungsleistungen gemeinsam mit Bildungsträgern erbringen.

Es ist vorgesehen, am 1. August 2010 mit der Einrichtung von Pilotprojekten an zwei Standorten mit jeweils 48 Schülerinnen und Schülern aus Gesamt- bzw. Haupt- und Realschulen zu beginnen. In diesen Projekten wird nur die „Basis-Struktur“ eines neuen AV-Konzeptes realisiert werden können. Noch nicht berücksichtigt wird aus konzeptionellen und organisatorischen Gründen zum jetzigen Zeitpunkt die Integration von Jugendlichen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und von Migrantinnen und Migranten. Die Pilot-Schulen können dementsprechend in begrenztem Maß als Referenz für die im Schuljahr 2011/12 vorgesehene Einführung in der Fläche dienen.

Über erste Erfahrungen aus der Pilotierung wird im nächsten Ausbildungsreport berichtet werden können.

### Produktionsschulen

Der Produktionsschulgedanke ist im Grunde keine neue Erfindung, hat aber in der Bundesrepublik als freiwilliges berufsqualifizierendes Angebot für sozial benachteiligte Jugendliche, für die das Übergangssystem keine adäquaten Qualifizierungsangebote bereitstellen kann, jahrelang ein Schattendasein geführt. Ein wesentlicher Grund könnte darin liegen, dass die Produktionsschulen – anders als beispielsweise schulrechtliche Berufsvorbereitungsangebote – nicht gesetzlich verankert sind und somit auch auf einer unsicheren finanziellen Grundlage arbeiten müssen. Erst in den 1990er Jahren entstand eine Reihe von Produktionsschulen, die aber längst noch kein anerkanntes und etabliertes Bildungsangebot darstellten wie in Dänemark. In jüngerer Zeit haben die Produktionsschulen jedoch auch in Deutschland einen erheblichen Schub erhalten, was nicht nur das Beispiel Hamburg belegt.

Die Kernpunkte der in Hamburg angelaufenen Neuausrichtung des Übergangssystems Schule – Beruf sind das individualisierte Lernen, Angebote für sogenannte Marktbenachteiligte und die Vermittlung anrechenbarer Qualifizierungsbausteine nach dem Berufsbildungsgesetz. In diesen Reformprozess passen sich Produktionsschulen als praxisnahe Form der Berufsvorbereitung ein. Die neuen Hamburger Produktionsschulen haben zwar

schulpflichtersetzenden Charakter, sind aber bewusst kein Bestandteil des staatlichen Schulwesens, auch wenn ihr Name dies suggerieren mag. Sie sind vielmehr ein ausbildungs- und berufsvorbereitendes Bildungs-, Beratungs- und Betreuungsangebot, das von freien Bildungsträgern durchgeführt wird. Als Teil der Hamburger Bildungsinitiative und des regionalen Übergangssystems ist die Finanzierung der neu einzurichtenden Produktionsschulen – anders als in den meisten anderen Bundesländern, in denen Produktionsschulen betrieben werden – jedoch im Haushalt abgesichert.<sup>38</sup>

Als Solitär wurde bereits im September 1999 als erste und lange Zeit einzige Produktionsschule die Produktionsschule Altona (PSA) als eine Alternative zur traditionellen Berufsvorbereitung eröffnet. Erst zehn Jahre später wurde der Startschuss für die Einrichtung weiterer Produktionsschulen gegeben. Zur Umsetzung des Programms hatte die Behörde für Schule und Berufsbildung entsprechend den guten Erfahrungen mit diesem Verfahren im Rahmen des Hamburger Ausbildungsprogramms und der Jugendberufshilfe im Rahmen von Interessenbekundungs- und standardisierten Bewertungsverfahren aus 21 Interessenbekundungen vier für den Startbeginn im September/Oktober 2009 und aus 14 Interessenbekundungen weitere drei freie Träger mit der Einrichtung jeweils einer neuen Produktionsschule im September 2010 beauftragt. Zu diesem Zeitpunkt werden dann 374 Produktionsschulplätze an mindestens einem Standort pro Bezirk (im Bezirk Hamburg-Mitte mit zweien) zur Verfügung stehen.

<sup>38</sup> Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Ausbildungsreport 2009 mit weiteren Nachweisen verwiesen.

Weitere Informationen zu den Hamburger Produktionsschulen können der nachfolgenden Übersicht entnommen werden (farblich unterlegt: Start im September 2010):

**TABELLE 9:**

*Produktionsschulen in Hamburg (Stand: Mai 2010)*

Standort	Träger und Adresse	Profil	Plätze
Produktionsschule Altona	Altona gGmbH Leverkusenstraße 13 22761 Hamburg	Gastronomie & Service Medien-Internet Medien-Grafik	48
Produktionsschule Bergedorf in Bergedorf-Zentrum	Sprungbrett gGmbH Alte Holstenstraße 42 21031 Hamburg	Onlineshop & Logistik Gastronomie & Service Druck & Kreativ Outlet Store & Verwaltung	36
Produktionsschule „Bille-Service“ in Billstedt-Horn	Beschäftigung & Bildung e.V. Horner Landstraße 302 22111 Hamburg	Lager, Logistik & Handel handwerkliche Dienstleistungen Gastronomie & Hauswirtschaft Büro & Medien Gesundheit, Pflege & Erziehung	50
„Maritime Welten“ Produktionsschule Barmbek	Stiftung Berufliche Bildung Wiesendamm 30 22503 Hamburg	Holz & Metall/Kunststoff Lager/Logistik Verwaltung/ Büro Handel/ Verkauf	50
„Stylz Prod.“ Produktionsschule Steilshoop	Alraune gGmbH Fritz-Flinte-Ring 41a 22309 Hamburg	Tischlerei Metall Gastronomie Malerei Veranstaltungstechnik	50
Produktionsschule Manufaktur in Wilhelmsburg	Beruf und Integration Elbinseln gGmbH Industriestraße 107 21107 Hamburg	Holz/ Metall Einzelhandel Gastronomie im geringen Umfang: Hausmeisterei/Lager & Logistik Informations- und Kommunikationstechnologien	40
Produktionsschule „World of Energy“ in Harburg	Jugendbildung Hamburg gGmbH Zum Fürstenmoor 1 21079 Hamburg	Metall/ Kunststoff/ Elektro/ Anlagenmechanik (Werkstatt: „technische Abteilung“) Einkauf/Vertrieb Handel	50
Produktionsschule Eimsbüttel	Movego GmbH Lederstraße 24 22525 Hamburg	Metall/Schweißen Holz Feinmechanik/ Elektrik Lager Malen/Lackieren	50

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Die ersten vier neuen Produktionsschulen konnten aufgrund der erst nach dem Bürgerschaftsbeschluss zu den Produktionsschulen (24. Juni 2009) möglichen Trägerbeauftragung ihre organisatorischen Vorkehrungen für die Betriebsaufnahme nicht vor Oktober 2009 abschließen. Zu diesem Zeitpunkt waren jedoch für die meisten Schulabgängerinnen und -abgänger die Übergänge in Ausbildung bzw. weiterführende Bildungsgänge bereits abgeklärt. Dennoch konnten die 198 neuen Plätze insbesondere durch verstärkte Akquisitionstätigkeit mit einer gewissen Verzögerung weitgehend besetzt werden. Ende Februar 2010 hatten die vier neuen

Produktionsschulen einen Belegungsstand von 90,4 Prozent zu verzeichnen, wobei mit Ausnahme eines Standorts ein nahezu vollständiger Auslastungsgrad erreicht worden ist.<sup>39</sup>

Zur Teilnehmenden-Zusammensetzung der aktuell arbeitenden Produktionsschulen in Altona, Barmbek, Bergedorf, Billstedt-Horn sowie Steilshoop können folgende Aussagen getroffen werden:

<sup>39</sup> Der etwas niedrigere Auslastungsgrad der Produktionsschule Bergedorf führte zu einer mit dem Träger vereinbarten Bedarfsanpassung auf 36 Plätze.

- > Die überwiegende Mehrheit der Teilnehmenden verfügt nicht über einen Schulabschluss (83,8 Prozent). Mit den Jugendlichen, die einen Abschluss einer Förderschule aufweisen (4,6 Prozent), haben demnach 88,4 Prozent aller Produktionsschüler/-innen keinen Hauptschulabschluss bzw. nur eine Basisqualifikation erworben.
- > Produktionsschulen sind „männlich“ dominiert (67,6 Prozent aller Jugendlichen) – wie übrigens auch bundesweit in der Produktionsschullandschaft.
- > Der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund beträgt an Hamburger Produktionsschulen 42,6 Prozent.
- > 25,5 Prozent der Produktionsschülerinnen und -schüler erhalten Hilfen zur Erziehung (HzE). Mit Blick auf die multiplen Problemlagen der Jugendlichen (bzw. ihrer Herkunftsfamilien und -milieus) sind für die Produktionsschulen Kooperationen mit relevanten Partnern (z. B. Beratungsstellen, Einrichtungen der Jugendhilfe) unabdingbar.

Die ersten Teilnehmenden konnten bereits in eine trägergestützte Ausbildung vermittelt werden (nach sechs Monaten Verbleibszeit). Es ist allerdings noch zu früh, um eine belastbare Prognose für Übergangsquoten für das erste Betriebsjahr der vier neuen Produktionsschulen abgeben zu können. Hierzu wird im nächsten Ausbildungsreport Genaueres zu berichten sein.

#### Hamburger Ausbildungsmodell (HAM)

Im letzten Ausbildungsreport ist bereits über die ersten Überlegungen zum HAM berichtet worden, auf die insoweit verwiesen wird. Die erforderlichen Abstimmungsprozesse konnten inzwischen so weit konkretisiert werden, dass zum Schuljahresbeginn 2010/11 eine Pilotphase gestartet werden kann.

Das HAM bietet „marktbenachteiligten“ Jugendlichen<sup>40</sup> bei Erfüllung der Eingangsvoraussetzungen einen direkten Zugang in berufliche Ausbildung an den Lernorten berufsbildende Schule, Betrieb und Träger – soweit

<sup>40</sup> Marktbenachteiligte Jugendliche sind solche, die trotz vorhandener Ausbildungsreife und mehrfacher Bewerbungsversuche keinen betrieblichen Ausbildungsplatz auf dem ersten (regulären) Ausbildungsmarkt gefunden haben.

erforderlich ergänzt durch überbetriebliche Lehrgänge in Innungswerkstätten. Die Ausbildung erfolgt in dualen Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO, die den Voraussetzungen und Fähigkeiten dieser Zielgruppe entsprechend am Arbeitsmarkt nachgefragt werden und zukunftsfähig sind. Diese Entsprechung wird anhand der folgenden Kriterien ermittelt:

- > Eine Nachfrage der Jugendlichen nach einer Ausbildung im konkreten Beruf ist gegeben.
- > Im konkreten Beruf hat die Wirtschaft einen hinreichenden Fachkräftebedarf angemeldet (Arbeitsmarktrelevanz), der nicht nur vorübergehender Natur ist.
- > Der Übergang des Jugendlichen in eine betriebliche Ausbildung wird positiv eingeschätzt; dies gilt sowohl während als auch nach dem Berufsqualifizierungsjahr (BQ) sowie in der nachfolgenden trägergestützten Berufsausbildungsphase.

Das erste Jahr des HAM (BQ) ist ein Ausbildungsangebot in der Schulform Berufsfachschule, das sich auf der Grundlage eines Bildungsvertrags zwischen Schule und Teilnehmendem vollzieht, der inhaltlich dieselben Gegenstände wie ein normaler Ausbildungsvertrag regelt; dementsprechend sind die am BQ Teilnehmenden statustrechtlich Schülerinnen und Schüler.

Nach einem Probehalbjahr muss ein Notenschnitt von mindestens 4,3 erreicht worden sein, um die Ausbildung fortsetzen zu können. Weitere Voraussetzung ist, dass die Leistungen für die fachpraktische Ausbildung im Betrieb, in der überbetrieblichen Ausbildungsstätte und – soweit durchgeführt – in der berufsbildenden Schule mindestens mit ausreichend bewertet worden sind; ungenügende oder mangelhafte Leistungen in der fachpraktischen Ausbildung können nicht mit anderen Noten ausgeglichen werden. Wer den Notenschnitt nicht schafft oder das BQ aus anderen Gründen vorzeitig beenden will (Abbrecher), mündet bei bestehender Schulpflicht in die schulische Ausbildungsvorbereitung bzw. in eine ausbildungsvorbereitende Maßnahme nicht-schulischer Träger ein.

Wer das BQ erfolgreich abschließt, soll vorrangig seine Ausbildung in einem Betrieb fortsetzen. Wo dies nicht gelingt, erfolgt der Übergang in das zweite Jahr der Ausbildung im Rahmen einer öffentlich geförderten

Ausbildung bei einem Ausbildungsträger. Die Anerkennung des im BQ absolvierten ersten Ausbildungsjahres beantragen die bzw. der Auszubildende und der Träger bei der zuständigen Kammer.<sup>41</sup>

Das BQ soll ab August 2010 im Rahmen einer Pilotphase für die beiden Ausbildungsberufe Restaurantfachfrau/Restaurantfachmann und Metallbauerin/Metallbauer mit jeweils einer Lerngruppe erprobt werden. Ab August 2011 wird das Hamburger Ausbildungsmodell schrittweise für weitere Berufe nach folgendem Zeitplan eingeführt: Die Berufe für die Einführung des Hamburger Ausbildungsmodells sind bis zum Herbst 2010 festzulegen. Die erforderliche Ausbildungs- und Prüfungsordnung für die einjährige Berufsfachschule BQ (Arbeitstitel) wird im Winterhalbjahr 2010/11 vorbereitet werden.

## Bilanz: Ausbildungssituation 2009 günstiger als erwartet

Die weltweite Wirtschafts- und Finanzkrise blieb auch auf dem Ausbildungsmarkt 2009 nicht ohne Auswirkungen, allerdings ist die befürchtete krisenhafte Verschlechterung der Ausbildungssituation in Deutschland bislang nicht eingetreten. Vielmehr kann festgestellt werden, dass die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt im Bundesgebiet und Hamburg insgesamt weniger dramatisch verlaufen ist als noch vor Jahresfrist befürchtet – wenngleich mit einigen graduellen Unterschieden. Am Statistikstichtag, dem 30. September 2009, wurden 566.004 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt. Das sind zwar – wie im Übrigen vom Bundesinstitut für Berufsbildung im Frühjahr 2009 fast punktgenau vorhergesagt – 8,2 Prozent weniger als im Jahr 2008. Da aber gleichzeitig demografiebedingt die Zahl der ausbildungsinteressierten Jugendlichen um 8,8 Prozent gesunken ist, haben sich ihre Ausbildungschancen in der Gesamtschau nicht verschlechtert. Eine differenziertere Betrachtung zeigt jedoch einige regionale Verwerfungen. So gibt es deutliche Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern: In den neuen Ländern sank die Zahl der Neuabschlüsse gegenüber dem vorherigen Berichtsjahr demografiebedingt überproportional um 13 Prozent. Im Osten Deutschlands kehren sich nunmehr die bisher dort bekannten Verhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt um: Die Wirtschaft klagt zunehmend über erhebliche Schwierigkeiten, ihre freien Ausbildungsplätze adäquat besetzen zu können und ihren zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern. Dieser Trend in Ostdeutschland nimmt voraussichtlich eine Entwicklung vorweg, die in naher Zukunft auch für weite Teile Westdeutschlands zu erwarten sein wird.

<sup>41</sup> In beiden Fällen wird die Berufsausbildung auf der Basis eines normalen Berufsausbildungsvertrags nach BBiG/HwO fortgesetzt, der in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse, das die Kammer zu führen hat, eingetragen wird. Vorgesehen ist, dass das BQ im Falle eines Eintritts in eine betriebliche Ausbildung auf Grundlage einer Vereinbarung zwischen Betrieb und Auszubildenden nach § 8 BBiG ganz oder teilweise auf die verbleibende Ausbildungszeit mit Zustimmung der Kammer angerechnet werden kann; in den übrigen Fällen tritt der Jugendliche unmittelbar in das 2. Ausbildungsjahr ein.

In den alten Ländern verringerte sich die Zahl der neu abgeschlossenen Verträge zwar nur um 7,1 Prozent; hier ist der Rückgang aber nicht einer demografiebedingten Abschwächung der Nachfrage auf der Seite der Bewerberinnen und Bewerber geschuldet – vielmehr hat hier die Wirtschaftskrise dazu geführt, dass das Ausbildungsplatzangebot der Betriebe zurückgegangen ist. Dass dies so ist, bestätigt auch die DIHK-Umfrage zur Ausbildungssituation 2010, wenn es dort heißt, dass der teilweise erhebliche Ausbildungsplatzabbau bei der Großindustrie von den anderen Branchen nur teilweise kompensiert werden konnte.

Im Bundesgebiet konnte in 2009 nur im öffentlichen Dienst eine Steigerung der Ausbildungsleistung um 3,7 Prozent im Vergleich zum Vorjahr erzielt werden. Die zweitbeste Entwicklung zeigte sich bei den Freien Berufen (minus 2,9 Prozent). Die Branche Industrie und Handel bleibt in Deutschland der größte Ausbildungsmarkt, auch wenn hier der größte Rückgang an neuen Ausbildungsverhältnissen zu verzeichnen war (minus 9,7 Prozent). Mit einem Minus von 7,5 Prozent erreichte das Handwerk laut Berufsbildungsbericht den niedrigsten Stand seit der Wiedervereinigung.

In knapper Form wird die Ausbildungssituation in Deutschland wie folgt charakterisiert: Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge hat bundesweit den drittniedrigsten Stand seit 20 Jahren erreicht; dennoch haben sich die Ausbildungschancen für die Jugendlichen gegenüber dem Vorjahr im Ganzen nicht verschlechtert. Dies ist im Wesentlichen der demografischen Entwicklung geschuldet, die auf dem Ausbildungsmarkt zu einer erheblichen Abschwächung der Nachfrage geführt hat.

