

**EINE KLUGE
STADT BRAUCHT
ALLE TALENTE**



Ausbildungsreport

Hamburg 2011

AUSBILDUNGS REPORT 2011

HERAUSGEBER

Behörde für Schule und Berufsbildung
Hamburger Straße 31, 22083 Hamburg

REDAKTION Clive Hewlett, Johanna Möllmann, Andreas Kuschnerer

MITARBEIT Angelina van den Berk, Till Johnsen, Dr. Cortina Gentner, Carla Rinkleff

GESTALTUNG carstenthun.de

DRUCK netprint, Hamburg

Auflage 2000

Hamburg 2011

INHALT

4 Vorwort des Senators

6 Stellungnahme des Landesausschusses für Berufsbildung zum Ausbildungsreport 2011

8 Situation auf dem Ausbildungsmarkt

8 Bundesweite Betrachtung

10 Die Situation auf dem Hamburger
Ausbildungsmarkt

12 Marktrelevante Faktoren für Hamburg

17 Fachberufe des Gesundheitswesens

21 Maßnahmen zur Sicherung der beruflichen Bildung

21 Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes

21 Aus Landesmitteln finanzierte Berufsausbildung

23 Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP)

24 Jugendberufshilfe (JBH)

26 Datenbankgestützte Auswertung
von HAP und JBH-Programm 2006

27 HAP 2006

29 JBH 2006

31 Schwerpunktauswertung:
Jugendliche mit Migrationshintergrund

32 Die Berufsvorbereitungsangebote QuAS und EQ

34 Beratungsstelle Teilzeitausbildung

35 Finanzielle Förderung der betrieblichen
Ausbildung

37 Reform des Übergangssystems an der Schwelle Schule – Beruf

37 Vorbemerkung

38 Berufs- und Studienorientierung

39 Verbesserung der Beratung und Vermittlung

40 Ausbildungsvorbereitung

43 Hamburger Ausbildungsmodell (HAM)

44 Projekte des Programms JOBSTARTER CONNECT

48 Bilanz: Die Ausbildungsmärkte zeigen sich erholt

52 Aktuelle bildungspolitische Themen Deckung des Fachkräftebedarfs – Lösungsansätze

52 Diskussionsstand

53 Einschätzung der aktuellen Lage im Bund

55 Die Fachkräftesituation in Hamburg

57 Lösungsansätze

57 Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland

60 Anerkennung von im Ausland erworbenen
Berufsqualifikationen

64 Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit

66 Erhöhung der Lebensarbeitszeit

69 Schulabgänge ohne Abschluss reduzieren und
Übergänge in den Beruf verbessern

70 Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarktes

71 Entwicklung neuer Instrumente zur
Personalrekrutierung

72 Senkung des Anteils von
Gering- bzw. Unterqualifizierten

75 Fazit

76 Sachstand zur Einführung eines Deutschen Qualifikationsrahmens

78 Berufliche Weiterbildung

80 Rechtsgrundlagen der Beruflichen Weiterbildung

81 Qualitätssicherung in der Weiterbildung

86 Fördermöglichkeiten und Maßnahmen zur
Unterstützung von Weiterbildung

86 Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

88 Bildungsprämie und Weiterbildungsbonus

88 Prämiegutscheine in Hamburg

89 Weiterbildungsbonus

90 Begabtenförderung berufliche Bildung

92 Zusammenfassung und Ausblick:
Berufliche Weiterbildung

92 Berufliche Integration von
Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern

93 Ausblick 2011

93 Prognose 2011

94 Situation in Hamburg – Prognose 2011

95 Fazit

96 Abkürzungsverzeichnis

98 Anlagen

Vorwort des Senators



FOTO: MICHAEL ZAPF

Ties Rabe
SENATOR FÜR SCHULE UND
BERUFSBILDUNG

Liebe Leserin, lieber Leser,
mit dem Ausbildungsreport 2011 liegt nunmehr der dritte Jahresbericht der Behörde für Schule und Berufsbildung zur aktuellen Entwicklung in der Berufsbildung in Hamburg vor. Wie bei seinen Vorgängern steht im Fokus der Berichterstattung die Ausbildungssituation in Hamburg, die sich entgegen den unter dem Eindruck der Weltwirtschaftskrise recht düsteren Prognosen des letzten Frühjahrs zu Beginn des neuen Ausbildungsjahrs 2010/11 recht erfreulich entwickelt hat. So wurden fast genauso viele neue Ausbildungsverträge abgeschlossen wie im Rekordjahr 2008.

Der Ihnen vorliegende Ausbildungsreport 2011 orientiert sich strukturell an seinen Vorgängern, d.h., im Mittelpunkt stehen 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. In den Zielen des Reformprozesses stimmen wir überein mit dem Hauptausschuss am Bundesinstitut für Berufsbildung, dem „Parlament der Berufsbildung“. Ebenso wie in dessen einstimmig beschlossenen „Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule - Beruf“ vom 17. Juni 2011 sieht die Hamburger Politik eine wesentliche Herausforderung darin, „die Ressourcen und Talente aller Jugendlichen in den Blick zu nehmen und junge Menschen individuell besser zu fördern“, um möglichst alle Jugendlichen zu einem qualifizierten Berufsabschluss als Eintrittskarte in ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Dennoch sind weitere Anstrengungen notwendig. Ziel muss es sein, dass alle Jugendlichen entweder das Abitur oder einen Berufsabschluss machen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die unterschiedlichen Bemühungen von

Schule, Arbeitsverwaltung und Jobcenter, von Jugendberufshilfe und den zuständigen Fachbehörden und Bezirken unter dem Dach einer „Jugendberufsagentur“ zusammenfließen. Die wichtigsten Leistungen nach dem Hamburgischen Schulgesetz (HmbSG) und dem Zweiten, Dritten und Achten Buch des Sozialgesetzbuchs (SGB II, III, VIII) und weitere unterstützende Dienste wie z.B. Schuldner- oder Drogenberatung sollen an einem Ort vereint werden, damit die Jugendlichen die nötigen Hilfen abgestimmt und aus einer Hand bekommen, um eine Ausbildung beginnen, durchhalten und am Ende erfolgreich abschließen zu können.

Mit Beginn des gerade begonnenen Schuljahres werden zentrale Bestandteile der im Februar 2011 von der Bürgerschaft beschlossenen Reform der Beruflichen Bildung in Hamburg umgesetzt. Hierzu gehören insbesondere die Einführung der Berufs- und Studienorientierung ab der 8. Klasse in allen Stadtteilschulen, der neuen Ausbildungsvorbereitung an zwanzig berufsbildenden Schulen und der neuen Berufsqualifizierung an sieben berufsbildenden Schulen. Besonders hervorzuheben ist auch das ebenfalls ab dem 1. August 2011 für alle Auszubildenden mit mittlerem Schulabschluss bestehende Angebot, parallel zur beruflichen Ausbildung die Fachhochschulreife erwerben zu können. Auch leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Steigerung der Attraktivität der Altenpflegeausbildung, indem wir die Unterrichtsqualität ab dem neuen Schuljahr verbessern: Um auf die besonderen psychischen Anforderungen und die höheren Förderbedarfe der Auszubildenden eingehen zu können, wird die Basisfrequenz von 18 auf 16 Schülerinnen und Schüler in der Regelausbildung bzw. von 19 auf 17 für Klassen gesenkt, in denen zusätzlich die Fachhochschulreife erworben werden kann.

Das diesjährige bildungspolitische Schwerpunktthema des Ausbildungsreports ist der bundesweit geführten Debatte um den Fachkräftemangel und die möglichen Lösungsansätze gewidmet. Dabei werden u.a. die von der Bundesagentur für Arbeit in ihrer Studie „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ zusammengetragenen Lösungsvarianten beschrieben und einer Bewertung unterzogen. Als Zwischenergebnis lässt sich bereits heute festhalten, dass uns Fragen zur Deckung des Fachkräftebedarfs nicht nur in den Ingenieurwissenschaften noch lange Zeit intensiv beschäftigen werden.

Im diesjährigen Report wird auch ein Überblick über die verschiedenen Facetten der beruflichen Weiterbildung gegeben, deren Bedeutung angesichts der Fachkräftesituation weiter an Bedeutung gewinnen wird.

Der sich auch in Hamburg abzeichnende Fachkräftemangel gebietet es, die wichtige Ressource der nachwachsenden Generation möglichst umfassend in die Berufs- und Arbeitswelt zu integrieren. Wir werden daher weiterhin gemeinsam mit den Partnern in der Wirtschaft, der Arbeitsverwaltung, den Kammern und Gewerkschaften, den involvierten Hamburger Fachbehörden und vielen anderen Akteuren der Berufsbildung den Reformprozess am Übergang Schule – Beruf konsequent gestalten.

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Ties Rabe'. The signature is fluid and cursive.

Ties Rabe
SENATOR FÜR SCHULE UND BERUFSBILDUNG

Stellungnahme des Landesausschusses für Berufsbildung zum Ausbildungsreport 2011

Der Landesausschuss für Berufsbildung¹ dankt der Behörde für Schule und Berufsbildung und den Autoren für die Vorlage eines wiederum qualitativ überzeugenden Ausbildungsreports 2011. Er enthält nicht nur in bereits gewohnter Expertise eine Bewertung des Ausbildungsmarkts. Auch die kenntnisreiche Darstellung des Diskussionsstands zur Fachkräfteproblematik bietet vielfältige Ansatzpunkte, die auch der Landesausschuss in seiner weiteren Arbeit aufgreifen wird. Hilfreich ist auch die umfassende Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung in Hamburg, die erstmals einen aktuellen Überblick zur Situation und zu den Förderinstrumenten gewährt. Der Report ist daher auch in diesem Jahr ein wichtiges Druckwerk, das für die weitere Diskussion von großem Nutzen sein wird.

Der Landesausschuss bittet daher die Behörde für Schule und Berufsbildung, ihre alljährliche Berichterstattung zur Ausbildungssituation in der bewährten Form fortzuführen, die Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen sicherzustellen und wie in der Vergangenheit den Landesausschuss vor Veröffentlichung zu beteiligen. Der Landesausschuss geht davon aus, dass auch künftig ein aktuelles bildungspolitisches Thema einer vertieften Betrachtung unterzogen wird.

Der Landesausschuss nimmt mit Genugtuung zur Kenntnis, dass sich die Ausbildungssituation in Hamburg im abgelaufenen Berichtsjahr sogar noch günstiger entwickelt hat als im Bundesdurchschnitt. Allerdings wohnt dieser positiven Entwicklung kein Automatismus inne. Wie fragil der wirtschaftliche Aufschwung sein kann, zeigen nicht zuletzt die jüngsten Turbulenzen auf den

Aktienmärkten als Folge der Finanzkrise in Europa und den Vereinigten Staaten. Zuletzt hat die Wirtschaftskrise 2009 für deutliche Einbrüche auf dem Ausbildungsmarkt gesorgt.

Mit insgesamt 14.382 Neueintragungen konnte nahezu der Höchststand des Rekordjahrs 2008 (14.862 Neueintragungen) erreicht werden. Mit plus 6,6 Prozent ist der Zuwachs an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegenüber dem Vorjahresergebnis 2009 der mit Abstand höchste aller Bundesländer. Wie in der Dienstleistungsmetropole nicht anders zu erwarten war, bildet das von der Handelskammer Hamburg betreute Berufsspektrum mit rund Zweidritteln das mit Abstand größte Segment des Hamburger Ausbildungsmarkts. Demgegenüber sind die Neueintritte in die Vollzeitangebote der beruflichen Schulen zwar erneut leicht zurückgegangen; die Zahlen in den teilqualifizierenden Angeboten sind jedoch nach wie vor zu hoch.

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 noch nicht signifikant zu Gunsten der Landeskinder verbessert. Die im Report berichteten Schulabgangszahlen aus Schleswig-Holstein sind zwar leicht rückläufig – es ist jedoch nach wie vor nicht davon auszugehen, dass der demografische Faktor in Hamburg für eine spürbare 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. Nach den Erkenntnissen der zuständigen Stellen ist jedoch bislang eine solche Entwicklung nicht eingetreten.

Auf den ersten Blick hat sich die Ausbildungssituation in Hamburg zu einem Bewerbermarkt gedreht, d.h., gerade die hochqualifizierten Jugendlichen können neuerdings wieder zwischen mehreren attraktiven Ausbildungsstellen wählen. Auch wenn demografiebedingt die Zahl der mit Jugendlichen besetzten Ausbildungsplätze zurückgeht, die ihren Schulabschluss in anderen Bundesländern erworben haben, ist die Zahl der Hamburger Schulabsolventinnen und -absolventen nach wie vor zu hoch, die als „Marktbenachteiligte“ nicht die Möglichkeit haben, nahtlos in eine adäquate Ausbildung einzumünden. Mit dem Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung in dessen Stellungnahme zum Entwurf des Berufsbildungsberichts 2011 der Bundesregierung

stellt der Landesausschuss mit Besorgnis fest, dass im Hinblick auf die große Gruppe der Jugendlichen, die am 30. September 2010 eine Alternative gefunden haben, aber dennoch ihren Wunsch nach Ausbildung bei der Arbeitsverwaltung aufrechterhalten, ein Potenzial an jungen Menschen neben den klassischen „Unversorgten“ auf dem Ausbildungsmarkt noch nicht angekommen ist. Eine weitere Problemgruppe stellt die vorläufig im Übergangssystem versorgte Gruppe von Jugendlichen dar. Vor diesem Hintergrund begrüßt der Landesausschuss die im Arbeitsprogramm des Hamburger Senats vom 10. Mai 2011 niedergelegte Zusage, für Jugendliche, die aufgrund fehlender Kompetenzen, eines fehlenden Hauptschulabschlusses oder aufgrund großer sozialer Schwächen bisher keine Ausbildung absolvieren konnten, ein Angebot machen zu wollen, das sich an der Berufsausbildung orientiert und den schnellen Übergang in eine Ausbildung gewährleistet. Der Landesausschuss geht daher davon aus, dass die Stadt Hamburg – wie auch die Agentur für Arbeit Hamburg und Jobcenter team.arbeit.hamburg – ihr Kontingent an Ausbildungsangeboten in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen bedarfsgerecht aufrecht erhalten wird.

Der Landesausschuss für Berufsbildung begrüßt, dass die Hamburgische Bürgerschaft in seltener Einmütigkeit mit der Beschlussfassung zur Drucksache „Maßnahmen zur Umsetzung der Reform der beruflichen Bildung in Hamburg“ (Drs.-Nr. 19/8472) den politischen Willen bekräftigt hat, den Reformprozess am Übergang Schule – Beruf konsequent weiterzuführen. Auch das Arbeitsprogramm des neuen Hamburger Senats vom 10. Mai 2011 lässt erkennen, dass er den eingeschlagenen Weg fortsetzen will. 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 beginnend ab Jahrgangsstufe 8 ist dringend notwendig, um künftig umfassend orientierte Schulabgängerinnen und -abgänger, was ihren weiteren Ausbildungs- und Berufsweg betrifft, zu haben.

Von allergrößter Bedeutung ist jedoch die überfällige Harmonisierung der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit (Stichwort Jugendberufsagentur) in Hamburg. Der Landesausschuss erwartet daher, dass dieses Vorhaben nunmehr zügig gemeinsam mit der Arbeitsverwaltung umgesetzt wird, um die Beratung und Vermittlung der

unversorgten Jugendlichen in Hamburg nach einheitlichen Qualitätsstandards zu gewährleisten, zumal dies der geeignete Weg ist, das politische Postulat aus dem Arbeitsprogramm des Hamburger Senats umzusetzen, dass kein Jugendlicher auf dem Weg zum erfolgreichen Berufsabschluss „verloren gehen“ darf. Der Landesausschuss wird das weitere Verfahren zu diesem Thema kritisch begleiten und prozessleitende Hinweise zur Umsetzung des Vorhabens in Hamburg geben.

Die Berichterstattung zum aktuellen Sachstand der Einführung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) gibt Anlass zur Sorge, dass die Einführung eines allgemein anerkannten Referenzrahmens zur Erhöhung von Transparenz und Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Bildungs- und Qualifikationssysteme in Deutschland noch längere Zeit auf sich warten lässt. Der Landesausschuss für Berufsbildung hält an seiner Position fest, dass die Eingruppierung allgemeinbildender Abschlüsse oberhalb der beruflichen Abschlüsse berufsbildungspolitisch nicht akzeptabel erscheint. Er wiederholt daher seine Forderungen als erforderliche Voraussetzung für die Etablierung des DQR als allgemein anerkannten Referenzrahmen:

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.
3. Das Vorhaben, einen Deutschen Qualifikationsrahmen einzuführen, bedarf der übergreifenden Zustimmung auch der Sozialpartner, wenn er einen allgemein akzeptierten Status auch auf dem Arbeitsmarkt erhalten soll.

Beschluss vom 29. August 2011

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

Situation auf dem Ausbildungsmarkt

Die Situation auf den Ausbildungsmärkten im Bundesgebiet und in Hamburg hat sich im Vergleich zum schwierigen Vorjahr im Jahre 2010 insgesamt recht unterschiedlich entwickelt. Während in der Bundesrepublik im Durchschnitt zwar ein leichter Rückgang an neuen Ausbildungsverträgen zu vermelden war, konnte die Hansestadt mit einem herausragenden Plus an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gegenüber dem Vorjahr aufwarten. Erfreulicherweise haben sich demnach die Ausbildungsmärkte im Bundesgebiet und vor allem in Hamburg besser entwickelt als im Hinblick auf die Wirtschaftskrise erwartet worden war.

Bundesweite Betrachtung

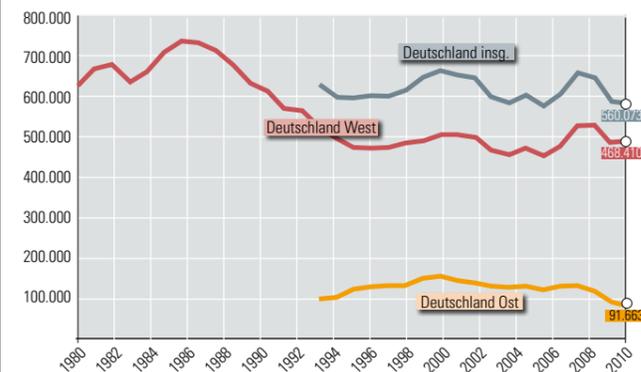
Am Statistikstichtag, dem 30. September 2010, wurden bundesweit 560.073 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt (Vorjahr bereinigt: 564.307). Damit ist auf Bundesebene erneut ein Minus aufgetreten, das mit - 0,8 Prozent allerdings deutlich geringer ausgefallen ist als im Vorjahr (dort: - 8,2 Prozent), was auf den ersten Blick überraschen mag, da im Berichtsjahr 2010 die Wirtschaftskrise, die für den Einbruch an Neuabschlüssen im Jahre 2009 verantwortlich war, als weitgehend überwunden galt. Die Bundesregierung weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass dieser Rückgang im Wesentlichen auf den demografiebedingten Rückgang an Bewerberinnen und Bewerbern vor allem in den neuen Bundesländern zurückzuführen ist, der sich in einem überproportionalen Rückgang um 7.335 Ausbildungsverträge (oder minus 7,4 Prozent) widerspiegelt. Hinzu tritt die Rückführung der öffentlichen Finanzierung von Ausbildungsverhältnissen. Die Zahl der Neuabschlüsse in diesem Segment ist von 45.801 im Vorjahr auf 41.043 im Jahre 2010, und damit um 10,4 Prozent, gesunken. Demgegenüber ist die Zahl der neu abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverhältnisse leicht gestiegen, und zwar um 0,1 Prozent von 518.506 auf 519.030.²

² Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30. September, „Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 1994 bis 2010 in Deutschland“.

In der Gesamtschau haben sich die relativ schlechten Prognosen für das Ausbildungsjahr 2010 somit nicht bestätigt, da die konjunkturelle Entwicklung in Deutschland insgesamt positiver verlief, als nach der weltweiten Wirtschafts- und Finanzkrise erwartet.³

ABBILDUNG 1:

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in anerkannten Ausbildungsberufen in Deutschland, 1980 bis 2010 (jeweils Stand Ende September des Berufsberatungsjahres)



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

Im Vergleich zum Vorjahr konnte im Bundesgebiet in keinem Ausbildungsbereich eine Steigerung an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in 2010 registriert werden. In der Summe wird ein leichter Rückgang an Verträgen von - 0,8 Prozent verzeichnet. In den eher kleinen Bereichen Seeschifffahrt (minus 14,3 Prozent) und Hauswirtschaft (minus 10,4 Prozent) zeigten sich die verhältnismäßig größten Rückgänge, aber auch in der Landwirtschaft kam es mit 724 weniger Neuverträgen zu einem Minus von 4,9 Prozent. Da Industrie und Handel weiterhin den größten Ausbildungsmarkt in Deutschland bilden, stellt sich hier der zahlenmäßig hohe Rückgang um 2.361 Verträge nur in einem relativen Minus von 0,7 Prozent am Gesamtausbildungsvolumen des Sektors dar.

³ Siehe hierzu auch „Berufsbildungsbericht 2011“, BMBF, S. 18 f.

TABELLE 1:

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Deutschland nach Ausbildungsbereichen im Vergleich⁴

Bundesgebiet	2009		2010		2009 zu 2010	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
Industrie und Handel	333.404		331.043		-2.361	-0,7
Handwerk	155.582		155.178		-404	-0,3
Öffentlicher Dienst ^{1/2)}	13.724		13.609		-115	-0,8
Landwirtschaft	14.646		13.922		-724	-4,9
Freie Berufe ¹⁾	42.675		42.500		-175	-0,4
Hauswirtschaft ¹⁾	3.997		3.582		-415	-10,4
Seeschifffahrt	279		239		-40	-14,3
Insgesamt	564.307		560.073		-4.234	-0,8

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

²⁾ Ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis.

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

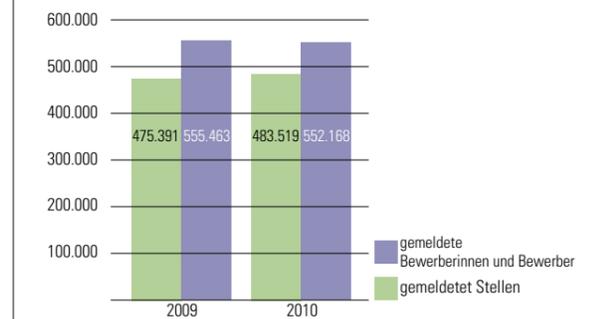
Laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Berufsberatung) wurde, wie auch schon im Vorjahr, ein Defizit an gemeldeten Stellen gegenüber gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern verzeichnet. Da sich jedoch die Gesamtzahl der Bewerberinnen und Bewerber reduziert hat und die Anzahl der gemeldeten Stellen angestiegen ist, konnte dieses Defizit verringert werden (siehe folgende Abbildung). Bei Betrachtung der unversorgten Bewerberinnen und Bewerber (12.255) gegenüber den noch unbesetzten Stellen (19.605) im Berichtsmontat September 2010 lässt sich hingegen ein Überhang von 7.350 unbesetzten Stellen konstatieren, der sich im Vergleich zum Vorjahresmonat (1.575) deutlich vergrößert hat.⁵ Es waren demnach 539.913 der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber zum Berichtszeitpunkt bereits versorgt. Dass diese Zahl diejenige der gemeldeten Stellen (483.519) übertrifft, macht deutlich, dass die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit nicht den gesamten Ausbildungsmarkt abbilden können. Die wesentlichen Gründe sind bekannt:

⁴ Für das Berichtsjahr 2009 musste im Bereich Handwerk eine Datenkorrektur vorgenommen werden, da die Handwerkskammer Stuttgart ihre Meldung in größerem Umfang korrigiert hat. Somit weichen diese Angaben vom Ausbildungsreport 2010 ab.

⁵ Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt – Bewerber und Berufsausbildungsstellen – September 2010.

ABBILDUNG 2:

Gemeldete Bewerber und gemeldete Berufsausbildungsstellen in Deutschland bei der Bundesagentur für Arbeit, Ende September 2009 und 2010⁶



Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt – Bewerber und Berufsausbildungsstellen – September 2010 und eigene Berechnungen

Es gibt ebenso wenig eine Meldepflicht für Ausbildungsstellen, wie sich junge Menschen auch ohne Anmeldung bei der Agentur für Arbeit eigenständig um eine Ausbildungsstelle bemühen oder die Dienste anderer Anbieter (z.B. Online-Lehrstellenbörsen der Kammern) in Anspruch nehmen können.⁷

Die genannten Zahlen belegen, dass die positive konjunkturelle Entwicklung auch hier ihre Wirkung gezeigt hat. Im bundesweiten Schnitt zeigte sich nur ein minimaler Rückgang an neuen Ausbildungsverträgen und in den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit hat sich das Stellendefizit sogar verringert.

Wie im Ausbildungsreport 2010 bereits berichtet, wurde in 2009 erstmals „Finanzierungsform“ als Pflichtmerkmal in die jährliche BIBB-Erhebung aufgenommen. Möglich wurde dies durch die Bemühungen um eine integrierte Ausbildungsberichterstattung. Durch die

⁶ Anmerkung: Ab dem Berichtsjahr 2009/2010 werden die Daten der zugelassenen kommunalen Träger in die Statistiken zu den gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit einbezogen. Zur besseren Vergleichbarkeit wurden auch die Daten des Berichtsjahres 2008/2009 diesbezüglich revidiert. Dadurch entstanden Differenzen zu Angaben in früheren Veröffentlichungen (wie etwa im Ausbildungsreport 2010, Abbildung 2, Seite 8). Die BA arbeitet derzeit noch an einem Konzept zur Aufarbeitung der gemeldeten Stellen bei den zugelassenen kommunalen Trägern. Siehe auch: „Methodenbericht - Statistik über den Ausbildungsstellenmarkt: Einheitlicher Datenstand zum Berichtsjahreswechsel und Revision der Ergebnisse zum Ende des Berichtsjahres 2008/2009“, Nürnberg, im September 2010.

⁷ Eingehende Erläuterungen hierzu finden Sie auch im Ausbildungsreport 2009.

Umstellung der Aggregatdatenerhebung auf eine Individualdatenerhebung soll eine vollständigeren Datenlage zum Geschehen am Übergang von der allgemeinbildenden Schule in den Beruf geschaffen werden.⁸

Seit 2005 war „Finanzierungsform“ in einer Erprobungsphase lediglich als fakultatives Merkmal angelegt und damit nur begrenzt aussagekräftig. Auch wenn es immer noch Hinweise auf eine unzureichende Erfassung in einigen Regionen der alten Länder gibt, ist dieses Merkmal als Indikator für betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungen für die Jahre 2009 und 2010 erstmals von Aussagekraft. Voranzustellen ist, dass der deutlich höhere Anteil an außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen in den neuen Ländern nicht per se als Indikator für einen ungünstigeren Ausbildungsmarkt gesehen werden kann. In den neuen Ländern wurden vor allem vollqualifizierende außerbetriebliche und schulische Berufsausbildungsplätze für Jugendliche geschaffen, die keinen Ausbildungsplatz finden konnten. In den alten Ländern stehen für diese Jugendlichen vielfach teilqualifizierende Bildungsgänge im Übergangssystem bereit.⁹ Im Jahresvergleich 2009 zu 2010 ist zu erkennen, dass sich das Verhältnis leicht zugunsten der betrieblichen Ausbildung verschoben hat, in den neuen wie den alten Ländern. In Hamburg ist für diese Vergleichsjahre ein starker Anstieg an außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnissen notiert, welcher zu einem großen Teil auf das Sofortprogramm 2009 mit seinem Ausbildungsbeginn im Februar 2010 zurückzuführen ist. Es ist sehr wahrscheinlich, dass sich dieses Verhältnis in 2011 wieder in Richtung betriebliche Ausbildung verschieben wird, da in diesem Jahr kein Sofortprogramm mit zusätzlichen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen aufgelegt wurde.

Es ist zu erwarten, dass dieses Merkmal durch eine größere Belastbarkeit der gelieferten Daten und die Möglichkeit eines Vergleichs über mehrere Jahre hinweg in den kommenden Jahren noch besser aus- und verwertbar wird. Auch wird weiterhin daran gearbeitet, möglichst alle notwendigen Daten für die vollständige Erfassung der Übergangswege eines Schulabsolventenjahrgangs in die Berichterstattung zu integrieren.

⁸ Siehe hierzu auch: <http://indikatorik.bibb.de/de/54573.htm> sowie die Hinweise in den Ausbildungsreporten 2009 und 2010 der Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg.

⁹ Nähere Informationen hierzu finden Sie im „Berufsbildungsbericht 2011“, BMBF, 28 f.

TABELLE 2:

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Finanzierungsform

Jahr	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	Bundesgebiet	Alte Länder	Neue Länder	Hamburg
absolut					
2009	Insgesamt	564.307	465.309	98.998	13.496
	betrieblich	518.506	442.439	76.067	12.760
	außerbetrieblich	45.801	22.870	22.931	736
2010	Insgesamt	560.073	468.410	91.663	14.382
	betrieblich	519.030	445.934	73.096	13.182
	außerbetrieblich	41.043	22.476	18.567	1.200
relativ in Prozent					
2009	Insgesamt	100	100	100	100
	betrieblich	91,9	95,1	76,8	94,5
	außerbetrieblich	8,1	4,9	23,2	5,5
2010	Insgesamt	100	100	100	100
	betrieblich	92,7	95,2	79,7	91,7
	außerbetrieblich	7,3	4,8	20,3	8,3

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Erhebung zum 30.09.