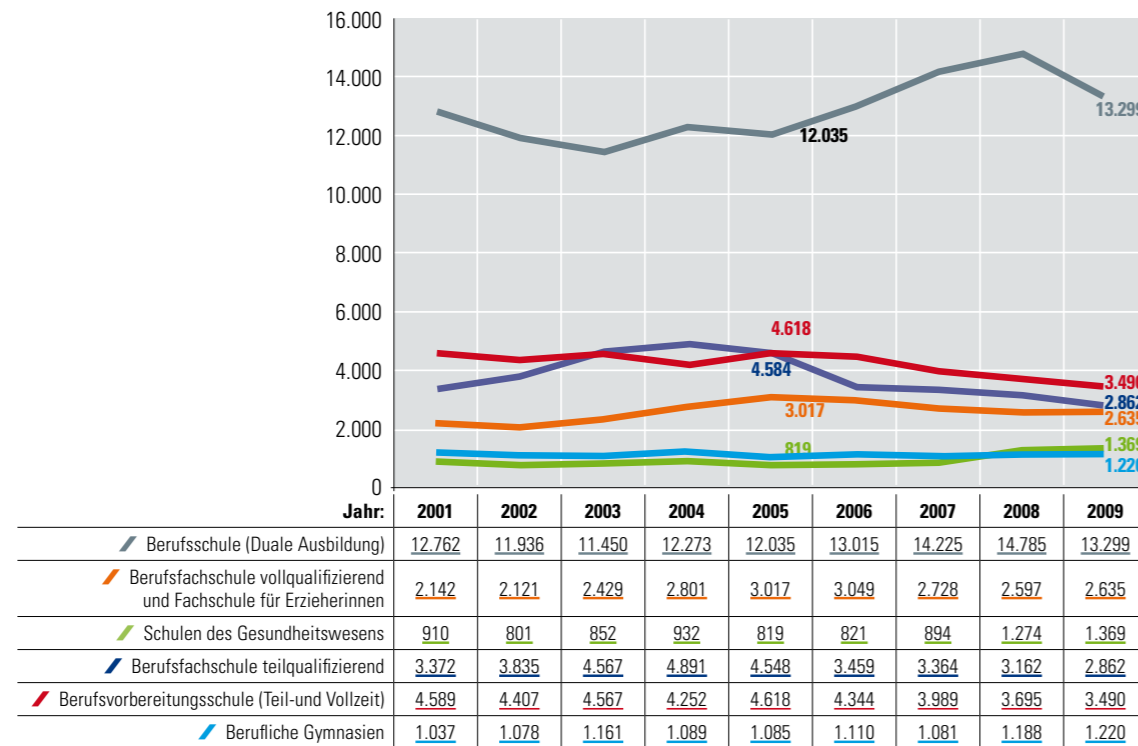
Wie schon im Ausbildungsreport 2009 prognostiziert, ist auch in Hamburg ein Rückgang an neu eingetragenen Ausbildungsverträgen bei den Kammern festzustellen. Die Handelskammer verzeichnet mit 9.318 Neueintragungen gegenüber dem Vorjahresmonat einen Rückgang um 1.043 Verträge oder 10,1 Prozent. Auch die Handwerkskammer Hamburg registrierte bei den Neueintragungen eine deutlich sinkende Tendenz. Diese Entwicklung korrespondiert mit der Entwicklung der Neueintritte in die Berufsschulen, wonach zu Beginn des Schuljahres 2009/10 mit 13.299 Neueintritten 1.486 Schülerinnen und Schüler (minus 10,1 Prozent) weniger

registriert wurden als im Vorjahr. Die Hoffnung, dass der Anteil der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger, die ihren Schulabschluss nicht in Hamburg erworben haben („Umländer-Problematik“) rückläufig sein würde, hat sich nicht erfüllt; dieser Anteil ist mit knapp 43,3 Prozent fast genauso hoch wie im Vorjahr (43,4 Prozent). Bislang galt die Regel, da sich die Schulabgangszahlen aus dem allgemeinbildenden System in den letzten Jahren nicht signifikant verändert haben, dass bei steigenden Ausbildungszahlen (Berufsschülerinnen und Berufsschüler) die Zahl der Neueintritte in Vollzeitangebote der berufsbildenden Schulen sinkt und umgekehrt. In diesem Jahr hat sich eine Abkehr vom Prinzip der kommunizierenden Röhren ergeben: Trotz sinkender Schülerzahlen im dualen Bereich ist auch die Zahl der Schülerinnen und Schüler in den Vollzeitangeboten der berufsbildenden Schulen gesunken. Diese Neuerung indiziert eine sich entspannende Tendenz am Hamburger Ausbildungsmarkt. Dass der nach den langjährigen Erfahrungen bei einem Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zu erwartende Zulauf zu den Angeboten der berufsbildenden Schulen in diesem Jahr ausgeblieben ist, hängt v.a. mit folgenden Entwicklungen zusammen:

- > Die Abgängerzahl aus dem allgemeinbildenden Schulwesen im Sommer 2009 ist im Vergleich zum Vorjahr stärker zurückgegangen als erwartet (von 16.496 auf 15.608 = minus 888 oder minus 5,4 Prozent);
- > laufende Zuweisungen in neue Angebote (z.B. Produktionsschulen) absorbieren u.a. berufsschulpflichtige, nicht „versorgte“ Jugendliche, die sonst in die Berufsvorbereitungsschule eingemündet wären;
- > die Zugänge zu den beruflichen Gymnasien, den Fachschulen und den Schulen des Gesundheitswesens sind mit 2,7 Prozent, 1,5 Prozent und 7,5 Prozent angestiegen.

**ABBILDUNG 14:**

Anfängerinnen und Anfänger (ohne Wiederholende) an staatlichen berufsbildenden Schulen und Schulen des Gesundheitswesens Hamburgs 2001 bis 2009<sup>42</sup>



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

Der Anteil der Absolventinnen und Absolventen der allgemeinbildenden Schulen, die die Fachhochschul- oder Hochschulreife erreicht haben, ist erneut gestiegen und liegt nunmehr bei 46,8 Prozent, während der Absolventenanteil, der das System ohne Hauptschulabschluss verlässt, erneut gesunken ist (auf 7,8 Prozent). Dennoch verlassen noch immer zu viele junge Menschen das allgemeinbildende Schulwesen, ohne (hinreichend) auf die gestiegenen Anforderungen einer Berufsausbildung vorbereitet zu sein.

Eine rasche Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt ist nicht zu erwarten: In Hamburg sind in den nächsten Jahren – abweichend vom Bundestrend – keine demografisch bedingte Entlastung in der beruflichen Bildung durch geburtenschwache Jahrgänge und damit auch keine rückläufigen Schulabgängerzahlen zu erwarten. Hinzu kommen die besonderen Herausforderungen des doppelten Abiturientenjahrgangs in Hamburg (2010) und in Niedersachsen (2011). Auch wenn sich die Lage

auf dem Arbeitsmarkt günstiger entwickelt als noch vor wenigen Monaten befürchtet (so hat sich die Zahl der Kurzarbeiter nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im Mai 2010 gegenüber dem Vorjahresmonat halbiert), kann noch nicht davon ausgegangen werden, dass die Wirtschaftskrise nachhaltig überwunden ist; deren Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt können daher nach wie vor nicht verlässlich abgeschätzt werden. Es bedarf daher weiterhin besonderer Anstrengungen und Maßnahmen, um möglichst viele Hamburger Jugendliche in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren. Dazu zählen die in Hamburg im Konsens mit den Sozialpartnern im Rahmen des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung initiierten Reformvorhaben am Übergang Schule – Beruf, aber auch die von der Stadt finanzierten Programme und Förderanreize (siehe oben Abschnitt „Aus Landesmitteln finanzierte Berufsausbildung“).

Das Angebot an trägergestützten Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche im Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP) und der Jugendberufshilfe mit insgesamt 425 Plätzen hat ebenso zur Verbesserung der Ausbildungschancen für benachteiligte Jugendliche beigetragen wie die finanzielle Förderung von 368 neuen betrieblichen Ausbildungsverhältnissen für benachteiligte Jugendliche.<sup>43</sup>

Demgegenüber ist das Programm zur Förderung von Ausbildungsplätzen im Ausbildungsverbund auch im Jahre 2009 mit nur 22 geförderten Plätzen von der Hamburger Wirtschaft in Anspruch genommen worden. Zusammenfassend ist festzustellen, dass die in den Produktinformationen im aktuellen Haushaltsplan wiedergegebenen Zielzahlen für berufliche Maßnahmen auch im Jahre 2009 erreicht, zum Teil sogar übertroffen worden sind, wie die nachfolgende Übersicht ausweist:

**TABELLE 10:**

Angebote bzw. geförderte Plätze in den von der Behörde für Schule und Berufsbildung finanzierten Programmen im Jahre 2009

Maßnahme	Ist-Zahl 2009
Jugendberufshilfe (Neuangebot)	205
Ausbildungsplätze im Hamburger Ausbildungsprogramm (Neuangebot)	274
Förderung von Ausbildungsplätzen für Benachteiligte und in Verbundform	390
QuAS	400
Produktionsschulen	258*)

\*) davon 196 mit Wirkung vom 1. September  
Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Für die 2009 neu begonnenen außerschulischen Berufsbildungsmaßnahmen wurden rd. 9,87 Mio. Euro aufgewendet. Davon entfallen allein rd. 6,5 Mio. Euro auf die Einrichtung von neuen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen (ohne Sofortprogramm der Behörde für Wirtschaft und Arbeit). Weitere Einzelheiten können der Anlage „Plätze und Bewilligungen“ entnommen werden.

<sup>42</sup> Um möglichst viele Anfängerinnen und Anfänger zu erfassen, werden nach dem Vorbild des Nationalen Bildungsbericht 2006 alle verfügbaren Zahlen des in folgende drei Teilsysteme unterteilten Ausbildungsbereichs einbezogen: das duale System (hier: die Berufsschulen), das Schulberufssystem (hier: die vollqualifizierenden Berufsfachschulen und die Schulen des Gesundheitswesens) sowie das berufliche Übergangssystem (hier: die teilqualifizierenden Berufsfachschulen und die Berufsvorbereitungsschulen). In den vollqualifizierenden Berufsfachschulen und den Fachschulen für Erzieher sind nicht enthalten: staatlich anerkannte vollqualifizierende Berufsfachschulen und staatlich anerkannte Fachschulen für Erzieher, da für diese erst ab 2004 Zahlen in elektronischer Form vorliegen. Im Jahre 2009 gab es 292 Anfängerinnen und Anfänger in staatlich anerkannten vollqualifizierenden Berufsfachschulen und 189 in staatlich anerkannten Fachschulen für Erzieher. Im Jahre 2004 waren es noch 534 bzw. 481.

<sup>43</sup> Das Sofortprogramm Ausbildung 2009 hat seine Ausbildungsrelevanz erst ab dem 1. Februar 2010 entfaltet, da es in Absprache mit der Wirtschaft, den Kammern und den Gewerkschaften nicht in Konkurrenz zu den Nachvermittlungskaktionen der Kammern und der Arbeitsagentur im Herbst treten sollte.

## Aktuelle bildungspolitische Themen

Im Folgenden wird auf einige ausgewählte berufsbildungspolitische Themen näher eingegangen, die in den letzten Monaten eine zunehmende Bedeutung in der bildungspolitischen Debatte erfahren haben. Hierzu zählen die Ausbildungsreife als Voraussetzung für die Aufnahme einer Berufsausbildung, die berufliche Handlungskompetenz als Ziel der Berufsausbildung und die Probleme bei der Besetzung offener Ausbildungsstellen. Entsprechend der Bitte des Landesausschusses für Berufsbildung in seiner Stellungnahme zum letztjährigen Ausbildungsreport ist auch der Europäische bzw. Deutsche Qualifikationsrahmen Gegenstand dieses Kapitels.

### Mangelnde Ausbildungsreife als Ausbildungshindernis

#### Einführung

Die meisten jungen Menschen, die heute ins Erwerbsleben eintreten, werden das Rentenalter nicht im einmal erlernten Beruf erreichen. Auch wird für viele der künftigen Beschäftigten das Arbeiten in einem rundum tariflich abgesicherten, sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis zu großen Teilen von anderen Formen der Erwerbstätigkeit ergänzt bzw. abgelöst werden, und zwar durch verschiedene Varianten der Selbständigkeit und Geringbeschäftigungsverhältnisse (unterhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze). Hier setzt die Berufsfrühorientierung ein, die nicht als eindimensionaler Prozess verstanden werden kann. Ihr kommen zwei wichtige Ziele zu: Zum einen informiert sie umfassend über die vielfältigen Möglichkeiten, die der Arbeitsmarkt im nationalen und zunehmend europäischen Kontext bietet. Zum anderen befähigt sie die Schülerinnen und Schüler, Koordinaten für den eigenen Standort und für einzuschlagende Richtungen zu bestimmen. Beides zusammen führt zur sicheren und erfolgreichen Berufswahlentscheidung. Die Berufsvorbereitung soll – aufsetzend auf der Berufsorientierung – den Jugendlichen die erforderlichen

Grundkenntnisse und -fertigkeiten für den erfolgreichen Start in eine sich anschließende Berufsausbildung vermitteln. Soweit erforderlich, erhalten die jungen Menschen auch die Möglichkeit, sich die von der ausbildenden Wirtschaft erwarteten „soft skills“ (dazu gehören personale Tugenden wie Pünktlichkeit, Durchhaltevermögen oder Disziplin) anzueignen, um die Voraussetzungen erfüllen zu können (umrissen mit dem Schlagwort Ausbildungsreife), ohne die eine Bewerbung um einen Ausbildungsplatz erfolglos bleiben muss.

Diese Aufgabe der Berufsvorbereitung hat erheblich an Bedeutung gewonnen, da viele Betriebe darüber klagen, dass sie keine „geeigneten“ Bewerberinnen und Bewerber für die angebotenen Ausbildungsstellen finden. Allerdings wird nicht immer deutlich, weshalb die Jugendlichen „nicht geeignet“ sind – ob es an der mangelnden Ausbildungsreife, an der fehlenden Eignung für den jeweiligen Beruf oder an den spezifischen Anforderungen des Betriebes für die konkrete Stelle oder an sonstigen, nicht eignungsabhängigen Vermittlungshemmnissen liegt. Die Gründe genau zu kennen, wäre aber nicht zuletzt deshalb hilfreich, um entscheiden zu können, woran es mangelt und was getan werden muss, um Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen zu beheben und Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf wirkungsvoll zu unterstützen.

Ausbildungshemmnis ist ein empirisch schwer fassbarer Begriff. Es gibt nur wenige als Ausbildungshemmnis apostrophierte Erscheinungen, die von allen Wirtschaftszweigen unisono als ausbildungsdämpfend empfunden werden. Zu diesen zählt die mangelnde oder gar gänzlich fehlende Ausbildungsreife der Bewerberinnen und Bewerber. Je nach Blickwinkel werden folgende Erklärungsansätze angeboten:

1. Die Leistungen vieler Schulabgängerinnen und Schulabgänger haben erheblich nachgelassen.
2. Die Anforderungen in der Arbeitswelt sind so gestiegen, dass heute jemand als nicht mehr ausbildungsreif gilt, der früher noch ohne Probleme eine Lehre durchlaufen konnte.
3. Das Sozialverhalten einer großen Zahl von Jugendlichen ist weder den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern noch den Kundinnen und Kunden zuzumuten.
4. Die betrieblichen Entscheidungsträger wollen mit diesem Argument von der Lehrstellenknappheit ablenken.

Unbeschadet dessen, ob das eine oder andere oder sogar alles zutrifft, das Thema ist für die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen von entscheidender Bedeutung: Betriebe, die hier schlechte Erfahrungen gemacht haben – z.B. in Einstellungsgesprächen oder gar durch Ausbildungsabbrüche –, sind nur schwer wieder für eine Ausbildung zu gewinnen. Dies gilt erst recht für die Ausbildung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf. Neben kostenreduzierenden und nutzensteigernden Maßnahmen halten die Betriebe eine Verbesserung der Ausbildungsreife für den zentralen Ansatz, um mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. Als belegtes Beispiel, das im Grundsatz auf alle Wirtschaftszweige anwendbar ist, wird nachfolgend die Position des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) zu dieser Thematik aufgegriffen, die am 8. April 2010 unter dem Titel „Ausbildung 2010“ veröffentlicht worden ist. Der DIHK hat Anfang Februar 2010 eine Betriebsumfrage durchgeführt, an der sich gut 15.000 Unternehmen beteiligt haben, um zu ermitteln, was sich positiv und negativ auf die Ausbildungsbereitschaft der Mitgliedsbetriebe auswirkt.<sup>44</sup> Die Antworten der Betriebe zeigen, dass Besetzungsschwierigkeiten auf einen zentralen Faktor, nämlich die fehlende Ausbildungseignung der Bewerberinnen und Bewerber zurückzuführen seien.

**TABELLE 11:**  
*Hemmnisse für Bereitstellung und Besetzung von Ausbildungsplätzen*

Mangelnde Ausbildungsreife	74 %
Berufsschule: Abwesenheitszeiten zu hoch	26 %
Konjunkturelle Erwägungen	24 %
Entfernung der Berufsschule zu weit	14 %
Kein Personalbedarf	11 %
Eingeschränkte fachliche Eignung des Betriebs	9 %
Kosten der Ausbildung	7 %
Bedarf nur an Fachkräften mit Hochschulabschluss	3 %
Andere Gründe	12 %

Quelle: DIHK-Ausbildungsumfrage 2010 (Mehrfachantworten)

Auf den ersten Blick bemerkenswert erscheint, dass entgegen früheren Umfragen (genannt sei die Konjunkturumfrage 2003 des Hauptverbands des Deutschen

<sup>44</sup> Abrufbar im Internet unter der URL: [http://www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage\\_10.pdf](http://www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage_10.pdf).

Einzelhandels - HDE -<sup>45</sup>) damals relevante Entscheidungsfaktoren für Ausbildung (Begrenzung der Ausbildungskosten, Verbesserung von Organisation und Qualität der Berufsschule sowie die realistische und bessere Information über die Chancen und Anforderungen im gewünschten Ausbildungsberuf) scheinbar nur noch von begrenzter Relevanz sind. Auch die von der Bundespolitik stets hochgehaltene Zielsetzung des Abbaus „ausbildungshemmender Vorschriften“ (Jugendarbeitsschutzgesetz, Ausbildereignungs-Verordnung) spielt für das Ausbildungsverhalten der Betriebe offenbar keine maßgebliche Rolle. Allerdings erscheinen die Ergebnisse der DIHK-Umfrage nur eingeschränkt verwertbar, da die im DIHK-Interviewbogen verwendeten Fragen eine Fokussierung der Ausbildungsprobleme auf die Qualität der Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber begünstigen und bewerberunabhängige Faktoren in den Hintergrund treten lassen: Zwar werden in Frage 9 im Multiple-Choice-Verfahren neben der mangelnden Ausbildungsreife sieben weitere Ausbildungshemmnisse wie „Die Entfernung zur Berufsschule ist zu groß“ aufgezählt; diese spielen jedoch in den konkretisierenden Fragen 10 und 11 keine Rolle mehr. In Letzterer beschränken sich daher die Lösungsvorschläge allein auf den Gesichtspunkt der mangelnden Ausbildungsreife von Schulabgängerinnen und Schulabgängern.<sup>46</sup> Die bereits zitierte – wenngleich ältere – HDE-Konjunkturumfrage aus dem Jahre 2003 war dagegen wesentlich ergebnisoffener formuliert. Der HDE hatte seinerzeit seine Mitglieder ebenfalls gefragt, welche Maßnahmen aus deren Sicht dringend nötig seien, um die Ausbildungsleistungen zu steigern. Das Ergebnis ist in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

<sup>45</sup> [www.einzelhandel.de/pb/site/hde/node/28049/Lde/index.html](http://www.einzelhandel.de/pb/site/hde/node/28049/Lde/index.html)

<sup>46</sup> Dort fällt auf, dass die ersten vier der insgesamt sieben ankreuzbaren Antwortmöglichkeiten keinesfalls Sachverhalte betreffen, die der Behebung von Mängeln in der Ausbildungsreife dienen. So ist der Zweck von Praktika im Vorfeld einer Ausbildung vielfältig: Diese können der Werbung für eine branchenspezifische Ausbildung in einem bestimmten Betrieb dienen. In der DIHK-Umfrage selbst (S. 22) wird dann auch folgerichtig ausgeführt, dass es sich beim Angebot von Praktika um Werbe- und nicht um Reparaturmaßnahmen handelt.

**TABELLE 12:**

Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Ausbildungsangebote im Einzelhandel 2003

Steuerliche Entlastung der Ausbildungsbetriebe	59,9 %
Längere Anwesenheit im Betrieb	47,0 %
Senkung der Ausbildungsvergütungen	46,9 %
Verbesserung der schulischen Voraussetzungen der Bewerber	41,0 %
Weniger Verwaltungsaufwand für die Ausbildung	25,8 %
Bessere Berufsschule	21,7 %
Günstige Kredite für Ausbildungsbetriebe	17,1 %
Aufhebung der Ausbilder-Eignungs-Verordnung (AEVO)	14,2 %
Geringere Prüfungsgebühren	10,4 %
Moderne Ausbildungsberufe	4,4 %
Modulare Ausbildungsgänge	3,8 %
Bessere Beratung für Ausbildungsbetriebe	3,6 %
Ausbildungsabgabe	1,2 %

Quelle: HDE-Konjunkturumfrage 2003 (Mehrfachantworten)

Die Befragung zeigt, dass die Betriebe Maßnahmen für besonders wichtig halten, die unmittelbar mit einer Verbesserung der Kosten-Nutzen-Relation der Ausbildung in Zusammenhang stehen: Steuerliche Entlastung der Ausbildungsbetriebe, längere Anwesenheit im Betrieb, Senkung der Ausbildungsvergütung und – selbstverständlich auch, aber nicht so hervorstechend wie in der DIHK-Umfrage – bessere schulische Vorbildung der Jugendlichen, die weniger „Nachhilfe“ und eine zielgerichtete Durchführung der Ausbildung ermöglichen würde. Nach den jahrzehntelangen Erfahrungen ist es wenig wahrscheinlich, dass die Kostenfrage für die Ausbildungsbereitschaft und -entscheidung eines Betriebs im Jahre 2010 nicht mehr relevant ist.

### Ausbildungsreife – Definition und Abgrenzung

Hochstrittig ist stets gewesen, was alles zur Ausbildungsreife zählt. Vielfach waren Definitionsversuche mit gegenseitigen Verantwortungszuweisungen verbunden und damit unbrauchbar, da nicht konsensfähig. Auch wenn die Anforderungen von Beruf zu Beruf variieren, sind sich die Fachleute jedoch überwiegend einig, dass unter Ausbildungsreife allein diejenigen Fähigkeiten und Arbeitstugenden zu zählen sind, die für alle Ausbildungsberufe wichtig sind – gleich, ob es sich um eine besonders anspruchsvolle (dreieinhalbjährige) oder um eine weniger anspruchsvolle (zweijährige) Ausbildung handelt. Sind bestimmte „Eingangskompetenzen“ nur für ausgewählte Berufe wichtig, während sie bei anderen keine besondere Rolle spielen, gehören diese zur berufsspezifischen Eignung. Jemand kann also durchaus ausbildungsreif sein, auch wenn er für einen bestimmten Beruf nicht geeignet ist. Einigkeit besteht auch dahingehend, dass unter Ausbildungsreife nur solche Aspekte subsumiert werden können, die schon bei Antritt der Lehre vorhanden sein müssen. Fähigkeiten und Fertigkeiten, die erst während der Lehre erworben werden und im Ausbildungsplan als Lernziele aufgeführt werden, gehören nicht dazu.

Einen Durchbruch hat es im Jahre 2006 gegeben, als sich die Partner des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ in einem gemeinsamen Kriterienkatalog darauf verständigten, was von Schulabgängerinnen und Schulabgängern, die eine Ausbildung aufnehmen wollen, erwartet wird.<sup>47</sup> Basis für die Erstellung des Katalogs waren wissenschaftliche Erkenntnisse aus den Bereichen der Psychologie und Pädagogik sowie der Kompetenzforschung und bereits bestehende Anforderungskataloge aus der Wirtschaft sowie die Bildungsstandards der Kultusministerkonferenz für Schulen. Diese wurden mit den Erfahrungen der Praxis (Betriebe, Berufsberatung, Berufsschulen) abgeglichen und auf die aus Sicht von Experten unverzichtbaren Kriterien (Mindeststandards) verdichtet. Dieser Expertenkreis hat „Ausbildungsreife“ wie folgt definiert: „Eine Person kann als ausbildungsreif bezeichnet werden, wenn sie die allgemeinen Merkmale

<sup>47</sup> Vgl. „Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland: Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Februar 2006.

der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit erfüllt und die Mindestvoraussetzungen für den Einstieg in die berufliche Ausbildung mitbringt. Dabei wird von den spezifischen Anforderungen einzelner Berufe abgesehen, die zur Beurteilung der Eignung für den jeweiligen Beruf herangezogen werden (Berufseignung). Fehlende Ausbildungsreife zu einem gegebenen Zeitpunkt schließt nicht aus, dass diese zu einem späteren Zeitpunkt erreicht werden kann.“<sup>48</sup> Gemeint ist mit der Feststellung der Ausbildungsreife eines Jugendlichen, ob er bzw. sie (bereits) die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit und die generellen Voraussetzungen für Ausbildungsberufe mit weniger komplexen Anforderungen erfüllt.<sup>49</sup> Um welche Merkmale es sich im Einzelnen handelt, wie sie operationalisiert werden können und welche Kriterien im konkreten Fall die Ausbildungsreife indizieren, ist Gegenstand dieses Kriterienkatalogs. Der Katalog gliedert sich in fünf verschiedene Kompetenz-/Merkmalsbereiche, die durch einzelne Merkmale konkretisiert werden. Die einzelnen Merkmalsbereiche und ihre zugehörigen Merkmale lauten:

- > **Schulische Basiskenntnisse:** (Recht-) Schreiben, Lesen – mit Texten und Medien umgehen, Sprechen und Zuhören, mathematische Grundkenntnisse, wirtschaftliche Grundkenntnisse.
- > **Psychologische Leistungsmerkmale:** Sprachbeherrschung, rechnerisches Denken, logisches Denken, räumliches Vorstellungsvermögen, Merkfähigkeit, Bearbeitungsgeschwindigkeit, Befähigung zu Daueraufmerksamkeit.
- > **Physische Merkmale:** altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen.

<sup>48</sup> Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife, a.a.O., S. 13.

<sup>49</sup> Unter die allgemeinen Merkmale der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit fallen schulische Kenntnisse und Fertigkeiten, physische und psychische Belastbarkeit, Bewältigung eines 8-Stunden-Tages sowie lebenspraktische Kompetenzen, die Voraussetzung für die Teilnahme am Arbeitsleben sind.

### > **Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit:**

Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Kritikfähigkeit, Leistungsbereitschaft, Selbstorganisation/Selbstständigkeit, Sorgfalt, Teamfähigkeit, Umgangsformen, Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit.

### > **Berufswahlreife:** Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz.

Um die Merkmale operationalisierbar zu machen, ist im Kriterienkatalog zu jedem Merkmal eine Beschreibung aufgeführt. Weiterhin werden Indikatoren/Kriterien für die Merkmale sowie Verfahren zu ihrer Feststellung genannt. Diese sind in der Einschätzung der Relevanz absteigend aufgelistet (die wichtigsten Merkmale stehen also oben) und sind nochmals farblich unterteilt in Indikatoren, welche unbedingt zu Beginn der Ausbildung vorhanden sein müssen, und solche, die zwar nicht bedeutungslos sind, aber auch noch im Laufe der Ausbildung erworben werden können. Des Weiteren werden Beispielfragen sowie Medien und Hilfsmittel zur Messung des jeweiligen Merkmals angegeben. Eine Kurzfassung der wesentlichen Merkmale der Ausbildungsreife ist der Anlage „Merkmale der Ausbildungsreife (Kurzfassung)“ beigefügt.

Die nachfolgende Grafik ist dem Katalog entnommen. Sie ist zur Erläuterung der im Alltagssprachgebrauch oft synonym verwendeten Begriffe Ausbildungsreife, Ausbildungsfähigkeit/Vermittelbarkeit und Berufseignung geeignet.



**ABBILDUNG 15:**

Ausbildungsreife, Berufseignung und Vermittelbarkeit



Quelle: „Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland: Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife“, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, S. 12, Februar 2006.

Aus Gründen der Klarstellung und Abgrenzung (zur Ausbildungsreife) seien an dieser Stelle die in der obigen Grafik enthaltenen Begriffe „Berufseignung“ und „Vermittelbarkeit“ erläutert. Die „Berufseignung“, obwohl nicht selten synonym verwendet, ist ein Aliud zum weiteren Begriff der „Ausbildungsreife“. Jemand ist zur (qualifizierten) Ausübung eines konkreten Ausbildungsberufs dann geeignet, wenn er über die Merkmale verfügt, die Voraussetzungen für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und der Ausbildungsberuf die Voraussetzung für berufliche Zufriedenheit des Betroffenen erfüllt. Im Gegensatz zur Beurteilung der Ausbildungsreife bezieht sich also die Beurteilung der Berufseignung stets auf einen oder mehrere konkrete Ausbildungsberufe oder auf ein bestimmtes Berufsfeld. Für die Eignungsbeurteilung werden die jeweils für den Beruf spezifischen Merkmale herangezogen, die anforderungsbezogen in entsprechendem Ausprägungsgrad vorliegen müssen.

Das Merkmal „Vermittelbarkeit“ ist für die Arbeit der Berufsberatung von maßgeblicher Bedeutung: Vermittelbar ist eine Person, wenn bei gegebener beruflicher Eignung ihre Vermittlung in eine entsprechende Ausbildung oder berufliche Tätigkeit nicht durch Einschränkungen erschwert oder gar verhindert wird. Anders als die Merkmale „Ausbildungsreife“ und „Berufseignung“ ist die „Vermittelbarkeit“ nicht ausschließlich personenbezogen. Einschränkungen der Vermittelbarkeit können also auch marktabhängig und betriebs- bzw. branchenbezogen bedingt sein und nicht notwendigerweise in der Person selbst oder ihrem Umfeld liegen. Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Ausbildungsreife die Basis und notwendige Bedingung

für eine erfolgreiche Bewerbung um einen Ausbildungsplatz darstellt. Dies ist allerdings nur der erste Schritt für die Jugendliche bzw. den Jugendlichen auf dem Weg in die Ausbildung. Darüber hinaus muss die/der Jugendliche die spezifische Eignung für den angestrebten Ausbildungsberuf, die oben erwähnte „Berufseignung“, aufweisen. Beides zusammen bildet die Voraussetzung für eine erfolgreiche Vermittlung in eine konkrete Ausbildungsstelle.

Im Rahmen des laufenden Schulreformprozesses sollten die Partner aus der Wirtschaft alsbald konkrete Hinweise darauf geben, aus welchen Gründen Jugendliche nicht in Ausbildung genommen werden. Sobald dies geklärt ist, können die für die Berufsbildung verantwortlichen Stellen gemeinsam Lösungen zur Optimierung des Übergangs von der Schule in den Beruf entwickeln und umsetzen. Die geeignete Plattform zur Herstellung der erforderlichen Transparenz ist das in Hamburg im Dezember 2008 ins Leben gerufene „Aktionsbündnis für Ausbildung und Beschäftigung.“<sup>50</sup>

<sup>50</sup> Im „Aktionsbündnis für Ausbildung und Beschäftigung“ wirken mit die Behörde für Wirtschaft und Arbeit, die Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz, die Behörde für Schule und Berufsbildung, die Agentur für Arbeit Hamburg, team.arbeit.hamburg, der Deutsche Gewerkschaftsbund, die Handelskammer und die Handwerkskammer Hamburg sowie die Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. (UV Nord); die Geschäftsführung obliegt dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB). Fünf zentrale Themen werden im Aktionsbündnis schwerpunktmäßig bearbeitet: Optimierung von Verfahrensabläufen, Gestaltung des Übergangs von der Schule in den Beruf (Übergangsmangement), berufliche Integration schwächerer Jugendlicher bei sich ändernden Rahmenbedingungen, Optimierung der Berufsorientierung von Schülerinnen und Schülern der allgemeinbildenden Schulen sowie das Setzen beschäftigungspolitischer Akzente.

Der Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife ist zudem eine Arbeitshilfe für den reformierten Berufsorientierungsprozess in den allgemeinbildenden Schulen, da er die Sichtweise der Ausbildungsanbieter einbezieht und somit einen realitätsnahen Beitrag zur Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler auf den Übergang in die berufliche Ausbildung, zur beruflichen Orientierung sowie zur Vermittlung grundlegender Kenntnisse über die Berufs- und Arbeitswelt leisten kann. Jugendliche sehen anhand des Kriterienkatalogs ganz konkret, was von ihnen erwartet wird, und sie können sich mit diesen Anforderungen und ihren eigenen Fähigkeiten, Kenntnissen und Verhaltensweisen auseinandersetzen. Eine weitere Hilfe in der Vorbereitung der Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen auf die Arbeitswelt bestünde darin, die Einstellungs- und Bewerbungsverfahren offenzulegen, die die Betriebe einsetzen. Allerdings sind die Partner (Kammern und Wirtschaft) nach wie vor außerordentlich zurückhaltend in ihrer Bereitschaft, Testverfahren für die Verwendung im Unterricht zur Verfügung zu stellen. Der Begründung, dass es nicht auf einzelne Test-Items, sondern auf die Struktur solcher Tests ankommt.

#### Berufliche Handlungsfähigkeit als Ziel der Berufsausbildung

Während die im vorigen Abschnitt behandelte Ausbildungsreife eine notwendige Eingangsvoraussetzung für eine erfolgreiche Berufsausbildung darstellt, handelt es sich bei der nachstehend näher zu beschreibenden beruflichen Handlungsfähigkeit um das zentrale Ziel der Berufsausbildung als conditio sine qua non für eine erfolgreiche Aufnahme und aktive Gestaltung einer qualifizierten Berufstätigkeit.

Eine Legaldefinition über das Ziel einer Berufsausbildung enthielt bereits § 1 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz 1969 (BBiG 1969). Dieses Kernziel umfasste die drei Komponenten einer beruflichen Grundbildung, der Vermittlung der notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse sowie des Erwerbs der erforderlichen Berufserfahrungen in einem konkreten Beruf. Entsprechend schmal waren auch die damaligen Vorgaben für die Berufsabschlussprüfung ausgelegt: „Durch die Abschlussprüfung ist festzustellen, ob der Prüfling die erforderlichen Fertigkeiten beherrscht, die notwendigen praktischen und theoretischen Kenntnisse besitzt und mit dem ihm im Berufsschulunterricht vermittelten, für

die Berufsausbildung wesentlichen Lehrstoff vertraut ist“ (§ 35 Abs. 1 BBiG 1969).

Immerhin musste die Grundbildung aus Gründen der Mobilität „breit angelegt“ sein, d.h., die zu vermittelnden Grundfertigkeiten und Kenntnisse sollten einem möglichst großen Bereich von Berufstätigkeiten zuzuordnen sein.<sup>51</sup> Nach dem damals gültigen Strukturprinzip sollten – aufbauend auf der Grundbildung – in der zweiten Ausbildungsphase die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen fachlichen Fertigkeiten und Kenntnisse vermittelt werden, gleichsam als Spezialisierung auf den angestrebten Ausbildungsberuf. In die Ausbildung eingebettet sein sollte die Möglichkeit des Erwerbs der erforderlichen Berufserfahrungen, was eine ausreichende Praxisnähe und die Eingliederung des Auszubildenden in konkrete Arbeitsprozesse voraussetzt.

Dieses Strukturprinzip erklärt, warum in vielen Fällen ein (schulisches) Berufsgrundbildungsjahr eingeführt wurde, das u.a. aus verfassungsrechtlichen Gründen hoch umstritten war. Schon recht früh wurde daher die vom Gesetzgeber vorgenommene Unterscheidung zwischen Grund- und Fachbildung kritisiert, zumal sich diese Untergliederung im Rahmen der vorgeschriebenen Verordnung eines jeden Ausbildungsberufs passgenauer und flexibler hätte gestalten lassen.

Schon bald wurde deutlich, dass der Erwerb notwendiger fachlicher Fertigkeiten und Kenntnisse, also bloßer funktionaler Qualifikationen, im Rahmen der Berufsausbildung für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit nicht mehr genügte. Vielmehr wurde erkannt, dass darüber hinaus auch berufs- und funktionsübergreifende Qualifikationen für eine verantwortungsbewusste Berufstätigkeit erforderlich sind, allgemein bekannt unter der Bezeichnung Schlüsselqualifikationen. Auch wenn sich der Begriff Qualifikation nicht immer trennscharf von dem der Kompetenzen abhebt, so wird er in der Literatur i. d. R. unter dem Aspekt der beruflichen Verwertbarkeit der vorhandenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse gesehen.<sup>52</sup> Diese lassen sich

<sup>51</sup> Zu diesen Motiven des Gesetzgebers vgl. Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit (19. Ausschuss) des Deutschen Bundestags, Drs. V/4260, Abschnitt A. I. 2., S. 3).

<sup>52</sup> Zutreffend kommt Reetz zum Ergebnis, dass der Kompetenzbegriff gegenüber dem Qualifikationsbegriff nicht nur umfassender ist, er bringt auch die Fähigkeit zur Erzeugung von Verhalten auf Basis von Wissen und Erfahrung stärker zum Ausdruck (vgl. Reetz/Hewlett: Das Prüferhandbuch, Hamburg 2008, S. 24).

anhand von durch die Arbeitsprozesse gegebenen Anforderungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Beschäftigten ermitteln. Definitionsmerkmal für Qualifikationsanforderungen sind technische Entwicklung sowie das Zusammenwirken zwischen Arbeitsorganisation, Arbeitsgegenstand und der beruflichen Kompetenz der Beschäftigten.