Weiterführende Hinweise zur Bundessituation auf dem Ausbildungsmarkt können dem Berufsbildungsbericht 2011 der Bundesregierung vom März 2011 entnommen werden.¹⁰

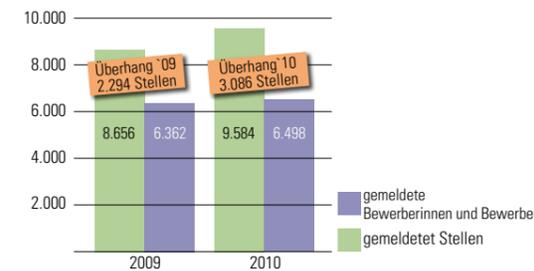
Die Situation auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt

In Hamburg hat sich, ausweislich der Berufsberatungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, die Ausbildungslage deutlich besser entwickelt als im Bundesdurchschnitt. In der Hansestadt gab es von 2009 auf 2010 einen Zuwachs an Bewerberinnen und Bewerbern von 136 (entspricht 2,1 Prozent) sowie 928 gemeldete Stellen mehr als im Vorjahr. Dies entspricht einem Stellenanstieg von 10,7 Prozent, wobei im Bundesdurchschnitt ein Plus von 1,7 Prozent zu verzeichnen war. Auch der Überhang an gemeldeten Stellen ist nochmals deutlich gewachsen, von 2.294 in 2009 auf 3.086 in 2010 (entspricht 34,5 Prozent).

¹⁰ Als kostenloser Download im pdf-Format erhältlich unter www.bmbf.de/pub/bbb_2011.pdf

ABBILDUNG 3:

Gemeldete Bewerberinnen und Bewerber und gemeldete Berufsausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur Hamburg, Ende September 2009 und 2010

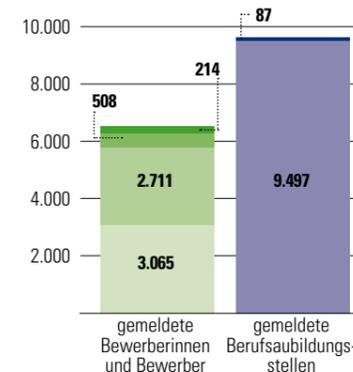


Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt - Bewerber und Berufsausbildungsstellen - AA Hamburg, September 2009 und eigene Berechnungen

Die von der Arbeitsverwaltung registrierte Zahl der sog. unversorgten Bewerberinnen und Bewerber beträgt nur noch 214; sie ist damit gegenüber dem Vorjahresmonat nochmals um 41 (entsprechen 16,1 Prozent) gefallen (siehe Abbildung 4). Aber auch hier ist zu beachten, dass die Statistiken der Agentur für Arbeit nur einen Teil des Ausbildungsgeschehens abbilden können.¹¹

ABBILDUNG 4:

Verbleib der Bewerberinnen und Bewerber und besetzte Berufsausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur Hamburg, September 2010



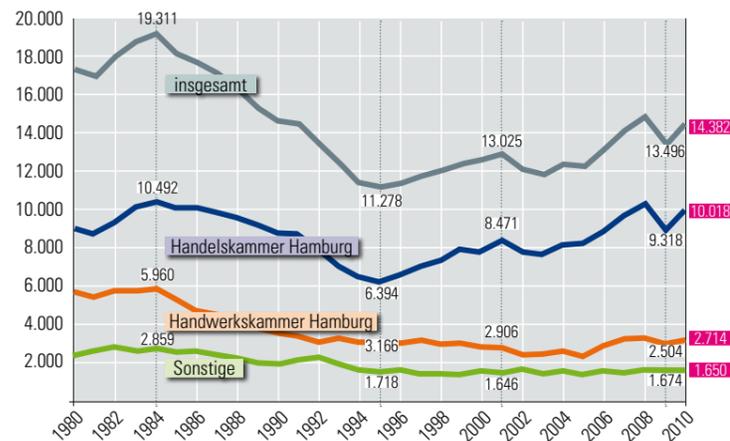
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (Hg.), Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt - Bewerber und Berufsausbildungsstellen - AA Hamburg, September 2010 und eigene Berechnungen

¹¹ Eingehende Erläuterungen hierzu finden Sie auch im Ausbildungsreport 2009.

Die vom Bundesinstitut für Berufsbildung erhobenen Kammerstatistiken haben diesbezüglich mehr Aussagekraft. Sie bestätigen, dass 2010 in Hamburg ein gutes Ausbildungsjahr war, in dem mit 14.382 neuen Ausbildungsverhältnissen ein Plus von 6,6 Prozent (entspricht 886 absolut) gegenüber dem Vorjahr verzeichnet wurde. Damit liegt Hamburg im Ländervergleich weit vorn. Nur Hessen (plus 2,0 Prozent), Niedersachsen (plus 1,6 Prozent), Bayern (plus 0,8 Prozent) und Nordrhein-Westfalen (plus 0,7 Prozent) konnten mit einer Zunahme, wenn auch prozentual weitaus geringer als in Hamburg, an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bilanzieren; in den übrigen Bundesländern ist dagegen eine negative Entwicklung festzustellen. Bei der Bewertung des Hamburger Rekordzuwachses ist jedoch zu beachten, dass im Februar 2010 die Ausbildung im Sofortprogramm 2009 startete. Diese öffentlich geförderte Maßnahme allein schlug mit zusätzlich 500 Ausbildungsplätzen zu Buche. Hiermit erklärt sich auch der in der BIBB-Statistik vermerkte recht hohe Anteil von 8,3 Prozent an öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnissen in 2010 in Hamburg (siehe oben, Tabelle 2). In 2009 betrug dieser Anteil am gesamten Ausbildungsgeschehen in der Hansestadt nur 5,5 Prozent, was dem Durchschnitt in den alten Ländern wesentlich näher kommt (2009: 4,9 Prozent, 2010: 4,8 Prozent). Da im Jahre 2011 kein Sofortprogramm aufgelegt worden ist, wird sich der Anteil der öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnisse in Hamburg wieder dem Durchschnittswert der alten Länder deutlich annähern. Von den 14.382 Neuverträgen entfielen 10.018 auf die Handelskammer Hamburg (plus 700 Ausbildungsverträge oder 7,5 Prozent mehr als zum Vorjahresstichtag) und auf die Handwerkskammer Hamburg 2.714 Ausbildungsverträge (plus 210 oder 8,4 Prozent mehr).

ABBILDUNG 5:

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in anerkannten Ausbildungsberufen nach zuständigen Stellen in Hamburg, 1980 bis 2010 (jeweils Stand Ende September des Berufsberatungsjahres)



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

Insbesondere im öffentlichen Dienst konnte mit einem Plus von 49 neuen Verträgen (entspricht 46,2 Prozent) gegenüber beiden Vorjahren auch das Ausbildungsrekordjahr 2008 weit übertroffen werden.¹² Aber auch in dem relativ kleinen Bereich Hauswirtschaft konnte eine kleine Steigerung von fünf zusätzlichen Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr erzielt werden. Mit diesen Zuwächsen in Handel, Handwerk, öffentlichem Dienst und Hauswirtschaft wurde das reduzierte Ausbildungsengagement in den Bereichen Landwirtschaft, Freie Berufe und Seeschifffahrt aufgefangen, sodass über alle Branchen hinweg in Hamburg eine Steigerung um 6,5 Prozent bzw. 908 Ausbildungsverträge gegenüber 2009 erreicht werden konnte.

¹² Hinweis: Hier wurden die Angaben des Zentrums für Aus- und Fortbildung der Freien und Hansestadt verwendet, wodurch sich die Differenz zwischen Abbildung 5 und Tabelle 3 erklärt. Siehe hierzu auch den Abschnitt „Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes“.

TABELLE 3:

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Hamburg 2009 und 2010 nach Ausbildungsbereichen im Vergleich

	2009 zu 2010				
	2008	2009	2010	absolut	%
Industrie und Handel	10.361	9.318	10.018	700	7,5
Handwerk	2.832	2.504	2.714	210	8,4
Öffentlicher Dienst ¹⁾	100	106	155	49	46,2
Landwirtschaft	195	184	150	-34	-18,5
Freie Berufe ²⁾	1.124	1.169	1.117	-52	-4,4
Hauswirtschaft ²⁾	48	46	51	5	10,9
Seeschifffahrt	133	106	93	-13	-12,3
insgesamt	14.793	13.433	14.298	865	6,4

¹⁾ Ohne Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung, da Programmplätze. Vgl. auch Tabelle 7: Ausbildungsleistungen des Hamburger öffentlichen Dienstes 2007 bis 2011.
²⁾ Ohne jene neuen Ausbildungsverträge, für die andere Stellen (Kammern) zuständig sind.

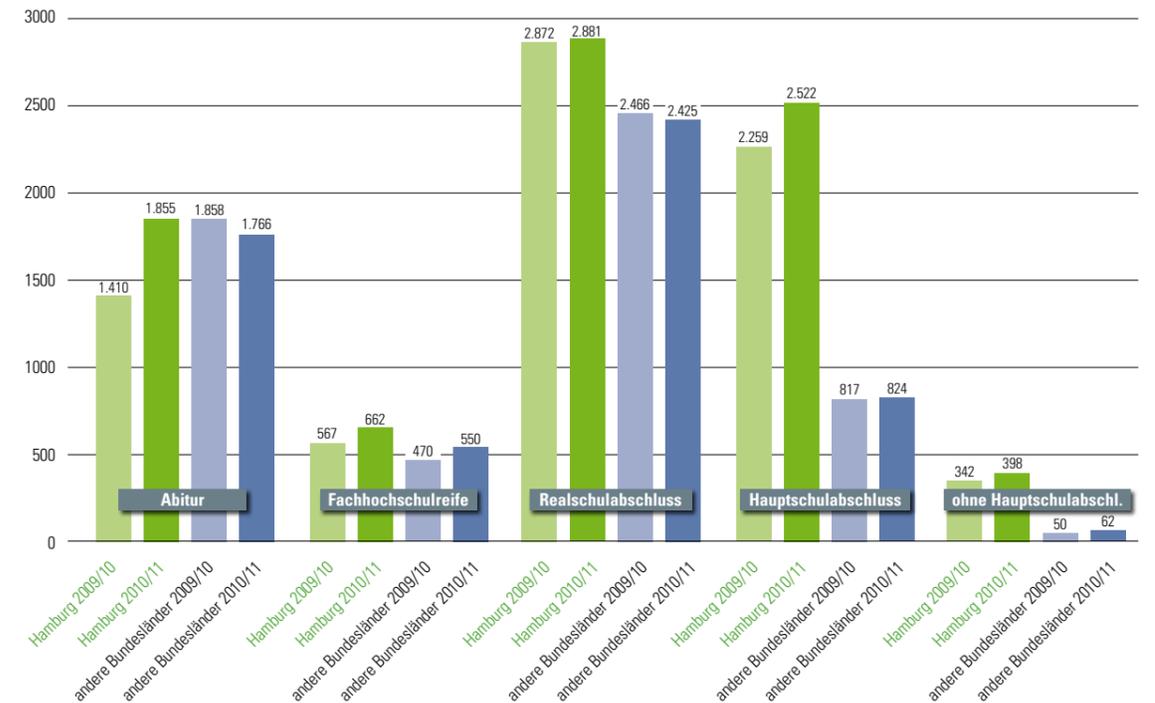
Quelle: Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) der Freien und Hansestadt Hamburg, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) www.bibb.de/de/14492.htm, eigene Berechnungen

Marktrelevante Faktoren für Hamburg

Eine Ausbildung in Hamburg wird wegen des vielfältigen und interessanten Ausbildungsangebots nach wie vor auch von Jugendlichen, die ihren Schulabschluss nicht in Hamburg erworben haben, stark nachgefragt. Ihr Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ist aber in 2010 im Vergleich zum Vorjahr von 43,2 auf 40,4 Prozent gesunken. Die Rückgänge sind im Wesentlichen auf die demografische Entwicklung in den neuen Bundesländern zurückzuführen – gerade die Zahl der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen aus Mecklenburg-Vorpommern ist in Hamburg deutlich eingebrochen. In 2009 begannen noch 557 Jugendliche aus diesem Bundesland eine Ausbildung in der Hansestadt. In 2010 waren es nur noch 372 (entspricht einem Rückgang von 33,2 Prozent). Dagegen sind die Zugänge aus den Ländern Niedersachsen (plus 61 bzw. 3,4 Prozent) und Schleswig-Holstein (plus 72 bzw. 3,0 Prozent) wiederum leicht angestiegen. Die Zahl der aus den übrigen Bundesländern stammenden Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger ging dagegen von 970 in 2009 auf 737 in 2010, also um 24 Prozent, zurück.

ABBILDUNG 6:

Auszubildende (Berufsschulanfängerinnen und -anfänger) in Hamburg nach Schulabschluss und Bundesland des Schulabschlusses, Herbsthebungen 2009 und 2010



Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung und eigene Berechnungen

Nach wie vor sind es vor allem Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen, die ihre Heimatregion verlassen, um in Hamburg eine Ausbildung aufzunehmen. So verfügten im Herbst 2010 von den neu aufgenommenen Berufsschülern und -schülerinnen aus Hamburg 22,1 Prozent über die Hochschulreife, aber 31,0 Prozent derer aus dem Umland. Dagegen besaßen 30,0 Prozent der Hamburger den Hauptschulabschluss, aber nur 14,5 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 3.346 in 2010 (3.076 in 2009) und die Zahl derer ohne Hauptschulabschluss von 131 auf 460 zugenommen. Eine Konsequenz der Ausbildungswanderung nach Hamburg ist, ähnlich wie in den anderen Stadtstaaten Bremen und Berlin, dass Hamburg das Bundesland mit dem höchsten Anteil von Auszubildenden mit Hochschul- und

Fachhochschulreife ist (mit 33,5 Prozent in 2009 und 36,2 Prozent in 2008).¹³ Dies führt dazu, dass schwächere Schulabsolventinnen und Schulabsolventen es hier trotz der beschriebenen positiven Marktentwicklung in Hamburg immer noch schwer haben, einen Ausbildungsplatz zu finden, da sie gegen viele Konkurrenten mit höheren Schulabschlüssen antreten müssen. Dem begegnet Hamburg unter anderem mit dem breitgefächerten Angebot der beruflichen Vollzeitschulen, der Auflegung von Ausbildungsprogrammen wie dem Hamburger Ausbildungsprogramm und dem dualisierten Angebot im Rahmen des „Hamburger Modells“, die von der Behörde für Schule und Berufsbildung finanziert werden. Die vorgestellten Zahlen deuten darauf hin, dass tendenziell eine leichte Entspannung der Situation für ausbildungsfähige, aber schwächere Jugendliche auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt eingetreten ist, die

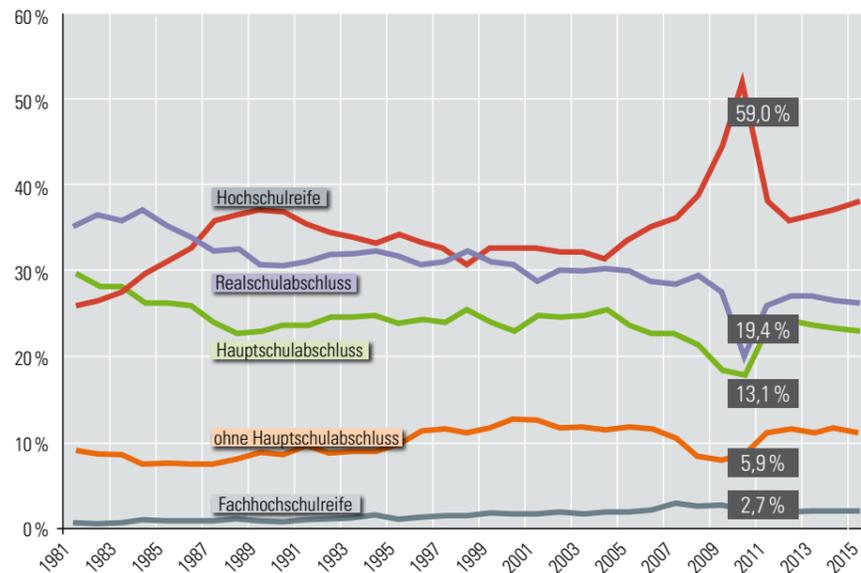
¹³ Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 (Vorversion), Übersicht A4.6.2-1, S. 161 und Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010, Tabelle A5.5.1-1, S. 150.

allerdings noch nicht so stark ausgeprägt ist, dass dieser Personenkreis ohne zusätzliche Hilfen in Ausbildung integriert werden kann.