Eine richtungweisende Neuausrichtung der Berufsausbildung vollzog sich im Jahre 1987 mit der grundlegenden Neuordnung der (industriellen) Metall- und Elektroberufe, indem als Ausbildungsziel neben den Begriff der Qualifikationen die Befähigung zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit gestellt worden ist. In den entsprechenden Ausbildungsordnungen dazu wird ausgeführt, dass die Ausbildung zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigen soll, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren einschließt. Zugleich wurde für die Berufsabschlussprüfung vorgegeben, dass diese Befähigung in der Abschlussprüfung nachgewiesen werden soll. Damit ist die aktive Orientierung gesetzt worden, die Ausbildung von Facharbeiterinnen und Facharbeitern nicht mehr auf extern vorgegebene Handlungsanleitungen, sondern auf selbst regulierte Vollzüge auszurichten, was der Abkehr von tayloristisch angelegten beruflichen Tätigkeitszusammenhängen in Produktion, Fertigung und Auftragsausführung zugunsten von eher ganzheitlichen und selbstgesteuerten beruflichen Vollzügen entspricht.<sup>53</sup>

Im späteren Sprachgebrauch entwickelte sich daraus der Begriff der beruflichen Handlungskompetenz, deren Erwerb nunmehr das grundsätzliche Ziel der beruflichen Bildung darstellt: „Diese wird (...) verstanden als die Bereitschaft und Befähigung des Einzelnen, sich in beruflichen, gesellschaftlichen und privaten Situationen sachgerecht durchdacht sowie individuell und sozial verantwortlich zu verhalten. Handlungskompetenz entfaltet sich in den Dimensionen von Fachkompetenz, Humankompetenz und Sozialkompetenz.“<sup>54</sup>

53 Breuer, Berufliche Handlungskompetenz – Aspekte zu einer gültigen Diagnostik in der beruflichen Bildung, S. 6 f., veröffentlicht im Juli 2005 unter <http://www.bwpat.de/ausgabe8/>.

54 Kultusministerkonferenz 2007, abrufbar unter <http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/handreich.pdf>, S. 10.

Neuere Ausbildungsordnungen, die noch vor dem reformierten BBiG vom 1. April 2005 in Kraft gesetzt worden sind, sprechen diese neue Dimension der beruflichen Handlungsfähigkeit noch prägnanter aus. Die neu gestalteten Ordnungsmittel (Ausbildungsrahmenpläne und Rahmenlehrpläne) modernerer Ausbildungsberufe lassen, als Ausdruck der erforderlichen Hinwendung zur kompetenzbasierten Berufsausbildung, deutlich den Paradigmenwechsel von der Input- hin zur Outputorientierung der Berufsausbildung erkennen. So heißt es in der Verordnung für Konstruktionsmechaniker vom Juli 2004: „Die in dieser Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse (Qualifikationen) sollen prozessbezogen vermittelt werden. Diese Qualifikationen sollen so vermittelt werden, dass die Auszubildenden zur Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des § 1 Abs. 2 des Berufsbildungsgesetzes (1969) befähigt werden, die insbesondere selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren sowie das Handeln im betrieblichen Gesamtzusammenhang einschließt.“<sup>55</sup>

Heutzutage ist unstrittig, dass sich die Handlungskompetenz in die vier Bereiche Persönlichkeits-, Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz gliedert. Diese Kompetenzbereiche weisen unterschiedliche Schlüsselqualifikationen auf, lassen sich aber nicht immer eindeutig nur einem Kompetenzbereich zuordnen; das heißt, sie können nicht scharf voneinander getrennt werden und beeinflussen sich gegenseitig. An erster Stelle dieser Kompetenzbereiche steht die Persönlichkeitskompetenz, da diese die Voraussetzung zur Entwicklung der Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz darstellt.

Personalkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, als individuelle Persönlichkeit die Entwicklungschancen, Anforderungen und Einschränkungen in Familie, Beruf und öffentlichem Leben zu klären, zu durchdenken und zu beurteilen, eigene Begabungen zu entfalten sowie Lebenspläne zu fassen und fortzuentwickeln. Sie umfasst personale Eigenschaften wie Selbstständigkeit, Kritikfähigkeit, Selbstvertrauen, Zuverlässigkeit, Verantwortungs- und Pflichtbewusstsein. Zu ihr gehören insbesondere auch die Entwicklung durchdachter Wertvorstellungen und die selbstbestimmte Bindung an Werte.

55 Verordnung Berufsausbildung industrieller Metallberufe vom 9. Juli 2004 (BGBl. I, S. 1575).

Fachkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, auf der Grundlage fachlichen Wissens und Könnens Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbständig zu lösen und das Ergebnis zu beurteilen.

Sozialkompetenz bezeichnet die Bereitschaft und Fähigkeit, soziale Beziehungen zu leben und zu gestalten, Zuwendungen und Spannungen zu erfassen, zu verstehen sowie sich mit anderen rational und verantwortungsbewusst auseinanderzusetzen und zu verständigen. Hierzu gehört insbesondere auch die Entwicklung sozialer Verantwortung und Solidarität.

Methoden- und Lernkompetenz erwachsen aus einer ausgewogenen Entwicklung dieser drei Dimensionen.<sup>56</sup> Das reformierte Berufsbildungsgesetz vom 23. März 2005 (BBiG 2005) hat die Entwicklung in den neueren Ausbildungsordnungen nachvollzogen. § 1 Abs. 3 BBiG definiert das Ziel der Berufsausbildung wie folgt: „Die Berufsausbildung hat eine breit angelegte berufliche Grundbildung und die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“ Damit hat auch der Gesetzgeber anerkannt, dass sich ein Ausbildungsberufsbild nicht mehr bloß über Qualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnisse), sondern auch über Fähigkeiten definiert.<sup>57</sup> Mit dieser Definition der beruflichen Handlungsfähigkeit hat das Gesetz den Kompetenzbegriff als verbindlichen Bestandteil in die Ordnungsmittel der Berufsausbildung eingeführt, da Kompetenz im deutschen Sprachgebrauch mit Fähigkeit bzw. mit (dem Vorhandensein von) grundlegenden Fähigkeiten synonym verwendet wird.<sup>58</sup> Dies belegt auch ein Blick in die „Motive des Gesetzgebers“: In der Gesetzesbegründung wird zutreffend erläutert, dass der Begriff der beruflichen Handlungskompetenz von einer ganzheitlichen Sichtweise menschlicher Arbeits- und Lerntätigkeit ausgeht. Weiter heißt es zur Handlungskompetenz: „Durch deren Erwerb soll jeder Mensch über

56 Breuer, a.a.O., S. 11.

57 Schon recht bald hatte die Arbeitsverwaltung in ihre Berufseignungstests für Ausbildungsplatzsuchende neun neue Kategorien aufgenommen, die sich auf Fähigkeiten als Indikator für die Feststellung der Berufseignung beziehen.

58 Vgl. Erpenbeck/Rosenstiel (Hrsg.): Handbuch zur Kompetenzmessung, Stuttgart 2003.

ein Handlungsrepertoire verfügen, das ihn befähigt, die zunehmende Komplexität der beruflichen Umwelt zu begreifen und durch ziel- und selbstbewusstes, flexibles und verantwortungsvolles Handeln zu gestalten.“<sup>59</sup>

Das BBiG 2005 verweist hinsichtlich der Erfassung von Handlungskompetenz bzw. Handlungsfähigkeit auf die Ordnungsmittel der Ausbildung, zu denen die Rahmenpläne mit ihrer differenzierten Darlegung des Handlungskompetenz-Begriffs gehören (vgl. § 38 BBiG).

In berufspädagogischer Sicht zielt der Begriff der Kompetenz auf menschliche Fähigkeiten, die dem situationsgerechten Handeln zugrunde liegen und dieses erst ermöglichen. So wird mit beruflicher Handlungskompetenz das Potenzial beruflicher Fähigkeiten bezeichnet, das es dem Menschen erlaubt, den Leistungsanforderungen in konkreten beruflichen Situationen entsprechend zu handeln.

Reetz beschreibt den Hintergrund zum (beruflich geprägten) Kompetenzbegriff wie folgt: Im Gefolge der PISA-Studie finde sich die Betonung der Bewältigung von Situationen und Aufgaben z. B. auch in der Expertise „Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards“ (Klieme et al. 2003, S. 58 u. 60). Aus der Sicht des Beschäftigungssystems würden die jeweils nachgefragten, aktuell verwertbaren Fähigkeiten als Qualifikationen bezeichnet. Sie betreffen die traditionell sogenannten Fertigkeiten und Kenntnisse, sie bildeten jedoch nur einen Teil dessen ab, was mit beruflicher Handlungskompetenz umschrieben werde.<sup>60</sup> Für die Handlungskompetenz sind demnach zwei Komponenten von Bedeutung: Die Kompetenz als das interne Potenzial an Wissen und Können sowie das daraus resultierende situations- und anforderungsgerechte Verhalten. Die berufliche Handlungskompetenz kommt somit z. B. zum Tragen, wenn bei einer beruflichen Problemstellung alte und neue Informationen interpretiert und situations- und lösungsgerecht kombiniert werden. Die vorgelegte Lösung wäre dann ein Indikator für die Kompetenz des Individuums in diesem Bereich. Das bedeutet also, dass bei der Erfassung von Handlungskompetenz auf das zurückgegriffen werden muss, was die Person von ihrem Wissen und Können als Verhalten (aktuelle Performanz) äußert.

59 Vgl. Bundestagsdrucksache Nr. 15/3980, Besonderer Teil der Begründung zu § 1 BBiG, S. 42.

60 Reetz / Hewlett, a.a.O., S. 24.

**Ein Beispiel soll verdeutlichen, was gemeint ist:**

Wenn ein angehender Bürokaufmann eine problematische Aufgabe aus dem Bereich der Personalwirtschaft lösen kann, die repräsentativ für ein Gebiet der Personalwirtschaft ist, so deutet das darauf hin, dass bei ihm eine entsprechende Handlungskompetenz vorliegt. Die Schwierigkeit und die thematische Breite der Aufgabe sowie die begründete Argumentation bei der Lösung verweisen auf die Qualität dieser Kompetenz und verstärken die Vermutung, dass sie vorhanden ist. Die – mehr oder weniger – angemessenen Lösungen weiterer repräsentativer Aufgaben aus dem Bereich der Personalwirtschaft verstärken oder schwächen die Vermutung über das Vorliegen von entsprechender Handlungskompetenz. Aber erst die Ganzheitlichkeit, mit der das Aufgabenset repräsentatives Wissen und Können in der Personalwirtschaft erfasst, lässt einigermaßen sicher und gültig auf den Grad des Vorhandenseins dieser Handlungskompetenz schließen.<sup>61</sup>

Es geht also bei der Erfassung beruflicher Handlungskompetenz zunächst immer darum, die Indikatoren in Form von Verhaltensweisen zu ermitteln, die repräsentativ sind für das Wissen und Können des Auszubildenden in einem bestimmten Bereich. Diese Betrachtung macht deutlich, dass der so verstandene Kompetenzbegriff nicht weit entfernt von dem ist, den die EU-Kommission bei ihrer Entschließung zu einem Europäischen Referenzrahmen (EQR) zugrunde legt: „Kompetenz“ ist die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.<sup>62</sup> Anders formuliert, versteht die EU-Kommission Kompetenz also als Fähigkeit des Einzelnen, die verschiedenen Elemente seines Wissens und seiner Fertigkeiten selbstgesteuert, implizit oder explizit und in einem bestimmten Kontext zu bündeln. Der Aspekt der Selbststeuerung ist wichtig, da er die

Grundlage für die Unterscheidung zwischen verschiedenen Kompetenzstufen bietet. Auch der Kompetenzbegriff, der in der Entwurfsfassung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) steht, bezeichnet „die Fähigkeit und Bereitschaft, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und persönliche Entwicklung zu nutzen. Kompetenz wird in diesem Sinne als Handlungskompetenz verstanden.“<sup>63</sup> Der vorstehend erläuterte Kompetenzbegriff ist bei der Einordnung berufsbildender Sachverhalte in den Referenzrahmen zugrunde zu legen, wenn man nicht an den von der Bildungspolitik kaum beeinflussbaren Realitäten der Berufs- und Arbeitswelt vorbeigehen will. Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) und ihm folgend auch der deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) sehen daher nach dem gegenwärtigen Diskussionsstand acht Niveaustufen vor, auf die im folgenden Abschnitt näher eingegangen wird.

#### Europäischer und Deutscher Qualifikationsrahmen (EQR/DQR)

Vor dem Hintergrund der Europäisierung der Berufsbildung und zur Sicherung der Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit in der Europäischen Union erhalten Ausbau und gegenseitige Anerkennung der Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen der Bürgerinnen und Bürger eine wachsende Bedeutung. Auf diese Weise soll die transnationale Mobilität von Beschäftigten und Lernenden erleichtert werden. Deshalb haben die EU-Mitgliedstaaten bereits im Jahre 2004 im Zusammenhang mit dem sog. Kopenhagen-Prozess über die künftigen Prioritäten einer verstärkten europäischen Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung der Entwicklung eines offenen und flexiblen Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), gestützt auf Transparenz und gegenseitiges Vertrauen, der als gemeinsamer Bezugsrahmen sowohl für berufliche Bildung als auch für das Hochschulwesen dienen soll, Vorrang eingeräumt.

61 Dieses Beispiel liefert Reetz, a.a.O., S. 24.

62 Vgl. Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (Drucksache 008/C 111/01), Anhang I, letztes Item, veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Union. DE. (1) ABl. C 111 vom 6. Mai.2008.

63 Vgl. „Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, S. 3, Februar 2009“, abrufbar unter <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/SITEFORUM?t=/contentManager/selectCatalog&e=UTF-8&i=1215181395066&l=1&ParentID=1215772627052&active=no>.

In diesen Prozess soll die Schaffung gemeinsamer europäischer Grundsätze zur Bewertung nicht formalen und informellen Lernens einbezogen werden.<sup>64</sup> Der EQR soll lediglich als Rahmen zur Schaffung von Transparenz und Vergleichbarkeit der verschiedenen Bildungs- und Qualifikationssysteme in Europa dienen. Der EQR enthält acht Niveaustufen, die durch sogenannte Deskriptoren auf der Grundlage von Lernergebnissen qualitativ definiert werden. Bis 2010 sollen nationale Qualifikationsrahmen entwickelt werden, die diese Ziele berücksichtigen. Der EQR wird zurzeit von einem Expertenkreis von Bund und Ländern, Arbeitgebern und Gewerkschaften mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) auf deutsche Verhältnisse angepasst. Der DQR hat die Aufgabe, die in Deutschland erworbenen und angebotenen Qualifikationen den acht Niveaustufen zuzuordnen. Relativ einfach ist diese Aufgabe für die Hochschulabschlüsse, bei denen nur Randprobleme zu klären waren, etwa die Einordnung von Ausbildungsgängen wie Rechtswissenschaft, die mit jeweils zwei „Staatsprüfungen“ abgeschlossen wurden, die nicht in der Verantwortung der Hochschule, sondern eines eigens eingerichteten Staatlichen Prüfungsamts lagen. Der Bereich der Allgemeinbildung muss vier Abschlussniveaus zuordnen (Hauptschulabschluss, mittlerer Abschluss, Fachhochschulreife, allgemeine / fachgebundene Hochschulreife – offen ist die Einordnung von Förderschulabschlüssen als Basisqualifikation, was zurzeit für Stufe 1 vorgesehen ist). Am schwierigsten ist die Lage im Bereich der Berufsbildung, nicht nur wegen der potenziellen Niveaus, sondern auch wegen der Vielzahl zuständiger Institutionen.

64 Vgl. Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (Drucksache 008/C 111/01), veröffentlicht im Amtsblatt der Europäischen Union. DE. (1) ABl. C 111 vom 6.5.2008, S. 1-7.

In dieser Drucksache wird nach hiesiger Ansicht zu Unrecht von der „Validierung“ nicht formalen und informellen Lernens gesprochen, also von einer Rechtsgültigkeit bzw. -verbindlichkeit, die dem Referenzrahmen ausdrücklich nicht beigemessen werden soll (s.a. Fußnote 25).

Wenn man sich darauf verständigte, auf Stufe 1 die oft mit den Berechtigungen des Hauptschulabschlusses verbundene Berufsvorbereitung einzuordnen, blieben für Erstausbildungen nach BBiG/HwO (aber auch dem hamburgischen GPA-Gesetz) die (vorakademischen) Stufen 2 bis 4.<sup>65</sup> Berufsausbildungen mit Zusatzqualifikationen und anspruchsvolle Weiterbildungs-Qualifikationen (Handwerksmeister, Techniker) könnten dann höheren Niveaus zugeordnet werden.

Für die Weiterbildung gibt es zurzeit kaum Hinweise für die Einordnung erworbener Qualifikationen. Die Vielzahl der Kammerregelungen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung müssten ebenfalls eine Zuordnung finden. Die Verortung non-formal erworbener Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse ist wegen damit verbundenen Schwierigkeiten zunächst nur randständig behandelt worden.

Der DQR orientiert sich an Kompetenzen; damit ermöglicht er die Vergleichbarkeit von Qualifikationen, die in unterschiedlichen Bildungsbereichen erworben worden sind. Die Qualifikationen werden ausschließlich aufgrund der im DQR beschriebenen umfassenden Handlungskompetenz zugeordnet werden. Das alles geschieht auf der Grundlage der Ausbildungs- und Studienordnungen, zunächst probeweise in den vier Arbeitsfeldern Metallverarbeitung, Handel, Gesundheits- und Informationstechnologie-Branche.<sup>66</sup> Die Erfahrungsberichte aus der Erprobungsphase liegen noch nicht vor. Grundsätzlich ist anzumerken, dass es um berufliche Qualifikationen geht, die europaweit vergleichbar sein

65 Die Zuordnung der beruflichen Ausbildung zu den Niveaustufen 2 bis 4 wurde anfänglich diskutiert. Im Laufe der Diskussion wurde die Trennung und Zuordnung zu den Niveaustufen unabhängig vom Bildungsweg favorisiert (KMK/DQR-Empfehlung). Siehe hierzu auch die Studie zur Berufswertigkeit (vgl. Westdeutscher Handwerkskammertag [2008]: Studie zur Berufswertigkeit, Düsseldorf). Daher wird für anspruchsvolle Bereiche wie den IT-Berufen eine Einordnung der Ausbildung zu den Niveaustufen 5 oder 6 diskutiert. Der Meister-/Technikerabschluss wäre dann in den Stufen 6 bzw. 7 anzusiedeln.

66 Folgende Abschlüsse werden in diesen Bereichen jeweils auf Passgenauigkeit mit dem DQR geprüft: Bildungsgänge mit allgemeinbildenden Abschlüssen, Bildungsgänge in der Berufsvorbereitung, Einstiegsqualifizierungen nach § 235 b SGB III, teil- und vollqualifizierende Erstausbildungsgänge an berufsbildenden Schulen, berufliche Bildungsgänge zum Erwerb einer Hochschulreife, duale Bildungsgänge nach Berufsbildungsgesetz (BBiG), Bildungsgänge für Menschen mit Behinderungen nach § 66 BBiG, geregelte Fortbildungen sowie Bildungsgänge an Hochschulen unter Einbeziehung dualer Studiengänge.

sollen. Der DQR dient lediglich als „Übersetzungsinstrument“ ohne legislative Verbindlichkeit.<sup>67</sup>

Mit der Erarbeitung eines DQR ist die Diskussion um die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung in Deutschland wieder angefacht worden. Ein Beispiel mag verdeutlichen, worum es im Berufsalltag geht: Die hochwertigsten Fortbildungsabschlüsse, die auf dem Weg der beruflichen Qualifizierung erreicht werden können, sind Techniker- und Meisterabschlüsse in Industrie und Handwerk; ergänzend kann man noch Zusatzqualifikationen wie den Technischen Betriebswirt im Handwerk erwerben. Damit ist ein beruflich Qualifizierter in der Regel mit Vollendung des 35. Lebensjahres am Ende seiner Karriereleiter, da für höherwertige Stellen im Betrieb ein (Ingenieur-)Studium vorausgesetzt wird. Die Paradoxie liegt nicht selten darin, dass ausgebildete Ingenieure auf dem Markt nicht zu haben sind und damit die Stellen im Betrieb unbesetzt bleiben, da die Personalverantwortlichen im Abschluss des Industriemeisters keine adäquate Qualifikation erkennen; dies kann die Wettbewerbsfähigkeit des betreffenden Betriebs gefährden.

Weder in der Wirtschaft noch in der Wissenschaft scheint demnach die Frage geklärt zu sein, ob und was ein Master von der Universität wirklich besser kann als der Meister mit beruflicher Zusatzqualifikation. Die Hoffnungen und Erwartungen sind daher groß, dass ein DQR die bislang offengebliebenen Fragen beantworten wird. Immerhin sind sich die Experten darin einig, dass künftig nicht mehr Titel, sondern Kompetenzen maßgeblich sein sollen: Die entscheidende Beschreibungskategorie des bildungsbereichsübergreifenden DQR ist die Handlungskompetenz.

Die sogenannte „Vier-Säulen-Struktur“ umfasst – wie das nachfolgende Schema zeigt – die Kategorien Fachkompetenz, wiederum unterteilt nach Wissen und Fertigkeiten, und die personale Kompetenz, unterteilt nach Sozial- und Selbstkompetenz.<sup>68</sup>

**TABELLE 13:**  
„Vier-Säulen-Struktur“ des DQR

Niveauindikator			
Anforderungsstruktur			
Fachkompetenz		Personale Kompetenz	
Wissen	Fertigkeiten	Sozialkompetenz	Selbstkompetenz
Tiefe Breite	instrumentelle Fertigkeiten systemische Fertigkeiten Beurteilungsfähigkeit	Team/Führungsfähigkeit Mitgestaltung Kommunikation	Selbstständigkeit/ Verantwortung Reflexivität Lernkompetenz

Quelle: Diskussionsvorschlag eines Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, erarbeitet vom Arbeitskreis „Deutscher Qualifikationsrahmen“, Februar 2009, S. 4.

Der EQR und ähnlich auch seine nationalen Ausprägungen sehen hierbei eine lineare Anordnung der möglichen Ausbildungsstufen einer Person von Stufe 1 bis Stufe 8 vor. Jede Stufe wird durch sog. „Deskriptoren“ beschrieben und gliedert sich im EQR in die drei Bereiche Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen. Zum Erreichen einer Niveaustufe muss eine Person die für diese Stufe geforderten Deskriptoren erfüllen, was u.a. durch einen entsprechenden Ausbildungs- bzw. Hochschulabschluss sichergestellt sein soll. Ziel ist die Outcome-Orientierung und nicht der Bildungsweg, auf dem die Qualifikationen erworben wurden. Diese Outcome-Orientierung macht im Übrigen den DQR zu einem

68 Umstritten ist, ob die „4. Säule“, die Selbstkompetenz, mit den Begriffsbestimmungen der bereits zitierten Drucksache Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 Drucksache 008/C 111/01 (S.4) vereinbar ist. Dort heißt es: „Kompetenz [ist] die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen“, während es im DQR zur Selbstkompetenz heißt: „Selbstständigkeit / Verantwortung, Reflexivität und Lernkompetenz.“ Der Haupteinwand geht dahin, dass damit der DQR eine kaum abprüfbare bzw. nachweisbare Fähigkeit enthalte, die keine Aussagekraft auf den eigentlichen Kompetenzbegriff des EQR habe. Dort werde nämlich eine aus den Fähigkeiten „Kenntnisse“ und „Fertigkeiten“ resultierende Kompetenz gefordert (siehe dazu Konferenz der Informatikfachschaften (KIF), abrufbar unter [http://kif.fsinf.de/wiki/KIF375:EQR/\\_DQR](http://kif.fsinf.de/wiki/KIF375:EQR/_DQR)).

67 Nähere Informationen zur Unverbindlichkeit der EU-Empfehlung liefert das Rechtsgutachten von Professor Dr. Matthias Herdegen: „Der Europäische Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen - Rechtswirkungen der Empfehlung und Umsetzung im deutschen Recht“, Bonn 2009.

geeigneten Instrument zur Förderung der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen; er legt aber keine Verfahren fest. Einigkeit besteht darin, dass die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen eine Zertifizierung (z.B. aufgrund einer Prüfung) voraussetzt; so genügt nicht die bloße Eigenschaft, Mutter zu sein, zum Nachweis der Fähigkeiten und Kompetenzen, um in einem Erziehungsberuf qualifiziert tätig zu sein. Auch Berufserfahrung kann daher nur Voraussetzung für ein Zertifizierungsverfahren sein, dieses aber nicht ersetzen. Zertifiziert werden können konsequenter Weise nur Kompetenzen, die Bestandteile formeller Qualifikationen sind und die sich innerhalb der Stufen des DQR bewegen. Auch im Hinblick auf die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen kann der DQR Orientierung bieten. Diese Möglichkeit sollte nicht verspielt werden, da gerade von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen eine Chance erhalten müssen, ihr im Rahmen einer Berufstätigkeit Erlerntes einerseits unkompliziert und unbürokratisch, andererseits unter Wahrung fester Standards anerkannt zu erhalten.

Obwohl dem EQR der Gedanke der beruflichen Mobilität zugrunde liegt, der es nahelegt, ausschließlich berufliche und hochschulische Abschlüsse in den Blick zu nehmen, werden in den DQR auch die Abschlüsse der allgemeinbildenden Schulen einbezogen. Nach den Vorstellungen der Kultusministerkonferenz sollen nunmehr der niedrigsten Niveaustufe 1 sog. Basisqualifikationen zugeordnet werden, die alle Kompetenzen unterhalb des Hauptschulabschlusses umfassen. Entsprechend werden der Hauptschulabschluss der Stufe 2, der mittlere Abschluss der Stufe 3, die Fachhochschulreife der Stufe 4 und die Hochschulreife der Stufe 5 zugeordnet. In diesem Zusammenhang ist auf ein noch zu lösendes Problem hinzuweisen, das dem für die berufliche Bildung maßgeblichen Europäischen Qualifikationsrahmen ein Konzept von Kompetenzen zugrunde legt, das sich von den für den allgemeinbildenden Bereich entwickelten Konzepten unterscheidet; so liegen wesentliche Unterschiede in der Kompetenzmessung an beruflichen Schulen und Schulen des allgemeinbildenden Schulsystems in dem weiter gefassten Kompetenzverständnis der beruflichen Bildung sowie – in Hinblick auf die Vergleichbarkeit – in der Konkretisierung der Bildungsziele.<sup>69</sup>

69 Vgl. „Bildungsbericht Hamburg 2009“, herausgegeben von der Behörde für Schule und Berufsbildung, Institut für Bildungsmonitoring, S. 256.

Strittig ist die Frage, ob die Ausbildungsabschlüsse nach BBiG / HwO einheitlich einer oder je nach Dauer und Inhalt der Ausbildung mehreren Niveaustufen zugeordnet werden sollen.

Ob der DQR einen Beitrag zur Durchlässigkeit der unterschiedlichen Bildungssysteme leisten kann, ist nach dem derzeitigen Diskussionsstand noch offen. Ein Beispiel: Der Hochschulabschluss „Bachelor“ soll der Niveaustufe 6 zugeordnet werden. Es ist davon auszugehen, dass formale Qualifikationen aus dem berufsbildenden Bereich (z.B. der Technikerabschluss) ebenfalls in der Stufe 6 beschrieben werden. Das bedeutet jedoch nicht, worauf Gehmlich zu Recht hinweist, dass die entsprechende berufliche Qualifikation identisch ist mit der akademischen – und umgekehrt, wohl aber, dass die Qualität der genannten Qualifikationen einander entspricht. Auch gelte dies für unterschiedliche Bachelorprogramme, d.h., die Verschiedenheit bleibe bestehen, sie werde nur „eingepasst“.<sup>70</sup> Die große Herausforderung wird darin bestehen, mit dieser Vielfalt umzugehen, um die Durchlässigkeit zu fördern.

Die Schaffung eines Referenzrahmens für die Einordnung unterschiedlicher Qualifikationsniveaus steht nicht isoliert im Raum. So sieht die Kopenhagener Erklärung von 2002 Europäische Leistungspunktesysteme EC-VET (Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung), ECTS (Leistungspunktesystem in der Hochschulbildung) und EUROPASS (Transparenzinstrument für Qualifikationsnachweise) vor, die ebenfalls zumindest teilweise „Übersetzungen“ im deutschen System finden sollen (DECVET). Das Konzept des Europäischen Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) sieht vor, umfangreiche und komplexe Qualifikationen (units oder „Lernergebnisse“) erneut zu gliedern, um so die Übertragung von Lernleistungen für Menschen, die in andere europäische Länder wechseln, zu ermöglichen. Vereinbart wurden die Festlegung gemeinsamer Kriterien und Prinzipien für die Qualitätssicherung der beruflichen Bildung. Daneben sind Verknüpfungen mit den EU-Richtlinien zur Anerkennung von Berufsqualifikationen (2005/36/EG) und zu Dienstleistungen (2006/123/EG) zu prüfen.

In diesem Erarbeitungsprozess bedürfen noch einige wichtige Fragen der Klärung; offen ist u.a., wie sich

70 Volker Gehmlich: „Qualifikationsrahmen im Kopenhagen- und Bologna-Prozess“, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (bwp), Heft 2/2010, S. 39 (41).

der DQR mit der Outcome-Orientierung und den Lernergebnissen zu den in Deutschland bekannten und bewährten Berechtigungssystemen mit der Orientierung an Abschlusszeugnissen verhält. Auch steht noch nicht fest, ob und welchen Beitrag der DQR zur Verbesserung der Durchlässigkeit von Bildungsgängen leistet. Die mit dem DQR befassten Expertinnen und Experten mit ihren unterschiedlichen Interessenlagen dürften auch deswegen nicht ohne weiteres zu einvernehmlichen Lösungen kommen, weil man im DQR mehr Risiken als Vorteile zu erblicken mag. So wird die Auffassung vertreten, der DQR berge die Gefahr der Fragmentierung der Berufsbildung und führe damit zur Aufgabe des Berufsprinzips. Akteure der Hochschullandschaft sorgen sich um den Erhalt der Wissenschaftlichkeit hochschulischer Bildungsgänge, wenn zu viele beruflich Qualifizierte aufgrund zu hoher DQR-Niveaus zum Studium zugelassen würden.

An dieser Stelle ist nochmals darauf hinzuweisen, dass dem DQR keine rechtliche Verbindlichkeit beigegeben werden soll. Auch aus diesem Grunde ersetzt „die Zuordnung der Qualifikationen des deutschen Bildungswesens zu den Niveaustufen des Deutschen Qualifikationsrahmens nicht das bestehende System der Zugangsberechtigungen, d.h., das Erreichen einer bestimmten Niveaustufe des Deutschen Qualifikationsrahmens berechtigt nicht automatisch zum Zugang in die nächste Stufe.“<sup>71</sup>

Als vorläufiges Fazit ist festzuhalten, dass der DQR in erster Linie einen Anstoß zur Diskussion gibt bzw. gegeben hat. Aus deutscher Sicht wäre es ein wichtiger Erfolg, wenn auf europäischer Ebene die Akzeptanz dafür erreicht werden könnte, dass hochwertige berufliche Kompetenzen in Deutschland oft durch eine Berufsausbildung oder einen Weiterbildungsabschluss erworben werden, wo im Ausland üblicherweise ein Hochschuldiplom nachzuweisen ist. Wesentlich nüchterner äußern sich Vertreter des Bundesbildungsministeriums, wenn sie erklären, dass mit dem DQR lediglich eine Bewertungshilfe angeboten werden könne. Vertreter der Hochschulrektorenkonferenz geben ihre Sicht der Dinge wieder, wonach die im DQR festgestellte

71 Vgl. „Eckpunkte für die Erarbeitung eines Deutschen Qualifikationsrahmens“, Ergebnis des 4. Arbeitskreises „Deutscher Qualifikationsrahmen“ am 15. April 2008, S. 2, abrufbar unter <http://www.deutscherqualifikationsrahmen.de/SITEFORUM?t=/documentManager/sfdoc.file.detail&e=UTF-8&i=1215181395066&l=1&fileID=1238068645886>.

Gleichwertigkeit von Kompetenzen aus der beruflichen und akademischen Bildung keine Folgen auf die Zulassung zum Studium oder darauf habe, ob Vorqualifikationen als Studienleistung anerkannt würden.<sup>72</sup> In einer Presseerklärung des Deutschen Hochschulverbands heißt es, „beruflich Qualifizierten auf Grund des Nachweises einer entsprechenden Kompetenzstufe per se den Direkteinstieg in ein Studium zu ermöglichen, sei autonomiefreudlich und verstoße gegen das Recht der Hochschulen, die Studienaufnahme an inhaltliche Voraussetzungen zu knüpfen.“<sup>73</sup> Die weiteren Beratungen zum DQR werden zeigen, inwieweit der DQR zur Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung beitragen kann. Im von allen relevanten Wirtschaftsverbänden getragenen Papier „Position der deutschen Wirtschaft zur Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen“ vom Mai 2010 werden die Gelingensbedingungen aus Sicht der Wirtschaft klar formuliert: „Das Vorhaben, einen Deutschen Qualifikationsrahmen einzuführen, bedarf der übergreifenden Zustimmung. Deshalb ist nach der Erprobung des Entwurfs des Deutschen Qualifikationsrahmens und nach seiner Abstimmung im Arbeitskreis DQR wie auch in der Bund-Länder-Koordinierungsgruppe eine umfassende Konsultation der entscheidenden bildungspolitischen Akteure erforderlich. Eine Abstimmung des Deutschen Qualifikationsrahmens innerhalb der einzelnen Organisationen ist unerlässlich. Die dabei kommunizierten Hinweise sollten für eine Optimierung des Vorschlags des Deutschen Qualifikationsrahmens geprüft und für die endgültige Abfassung nutzbar gemacht werden.“<sup>74</sup>

72 Zitiert nach dem Kommentar „Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung“ in der Frankfurter Rundschau vom 27./28. Februar 2010.

73 Entnommen aus der Pressemeldung des Deutschen Hochschulverbandes (DHV) vom 23. März 2010: „Scheingenauigkeit – DHV lehnt Pläne für Umsetzung eines Europäischen Qualifikationsrahmens ab“.

74 Positionspapier des BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie), BGA (Bundesverband Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen), DBV (Deutscher Bauernverband), DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag), HDE (Handelsverband Deutschland) und ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks) vom Mai 2010 – abrufbar im Internet unter [www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2010\\_DQR-Position.PDF](http://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/2010_DQR-Position.PDF).

### Die Unbesetzbarkeit von betrieblichen Ausbildungsplätzen

Seitens der Wirtschaft wird zunehmend auf Probleme bei der Besetzung freier Ausbildungsplätze hingewiesen. In Ostdeutschland ist die Erklärung für diese Entwicklung einfach: Die Zahl der Schulabsolventinnen und -absolventen ist dramatisch eingebrochen, wie das Beispiel Mecklenburg-Vorpommern belegt; verließen dort im Jahre 1996 noch rd. 30.000 Schülerinnen und Schüler die allgemeinbildenden Schulen, so waren dies im Jahre 2009 nur noch rd. 13.000.

Aber auch in den alten Bundesländern ist seit Jahren eine Besonderheit auf dem Ausbildungsmarkt zu beobachten, für die es scheinbar keine plausible Erklärung gibt: Obwohl hier die Nachfrage von Schulabsolventinnen und -absolventen nach Ausbildungsmöglichkeiten im dualen System nach wie vor recht groß ist, können alljährlich zahlreiche betriebliche Ausbildungsstellen nicht besetzt werden.<sup>75</sup> Die betroffene Wirtschaft sieht die Gründe für das Fehlen passender Bewerberinnen und Bewerber vor allem bei der nachfragenden Jugend, der es vielfach am erforderlichen Leistungsvermögen und an einer ausreichenden Motivation mangle.<sup>76</sup> Auf der anderen Seite gibt es Branchen und Betriebe, die aus einem Überhang an Bewerbungen hochqualifizierte Jugendliche auswählen können.

Nicht nur diese Diskrepanz lässt vermuten, dass es auch auf Seiten der Unternehmen, also bei den Anbietern von betrieblichen Ausbildungsplätzen, Gründe für nicht besetzbare Ausbildungsplätze geben muss. Dem ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) nachgegangen; es hat in einer Befragung von mehr als 1.000 Betrieben festgestellt, dass der Anteil von Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsplätzen branchenspezifisch

75 Auch zur Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze tritt eine Unzulänglichkeit der Statistik der Bundesagentur für Arbeit zu Tage. Danach gäbe es bisher keine Hinweise auf erhebliche Probleme der Unternehmen bei der Besetzung ihrer Ausbildungsplätze.