Die Abgangszahlen aus dem allgemeinbildenden Schulwesen sind im Sommer 2010 erwartungsgemäß hoch ausgefallen, da in diesem Jahr der doppelte Abiturjahrgang die Schulen in Hamburg verlassen hat. In 2009 verließen 6.879 junge Menschen die allgemeinbildende Schule mit dem Abitur. In 2010 waren es dann mit 12.176 nahezu doppelt so viele. Bei den Absolventinnen und Absolventen mit anderen Abschlüssen gab es keine ähnlich dramatischen Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr: Absolventinnen und Absolventen ohne Hauptschulabschluss 1.224 (plus 11), mit Hauptschulabschluss 2.698 (minus 124), mit Realschulabschluss 3.996 (minus 275) und mit Fachhochschulreife 547 (plus 124).

ABBILDUNG 7:

Absolventinnen und Absolventen allgemeinbildender Schulen in Hamburg 1980 bis 2015 (ab 2011 Prognose der KMK von 2007) nach Art des Schulabschlusses¹⁴



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

14 Der Doppelabiturjahrgang führt naturgemäß zu einem einmaligen Sprung des Abiturientenanteils an allen Schulabgängerinnen und -abgängern. Die Zahlen werden sich ab 2011 wieder auf Normalstand einpendeln.

In den Nachbarländern Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen und Schleswig-Holstein ist die Entwicklung unterschiedlich verlaufen. Als dramatisch zu bezeichnen ist der Einbruch der Absolventenzahlen in Mecklenburg-Vorpommern: Hier sind im Jahre 2010 nur noch 10.486 Absolventinnen und Absolventen zu verzeichnen, was einem erneut deutlichen Rückgang von 19,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr entspricht. Seit 2008, dem Jahr des doppelten Abiturjahrgangs in Mecklenburg-Vorpommern, wird damit ein gravierender Rückgang an Abgangszahlen in diesem Bundesland ersichtlich. Seit 2006 hat sich die Absolventenzahl mehr als halbiert von 23.738 auf 10.486 (entspricht einem Minus von 55,8 Prozent). Auch in Schleswig-Holstein ist – anders als noch im Vorjahr – im Vergleich zum Jahr 2009 ein Rückgang von 681 Schulabgängerinnen und Schulabgängern (entspricht minus 2,1 Prozent) gegenüber dem Vorjahr festzustellen; damit hat sich die Prognose im Ausbildungsreport 2010 bestätigt, dass der bundesweit festzustellende Abwärtstrend auch in Schleswig-Holstein eintreten wird. Nur in Niedersachsen verließen in 2010 mehr Jugendliche als in 2009 das allgemeinbildende

Schulwesen. Auch ist an dieser Entwicklung positiv zu vermerken, dass dieser Anstieg sich einzig auf gestiegene Abschlusszahlen in den Bereichen Fachhochschulreife (Plus 296) und Allgemeine Hochschulreife (Plus 2.414) zurückführen lässt. Wie der folgenden Tabelle entnommen werden kann, ist aber auch in diesem Bundesland über die Jahre hinweg ein rückläufiger Trend zu beobachten. In 2011 wird jedoch mit einem weiteren Spitzenwert gerechnet, da in diesem Jahr in Niedersachsen der doppelte Abiturjahrgang die Schulen verlässt.

TABELLE 4:

Schülerabgangszahlen in Mecklenburg-Vorpommern, Schleswig-Holstein und Niedersachsen, 2006 bis 2010

	Mecklenburg-Vorpommern									
	2006		2007		2008*		2009		2010	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss**	2.768	11,7	2.113	10,5	2.063	9,9	1.617	12,4	1.434	13,7
Hauptschulabschluss	4.146	17,5	2.841	14,2	1.640	7,9	1.366	10,5	1.188	11,3
Realschulabschluss	10.390	43,8	8.615	42,9	5.663	27,2	4.377	33,6	3.870	36,9
Fachhochschulreife	305	1,3	265	1,3	471	2,3	412	3,2	328	3,1
Allgemeine Hochschulreife	6.129	25,8	6.228	31,0	10.969	52,7	5.237	40,3	3.666	35,0
Insgesamt	23.738		20.062		20.806		13.009		10.486	
	Schleswig-Holstein									
	2006		2007		2008*		2009		2010	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss**	3.164	9,8	2.953	8,7	2.690	8,6	2.225	7,0	2.202	7,0
Hauptschulabschluss	11.074	34,2	11.501	34,1	8.748	28,0	8.963	28,0	8.151	26,0
Realschulabschluss	10.784	33,3	11.079	32,8	11.425	36,5	11.779	36,8	11.030	35,2
Fachhochschulreife	404	1,2	593	1,8	500	1,6	542	1,7	538	1,7
Allgemeine Hochschulreife	6.992	21,6	7.631	22,6	7.926	25,3	8.480	26,5	9.387	30,0
Insgesamt	32.418		33.757		31.289		31.989		31.308	
	Niedersachsen									
	2006		2007		2008*		2009		2010	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss**	7.749	8,5	6.931	7,6	6.780	7,5	5.556	6,5	5.218	6,0
Hauptschulabschluss	17.469	19,2	17.275	18,8	17.334	19,2	15.028	17,5	14.462	16,6
Realschulabschluss	43.859	48,1	44.140	48,1	43.869	48,7	41.793	48,6	41.347	47,3
Fachhochschulreife	1.897	2,1	1.300	1,4	1.210	1,3	1.050	1,2	1.346	1,5
Allgemeine Hochschulreife	20.242	22,2	22.062	24,1	20.921	23,2	22.536	26,2	24.950	28,6
Insgesamt	91.216		91.708		90.114		85.963		87.323	

* Doppelter Abiturjahrgang

** Absolventen ohne Schul- oder mit Förderabschluss

*** Für 2009 wurden kleinere Korrekturen gemeldet.

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

Die Neueintritte in die Duale Ausbildung sind stark gestiegen, wohingegen die Zahl der Schülerinnen und Schüler im Vollzeitbereich der berufsbildenden Schulen gesunken ist; damit ist das *Prinzip der kommunizierenden Röhren* wieder gültig, nachdem im vorangegangenen Jahr überraschenderweise eine Abkehr von diesem Phänomen festzustellen war (siehe Ausbildungsreport 2010). Zu beachten ist jedoch, dass in 2010 der doppelte Abiturjahrgang die allgemeinbildenden Schulen in Hamburg verlassen hat. Dies ist eine außergewöhnliche und einmalige Verzerrung der Personenstruktur, die auf den Ausbildungsmarkt drängt. Direkte Vergleiche mit anderen Ausbildungsjahren sind daher nur eingeschränkt möglich.

In den Berufsschulen wurden 14.092 und somit 793 Auszubildende mehr als in 2009 gezählt, aber auch an den privaten Berufsschulen stieg die Zahl von 281 auf 344. Sonst konnte nur noch in der Berufsvorbereitungsschule Vollzeit ein Plus von 28 und in der Fachschule für Erzieherinnen und Erzieher ein Plus von 66 gegenüber 2009 verzeichnet werden. In den Schulen des Gesundheitswesens (minus 22), der Berufsvorbereitungsschule Teilzeit (minus 96), der vollqualifizierenden Berufsfachschule (minus 321) und der teilqualifizierenden Berufsfachschule (minus 368) wurden durchweg Rückgänge gemeldet.

TABELLE 5:
Anfängerinnen und Anfänger im 1. Ausbildungsjahr und den berufsbildenden Schulen,
Vergleich der Schuljahre 2007/08, 2008/09, 2009/10¹⁵

	Zahlen: Herbststatistik 2008	Zahlen: Herbststatistik 2009	Zahlen: Herbststatistik 2010	Veränderung in % 2009 zu 2010
Berufsschulen	14.785	13.299	14.092	6,0
Berufliche Gymnasien	1.188	1.220	1.052	-13,8
Schulen des Gesundheitswesens	1.274	1.369	1.347	-1,6
BVS*); Vollzeit	2.607	2.524	2.552	1,1
BVS*); Teilzeit	1.088	966	870	-9,9
BFS**), vollqualifizierend und Fachschule für Erzieherinnen und Erzieher	2.597	2.733	2.478	-9,3
BFS**); teilqualifizierend	3.162	2.862	2.494	-12,9

*) Berufsvorbereitungsschule

***) Berufsfachschule

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

Im Rahmen der Pilotphase des Hamburger Ausbildungsmodells (HAM) startete im Schuljahr 2010/11 erstmalig das Berufsqualifizierungsjahr (BQ) mit 17 Anfängerinnen und Anfängern im Bereich Metallbau/Konstruktionstechnik und 14 Restaurantfachleuten. Im HAM wird „marktbenachteiligten“ Jugendlichen die Aufnahme einer Berufsausbildung ermöglicht. Nach dem Berufsqualifizierungsjahr in der Berufsfachschule sollen die Jugendlichen ihre Ausbildung vorrangig im Betrieb fortsetzen. Nähere Informationen zum HAM finden Sie auch

im Ausbildungsreport 2010 und im Abschnitt „Reform des Übergangs“.

Das Ausbildungsjahr 2010 kann in Hamburg als durchaus positiv bewertet werden. Schlechte Konjunkturprognosen und Bedenken wegen des doppelten Abiturjahrganges und einer möglichen Bewerberflut haben sich glücklicherweise als nicht berechtigt erwiesen. Die Wirtschaft hat sich schneller erholt als erwartet und als Konsequenz ihre Ausbildungsaktivitäten wieder ausgebaut. Die Zahl der neuen Ausbildungsverträge ist in Hamburg im Vergleich zu den anderen Bundesländern prozentual beispielgebend gestiegen. Zudem konnte nicht festgestellt werden, dass die erhöhte Zahl an Abiturientinnen und Abiturienten signifikante Engpässe bzw. Verdrängungsprozesse auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt in Gang gesetzt hätte. Unter allen

Anfängerinnen und Anfängern einer dualen Ausbildung in 2010 hatten 34,3 Prozent Abitur oder Fachhochschulreife. Im Vergleich haben im Schuljahr 2010/11 insgesamt 32,2 Prozent einen dieser Abschlüsse. In 2009/10 betrug dieser Anteil an den Schülerinnen und Schülern in dualer Ausbildung 32 Prozent.

¹⁵ Es mussten leichte Datenkorrekturen zu den Angaben für BVS Teilzeit und die Summe Berufsfachschule vollqualifizierend - Fachschule für Erzieherinnen und Erzieher gegenüber dem Ausbildungsreport 2010 vorgenommen werden.

Fachberufe des Gesundheitswesens

Gesundheitsfachberufe sind Berufe, die eine gute, krisensichere Perspektive haben. Schon heute ist der Bedarf an gut ausgebildeten und qualifizierten Fachkräften im Gesundheitswesen groß, und er wird – auch demografiebedingt – weiter wachsen. Insbesondere in den Pflegeberufen wird engagiertes und qualifiziertes Fachpersonal benötigt. Wenig bekannt ist, dass diese Berufe sehr vielseitig sind und eine breite Palette von Entwicklungsmöglichkeiten bieten, sei es die Spezialisierung auf ein bestimmtes Fachgebiet wie z.B. Intensivpflege oder Gerontopsychiatrie, eine Leitungsfunktion oder ein Studium. Einsatzgebiete können das Krankenhaus, ein ambulanter Pflegedienst, Hospize, Tageskliniken, Rehabilitationseinrichtungen, Pflegeheime und anderes mehr sein. In allen Bereichen besteht ein hoher Innovationsbedarf. Dafür werden Menschen gebraucht, die ihren Beruf mit „Herz, Hand und Verstand“ ausüben in der Lage sind.

Die Fachberufe des Gesundheitswesens sind „andere Heilberufe“ im Sinne von Artikel 74 Absatz 1 Nr. 19 Grundgesetz; das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und damit das duale Ausbildungssystem findet ausdrücklich keine Anwendung.

Die Ausbildungsgänge sind bundeseinheitlich durch Berufsgesetze geregelt. Die Berufsbezeichnungen sind rechtlich geschützt, d.h. nur diejenigen, die die Zulassungsvoraussetzungen nach dem jeweiligen Berufsrecht erfüllen, dürfen die geschützte Berufsbezeichnung führen und unter dieser Bezeichnung tätig werden („reglementierte Berufe“). Viele Vorschriften im Rahmen des Sozialversicherungsrechts nehmen Bezug auf die geschützten Berufsbezeichnungen und gewährleisten insoweit, dass bestimmte Tätigkeiten nur von qualifizierten Personen ausgeführt werden.

In folgenden Fachberufen des Gesundheitswesens wird zurzeit in Hamburg ausgebildet:

- > Altenpfleger/-in
- > Diätassistent/-in
- > Ergotherapeut/-in
- > Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in
- > Gesundheits- und Krankenpfleger/-in
- > Hebamme/Entbindungspfleger
- > Logopädin/Logopäde
- > Masseur/-in und medizinische/r Bademeister/-in
- > Medizinisch-technische/r Assistent/-in für Funktionsdiagnostik

- > Medizinisch-technische/r Laboratoriumsassistent/-in
- > Medizinisch-technische/r Radiologieassistent/-in
- > Orthoptist/-in
- > Pharmazeutisch-technische/r Assistent/-in
- > Physiotherapeut/-in
- > Podologe/Podologin
- > Rettungsassistent/-in

Voraussetzungen für die Ausbildung sind überwiegend ein Realschulabschluss oder ein anderer gleichwertiger Bildungsabschluss und die gesundheitliche Eignung. Zur Ausbildung in der Kranken- und Altenpflege wird auch zugelassen, wer eine andere abgeschlossene zehnjährige allgemeine Schulbildung nachweist (§ 5 Nr. 2a Krankenpflegegesetz bzw. § 6 Nr. 3 Altenpflegegesetz).¹⁶ Die Ausbildungen Masseur/in und medizinische/r Bademeister/in und Rettungsassistent/in können auch mit einem Hauptschulabschluss aufgenommen werden.