76 So bekundete der Präsident der Handwerkskammer Hamburg in seiner Rede zur Jahresschlussversammlung am 30. Dezember 2009: „2009 konnten wir gerade bei einigen großen, ausbildungsstarken Gewerkschaften viele Ausbildungsplätze nicht besetzen. Hier machte sich jetzt schmerzhaft bemerkbar, was wir seit langen Jahren beklagen: die mangelhaften Grundkenntnisse und die unzureichende Berufsorientierung zahlreicher Schulabgänger!“ (Redetext S. 9, im Internet abrufbar u.a. unter [http://www.hwk-hamburg.de/fileadmin/user\\_upload/Beratung/Downloads/Text\\_der\\_Jahresschlussrede\\_2009.pdf](http://www.hwk-hamburg.de/fileadmin/user_upload/Beratung/Downloads/Text_der_Jahresschlussrede_2009.pdf)).

zwischen 10 und 20 Prozent schwankt – mit zum Teil steigender Tendenz.<sup>77</sup> So habe laut der genannten BIBB-Befragung jeder siebte ausbildungsbereite Betrieb mitgeteilt, dass er Ausbildungsstellen nicht habe besetzen können; dabei hätten vor allem kleinere und mittlere Betriebe Schwierigkeiten. Branchenbezogen sind laut BIBB-Report insbesondere das Verkehrs- und Nachrichtenwesen, das Gastgewerbe und die sonstigen Dienstleistungen wie zum Beispiel die Reinigungs- und Körperpflegebranche oder die Entsorgungswirtschaft betroffen. Wenig überraschend, da mit dem demografischen Einbruch erklärbar, sind die überproportional großen Besetzungsschwierigkeiten der Unternehmen in den östlichen Bundesländern.

Die mangelnde Attraktivität der angebotenen Ausbildungsberufe spielt für die Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen eine wesentliche Rolle. Die Gründe hierfür können vielfältig und behebbar sein. Erinnerung sei an die groß angelegte Werbekampagne der Hamburger Gebäudereiniger-Innung vor rund zehn Jahren als Reaktion auf die mangelnde Nachfrage nach Ausbildungsplätzen im Gebäudereiniger-Handwerk. Die wesentliche Ursache lag in den mangelnden Informationen der Jugend über diesen Beruf. Mit der Werbeaktion wurde einer breiten Öffentlichkeit das anspruchsvolle und interessante Berufsbild des Gebäudereinigers vorgestellt – mit der erwünschten Folge einer stark gestiegenen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Das Beispiel belegt, dass die negative Besetzung eines Berufs nicht unumkehrbar ist. Gleiches gilt für die Berufe des Gastgewerbes, die u.a. daran leiden, dass sie mit Schichtarbeit oder Arbeit auch an Wochenenden und Feiertagen verbunden sind. Andererseits sind Vorzüge, die das Berufsbild des Systemgastronomen mit sich bringen kann, vielfach nicht im Fokus der Ausbildungsplatznachfrager, weil ihnen die notwendigen Informationen fehlen.<sup>78</sup>

Es gibt jedoch auch betriebspezifische Ursachen für ein Nachfragedefizit. So hat das BIBB in seiner Befragung ermittelt, dass im Durchschnitt 40,7 Prozent der Jugendlichen während der Ausbildung einen Betriebswechsel

77 Vgl. „BIBB REPORT“, Ausgabe 10/2009: „Unbesetzte Ausbildungsplätze - warum Betriebe erfolglos bleiben“; im Internet abrufbar unter <http://www.bibb.de/de/52233.htm>.

78 Anders dagegen der Beruf des Kochs, der im Gefolge der unzähligen Kochshows in den Telemedien wieder häufiger ins Blickfeld der nachwachsenden Generation geraten ist.

im selben Ausbildungsberuf vornahmen.<sup>79</sup> Aufschlussreich ist der vom BIBB festgestellte Zusammenhang, dass die Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten im direkten Vergleich deutlich häufiger Vertragslösungen hinnehmen mussten; so betrug der Anteil von Betrieben, bei denen Verhältnisse wieder gelöst wurden, im ersten Halbjahr 20 Prozent, im zweiten Halbjahr 53,8 Prozent. Betriebe ohne Vakanzen hatten dagegen nur in je 6 Prozent bzw. 6,7 Prozent der Fälle Vertragslösungen.<sup>80</sup> Dieser Befund ist ein deutlicher Hinweis darauf, dass die Attraktivität eines Betriebes für die Frage der leichten Besetzbarkeit von Ausbildungsplätzen eine wohl ebenso große Bedeutung hat wie die Attraktivität des angebotenen Ausbildungsberufs selbst.

Die BIBB-Befragung und das Beispiel der Hamburger Gebäudereiniger-Innung zeigen, dass sowohl die Anwerbe- als auch die Bewerbungsstrategien erfolgversprechende Ansätze bieten, um die Informationen über offene Stellen und nachfragende Bewerberinnen und Bewerber zu optimieren. Um dies zu erreichen, müssen auch in diesem Arbeitsfeld alle Akteure der beruflichen Bildung eng zusammenarbeiten; in Betracht kommen das Werben für weniger bekannte Berufe, die Unterstützung der Betriebe bei der Durchführung von Auswahlverfahren oder die Nutzung vielfältiger Rekrutierungswege. Aber auch die nachhaltige Veränderung des Images bestimmter Berufe sowie eine attraktivere Gestaltung von Berufsinhalten und bessere Verdienstmöglichkeiten könnten die Suche der Betriebe nach geeigneten Auszubildenden in Zukunft erfolgreicher machen.

### Unbewegliches Berufswahlverhalten

Die Erweiterung des Berufswahlspektrums und der beruflichen Entwicklungschancen der jungen Menschen ist auch unter arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten ein dringliches Anliegen. Das Berufswahlverhalten von Jungen und Mädchen ist nach wie vor dadurch gekennzeichnet, dass es sich in einem sehr schmalen Spektrum bewegt: Obwohl es 349 anerkannte Ausbildungsberufe des dualen Systems gibt (Stand: Frühjahr 2010), konzentriert sich jeweils die Hälfte der Mädchen und Jungen in zehn der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe. Die vielfachen Bemühungen, Programme etc., die Jugendlichen von einer geschlechtsspezifischen Berufswahl abzubringen, sind weitgehend erfolglos geblieben: Mädchen wählen Berufe, in denen hauptsächlich Frauen tätig sind, und Jungen Berufe, die von männlichen Beschäftigten dominiert werden. Die eklatantesten Beispiele sind die medizinischen Fachangestellten mit einem Frauenanteil von 98 Prozent bzw. die Kraftfahrzeugmechatroniker mit einem Männeranteil von 75 Prozent.

Betrachtet man im Gegenzug beispielsweise die zukunftssträchtigen technischen Berufe, ist festzustellen, dass Frauen hier nur zu einem geringen Prozentsatz vertreten sind. Auch in jenen Berufen, die zum Sektor Information und Kommunikation (IuK) gehören, sind Frauen unterrepräsentiert (nicht so stark ausgeprägt bei den Informatikkaufleuten).

Vergleicht man die „TOP 10“ der beliebtesten Ausbildungsberufe in Hamburg mit denen für das gesamte Bundesgebiet, erhält man zum Teil Ergebnisse, die man so erwarten konnte, aber auch einige, die außergewöhnlich sind.

79 „BIBB REPORT“ Ausgabe 10/2009, a.a.O., dort Abb. 3 auf S. 6; es ist darauf hinzuweisen, dass Mehrfachnennungen für Vertragslösungen möglich waren.

80 Vgl. „BIBB REPORT“ Ausgabe 10/2009, a.a.O., S. 6.

TABELLE 14:

Beliebteste Ausbildungsberufe in Hamburg

	Berufe	NAA*) 2009 männliche Auszubildende	NAA 2009 weibliche Auszubildende	NAA gesamt	männl. in % von gesamt	weibl. in % von gesamt
1	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	360	328	688	52 %	48 %
2	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	329	345	674	49 %	51 %
3	Verkäufer/-in	231	337	568	41 %	59 %
4	Kaufmann/-frau für Bürokommunikation	109	417	526	21 %	79 %
5	Friseur/-in	55	347	402	14 %	86 %
6	Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung	194	200	394	49 %	51 %
7	Bankkaufmann/-frau	169	212	381	44 %	56 %
8	Medizinischer Fachangestellte/-r	6	374	380	2 %	98 %
9	Bürokaufmann/-frau	81	288	369	22 %	78 %
10	Hotelfachmann/-fachfrau	105	246	351	30 %	70 %

\*) NAA: neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

Überwiegend mit männlichen Auszubildenden besetzt (100 - 60%)

Überwiegend mit weiblichen Auszubildenden besetzt (100 - 60%)

Ausgeglichen mit männlichen und weiblichen Auszubildenden besetzt

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30.09.2009. Stand 16.12.2009

Hinweis: Tabellen wurden mit Hilfe einer anderen Ursprungstabelle des BIBB erstellt.

TABELLE 15:

Beliebteste Ausbildungsberufe deutschlandweit

	Berufe	NAA*) 2009 männliche Auszubildende	NAA 2009 weibliche Auszubildende	NAA gesamt	männl. in % von gesamt	weibl. in % von gesamt
1	Kaufmann/-frau im Einzelhandel	13.524	17.733	31.257	43 %	57 %
2	Verkäufer/in	9.490	16.989	26.479	36 %	64 %
3	Bürokaufmann/-frau	5.699	15.345	21.044	27 %	73 %
4	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	17.597	568	18.165	97 %	3 %
5	Industriekaufmann/-frau	6.444	11.003	17.447	37 %	63 %
6	Koch/Köchin	11.724	3.805	15.529	75 %	25 %
7	Friseur/in	1.688	13.775	15.463	11 %	89 %
8	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	161	14.121	14.282	1 %	99 %
9	Industriemechaniker/-in	13.136	713	13.849	95 %	5 %
10	Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel	7.508	5.989	13.497	56 %	44 %

\*) Siehe Erläuterungen zu Tabelle 14.

Vertreten sind in den **TOP 10** in Hamburg und Deutschland jeweils die Berufe:

- Kaufmann/-frau im Einzelhandel*
- Verkäufer/-in*
- Friseur/-in*
- Medizinische/r Fachangestellte/r*

Der Anteil von weiblichen und männlichen Auszubildenden in Hamburg unterscheidet sich in den genannten Berufen im Vergleich zu Deutschland nicht wesentlich. Interessant sind die festzustellenden Unterschiede, die eindrucksvoll belegen, dass der Hamburger Ausbildungsmarkt stark von den Dienstleistungsbranchen (z.B. der Logistik) geprägt ist. So befindet sich der

Ausbildungsberuf zum/r Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel in Hamburg auf Platz 2 der Beliebtheitskala, während er deutschlandweit Platz 10 belegt. Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau für Bürokommunikation ist in Hamburg auf Platz 4 zu finden, liegt deutschlandweit hingegen nicht unter den ersten zehn. Während in Hamburg der Ausbildungsberuf zum/r Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistungen den sechsten Platz belegt, ist dieser bundesweit nicht unter den ersten 25 der beliebtesten Ausbildungsberufe zu finden.

Andererseits ist festzustellen, dass der Ausbildungsberuf des Industriemechanikers/der Industriemechanikerin in Hamburg Platz 24 belegt, während er deutschlandweit auf Platz 9 zu finden ist; dies zeigt, dass die Industrieproduktion in Hamburg keine maßgebliche Rolle spielt. Auch die Ausbildung zum Kraftfahrzeugmechaniker/zur Kraftfahrzeugmechatronikerin hat mit Platz 13 in Hamburg nicht den gleichen Stellenwert wie mit Platz 4 bundesweit.

Bemerkenswert ist die Tatsache, dass sich unter den TOP 10 in Hamburg lediglich ein handwerklicher Beruf, nämlich Friseur/-in befindet, während deutschlandweit zwei Berufe aus dem Handwerk (Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin und Friseur/Friseurin) vertreten sind. Dies spiegelt den niedrigen Handwerksbesatz in Hamburg wider und macht andererseits die Bedeutung von Handel und Dienstleistung in Hamburg deutlich.<sup>81</sup>

Auffällig hierbei ist auch, dass bei drei von vier Ausbildungsberufen im Handwerk der Anteil der männlichen Auszubildenden weit über dem der weiblichen Auszubildenden liegt. Das gleiche gilt umgekehrt bei dem einzig durchweg weiblich geprägten Ausbildungsberuf der Friseurin. Hier überwiegt bei weitem der Anteil der weiblichen Auszubildenden.

Die oben dargestellten „Hitlisten“ zeigen einmal mehr, dass das Berufswahlverhalten junger Frauen nach wie vor ein enges Auswahlspektrum umfasst: Weibliche Auszubildende konzentrieren sich auf weniger duale Berufe als ihre männlichen Altersgenossen. Auch wenn sie etwas aufgeholt haben, liegt der Anteil junger Frauen in den dualen Ausbildungsberufen weiterhin unter

81 Dieses Phänomen hat der Ausbildungsreport 2009 näher beleuchtet.

ihrem Bevölkerungsanteil,<sup>82</sup> während ihr Anteil in der Ausbildung in den Pflege- und Erziehungsberufen und in den vollqualifizierenden beruflichen Vollzeitschulen wesentlich höher ist. Im Saldo übersteigt ihr Anteil in der beruflichen Erstausbildung ihren Bevölkerungsanteil.

In der heutigen Zeit gehen immer mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nach. Dies ist vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung aber auch notwendig, da aufgrund der Bevölkerungsentwicklung ein Fachkräftemangel bevorsteht, der auch den technischen Sektor treffen wird. Daher ist die langfristige Nachwuchsgewinnung für technische Berufe schon heute ein Thema für die Wirtschaft und die Wirtschafts- und Bildungspolitik.

Schon seit längerer Zeit werden unter den Schlagworten „Mädchen in Männerberufen“ oder „Frauen und Technik“ vergeblich Anstrengungen unternommen, das Berufswahlspektrum junger Frauen auf diese „Cluster“ auszuweiten. Dabei war schon recht frühzeitig bekannt, dass der Einfluss des sozialen Umfelds auf das Berufswahlverhalten junger Frauen erheblich ist, wie bereits die Ergebnisse einer 1996 veröffentlichten Untersuchung darlegen.<sup>83</sup> Die Eltern, vor allem die Mütter, seien in Fragen der Berufsorientierung die wichtigsten Ratgeber für Mädchen, noch vor der Berufsberatung und der Schule, vor Freundinnen/Freunden sowie Geschwistern.<sup>84</sup>

82 Dies bestätigt auch der Berufsbildungsbericht 2010 der Bundesregierung, wonach junge Frauen nur 42,0 Prozent der Auszubildenden in 2009 ausmachten und diese sich darüber hinaus auch noch auf einige wenige Berufe konzentrieren: 78,5 Prozent aller weiblichen Anfänger fanden sich in 25 Berufen wieder. Auf die 25 beliebtesten Berufe junger Männer verteilten sich hingegen 59,4 Prozent aller Anfänger in 2009.

83 „Sicher sind wir wichtig – irgendwie!? Der Einfluss von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen“. Eine Untersuchung von Daniela Hoose und Dagmar Vorholt im Auftrag des Senatsamtes für die Gleichstellung, Hamburg 1996.

84 Der zitierten Untersuchung lässt sich Folgendes entnehmen: Die Eltern hielten sich mit konkreten Ratschlägen oder Empfehlungen zurück und machten ihren Töchtern dementsprechend wenig Mut, einen technischen Beruf zu ergreifen, ohne sich dessen bewusst zu sein, welchen Einfluss sie mit ihrem eigenen Rollenverständnis und ihrer praktizierten traditionellen familiären Arbeitsteilung auf Berufswahl und Lebensplanung ihrer Töchter ausübten. Bedeutsamer seien in diesem Zusammenhang die „Botschaften“, die sie ihren Töchtern oft unbewusst und auch ungewollt vermittelten. Diese wählten dann eher Berufe, in denen sich Erwerbsarbeit und Familie (vermeintlich) leichter vereinbaren ließen.

Aus dieser Erkenntnis wurde die Konsequenz gezogen, in die schulische Berufsorientierung von jungen Frauen deren Sozialbeziehungen im stärkeren Maße in die Arbeit einzubeziehen. Dennoch sind – wie die „Hitlisten“ belegen – nachhaltige Erfolge ausgeblieben. Dies lässt darauf schließen, dass zur Erweiterung des Berufswahlspektrums neue Wege gegangen werden müssen; eine prüfungswerte Überlegung geht dahin, Schülerinnen und Schülern frühzeitiger als bislang an Segmente der Berufs- und Arbeitswelt heranzuführen, die zwar nicht im Fokus ihres sozialen Umfelds stehen, aber hervorragende Zukunftschancen bieten. Ein vielversprechender Ansatz läuft bereits seit dem Jahre 2005 unter dem Label „Technik für Kinder: Faszination Fliegen“. Mit dieser – in Zusammenarbeit mit der Hochschule für angewandte Wissenschaften (HAW) – von der Behörde für Wirtschaft und Arbeit gesponserten Veranstaltungsreihe erhalten interessierte Mädchen und Jungen im Alter von 8 bis 12 Jahren frühzeitig Einblicke in das Berufsfeld der Luftfahrt – von Hochschulvorlesungen hin zu Praxistagen bei Hamburger Unternehmen der Branche. Damit die Faszination in der Pubertät nicht nachlässt, wurde das Programm mit einem Sommercamp für Jugendliche zwischen 12 und 16 Jahren erweitert und im „FaszinationFliegenKlub“ zusammengefasst, der von der Initiative Luftfahrtstandort Hamburg organisiert wird. Die Klubmitglieder profitieren auch von Einzelangeboten der angeschlossenen Unternehmen, z.B. einem Mädchen-Tag bei Airbus im August 2010.

Das beschriebene Konzept wurde auf andere wichtige Hamburger Wirtschaftsbranchen ausgeweitet: Seit 2008 können sich Jugendliche in Hamburg bei Vor-Ort-Praxistagen von der „Faszination Logistik“ überzeugen. 2009 hat erstmals an der Technischen Universität Hamburg-Harburg (TU-HH) die Reihe „Faszination Schiff“ stattgefunden, die am 18. Mai 2010 mit einem Praxistag im Hafen Hamburg fortgesetzt worden ist. Am 23./24. April 2010 haben sich über 300 Jugendliche und Eltern an der HAW von der „Faszination Games“ überzeugt. Eine Vorlesungsreihe unter dem Motto „Faszination Strom“ führt die jungen Menschen von elektromagnetischen Wellen bis hin zu Fragen der künstlichen Intelligenz.

Der Anteil der Mädchen an den regelmäßig ausgebuchten Vorlesungen und Praxistagen für 8- bis 12-Jährige ist erfreulich hoch. Die im Sommercamp „Fliegen“

(2009) speziell für 13- bis 16-jährige Mädchen angebotenen 30 Plätze waren rasch ausgebucht.