Die Ausbildungsgänge, die sich in theoretischen und praktischen Unterricht und eine praktische Ausbildung gliedern, dauern in der Regel drei Jahre und enden mit einer staatlichen Prüfung. Ausnahmen sind die Ausbildungen Masseur/-in und medizinische/r Bademeister/-in, Podologin/Podologe, pharmazeutisch-technische/r Assistent/-in sowie Rettungsassistent/-in. Diese Ausbildungen dauern zwei bzw. zweieinhalb Jahre. Der theoretische und praktische Unterricht ist überwiegend fachbezogen ausgerichtet, bei dreijährigen Ausbildungen liegt der Umfang des theoretischen und praktischen Unterrichts zwischen mindestens 1.600 bis zu 3.170 Stunden. Ergänzt wird der Unterricht durch eine praktische Ausbildung in Kliniken und anderen geeigneten Einrichtungen des Gesundheitswesens.

Nur in den Pflegeausbildungen und bei den Hebammen wird eine Ausbildungsvergütung gewährt.¹⁷

¹⁶ Diese Öffnung im Krankenpflege- und im Altenpflegegesetz wurde – befristet bis zum 30.12.2017 – erst durch Art. 12b Nr. 1 Buchst. b des Gesetzes zur Änderung arzneimittelrechtlicher und anderer Vorschriften vom 17.7.2009 (BGBl. I, S. 1990) eingeführt. Auf diese Zugangsmöglichkeit wird in den Informationen auf der Homepage des zuständigen Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Titel: „Die wesentlichen Inhalte des Altenpflegegesetzes“) nicht hingewiesen! (Siehe unter URL www.bmfsfj.de/BMFSFJ/aeltere-menschen,did=31080.html; Abruf am 5.8.2011)

¹⁷ Die tarifvertraglichen Vergütungen betragen nach dem TVA-L Pflege im 1. Ausbildungsjahr 832,22 €, im 2. Ausbildungsjahr 895,13 € und im 3. Ausbildungsjahr 996,46 €.

Anders als im dualen System nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) obliegt die Ausbildungsverantwortung den entsprechenden Schulen, die in der Regel auf sozialrechtlicher, seltener auf schulrechtlicher Basis tätig sind. Für die erstgenannte Kategorie ist in Hamburg die Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz aufsichtführende Behörde. Die Ausbildungsplätze werden, sofern die Schulen mit einem Krankenhaus verbunden sind und die Ausbildungsplätze mit den Kostenträgern vereinbart wurden, in den Krankenhausplan der Freien und Hansestadt Hamburg aufgenommen und über das Krankenhausfinanzierungsgesetz finanziert. Alle anderen Schulen erheben in der Regel ein Schulgeld.

Die Entwicklung in den Fachberufen des Gesundheitswesens ist positiv zu bewerten. Hier stehen in Hamburg insgesamt rund 4.550 Ausbildungsplätze zur Verfügung,¹⁸ jährlich sind 1.685 neue Ausbildungsplätze an 39 Schulen zu besetzen, davon allein 755 in den Krankenpflegeberufen und 235 in der Physiotherapie. Außerdem werden 70 Ausbildungsplätze für die dreijährige Ausbildung in der operationstechnischen Assistenz angeboten. Diese Ausbildung wird zur Zeit noch auf der Grundlage einer Richtlinie der Deutschen Krankenhausgesellschaft durchgeführt, das Gesetzgebungsverfahren im Bund läuft auf Initiative der Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Saarland und Hamburg seit 2009.

Von den angebotenen Ausbildungsplätzen wurden zum Ausbildungsbeginn im Jahr 2010 etwa 250 Plätze nicht besetzt, davon 79 Plätze in den Krankenpflegeberufen, 48 in der Physiotherapie und 30 in der Logopädie. Die Gründe dafür sind durchaus unterschiedlich. Auch in den Pflegeberufen treten Auszubildende ihre Ausbildung oft kurzfristig nicht an, z.B. weil sie Mehrfachbewerbungen in ganz unterschiedlichen Einrichtungen abgegeben hatten. Die freigewordenen Plätze sind dann auch aufgrund der strengen Vorschriften hinsichtlich der zulässigen Fehlzeiten nur schwer nachzubesetzen. In den therapeutischen Berufen (Physio-, Ergotherapie, Logopädie) ist seit einigen Jahren ein Trend zu Schulneugründungen und Lehrgangserweiterungen zu erkennen. Es wird zu beobachten sein, ob das Angebot an Ausbildungsplätzen möglicherweise größer als der Bedarf und die Nachfrage bei den Schulabgängern ist, zumal diese Ausbildungen überwiegend an privaten Schulen über Schulgeld zu finanzieren sind. Die Schulen in der Altenpflege und der pharmazeutisch-technischen Assistenz

¹⁸ ohne Altenpflege und pharmazeutisch-technische Assistenz.

sind – anders als die der übrigen Fachberufe im Gesundheitswesen – im Schulrecht verortet und werden dementsprechend vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung beaufsichtigt. Nahezu 30 Jahre lang vollzog sich die Altenpflegeausbildung nach dem dualen System auf der Grundlage des BBiG. Seit 2006 wird das neue Altenpflegegesetz vom 17. November 2000 (BGBl. I S. 1513) in der Fassung vom 25. August 2003 (BGBl. I S. 1690) umgesetzt. Die Umstellung der Ausbildung zu Beginn des Schuljahres 2006/2007 verlief in Hamburg weitgehend reibungslos. An der dualen Struktur der Ausbildung hat sich grundsätzlich nichts geändert, jedoch sind die Aufgaben der „zuständigen Stelle“, dem Überwachungsorgan nach BBiG, auf die Schule übergegangen, d.h., seitdem trägt sie für die Ausbildung die Gesamtverantwortung. Um die Betriebe bzw. Einrichtungen in die gemeinsame Verantwortung einzubinden, schließen Schule und ausbildende Pflegeeinrichtung einen Vertrag über die Durchführung der Ausbildung. Beide Partner setzen sich auf diese Weise gemeinsam für eine fundierte Ausbildung von Altenpflegerinnen und Altenpflegern ein; zugleich wird eine stärkere Verzahnung von Theorie und Praxis gewährleistet. In Hamburg engagieren sich zurzeit eine staatliche (die Staatliche Schule Gesundheitspflege W 1) sowie sieben staatlich genehmigte bzw. staatlich anerkannte Altenpflegesschulen für eine moderne, an aktuellen berufspädagogischen Entwicklungen ausgerichtete Altenpflegeausbildung.

Auch in der Altenpflege ist ein insgesamt positiver Trend zu verzeichnen – die Zahl der Auszubildenden hat zugenommen und auch die Ausbildungsbereitschaft ist gestiegen. So ist es in den fünf Jahren seit Umsetzung des Bundesaltenpflegegesetzes gelungen, eine qualitativ hochwertige Ausbildung mit Perspektive und Arbeitsplatzsicherheit zu implementieren. Allein im Jahre 2010 – eine bislang unerreichte Rekordzahl – haben 410 Menschen eine Altenpflegeausbildung, -umschulung oder -nachqualifizierung begonnen. Im Bereich der Erstausbildung ist ein erfreulicher Zuwachs von 28 Prozent (von 263 auf 337) gegenüber 2008 zu verzeichnen. Gegenüber dem Ausbildungsjahr 2001/02 mit seinerzeit ca. 180 Ausbildungsanfängern beträgt der Anstieg sogar fast 90 Prozent.

TABELLE 6:

Altenpflege: Anfängerinnen und Anfänger, Umschulung und Erstausbildung*

	2008/2009	%	2009/2010	%	2010/2011	%
Anfänger	263	100,0	351	100,0	410	100,0
davon in der Erstausbildung	263	100,0	301	85,8	337	82,2
davon Teilnehmer SoPro ^{*)} (Erstausbildung)	0	0,0	15	4,3	31	7,6
Umschüler/innen ^{*)}	0	0,0	50	14,2	73	17,8
Summe Umschüler und Schüler in Fördermaßnahmen	0	0,0	65	18,4	104	25,4

^{*)} Umschüler in der Altenpflege unterliegen nach Altenpflegegesetz der Schulpflicht

^{**)} Sofortprogramm Ausbildung des Senats

Quelle: Herbststatistiken der BSB und Meldungen der Umschulungsträger

Zu dieser positiven Entwicklung hat in Hamburg das 2009 geschlossene „Bündnis für Altenpflege“ erheblich beigetragen.¹⁹ Ein weiterer Schub wird mit dem Vorhaben des Senats zu erwarten sein, den Fachkräftenachwuchs in der Pflege durch die Bewerbung der Pflegeberufe – vor allem in den 8., 9. und 10. Klassen der Stadtteilschulen – und die Bereitstellung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in der Altenpflege zu sichern. So soll bereits im Jahre 2011 mit der Ausweitung der Ausbildungsplätze auf ein dem Fachkräftebedarf entsprechendes Niveau begonnen werden.²⁰ Es ist zu erwarten, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe insgesamt anhalten wird, zumal auch die durch Fördermaßnahmen für die Altenpflegeausbildung neu

¹⁹ In diesem Bündnis setzen sich die Agentur für Arbeit und team.arbeit.hamburg, die Hamburgische Pflegegesellschaft sowie drei Hamburger Behörden (Behörde für Schule und Berufsbildung, Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration sowie die Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation) gemeinsam dafür ein, genügend Nachwuchs für den steigenden Fachkräftebedarf zu gewinnen. Ziel ist es, sowohl die Anzahl der Ausbildungsplätze als auch der Ausbildungsplatzbewerber zu erhöhen. Dazu wurden u.a. im Rahmen eines Sonderprogramms ambulante Betriebe, die zusätzliche Ausbildungsplätze für nachzuvermittelnde Jugendliche anbieten, finanziell gefördert. In den Jahren 2009 und 2010 konnten so 46 Jugendliche in Ausbildung vermittelt und 20 ambulante Betriebe, die zuvor nicht ausgebildet haben, gewonnen werden. Innerhalb des Konjunkturprogramms II begannen im selben Zeitraum 73 Arbeitslose eine Umschulung und 50 Beschäftigte nahmen eine Nachqualifizierung auf. Im Schuljahr 2010/11 begannen 24,8 Prozent aller Ausbildungsanfänger eine mit öffentlichen Mitteln geförderte Ausbildung, das sind 7 Prozent mehr als im Vorjahr.

²⁰ Vgl. Arbeitsprogramm des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg vom 10.5.2011, S. 34.

hinzugewonnenen Betriebe erkannt haben, dass Ausbildung einen wichtigen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels leistet.

Um die Ausbildung in der Altenpflege noch attraktiver zu gestalten, bieten bereits seit 2006 zwei Altenpflegesschulen die Möglichkeit, unter bestimmten Voraussetzungen zusätzlich zum Berufsabschluss die Fachhochschulreife zu erwerben. Diese Doppelqualifikation haben bislang 122 Schülerinnen und Schüler erreicht. Dieses Angebot wird ab dem Schuljahr 2012/13 von allen Altenpflegesschulen ermöglicht werden, so dass flächendeckend die Möglichkeit besteht, die Studienberechtigung zu erwerben.

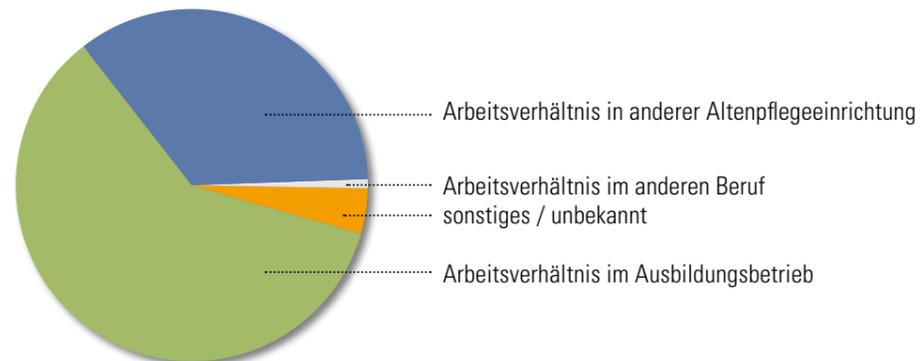
Der erreichte hohe Qualitätsstandard lässt sich auch durch die Ergebnisse der ersten beiden Prüfungsdurchgänge nach neuem Ausbildungsrecht belegen: Im Jahr 2009 haben 99 Prozent der Prüfungsteilnehmenden die Prüfung im ersten Anlauf erfolgreich beendet. Ähnlich gut wurde der zweite Prüfungsjahrgang nach der neuen Ausbildungsform durchlaufen: 92 Prozent der Prüfungsteilnehmenden haben auf Anhieb bestanden. Im Ergebnis haben alle Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer die Ausbildung mit einem Abschluss beendet.

Nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss stehen den Absolventen zahlreiche Aufstiegs- und Weiterqualifizierungschancen offen. Neben Fachfortbildungen z.B. zur Fachkraft für Gerontopsychiatrie, im Bereich Wund- oder Schmerzmanagement oder Praxisanleitung können Aufstiegsfortbildungen absolviert werden, die zur Wohnbereichs- oder Einrichtungsleitung berechtigen.

Die Attraktivität des Altenpflegeberufs spiegelt sich auch in der Verbleibstatistik wider: 92,5 Prozent der Absolventen aus dem Jahr 2010 waren auch nach Abschluss ihrer Ausbildung in der Pflege tätig, 58,7 Prozent davon im Ausbildungsbetrieb.

ABBILDUNG 8:

Verbleib nach Ausbildungsende in 2010 in Prozent



Quelle: Hamburger Institut für Berufliche Bildung

Im Zusammenhang mit der Neuordnung der Berufsausbildung in der Altenpflege wurde im Jahre 2006 die bis dahin übliche Ausbildung in der Altenpflegehilfe durch den modernen Hybridberuf „Gesundheits- und Pflegeassistent“ ersetzt. Die Neuordnung wurde aus zwei Gründen erforderlich. Zum einen hatten Jugendliche nach den Vorgaben des Bundesaltenpflegegesetzes in der seinerzeit geltenden Fassung, die nicht mindestens über den Realschulabschluss verfügen, keinen unmittelbaren Zugang mehr zur Ausbildung in der Altenpflege. Seit 2009 gilt dies nur noch für Jugendliche, die ihren Hauptschulabschluss nach weniger als zehn allgemeinbildenden Schuljahren erworben haben (vgl. Fußnote 15). Zum anderen war Forderungen aus der Praxis Rechnung zu tragen, die Ausbildung auf eine breitere Grundlage zu stellen, um die ausgebildeten Fachkräfte künftig nicht nur in der Altenpflege sondern auch in den übrigen Pflegebereichen (z.B. Kranken- oder Familienpflege) nahtlos, d.h. ohne eine Anpassungsbildung, einsetzen zu können. Übergeordnetes Ziel der Neuordnung war daher die Entwicklung eines zukunftsträchtigen dualen Ausbildungsberufes im Pflegebereich, der den Zugang mit Hauptschulabschluss ermöglicht und eine möglichst breite Berufsperspektive für die Ausgebildeten eröffnet. In Übereinstimmung mit den im Pflegebereich tätigen Einrichtungen wurde an der bewährten betriebsnahen Ausbildungsstruktur nach den Grundsätzen des Berufsbildungsgesetzes festgehalten. Das Hamburgische Gesetz über die Ausbildung in der Gesundheits- und Pflegeassistent (HmbGPAG) vom 21.11.2006 (HmbGVBl., S. 554) trägt diesen Gesichtspunkten Rechnung. Damit konnte in Hamburg für Hauptschulabsolventinnen und -absolventen der Zugang zu einer qualifizierten Berufsausbildung mit vergleichsweise günstigen

Beschäftigungsperspektiven offen gehalten werden. Zudem besteht die Möglichkeit, nach erfolgreicher Beendigung der Ausbildung in die eines pflegerischen Fachberufs (z.B. Altenpflege) durchzusteigen.

Die Ausbildungszahlen hatten sich zunächst nur zögerlich entwickelt, u.a., weil der neue Beruf auch bei Beratungsinstanzen wenig bekannt gewesen war. Im Jahre 2006 wurden in der Gesundheits- und Pflegeassistent daher nur 67 Auszubildende gezählt. Diese Zahl ist inzwischen deutlich angewachsen: Zum 31.12.2010 verzeichnete die zuständige Stelle 261 Ausbildungsverträge und damit 41 oder 18,6 Prozent mehr als zum Vorjahresstichtag.

Um auch Jugendlichen, die aus individuellen Gründen noch keine Ausbildung absolvieren können, Einblicke in dieses interessante Berufsfeld zu gewähren, besteht seit 2010 die Möglichkeit, im Rahmen eines vergüteten sechs- bis zwölfmonatigen Praktikums den Beruf des Altenpflegers/der Altenpflegerin kennenzulernen. Sie können dabei ihr Interesse und ihre Eignung für die Altenpflege überprüfen und sich gleichzeitig in einem potentiellen Ausbildungsbetrieb bewähren.

Maßnahmen zur Sicherung der beruflichen Bildung

Ausbildungsleistungen des öffentlichen Dienstes

Der Schwerpunkt der direkten Ausbildungsleistungen der Freien und Hansestadt Hamburg liegt traditionell in den laufbahnrechtlichen Berufen. Daher wird in der nachstehenden Betrachtung die Beamtenausbildung des mittleren und gehobenen Dienstes einbezogen. Der hohe Stand an Neueinstellungen des Vorjahres (624) im hamburgischen öffentlichen Dienst konnte im Einstellungsjahr 2010 nochmals um 79 Plätze (plus 12,7 Prozent) gesteigert werden. Damit ist die Zusage des Senats, die Ausbildungskapazitäten im Rahmen der Konjunkturoffensive für 2009/2010 deutlich aufzustocken, erneut eingehalten worden. Die zusätzlichen Ausbildungsplätze sind wiederum hauptsächlich in den Ausbildungen des mittleren Dienstes bereitgestellt worden, um vor allem Schulabsolventinnen und -absolventen mit dem mittleren Bildungsabschluss für eine Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung zu gewinnen. Daneben wurde jedoch auch die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz gesteigert (siehe Tabelle 7). Mit einem Anteil von über 10 Prozent an der Gesamtausbildungsleistung der Stadt waren die Verwaltungsfachangestellten erneut der am stärksten vertretene duale Ausbildungsberuf in diesem Bereich.

TABELLE 7:

Ausbildungsleistungen des Hamburger öffentlichen Dienstes 2007 bis 2010

	Ausbildungsbeginn im Jahr:				Plan 2011
	2007	2008	2009	2010	
mittlere und gehobene Beamtenlaufbahnen	336	434	518	562	513
Berufsausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz	77	101	107	155	69
Gesamtsumme Ausbildungsleistungen der FHH (ohne LEB)	413	535	625	717	582

Quelle: Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) der Freien und Hansestadt Hamburg, Stand April 2011.

Anzumerken ist, dass die ergriffenen Maßnahmen zur Erhöhung des Bewerbungs- sowie des Ausbildungsanteils junger Menschen mit Migrationshintergrund

recht gut gegriffen haben. Insgesamt hat es hier eine positive Entwicklung gegeben, wenn auch das Ziel eines 20-prozentigen Anteils noch nicht erreicht werden konnte. Bislang war dieses Vorhaben auf den mittleren und gehobenen Dienst ausgelegt; künftig soll auch der höhere Dienst einbezogen werden, zumal hier schon ein laufbahnspezifischer Erfolg erkennbar ist. So konnte die Behörde für Schule und Berufsbildung den Anteil an Referendaren mit Migrationshintergrund in den Lehramtslaufbahnen von rund 3 Prozent in 2006 auf über 20 Prozent in 2011 erheblich steigern.

Aus Landesmitteln finanzierte Berufsausbildung

Die Behörde für Schule und Berufsbildung hat, wie in den Vorjahren auch, mit der Jugendberufshilfe (JBH) und dem Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP) zwei 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. Beide Programme führen unmittelbar zu einem regulären Ausbildungsabschluss in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung. Sie sind daher nicht Bestandteile des Übergangssystems, sondern diesem nachgelagert.

Ausgehend von der Definition des Berichts „Bildung in Deutschland 2006“ hat sich bundesweit folgende Beschreibung der im Übergangssystem zusammengefassten Bildungsangebote durchgesetzt: „... sie reichen vom Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) bis zu berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, welche die individuellen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung verbessern sollen. Einen wichtigen Bereich stellen auch solche Berufsfachschulen dar, die zwar keine abgeschlossene Berufsausbildung vermitteln, aber neben beruflichen Grundkenntnissen die Chance zum Nachholen eines allgemein bildenden Abschlusses eröffnen und damit die Vermittlungschancen Jugendlicher verbessern.“²¹

²¹ Vgl. „Bildung in Deutschland 2006“, Abschnitt E 1, S. 81; Herausgeber: Die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland und das Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Folgerichtig gehört das Berufsgrundbildungsjahr nicht zum Übergangssystem, wenn es als erstes Jahr einer dualen Ausbildung anerkannt wird. Eine eigentümliche Definition des Übergangssystems wird dagegen von Severing/Herbert vertreten, obwohl sie sich die Definition des Berichts „Bildung in Deutschland 2006“ zu Eigen machen.²² Als sog. Grundtypus 2 („Primäres Ziel: Vermittlung berufsqualifizierender Kompetenzen, die zu einem Berufsabschluss führen“) werden fälschlicherweise Bildungsangebote wie die Ausbildungsprogramme der Behörde für Schule und Berufsbildung dem Übergangssystem zugeordnet, obwohl sie zu einem Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO führen.²³

Mit diesen Programmen werden öffentlich finanzierte Ausbildungsplätze auf der Basis eines zuwendungsrechtlichen Verfahrens angeboten. Die Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB) hat den 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 hat zudem die Anregung des Rechnungshofs der Freien und Hansestadt Hamburg (LRH) umgesetzt und erstmals im Jahre 2011 über die Vergabe der Ausbildungsangebote auf der Grundlage einer Förderrichtlinie entschieden. Damit ist ein wichtiger Beitrag zur Steigerung der Verfahrensvalidität und vor allem -transparenz geleistet worden.²⁴ Die Richtlinien regeln insbesondere das Verfahren vor Antragstellung zu dem ein Interessenbekundungsverfahren und eine Auswahl geeigneter Maßnahmen im Rahmen einer Wirtschaftlichkeitsuntersuchung gehören.

Der LRH hat in seinem Jahresbericht 2010 auch die Modalitäten zur Finanzierung der Ausbildungsprogramme kritisiert (Jahresbericht 2010, Tz. 168 f.): Infolge der Ausweitung städtisch finanzierter Ausbildungsplätze seien Platzkapazitäten der Agentur für Arbeit Hamburg (AA) und von Jobcenter team.arbeit.hamburg

(t.a.h.) abgebaut worden. Ferner habe ein Anteil der Teilnehmenden der von Hamburg finanzierten Ausbildungsprogramme Anspruch auf Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II), ohne dass dies zu Kostenerstattungen aus den Bundesmitteln von t.a.h. geführt habe.

Der LRH hat daher die Behörde für Schule und Berufsbildung aufgefordert, mit t.a.h. (und der AA) Vereinbarungen über die Kostenerstattung bei der Teilnahme von SGB II-Leistungsberechtigten an städtischen Programmen zu treffen. Zu erwähnen ist eine einmalige Sonderregelung für das Ausbildungsjahr 2010: 26 Jugendliche mit Leistungsansprüchen nach dem SGB II wurden gegen Kostenerstattung in die Programme der Behörde aufgenommen. Eine solche Regelung war für die kommenden Ausbildungsjahre nicht möglich. Vor diesem Hintergrund musste die Behörde für Schule und Berufsbildung den Bildungsträgern mitteilen, dass Jugendliche, die einen Anspruch auf Förderung nach dem SGB II haben, nicht mehr in die Programme der Behörde aufgenommen werden dürfen. Inzwischen konnte gemeinsam mit den Partnern (t.a.h. und AA) eine Lösung gefunden werden, die das Monitum des Rechnungshofs berücksichtigt und zugleich eine passgenaue Zuweisung der Jugendlichen zu den Angeboten aller Institutionen ermöglicht.

Der LRH hatte außerdem „eine ausreichende Koordinierung und Steuerung der verschiedenen Förderangebote, Programme und Maßnahmen (...) nicht feststellen können“ (Jahresbericht 2010, Tz. 146 f.) und empfohlen, die behördenübergreifende Koordinierungsfunktion von einer Behörde wahrnehmen zu lassen und eine behördenübergreifende Lenkungsgruppe unter Leitung der Behörde für Schule und Berufsbildung einzurichten, die die notwendigen Entscheidungen über Ressourcen und Weiterentwicklung von Programmen trifft. Dabei sollten zur Gesamtplanung und Koordinierung des Förderangebots die AA und t.a.h. einbezogen werden.

Die Behörde für Schule und Berufsbildung hat diese Prüfung unter Berücksichtigung der heutigen Rahmenbedingungen mit folgenden Ergebnissen vorgenommen: In der Lenkungsgruppe des bei ihr bzw. dem Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) angesiedelten „Aktionsbündnisses für Bildung und Beschäftigung“ herrscht Einigkeit darüber, dass das Aktionsbündnis Querschnittsfunktionen namentlich für den Reformprozess am Übergang Schule-Beruf übernehmen kann, ohne jedoch in die Ressourcen- und Haushaltsverantwortung

der unterschiedlichen Institutionen eingreifen zu können und zu wollen. Damit ist die Frage der Schaffung eines verbindlich handelnden Gremiums, das die notwendigen Entscheidungen über Ressourcen und Weiterentwicklung von Ausbildungsprogrammen trifft, noch nicht beantwortet gewesen. Die Behörde für Schule und Berufsbildung hat daher seit dem Herbst 2010 intensiv mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter team.arbeit.hamburg mit dem Ziel des Abschlusses einer verbindlichen Verwaltungsvereinbarung zur Einrichtung und Finanzierung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen im Rahmen des Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP), der Jugendberufshilfe (JBH) und nach den Vorschriften des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen BaE nach §§ 240 ff.SGB III) verhandelt. Eine entsprechende Verwaltungsvereinbarung haben die Leitungen der drei beteiligten Dienststellen am 19. August 2011 – also rechtzeitig zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres – unterzeichnet; damit konnten zugleich die genannten Rechnungshof-Monita erledigt werden. Die wesentlichen Eckpunkte sind:

- > Einrichtung einer von den Hausspitzen autorisierten Arbeitsgruppe mit dem Auftrag, eine noch stringenter und enger abgestimmte gemeinsame Programmplanung sicherzustellen, die sich einerseits am abschätzbaren Bedarf und andererseits an einer sinnvollen Aufteilung der zielgruppeneigneten Ausbildungsberufe orientiert.
- > Vermeidung von sozialrechtlichen Kostenerstattungsfällen durch sachgerechte Zuweisung förderungsbedürftiger Jugendlicher.
- > Regelmäßige Abstimmung, welche Merkmale sozialer Benachteiligung oder Lernbeeinträchtigung vorrangig Berücksichtigung finden sollen. Die Zuweisung/Einmündung in die Programme erfolgt entsprechend diesen Kriterien.

Für das neue Ausbildungsjahr war bereits im Vorgriff auf die abzuschließende Vereinbarung verabredet worden, die Gruppe der jungen Alleinerziehenden vorrangig in den Fokus zu nehmen.

Auch die weitere Forderung des Rechnungshofs nach einer detaillierteren Erhebung und Auswertung der Daten von abgeschlossenen Programmen konnte bereits weitgehend umgesetzt werden, worauf im Abschnitt „Datenbankgestützte Auswertung von HAP und JBH-Programm 2006“ näher eingegangen wird.

Hamburger Ausbildungsprogramm (HAP)

Im HAP 2010 konnte bei unverändertem Mittelvolumen mit 271 neu eingerichteten außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche ein dem Vorjahreskontingent entsprechendes Angebot (dort 275 neue Plätze) vorgehalten werden. Zum Stichtag 31.10.2010 waren 266 der neu zu besetzenden Ausbildungsplätze mit Zielgruppenzugehörigen belegt, darunter 108 junge Menschen mit Migrationshintergrund, was einem Anteil von 40,6 Prozent aller Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger im HAP entspricht.

Das Angebot im Hamburger Ausbildungsprogramm 2010 kann im Einzelnen der Anlage „Platzangebot im Hamburger Ausbildungsprogramm 2010“ entnommen werden.

Die Planung des Programms erfolgte wie in den Vorjahren unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktrelevanz in enger Abstimmung mit dem 289 Plätze umfassenden außerbetrieblichen Neuangebot der Berufsberatung der Agentur für Arbeit Hamburg und dem von team.arbeit.hamburg (266 Plätze).

Nach wie vor ist der Übergang in betriebliche Ausbildung verpflichtender Bestandteil des HAP. Dafür gibt es zwei Gründe: Einerseits ist der Übergang in Beschäftigung für Teilnehmerinnen und Teilnehmer leichter, wenn sie ihre Ausbildung in einem Betrieb der Hamburger Wirtschaft erfolgreich abgeschlossen haben.