Noch können keine Aussagen zur Nachhaltigkeit dieser Programme getroffen werden; sobald hierzu konkrete Ergebnisse vorliegen, werden sie in einem der künftigen Reporte kommuniziert.

## Ausblick 2010

### Prognose 2010

Aussagekräftige Daten und verlässliche Prognosen zur Entwicklung des Ausbildungsmarkts im Jahr 2010 liegen noch nicht vor. Die Wirtschaftskrise und die demografische Entwicklung werden aber auch in diesem Jahr die Ausbildungssituation prägen.

Zur Entwicklung der Ausbildungsplatzzahlen hat die DIHK-Umfrage aus dem April 2010 zwar ergeben, dass die meisten der befragten Betriebe ihr Ausbildungsplatzangebot halten, teilweise sogar erweitern wollen. Jedoch hat die Großindustrie überproportional häufig geantwortet, dass sie ihre Ausbildungskapazitäten abbauen wolle, sodass auch der DIHK selbst damit rechnet, dass es nicht gelingen werde, diesen Abbau vollständig zu kompensieren.

Der demografiebedingte Bewerberrückgang wird sich auch 2010 auf den Ausbildungsmarkt auswirken. Laut Prognose der Kultusministerkonferenz werden in diesem Jahr rund 25.000 Jugendliche (- 3 Prozent) weniger die Schulen verlassen als 2009; bei den Haupt- und Realschülerinnen und -schülern – den Hauptnachfragern nach Ausbildungsplätzen – beträgt der Rückgang sogar 4 Prozent. Dies kann zwar grundsätzlich für eine Entlastung des Ausbildungsmarktes sorgen. Allerdings wird es für die Unternehmen 2010 abermals schwieriger werden, passende Bewerberinnen und Bewerber zu finden. Insbesondere in den neuen Bundesländern ist damit zu rechnen, dass viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben.

### Situation für Hamburg

#### Die wesentlichen Indikatoren

Auf Hamburg bezogen wird der demografische Faktor eine deutlich geringere Wirkung auf dem hiesigen Ausbildungsmarkt entfalten als anderswo. Wegen seiner hohen Attraktivität ist auch in Zukunft zu erwarten, dass sich viele junge Menschen, die ihren Schulabschluss nicht in Hamburg erworben haben, um einen Ausbildungsplatz in Hamburg bemühen werden.

Ein entlastender Sonderfaktor ist mit dem Sofortprogramm 2009 zu verzeichnen, das ausbildungsmäßig erst im Frühjahr 2010 wirksam geworden ist und dementsprechend die Zahl neu eingetragener Auszubildenden verhältnismäßig günstig beeinflusst. Vom Sofortprogramm

haben rund 500 Hamburger Jugendliche profitiert, die auch in den Nachvermittlungskontingenzen im September 2009 nicht zum Zuge gekommen waren und nach einer Vorbereitungsphase noch in eine anerkannte Ausbildung einmünden konnten. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass dieses Kontingent zum Sommer 2010 die Altbewerberquote entlastet.

Die Anmeldezahlen für die Angebote des berufsbildenden Schulwesens sind im Vergleich zum Vorjahr nicht gestiegen.

Die belastenden Auswirkungen des doppelten Abiturjahrgangs auf den Ausbildungsmarkt 2010 sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt geringer als befürchtet, wie im folgenden Abschnitt näher dargelegt wird.

#### Auswirkungen des doppelten Abiturjahrgangs

Im Jahre 2002 ist in Hamburg das achtstufige Gymnasium (G 8) eingeführt worden, sodass im Sommer 2010 ein doppelter Schulentlassungsjahrgang ansteht. Zusätzlich werden sich dann ca. 5.200 Abiturientinnen und Abiturienten im Übergang von der Schule in die Ausbildung bzw. in das Studium befinden.<sup>85</sup> Im Vorfeld und im Rahmen des Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung haben sich die für die Berufsbildung Verantwortlichen auf ein Maßnahmenpaket verständigt, um den erwarteten zusätzlichen Nachfragedruck auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt abzufedern. Genannt seien folgende Vorhaben:

Die Agentur für Arbeit mit ihrem „Team für Akademische Berufe“ hat ihre berufsorientierenden Angebote für die Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe seit 2007 verstärkt. Seit 2009 läuft die Informations- und Orientierungskampagne zum Thema „Abitur 2010“ in den Schulen. Darüber hinaus beteiligt sich die Agentur für Arbeit in den Schulen an Veranstaltungen für Eltern und bietet im Berufsinformationszentrum (BIZ) Informationen für Eltern an. Beispielfähig zu nennen sind: die Veranstaltungsreihe „Studieren in Hamburg“ Studiengänge im Vergleich – April / Mai 2010; die Messe „Karriere dual“ am 24. April 2010; die Beteiligung an der Messe Einstieg 26./27. Februar 2010.

Mit den nachfolgend genannten Partnern ist dort das Thema doppelter Abiturjahrgang ein Schwerpunkt gewesen:

<sup>85</sup> Aus den allgemeinbildenden Schulen werden rd. 4.500 und weitere 700 Schülerinnen und Schüler mit Hochschulreife aus den berufsbildenden Schulen erwartet.

- > Die Handelskammer und die Handwerkskammer Hamburg werben seit Anfang September 2009 in ihrer Ausbildungskampagne „Hamburg freut sich doppelt“ bei Hamburger Unternehmen um zusätzliche Lehrstellen insbesondere für Abiturientinnen und Abiturienten. Weiter informieren sie in Absprache mit der Behörde für Schule und Berufsbildung die Schülerinnen und Schüler zur dualen Ausbildung: Sie werben in den Abgangsklassen der Gymnasien und Gesamtschulen mit einem Angebot an Ausbildungs- und dualen Studienplätzen um Interessenten. Die Kammern haben zugesagt, 1.130 zusätzliche Ausbildungsplätze zu akquirieren.
- > Die Vereinigung der Unternehmensverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein e.V. (UVNord) hat bei ihren Mitgliedsverbänden und im Arbeitskreis der Ausbildungsleiter der großen Hamburger Unternehmen um Unterstützung in der Versorgung der zusätzlichen Abiturientinnen und Abiturienten gebeten. Die dort angesiedelte Landesarbeitsgemeinschaft Schule – Wirtschaft wird auch weiterhin in ihrem Newsletter und unter [www.ausbildung-hamburg.de](http://www.ausbildung-hamburg.de) auf den doppelten Abiturientenjahrgang aufmerksam machen.
- > Die Behörde für Schule und Berufsbildung hat der Berufsorientierung im Gymnasium einen deutlich höheren Stellenwert zugewiesen und innerhalb der Reform des Übergangsmanagements deren Ablauf systematisiert. Außerdem hat die Facharbeitsgruppe Bildung der Metropolregion Hamburg auf einer CD unter dem Titel „Berufsorientierung für Abiturienten in der Metropolregion Hamburg“ Material für Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer sowie Eltern zusammengestellt, das in vielen Hamburger Schulen eingesetzt wird.
- > Die Freie und Hansestadt Hamburg hat ihr Ausbildungsangebot im öffentlichen Dienst um rd. 250 Plätze erhöht; ein Teil davon wird auch den Abiturientinnen und Abiturienten zugute kommen.
- > Die Behörde für Wissenschaft und Forschung verhandelt aktuell mit den Hochschulen um die Umsetzung des Hochschulpaktes II, der die Einrichtung zusätzlicher Studienplätze in Hamburg vorsieht.

- > Die staatlichen Hochschulen in Hamburg bieten ein breites Spektrum an Informationen zur Studienvorbereitung, der Studienberatung und der Studienwahl mit unterschiedlichen Maßnahmen.

#### *Schätzung des zusätzlichen Bedarfs*

Im Vorfeld des doppelten Entlassungsjahrgangs im Sommer 2010 sind unterschiedliche Positionen zur Frage vertreten worden, welche Jugendlichen von diesem Phänomen besonders hart getroffen sein würden. Als „kritische“ Zielgruppe in diesem Prozess wurden Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit einem schwachen Abitur genannt, da diese sowohl im Wettbewerb um einen Ausbildungsplatz als auch beim Zugang zur Hochschule in Konkurrenz zu den leistungsstarken Abiturienten stünden, die in doppelter Anzahl auf den Markt drängen. Im dualen System sei nicht auszuschließen, dass die leistungsstarken Realschulabgängerinnen und -abgänger den weniger leistungsstarken Abiturientinnen und Abiturienten vorgezogen werden.<sup>86</sup> Um den Druck für die genannte Zielgruppe zu mildern, sind Berechnungen zum zusätzlichen Bedarf an Ausbildungs- und Studienplätzen angestellt worden. Nach den langjährigen Erfahrungen der beiden großen Kammern (Handelskammer und Handwerkskammer) nimmt ca. ein Viertel eines Hamburger Abiturjahrgangs eine (duale) Berufsausbildung in Hamburg auf. Geht man von einem unveränderten Bewerberverhalten aus, dann ist mit einem Bedarf von zusätzlich 1.300 Ausbildungsplätzen zu rechnen. Eine ähnliche Rechnung kann für den Studienplatzbedarf aufgemacht werden. Im Jahr 2008 haben ca. 14.100 Studien-Starter ihr Studium in Hamburg begonnen. Darunter sind 4.550 Hamburger Abiturientinnen und Abiturienten (rd. 32 Prozent). Für den doppelten Abiturientenjahrgang werden – bei unverändertem Studierverhalten – zusätzlich 1.660 Studienbewerber zu erwarten sein. Eine genaue Bedarfsprognose wird dadurch erschwert, dass nach den Erfahrungen der vergangenen Jahre die Abiturientinnen und Abiturienten ein Studium bzw. eine Ausbildung mit zeitlicher Verzögerung aufnehmen. Diese Verzögerung von immerhin bis zu vier Jahren lässt sich mit einem evtl. zu leistenden Wehr- bzw. Ersatzdienst, einem Freiwilligen Sozialen Jahr, einem Auslandsaufenthalt usw. erklären.

<sup>86</sup> So hat ein bedeutender Betrieb der Luftfahrtindustrie angekündigt, künftig nur noch leistungsstarke Realschulabsolventinnen und -absolventen in Ausbildung nehmen zu wollen.



Als weitere Hauptleidtragende eines Verdrängungswettbewerbs sind außerdem Hauptschulabsolventinnen und -absolventen genannt worden. Diese Annahme erscheint wenig wahrscheinlich, weil die dualen Ausbildungsplätze, für die traditionell Hauptschulabsolventen rekrutiert werden, in aller Regel nicht ersatzweise mit Abiturientinnen und Abiturienten besetzt werden, zumal diese nur selten für solche Ausbildungsberufe zu gewinnen sind.

Entgegen den Prognosen gibt es nach dem jetzigen Stand keine Hinweise darauf, dass wegen des doppelten Abiturjahrgangs ein Verdrängungswettbewerb auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt stattfindet. Auch hat es in den berufsbildenden Schulen bislang noch keinen Verdrängungswettbewerb gegeben: Entgegen den Erwartungen hat sich die Zahl der Anmeldungen für Angebote der berufsbildenden Schulen im Vorjahresvergleich nicht erhöht, sondern sogar verringert; auch die von der Handels- und der Handwerkskammer zusätzlich akquirierten Ausbildungsplätze werden nach Aussagen der Kammern noch nicht stark in Anspruch genommen. Das ist ein Phänomen, das noch nicht vollständig erklärt werden kann.

#### **Prognose für die Jahre 2011 ff.**

Das Bewerberverhalten des Abiturjahrgangs 2010 weicht offenkundig von den langjährigen Erkenntnissen ab. Insbesondere ist anzunehmen, dass der Anteil derjenigen, die nicht nahtlos an den Schulbesuch in eine Ausbildung treten bzw. ein Studium aufnehmen, deutlich größer geworden ist. Auch ist nicht auszuschließen, dass sich viele Hamburger Abiturientinnen und Abiturienten entschlossen haben, ein Studium in einem anderen Bundesland, namentlich in Ostdeutschland, aufzunehmen. Finanzielle Erwägungen sprechen nämlich nicht gegen einen solchen Schritt: Den erhöhten Aufwendungen für die Anmietung einer Wohnung, die ein im Elternhaus lebender Student nicht hat, stehen an ostdeutschen Standorten geringere Lebenshaltungskosten als in Hamburg und Studiengebührenfreiheit gegenüber. Hinzutritt, dass bedürftige Studenten, die nicht im Elternhaus leben, einen höheren Fördersatz nach dem BAföG beanspruchen können. Auf der anderen Seite haben Hochschulen aus Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern Werbekampagnen an Hamburger Gymnasien mit nur mäßigem Interesse durchgeführt.

Eine grobe Schätzung, wie hoch die jährlichen Eintritte in die Ausbildung oder in ein Studium in der Zeit von

2010 bis 2014 sein werden, ist nicht möglich. Dennoch erscheint sicher, dass die Auswirkungen des doppelten Abiturjahrgangs mit Verzögerung in den Jahren 2011 ff. einen zusätzlichen Bedarf an Ausbildungs- und Studienplätzen auslösen werden. So ist zurzeit nicht absehbar, ob und wie weit die Wirtschaftskrise das Problem der Integration der zusätzlichen Abiturienten verschärft wird. Hinzukommt, dass der doppelte Abiturientenjahrgang in Niedersachsen ab 2011 mit insgesamt rd. 25.000 zusätzlichen Abiturientinnen und Abiturienten in Ausbildung und Hochschulen drängen wird. Das wird die Konkurrenz um die Plätze in Hamburg erhöhen. Daher werden auch in Zukunft erhöhte Anstrengungen aller Beteiligten notwendig sein, damit auch künftig die zusätzlichen Abiturientinnen und Abiturienten ohne Probleme in Ausbildung und Studium integriert werden können.

#### **Fazit**

Als maßgebliche Herausforderungen im Ausbildungsjahr 2010 bleiben die passgenaue Vermittlung in Ausbildung, die Verbesserung der Ausbildungsreife der Jugendlichen und die Integration von sozial benachteiligten und lernbeeinträchtigten Jugendlichen in Ausbildung. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei entsprechenden Risikogruppen unter den Altbewerbern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt macht deutlich, dass zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs die Ausbildungsleistung der Wirtschaft trotz der Auswirkungen der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise auf hohem Niveau gehalten werden muss und dass vermehrt Anstrengungen dafür geleistet werden müssen, das System der dualen Berufsausbildung attraktiv für leistungsfähige Jugendliche zu gestalten. Gleichzeitig muss es zur Integration leistungsschwächerer Jugendlicher fähig bleiben.

## Anlagen

### **Merkmale der Ausbildungsreife (Kurzfassung)\***

#### **1.**

#### **Schulische Basiskenntnisse und psychologische Leistungsmerkmale**

##### **(Recht-)Schreiben**

- > Sie/er schreibt Texte in lesbarer handschriftlicher Form.
- > Sie/er kennt die Grundregeln der Rechtschreibung und Zeichensetzung und kann sie anwenden.
- > Sie/er kann häufig vorkommende Wörter richtig schreiben.
- > Sie/er kann Texte verständlich und zusammenhängend schreiben.
- > Sie/er kann formalisierte Texte verfassen: z. B. Brief, Lebenslauf, Bewerbungsschreiben, Ausfüllen von Formularen.

##### **Lesen – mit Texten und Medien umgehen**

- > Sie/er verfügt über grundlegende Lesefertigkeiten.
- > Sie/er kann Wortbedeutungen klären.
- > Sie/er kann die zentrale Aussage eines Textes erfassen und Informationen zielgerichtet entnehmen.

##### **Sprechen und Zuhören (mündliches Ausdrucksvermögen)**

- > Sie/er kann sich verständlich in der Standardsprache Deutsch äußern.
- > Sie/er verfügt über einen für das Bewältigen von Alltagssituationen angemessenen Wortschatz.
- > Sie/er kann sich durch gezieltes Fragen notwendige Informationen beschaffen.

\* Zusammengestellt nach: Kloas, „Ausbildungsreife – im Urteil von Fachleuten“, veröffentlicht in: handwerk magazin, BERUF & Bildung, 4 - 2006

#### **Mathematische Grundkenntnisse**

- > Sie/er kann Rechengesetze (Addieren, Subtrahieren, Multiplizieren, Dividieren) anwenden.
- > Sie/er beherrscht Prozent- und Bruchrechnung.
- > Sie/er führt einfache Berechnungen (z. B. Kleines Einmaleins) und Überschlagsrechnungen im Kopf durch.
- > Sie/er kann einfache Textaufgaben lösen.
- > Sie/er beherrscht die Dreisatzrechnung.
- > Sie/er kann Längen, Flächen und Volumina bestimmen.
- > Sie/er wählt Maß-Einheiten von Größen situationsgerecht aus (insbesondere für Zeit, Masse, Geld, Länge, Fläche, Volumen und Winkel) und kann sie umwandeln.
- > Sie/er zeichnet und konstruiert geometrische Figuren unter Verwendung angemessener Hilfsmittel, wie Zirkel, Lineal, Geodreieck.
- > Sie/er versteht graphische Darstellungen und Tabellen.

#### **Wirtschaftliche Grundkenntnisse**

- > Sie/er kennt das wirtschaftliche Ziel unternehmerischen Handelns.
- > Sie/er hat ein Grundverständnis von Pflichten und Rechten aus Verträgen und Geschäften (Ausbildungsvertrag, Kaufvertrag).

#### **Räumliches Vorstellungsvermögen**

- > Sie/er kann räumliche Geometrieaufgaben lösen.
- > Sie/er kann sich an Hand von Zeichnungen räumliche Gegenstände vorstellen.
- > Sie/er kann sich an Hand eines Grundrisses das Haus vorstellen.
- > Sie/er kann den Weg von der Wohnung zur Schule/Kirche/zum Kaufhaus nachvollziehbar aufmalen.

#### **Merkfähigkeit**

- > Sie/er kann Arbeitsaufträge auch nach längerer Zeit wiederholen.
- > Sie/er kann sich an die räumliche Lage von Gegenständen erinnern.
- > Sie/er weiß nach längerer Zeit noch, welches Werkzeug sie/er bei einer bestimmten Aufgabe verwendet hat.

### **Bearbeitungsgeschwindigkeit**

- > Sie/er kann Aufgaben, die wenig Überlegung fordern, zügig abarbeiten.
- > Sie/er kann Aufgaben, bei denen sich der Arbeitsablauf oft wiederholt, zügig erledigen.
- > Sie/er kann bei Klassenarbeiten/Schulaufgaben meistens alle Aufgaben bearbeiten.