Andererseits müssen sich Anbieter von Ausbildungsmaßnahmen am hamburgischen Markt orientieren und jene Ausbildungsberufe identifizieren, die von der Wirtschaft stark nachgefragt werden, da die Integration in den Arbeitsmarkt der Absolventinnen und Absolventen geförderter Ausbildung besser gelingt, wenn sie in einem Beruf ausgebildet wurden, der arbeitsmarktrelevant ist.

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 den Bildungsträgern angebotenen Berufsfelder.

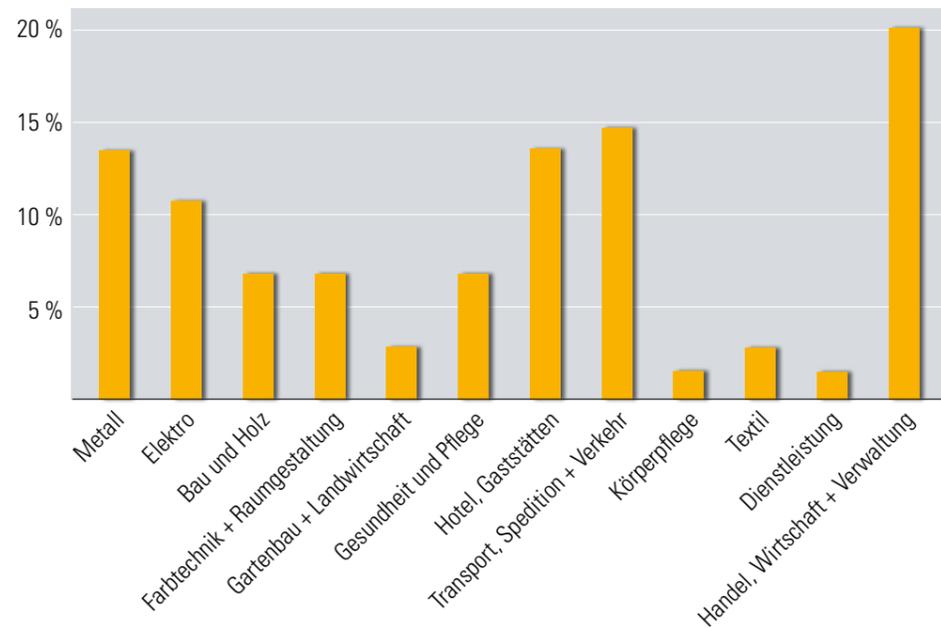
²² Vgl. Severing/Herbert: „Übergänge mit System“, Länderstudie Hamburg, S. 9; Herausgeber: Bertelsmann-Stiftung, Sept. 2010.

²³ Severing/Herbert, a.a.O., S. 24.

²⁴ Siehe Jahresbericht des Landesrechnungshofs 2010, Textziffer 166. Die Richtlinien vom 3. Januar 2011 in der Fassung vom 1. Juli 2011 sind veröffentlicht im Amtlichen Anzeiger, Seite 73 ff. und 1533.

ABBILDUNG 9:

Verteilung der Berufsfelder im Interessenbekundungsverfahren für das HAP 2011



Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Die eingereichten Vorschläge decken fast alle Berufsfelder ab, mit Schwerpunkten in den Bereichen Handel, Transport, Metall und Hotel/Gaststätten. Die Aufstellung macht deutlich, dass die Schwerpunkte ähnlich verteilt sind, wie bereits in den letzten beiden Jahren. Es zeigt sich, dass Hamburg als Dienstleistungsmetropole und Tourismusmagnet gerade in diesen Bereichen einen hohen Bedarf an Fachkräften hat.

Von den 266 Jugendlichen, die in 2010 gestartet sind, haben 88 (33,1 Prozent) die Ausbildung trägerbegleitet im Betrieb begonnen.

Insgesamt, d.h. über alle aktuellen Ausbildungsjahrgänge hinweg, sind von 686 in Betracht kommenden Jugendlichen 347 in betriebliche Ausbildung gewechselt bzw. von vornherein in eine trägerbegleitete betriebliche Ausbildung eingetreten (Stand: 31.10.2010). Das entspricht einer Übergangsquote von 50,6 Prozent.

Diese 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 2010

In der Jugendberufshilfe sind im Jahre 2010 insgesamt 139 Ausbildungsplätze in außerbetrieblichen Einrichtungen (Vorjahr: 151) angeboten worden, die alle mit benachteiligten Jugendlichen besetzt wurden, darunter mit 42 jungen Frauen. Dem Rückgang an Ausbildungsplätzen steht ein bedarfsorientierter Anstieg an niedrigschwelligen Angeboten in der Jugendberufshilfe gegenüber, über den in diesem Abschnitt ebenfalls berichtet wird.

Insgesamt konnten 78 Jugendliche (56 Prozent) mit Migrationshintergrund neu in die Ausbildungsmaßnahmen aufgenommen werden. 24 junge Menschen wurden zuvor im Rahmen einer Hilfe zur Erziehung nach Sozialgesetzbuch (SGB) VIII betreut und 91 hatten vorher an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen. Nahezu zwei Drittel der neu eingestellten jungen Menschen waren bereits volljährig. Die übrigen 33 Prozent sind bei Eintritt in die Ausbildung 16 bis 17 Jahre alt gewesen (2009: 26,8 Prozent).

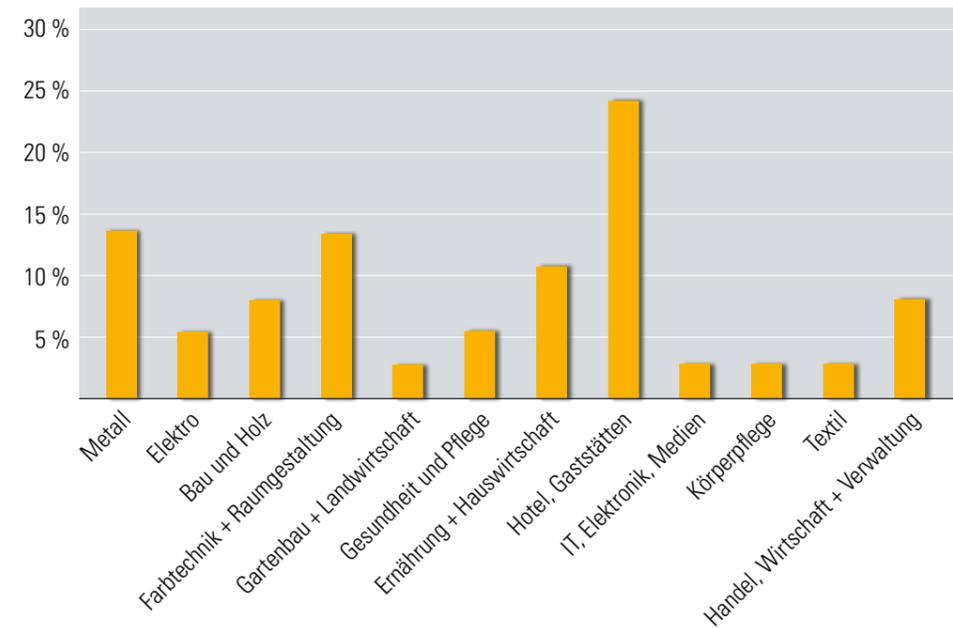
Die Verteilung der Plätze nach Ausbildungsberufen und Trägern kann nach der Anlage „Platzangebot Ausbildung in der Jugendberufshilfe 2010“ entnommen werden.

In der folgenden Abbildung wird deutlich, dass ähnlich

wie im HAP nahezu alle für den Hamburger Arbeitsmarkt relevanten Berufsfelder bei den eingereichten Vorschlägen für das Interessenbekundungsverfahren berücksichtigt wurden. Die Schwerpunkte liegen hier in den Bereichen Hotel/Gaststätten, Metall und Farbe.

ABBILDUNG 10:

Verteilung der Berufsfelder im Interessenbekundungsverfahren für die Ausbildung in der JBH 2011



Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Arbeits- und Berufsorientierung (ABO)

Die Arbeits- und Berufsorientierung (ABO) in der Jugendhilfe nach § 13 SGB VIII ermöglicht eine Diversifizierung des Angebots für junge Menschen, die zu anderen berufsorientierenden Maßnahmen keinen Zugang finden und im Rahmen der Jugendhilfe und Jugendsozialarbeit betreut werden. Der Ein- und Austritt ist fließend; die Verweildauer der Jugendlichen beträgt durchschnittlich sechs bis zwölf Monate. Es werden 69 Plätze bei drei Trägern der Jugendberufshilfe (Vorjahr: 54) angeboten. Ziel ist es, gemeinsam mit dem bzw. der Jugendlichen eine berufliche und persönliche Perspektive zu entwickeln, um im Anschluss an die Maßnahme eine Arbeit, einen Ausbildungsplatz oder eine geeignete Folgemaßnahme zur weiteren Qualifizierung anzutreten. Die erforderlichen Grundlagen werden im Rahmen dieser Maßnahmen gelegt. Dazu gehören die Vermittlung

von Schlüsselqualifikationen, die Verbesserung der deutschen Sprachkenntnisse, die Heranführung an strukturierte Tagesabläufe und die Förderung der Lernbereitschaft. Dieses Angebot zeichnet sich dadurch aus, dass vielen Jugendlichen der Übergang in eine weiterführende Qualifizierung gelingt.

Von den 161 Jugendlichen, die vom 01.09.2009 bis zum 31.08.2010 die Arbeits- und Berufsorientierung beendet haben, waren 134 männlich und 27 weiblich. Einen Migrationshintergrund hatten 87. Aus der Gesamtgruppe haben elf eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt gefunden, 63 absolvieren eine Berufsausbildung und 41 sind in eine Anschlussmaßnahme übergegangen. Für die anderen liegen keine Integrationsdaten vor, da sie sich in Haft oder Therapie befinden, aus Hamburg fortgezogen oder „abgetaucht“ sind.²⁵

²⁵ Die Nachverfolgung der letztgenannten Gruppe ist dadurch erheblich erschwert, dass sie i.d.R. nicht mehr der Schulpflichtüberwachung unterliegen.

Praktikerqualifizierung²⁶

Die Praktikerqualifizierung ist eine praxisnahe und joborientierte Berufsvorbereitung für Jugendliche und Jungerwachsene mit besonderem Förderbedarf. In 2010 stehen 65 Plätze (Vorjahr 48 Plätze) zur Verfügung. Nach Aussagen der Träger haben 111 Teilnehmende die Maßnahmen im Jahre 2009/2010 abgeschlossen, wobei 70 die Maßnahme erfolgreich mit der Bescheinigung beendet haben, einen Qualifizierungsbaustein absolviert zu haben. Davon sind 16 in Beschäftigung und 41 in Ausbildung übergegangen, weitere 19 bilden sich beruflich weiter.

Fachgespräch Jugendberufshilfe

Wegen der positiven Resonanz der Fachtagung Jugendberufshilfe finden jährlich Fachgespräche zu aktuellen Themen statt, auch um den engen fachlichen Austausch mit der Jugendhilfe weiterzuführen. In 2010 wurden das Thema verdeckte Obdachlosigkeit konstruktiv diskutiert und erste Informationen zur Reform des Übergangssystems gegeben.

Sachstand Auflösung des Berufsbildenden Bereiches des LEB

Seit Jahren wird in der Trägerszene kritisiert, dass ein erheblicher Teil des Budgets für die Jugendberufshilfe (zuletzt rund 2,8 Mio. Euro p.a.) für den Geschäftsbereich Berufliche Bildung im Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung (LEB-BB), ein öffentlicher Träger der Jugendhilfe, reserviert worden ist. Hinzu trat das Monitum des Rechnungshofs, den LEB-BB künftig stärker auszulasten. Da es u.a. wegen vergaberechtlicher Hindernisse nicht erreichbar war, im ausreichenden Maße weitere Geschäftsfelder zu erschließen, haben die damalige 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, und vereinbart, für das freiwerdende Personal sozialverträgliche Anschlussperspektiven zu schaffen.

In einem ersten Schritt wurde im August 2010 die Berufsbildung Süd-West mit den beiden Standorten in Wilhelmsburg (Veringhof) und in Altona (Theustraße)

geschlossen. Die beiden Einrichtungen in Bergedorf und in Langenhorn werden zum Herbst 2011 ihre Pforten schließen.

Der Abwicklungsprozess ist so gestaltet, dass den vom LEB-BB betreuten Jugendlichen keine Nachteile erwachsen; insbesondere ist die planmäßige Absolvierung der Berufsausbildung aller Auszubildenden des LEB-BB gewährleistet. 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 Zeitpunkt der Schließung ihrer Ausbildungseinrichtung noch nicht für eine Überleitung in betriebliche Ausbildung in Betracht kommen, werden von anderen Trägern der Jugendberufshilfe nahtlos übernommen. Diesen Wechsel haben 18 Jugendliche in 2010 vollzogen.

Der LEB-BB hat in 2010 ausschließlich unterjährige berufsvorbereitende Maßnahmen angeboten, da bei einer Aufnahme neuer Auszubildender (Ausbildungsdauer zwei bis vier Jahre) auf jeden Fall ein Trägerwechsel unvermeidlich gewesen wäre.

Datenbankgestützte Auswertung von HAP und JBH-Programm 2006

Vorbemerkung

Wie in 2005 wird im Folgenden für die kürzlich abgeschlossenen Programme HAP 2006 und JBH 2006, in vergleichbarer Form zum Vorjahr, eine Auswertung der Programme dargestellt. Darüber hinaus wird ein Schwerpunkt der Auswertung auf die Auszubildenden mit Migrationshintergrund gelegt. Für das HAP und das JBH-Programm 2006 gab es einige Fehlanwendungen seitens der Träger.²⁷

Mit dieser Einschränkung sind die nachfolgend beschriebenen Ergebnisse der beiden Programme 2006 zu betrachten.

HAP 2006

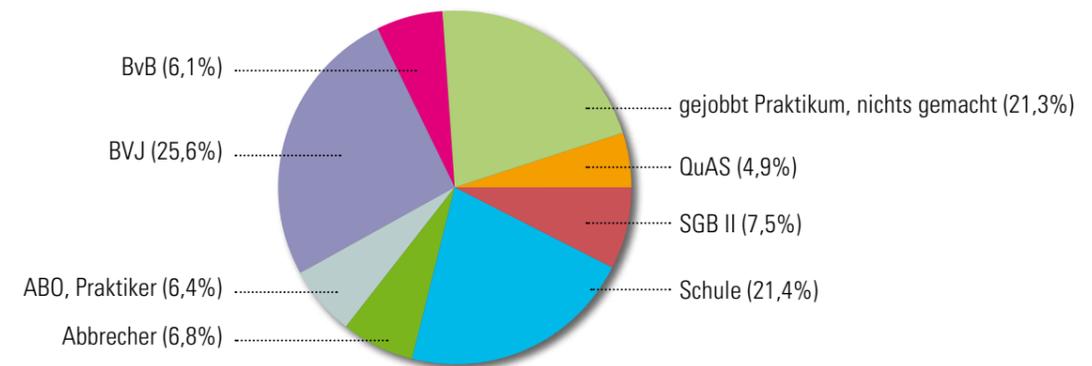
Grunddaten: Im HAP 2006 mit 235 Plätzen gibt es zwei Modelle der Ausbildung, und zwar die betrieblich begleitete Ausbildung (Variante 1) und die trägergestützte Ausbildung (Variante 2), die das Ziel hat, den Übergang in eine Ausbildung im ersten Ausbildungsmarkt zu ermöglichen. Die betrieblich begleitete Ausbildung umfasste 45 Prozent der Plätze, entsprechend begann die Variante 2 mit 55 Prozent der zur Verfügung stehenden Plätze. Für das HAP 2006 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 235 Plätzen wurden auf Grund von Abbrüchen und Nachbesetzungen insgesamt 266 Jugendliche im Programm geführt.