### **Befähigung zu Daueraufmerksamkeit**

- > Sie/er beendet eine gestellte Aufgabe, obwohl seine Mitschüler/innen sich (schon) über Freizeitaktivitäten unterhalten.
- > Sie/er kann sich auch in der letzten (6.) Schulstunde noch konzentrieren.
- > Sie/er kann sich nach der Schule noch mit Dingen beschäftigen, für die Konzentration benötigt wird.

### **Altersgerechter Entwicklungsstand und gesundheitliche Voraussetzungen**

- > Sie/er befindet sich in einem für Ausbildungsanfänger typischen Entwicklungsstand und ist gesundheitlich nicht in einem Umfang eingeschränkt, der der Bewältigung eines Acht-Stunden-Tages entgegensteht.
- > Der/die Jugendliche entspricht den Kriterien der Untersuchung nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz in dem Maße, dass dauerhaft eine Gefährdung der Gesundheit nicht zu erwarten ist.

## **2.**

### **Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit**

#### **Durchhaltevermögen und Frustrationstoleranz**

- > Sie/er beendet eine übertragene Aufgabe erst, wenn sie vollständig erfüllt ist.
- > Sie/er erfüllt Aufgaben und Ziele, die einen kontinuierlichen Arbeitseinsatz erfordern.
- > Sie/er verfolgt ein Ziel/eine Aufgabe mit erneuter Anstrengung angemessen weiter, wenn vorübergehende Schwierigkeiten auftauchen oder erste Erfolge ausbleiben.

#### **Kommunikationsfähigkeit**

- > Sie/er hört aufmerksam zu.
- > Sie/er kann sachgerecht antworten oder nachfragen.
- > Sie/er achtet auf einfache nonverbale Botschaften.
- > Sie/er kann wichtige Informationen unverfälscht weitergeben.
- > Sie/er ist im Umgang mit anderen Menschen offen.

#### **Konfliktfähigkeit**

- > Sie/er spricht eigene Bedürfnisse zur rechten Zeit deutlich an.
- > Sie/er lässt auch stark von der eigenen Meinung abweichende Vorstellungen anderer zu.

#### **Kritikfähigkeit**

- > Sie/er nimmt Kritik auch an der eigenen Leistung oder am eigenen Verhalten an.
- > Sie/er kann Kritik sachlich begründen.
- > Sie/er zeigt gegenüber Fehlern anderer angemessene Geduld und Toleranz.

#### **Leistungsbereitschaft**

- > Sie/er widmet sich Aufgaben mit angemessener Intensität.
- > Sie/er strengt sich auch bei „unbeliebten“ Aufgaben an.

### **Selbstorganisation/Selbstständigkeit**

- > Sie/er kann den Lebensalltag (Aufstehen, Kleiden, Weg zur Schule/Arbeit) selbständig bewältigen.
- > Sie/er kann selbständig Anrufe mit Institutionen, Arbeitgebern usw. führen (z. B. um Termine zu vereinbaren, sich krank zu melden).
- > Sie/er erledigt Aufgaben aus eigenem Antrieb und beschafft sich die erforderlichen Informationen und Hilfsmittel.

### **Sorgfalt**

- > Sie/er geht mit schriftlichen Unterlagen, Dokumenten, Arbeitsmaterialien und Werkzeugen achtsam, pfleglich und sachgerecht um.
- > Sie/er beachtet beim Erfüllen eines Auftrags gewissenhaft sämtliche Hinweise und Vorschriften.

### **Teamfähigkeit**

- > Sie/er bringt eigene Erfahrungen und Wissen ein.
- > Sie/er ist bereit und in der Lage, anderen zuzuhören und von anderen zu lernen.
- > Sie/er ist bereit, eigene Interessen zurückzustellen, wenn es die Ziele des Teams erfordern.

### **Umgangsformen**

- > Sie/er verwendet die Anreden „Du“ und „Sie“ situationsangemessen.
- > Sie/er benutzt eine der Situation angemessene Sprache.
- > Sie/er begrüßt andere Menschen in angemessener Form (persönliche Anrede, Blickkontakt, Händeschütteln, Vorstellen der eigenen Person).
- > Sie/er ist bereit, die gängige Kleiderordnung der beruflichen Bezugsgruppe im beruflichen Zusammenhang für sich zu akzeptieren.
- > Sie/er begegnet anderen Menschen mit Respekt.

### **Verantwortungsbewusstsein**

- > Sie/er übernimmt Verantwortung für Aufgaben, die vereinbart wurden (z. B. in Familie, Schule, Sport, Verein).
- > Sie/er geht verantwortungsvoll mit sich selbst um (Gesundheit, Konsumgewohnheiten).
- > Sie/er vermeidet Gefährdungen der eigenen und anderer Personen.
- > Sie/er übernimmt Verantwortung für anvertraute Materialien, Geräte usw.

### **Zuverlässigkeit**

- > Sie/er erscheint pünktlich zum vereinbarten Termin (Unterricht, Praktikum, Beratungsgespräch).
- > Sie/er entschuldigt sich rechtzeitig, wenn er/sie eine Vereinbarung nicht einhalten kann.
- > Sie/er erledigt einen Arbeitsauftrag termingerecht.

### **Berufswahlreife:**

#### **Selbsteinschätzungs- und Informationskompetenz**

- > Sie/er kann eigene berufsbedeutsame Interessen, Vorlieben, Neigungen und Abneigungen benennen.
- > Sie/er benennt eigene Werthaltungen.
- > Sie/er benennt eigene Stärken und Schwächen.
- > Sie/er hat sich über Berufe und ihre Anforderungen informiert.
- > Sie/er benennt Gründe für die eigene Berufswahlentscheidung.

## Platzangebot im Hamburger Ausbildungsprogramm 2009 <sup>87</sup>

Stand 1. April 2010

Träger	Ausbildung / Beruf	Ausbildungsdauer in Jahren	Platzangebot insgesamt	Neuangebot 2009
Alraune gGmbH	Gesundheits- und Pflegeassistenten	2	10	10
Beschäftigung und Bildung e. V.	Fachlagerist/-in	2	27	15
Beschäftigung und Bildung e. V.	Pool, versch. Berufe	3	28	15
Berufsbildungszentrum für den Hamburger Einzelhandel e. V.	Verkäufer/-in	2	51	0
Berufsbildungszentrum für den Hamburger Einzelhandel e. V.	Verkäufer/-in / Kaufleute im Einzelhandel	3	51	51
Biber Team Hamburg	Pool (Büro, Einzelhandel, Dialogmarketing)	3	28	0
DEKRA Akademie GmbH	Fachlagerist/-in	2	24	0
DEKRA Akademie GmbH	Berufskraftfahrer/-in	3	24	24
Grone-Bildungszentrum für Gastronomie und Ernährung	Pool, versch. Berufe	3	50	0
Grone Netzwerk Hamburg gGmbH	Pool (Verkäufer/-in, Servicekraft Schutz und Sicherheit, Fachlagerist/-in)	2	36	8
Grone Netzwerk Hamburg gGmbH	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	3	11	4
Internationaler Bund gGmbH	Friseur/-in (Teilzeit, für junge Mütter)	3,5	9	0
inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH	Florist/-in	3	15	0
inab – Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH	Verkäufer/-in	2	12	0
Jugend in Arbeit Hamburg e. V.	Tischler/-in, Schiffsinnenbau	3	12	12
Jugend in Arbeit Hamburg e. V.	Pool (Konstruktionsmechaniker/-in Schiffbau, Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik)	3,5	30	24
Jugendbildung Hamburg GmbH	Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	3,5	18	0
Jugendbildung Hamburg GmbH	Pool (Gastgewerbe, Fachlagerist/-in, Änderungsschneider/-in)	2	54	18
KOM – Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Maler/-in, Lackierer/-in	3	10	10
passage – Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Pool, versch. Berufe	3	36	20
passage – Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Pool (Mechaniker/-in, Anlagenmechaniker/-in Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik)	3,5	11	5
TÜV Nord	Karosseriebauer/-in	3,5	10	0
TÜV Nord	Fahrzeuglackierer/-in	3	18	8
WHDI – Bildungs-GmbH	Pool (Bäcker/-in, Tischler/-in, Bauhandwerk)	3	56	16
WHDI – Bildungs-GmbH	Pool (Metall, Sanitär und Heizung, Elektro, Kfz)	3,5	102	34
<b>Gesamtzahl der Plätze:</b>			<b>733</b>	<b>274</b>

Quelle: Sekretariat für Kooperation

## Platzangebot Ausbildung in der Jugendberufshilfe 2009

Stand 1. April 2010

Anbieter	Ausbildung / Beruf	Ausbildungsdauer in Jahren	Platzangebot insgesamt	Neuangebot 2009
Alraune gGmbH	Ausbildungspool	2	5	5
Alraune gGmbH	Ausbildungspool	3	31	16
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V.	Ausbildungspool	3	25	0
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V.	Ausbildungspool	3,5	12	0
AWO – Jugend und Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt Hamburg	Ausbildungspool	2	15	15
AWO – Jugend und Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt Hamburg	Ausbildungspool	3,5	5	5
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Ausbildungspool	2	55	35
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Ausbildungspool	3	36	15
WHDI – Bildungs-GmbH	Ausbildungspool	3	9	0
WHDI – Bildungs-GmbH	Ausbildungspool	3,5	11	0
Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	Ausbildungspool	2	22	6
Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	Ausbildungspool	3	161	45
Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	Ausbildungspool	3,5	16	9
passage – Gesellschaft für Arbeit und Integration	Ausbildungspool	2	10	0
passage – Gesellschaft für Arbeit und Integration	Ausbildungspool	3	19	0
passage – Gesellschaft für Arbeit und Integration	Ausbildungspool	3,5	1	0
<b>Gesamtzahl der Plätze:</b>			<b>433</b>	<b>151</b>

Quelle: Sekretariat für Kooperation

## Zusätzliche, projektfinanzierte Ausbildungsplätze, z.B. im Projekt JOBSTARTER CONNECT

Stand 1. April 2010

Anbieter	Ausbildung / Beruf	Ausbildungsdauer in Jahren	Platzangebot insgesamt	Neuangebot 2009
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V.	Ausbildungspool	3	4	4
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V.	Ausbildungspool	3,5	14	14
<b>Gesamtzahl der Plätze:</b>			<b>18</b>	<b>18</b>

Quelle: Sekretariat für Kooperation

87 Im HAP 2009 wurden ebenfalls 36 Plätze beim Träger WHDI über das Programm Jobstarter Connect vergeben.

## Platzangebot im Sofortprogramm 2009

Stand 1. April 2010

Träger	Ausbildung/Beruf	Ausbildungsdauer in Jahren	Platzangebot insgesamt
Alraune gGmbH	Ausbildungspool	2	24
Alraune gGmbH	Ausbildungspool	3	12
Arbeit und Lernen	Ausbildungspool	3,5	12
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V.	Ausbildungspool	3	12
autonome jugendwerkstätten Hamburg e.V.	Elektroniker/-in	3,5	4
Beschäftigung und Bildung e. V.	Ausbildungspool	2	12
Berufsbildungszentrum für den Hamburger Einzelhandel e. V.	Kaufleute im Einzelhandel	3	16
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Ausbildungspool	2	24
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Kaufleute für Bürokommunikation	3	4
Biber Team Hamburg	Ausbildungspool	3	24
einfal GmbH	Fachkraft im Gastgewerbe	2	12
Grone-Bildungszentrum für Gastronomie und Ernährung	Ausbildungspool	3	8
Grone Netzwerk Hamburg gGmbH	Ausbildungspool	2	24
Grone Netzwerk Hamburg gGmbH	Ausbildungspool	3	8
hamburger arbeit	Maler/-in	3	12
hamburger arbeit	Konstruktionsmechaniker/-in	3,5	12
Hamburger Ausbildungszentrum e. V.	Konstruktionsmechaniker/-in, Fachrichtung Ausrüstungstechnik	3,5	12
inab - Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH	Verkäufer/-in	2	16
inab - Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH	Kaufleute für Bürokommunikation	3	12
inab - Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft des bfw mbH	Anlagenmechaniker /-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Wärme und Umwelt	3,5	8
Jugendbildung Hamburg GmbH	Ausbildungspool	2	36
Jugendbildung Hamburg GmbH	Ausbildungspool	3	16
Jugendbildung Hamburg GmbH	Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	3,5	4
KoALA e. V.	Fachkraft im Gastgewerbe	2	8
KoALA e. V.	Ausbildungspool	3	24
KOM - Gesellschaft für berufliche Kompetenzentwicklung mbH	Maler/-in, Lackierer/-in	3	8
JuMBO @ Mook wat e.V.	Kaufleute im Einzelhandel	3	8
movego Gesellschaft für öffentliche Personaldienste und Jugendhilfe mbH	Metallbauer/-in	3,5	24
passage - Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Ausbildungspool	3	20
Rackow Schule gGmbH	Ausbildungspool	3	24
Sprungbrett Dienstleistungen gGmbH	Kaufleute für Bürokommunikation	3	12
Sprungbrett Dienstleistungen gGmbH	Elektroniker/-in, Fachrichtung: Energie- und Gebäudetechnik	3,5	4
WHDI - Bildungs-GmbH	Ausbildungspool	3	20
WHDI - Bildungs-GmbH	Ausbildungspool	3,5	24
<b>Gesamtzahl der Plätze:</b>			<b>500</b>

Quelle: Sekretariat für Kooperation

## Weitere durch das Sofortprogramm 2009 finanzierte Ausbildungsplätze

Stand 1. April 2010

Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	Wiedereinstieg für Ausbildungsabbrecher	3	30
Hamburgische Pflegegesellschaft e. V. <sup>88</sup>	Ambulante Altenpflege	3	38
<b>Gesamtzahl der Plätze:</b>			<b>68</b>

<sup>88</sup> Insgesamt bewilligt: 100 ambulante Ausbildungsplätze. Die weiteren Plätze werden voraussichtlich zum Herbst 2010 angeboten.

Quelle: Sekretariat für Kooperation

## Plätze und Bewilligungen der im Jahr 2009 zu finanzierenden und der im Jahre 2009 begonnenen überjährigen Maßnahmen

Stand Mai 2010

Plätze	Programm	Maßnahme	2009	2010	2011	2012	2013	Bewilligung
<b>BERUFSVORBEREITUNG</b>								
*	Berufsorientierung für Schüler**	Koordinierungsstelle Ausbildung	199.988,66	#				199.988,66
400	Qualifizierung und Arbeit für Schulabgängerinnen und Schulabgänger (QuAS)**	Förderung der QuAS-Betriebe	509.540,00	379.410,00				888.950,00
*	Qualifizierung und Arbeit für Schulabgängerinnen und Schulabgänger (QuAS)**	Sozialpädagogische Betreuung von QuAS	661.369,18	#				661.369,18
234	Produktionsschulen	Bestehende und 4 neue Produktionsschulen	1.003.033,50	1.283.100,00	407.500,00	227.500,00		2.921.133,50
45	Einzelmaßnahmen der Berufsvorbereitung	Freie Schule	224.475,00	#				224.475,00
*	ESF-Kofinanzierung besondere Maßnahmen**	Übergangsmanagement, Schülercoaching, Brückenbau, BQM, Selbstverantwortlich, Agentur Job-Transfer	923.219,64	#				923.219,64
54	Jugendberufshilfe	ArbeitsBerufsOrientierung	524.016,00	#				524.016,00
48	Jugendberufshilfe	PraktikerQualifizierung	254.880,00	#				254.880,00
100	Berufsvorbereitung	Einstiegs-Qualifizierung	213.300,00	#				213.300,00
881	<b>Gesamtplatzzahl Berufsvorbereitung</b>	<b>Ergebnis:</b>	<b>4.513.821,98</b>	<b>1.662.510,00</b>	<b>407.500,00</b>	<b>227.500,00</b>	<b>0,00</b>	<b>6.811.331,98</b>
<b>BETRIEBLICHE AUSBILDUNG</b>								
368	geförderte Einzelfälle	Benachteiligte	313.130,00	619.350,00	556.950,00	318.900,00	18.940,00	1.827.270,00
22	geförderte Einzelfälle	Verbundausbildung	19.800,00	37.950,00	34.500,00	15.150,00		107.400,00
*	ESF-Kofinanzierung besondere Maßnahmen	Verbundausbildung	64.618,29	#				64.618,29
390	<b>Gesamtplatzzahl betriebliche Ausbildung</b>	<b>Ergebnis:</b>	<b>397.548,29</b>	<b>657.300,00</b>	<b>591.450,00</b>	<b>334.050,00</b>	<b>18.940,00</b>	<b>1.999.288,29</b>
<b>TRÄGERGESTÜTZTE AUSBILDUNG / ÜBERGREIFENDE AKTIVITÄTEN</b>								
274	Hamburger Ausbildungsprogramm	2009 beginnend	798.028,80	2.103.828,00	1.176.413,40	545.972,96	17.262,25	4.641.505,41
109	Jugendberufshilfe	2009 beginnend	530.528,00	1.466.796,00	972.230,00	348.898,00	18.940,00	3.337.392,00
60	Jugendberufshilfe	Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	2.885.000,00	#				2.885.000,00
20	Ausbildungsoffensive	Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	120.833,33	#				120.833,33
96	ESF-Kofinanzierung besondere Maßnahmen	diverse Träger (Kalenderjahr 2009)	712.796,30	#				712.796,30
*	ESF-Kofinanzierung besondere Maßnahmen**	Netzwerkstelle LLL	15.478,00	#				15.478,00
*	Teilnehmerlenkung**	Sekretariat für Kooperation	273.245,00	#				273.245,00
*	Teilnehmerlenkung**	Sekretariat für Kooperation	50.000,00	#				50.000,00
559	<b>Gesamtplatzzahl trägergestützte Ausbildung/übergreifende Aktivitäten</b>	<b>Ergebnis:</b>	<b>5.385.909,43</b>	<b>3.570.624,00</b>	<b>2.148.643,40</b>	<b>894.870,96</b>	<b>36.202,25</b>	<b>12.036.250,04</b>
		<b>Gesamtergebnis:</b>	<b>10.297.279,70</b>	<b>5.890.434,00</b>	<b>3.147.593,40</b>	<b>1.456.420,96</b>	<b>55.142,25</b>	<b>20.846.870,31</b>

\* = kein oder geringer Teilnehmerbezug;

\*\* = mit der Behörde für Wirtschaft und Arbeit

# = kalenderjährliche Ausgaben, ansonsten mehrjährige Verpflichtungen

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

**EINE KLUGE  
STADT BRAUCHT  
ALLE TALENTE**



[www.hamburg.de/bsb-publikationen](http://www.hamburg.de/bsb-publikationen)

## **Ausbildungsreport**

Hamburg 2010