Aussagen zur Erreichung der Zielgruppe: Insgesamt waren 35 Prozent der Teilnehmenden weiblich und 65 Prozent männlich. Diese Verteilung der Geschlechter deckt sich mit 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 41 Prozent (Vorjahr 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 getan haben. Hier die Ergebnisse in der Übersicht:

ABBILDUNG 11:

Herkunft der Auszubildenden im HAP 2006 in Prozent



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

Quelle: Datenbank www.ichblickdurch.de

²⁶ Bei der hier beschriebenen Praktikerqualifizierung handelt es sich nicht um eine Ausbildungsform für behinderte Menschen auf der Grundlage einer Kammerregelung nach § 66 Abs. 1 BBiG.

²⁷ Die Fehlanwendungen konnten durch Beratungsgespräche und Nachbesserungen im Vergleich zu der Auswertung 2005 leider nicht reduziert werden, da zurückliegende Fehler nur unter sehr hohem Aufwand korrigiert werden können. Die Verbesserungen werden erst in den folgenden Jahren eintreten.

Die Übersicht zeigt, dass die Multiplikatoren zielgerichtet in das HAP vermitteln. Die als ausbildungs- und betriebsreif eingeschätzten Jugendlichen der Berufsvorbereitungsschulen und der Anteil der direkten Übergänge aus der Schule, initiiert durch die Berufsberaterinnen und Berufsberater, stellen mit 48 Prozent (Vorjahr 43 Prozent) die größte Gruppe dar. Bei den Berufsvorbereitungsangeboten „Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger QuAS“ und BvB (Berufsvorbereitungsmaßnahmen der Arbeitsverwaltung) gibt es nur geringfügige Abweichungen zur JBH, was sich dadurch erklären lässt, dass die bereits betriebsreifen Jugendlichen ins HAP einmünden.

Der Anteil der Auszubildenden im HAP ohne Schulabschluss oder mit Förderschulabschluss liegt bei 9,8 Prozent (in der JBH bei 16 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 16,5 Prozent (Vorjahr 20 Prozent) geringer als in anderen Programmen oder im ersten Ausbildungsmarkt, wo die durchschnittliche Abbruchquote in Hamburg bei 24,3 Prozent liegt.²⁸

Auch wenn die Abbruchquote gering ist, gibt es bei den erfolgreichen Abschlüssen Besonderheiten in folgenden Kategorien:

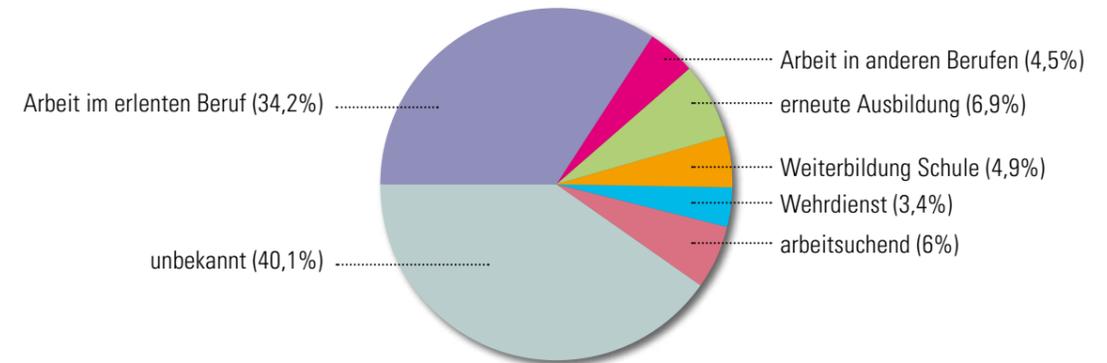
- > Schüler aus der Stadteilschule: 54 Prozent schließen die Ausbildung erfolgreich ab,
- > Schüler aus dem BVJ-AVJ: 60 Prozent schließen die Ausbildung erfolgreich ab,
- > Ohne Schulabschluss: 30 Prozent schließen erfolgreich ab,
- > Jugendliche, die aus ABO oder BvB übergehen: 77 Prozent schließen erfolgreich ab.

Dies macht deutlich, dass die neuen Ansätze in der Schulreform sehr wichtig sind, um die Erfolgsquoten weiter zu steigern.

Bei der trägergestützten Ausbildung erreichten 50 Prozent das Ziel, im Laufe der Ausbildung in einen regulären Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Von allen Jugendlichen, die ins HAP 2006 eingetreten sind, haben 63 Prozent den Berufsabschluss erreicht. Die Zielvorgabe von 75 Prozent wurde damit verfehlt. Hierfür sind zwei Entwicklungen verantwortlich: Zum einen sind viele Jugendliche aufgrund zu hoher Fehlzeiten in der Ausbildung nicht zur Prüfung zugelassen worden, zum anderen haben fast 10 Prozent (Vorjahr 3 Prozent) der angemeldeten Auszubildenden die Abschlussprüfung (endgültig) nicht bestanden. Dies hat Konsequenzen für die betroffenen Bildungsträger, wenn sie sich in späteren Jahren um einen Ausbildungsauftrag im HAP bewerben.

Zum Verbleib der Jugendlichen aus dem HAP 2006 ist Folgendes festzustellen: Nach Beendigung der Ausbildung arbeiten 38,7 Prozent (Vorjahr 43 Prozent), bezogen auf die Sollplatzzahl, im erlernten Beruf und 5 Prozent (Vorjahr 9 Prozent) in anderen Berufen. Bezogen auf die Zahl der bestandenen Berufsabschlussprüfungen sind dies 67,3 Prozent (Vorjahr 76 Prozent). Diese Reduzierung ist darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der Jugendlichen die Gesellenprüfung im Krisenjahr 2009 absolviert hat, wo die Situation auf dem Arbeitsmarkt gerade für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger entsprechend schwierig war. Der Verbleib aller Auszubildenden, Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher kann der folgenden Abbildung entnommen werden.

ABBILDUNG 12:
Verbleib der Auszubildenden sowie der Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher im HAP 2006 in Prozent



Quelle: Datenbank www.ichblickdurch.de

JBH 2006

In 2006 gab es die Zielvorgabe, dass 70 Prozent der Jugendlichen den Berufsabschluss erreichen sollen.²⁹ Für den Übergang in eine Ausbildung in den ersten Arbeitsmarkt wurden, abhängig von den Gewerken/Berufen, für einen Teil der Auszubildenden Zielvorstellungen der Träger abgefordert, die sich in den Kalkulationen widerspiegeln. Eine Quote für die Übergänge wurde nicht vorgegeben.

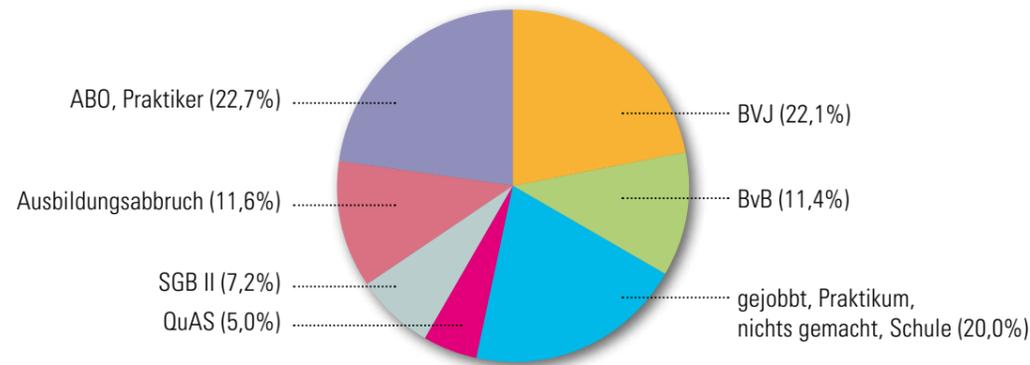
Aussagen zur Erreichung der Zielgruppe: Das Platzkontingent betrug 169 Plätze (Vorjahr 118 Plätze).³⁰ Durch die mittlerweile sehr ausgeglichene Angebotsstruktur waren 46 Prozent der Auszubildenden weiblich und 54 Prozent männlich. Einen Migrationshintergrund hatten 40 Prozent, welches wie im HAP dem Bevölkerungsdurchschnitt entspricht.

²⁹ 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.

³⁰ Die Platzzahl konnte in 2006 einmalig mit zwei vom Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanzierten Projekten erhöht werden.

²⁸ Vgl. BIBB-Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011 (Vorversion 4. April 2011), Tabelle A4.8-2, S. 183.

ABBILDUNG 13:
Herkunft der Auszubildenden in der JBH 2006 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 www.ichblickdurch.de

Aus der Übersicht geht hervor, dass ein großer Anteil von 22,7 Prozent (Vorjahr 39 Prozent) aus den berufsvorbereitenden Maßnahmen der JBH bzw. anderen vergleichbaren Angeboten kommt und damit etwa viermal so hoch ist, wie der Vergleichswert im HAP (6,4 Prozent). Andererseits mündeten in diesem Durchgang fast ebenso viele Jugendliche aus der schulischen Berufsvorbereitung in das HAP (Anteil: 25,6 Prozent) und in die JBH (22,7 Prozent Vorjahr 12 Prozent). Zu erklären ist diese Verschiebung dadurch, dass für diesen Durchgang 100 Berufsvorbereitungsplätze im Rahmen der JBH weniger zur Verfügung standen und die Jugendlichen somit in die berufsschulischen Angebote ausgewichen sind. 14,4 Prozent der Teilnehmenden verfügen über keinen Schulabschluss, 1,1 Prozent bringen einen Förderschulabschluss mit; im HAP sind dies insgesamt 9,8 Prozent. Hilfen zur Erziehung (HzE) nach dem Sozialgesetzbuch VIII erhielten nur 3,4 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 erklärt den deutlichen Anstieg

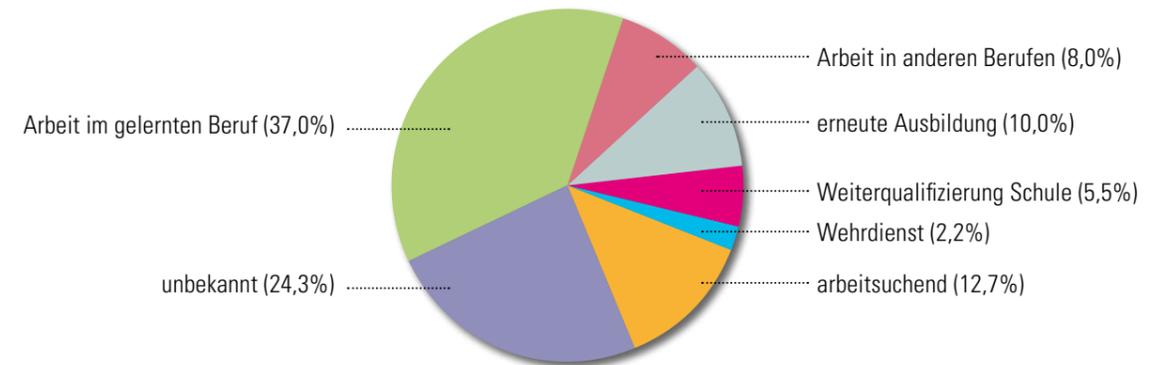
des Anteils der HzE-Empfängerinnen und -Empfänger auf 18 Prozent im Jahre 2010. Erreichen der Erfolgsquoten: Die Abbruchquote nach der Probezeit ist mit 18,9 Prozent geringer als in anderen vergleichbaren Programmen und auch geringer als im Bereich der ungeforderten Ausbildung. In der Probezeit haben lediglich 1,7 Prozent die Ausbildung abgebrochen; hier zeigt die verbesserte Kompetenzfeststellung vor Beginn der Ausbildung ihre positive Wirkung. Die Abbruchquoten stehen in Relation zu den beginnenden Teilzielgruppen. Auch wenn die Abbruchquote gering ist, gibt es, wie im HAP, bei den erfolgreichen Abschlüssen Besonderheiten in folgenden Kategorien:

- > Schüler aus dem BVJ-AVJ: 52,0 Prozent schließen die Ausbildung erfolgreich ab,
- > Ohne Schulabschluss: 40,0 Prozent schließen erfolgreich ab,
- > Jugendliche, die aus ABO oder BvB übergehen: 77,0 Prozent schließen erfolgreich ab.

Besonders auffällig mit nur 52,0 Prozent erfolgreichen Abschlüssen sind die Jugendlichen aus den berufsschulischen Angeboten. Hier wird nachzuverfolgen sein, in welchem Umfang die Reform des Übergangssystems positive Auswirkungen auf die Erfolgsquote haben wird. 69,1 Prozent (Vorjahr 64,0 Prozent) aller Teilnehmenden

haben die Ausbildung erfolgreich abschließen können. Damit wurde die Zielvorgabe von 70 Prozent erreicht. Mit 15 Prozent ist in diesem Ausbildungsdurchgang der Anteil Auszubildender hoch, der den Abschluss trotz gewährter Nachlernzeiten auch in der Wiederholungsprüfung nicht erreicht hat, was auf dieselben Gründe wie beim HAP zurückzuführen ist (siehe dort).
 Verbleib: Nach Abschluss der Ausbildung in der JBH arbeiten 37,0 Prozent (Vorjahr 44,0 Prozent) aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer im erlernten Beruf und 8,3 Prozent (Vorjahr 9,0 Prozent) in anderen Berufen; bezogen auf die erfolgreichen Ausbildungsabschlüsse sind es 66,0 Prozent. Weitere Verbleibsdaten können der folgenden Abbildung entnommen werden.

ABBILDUNG 14:
Verbleib der Auszubildenden, Ausbildungsabbrecherinnen und Ausbildungsabbrecher in der JBH 2006 in Prozent



Quelle: Datenbank www.ichblickdurch.de

Somit kann für 63 Prozent aller Teilnehmenden eine positive Entwicklung festgestellt werden. Für 12,7 Prozent ergab sich nach der Ausbildung bzw. dem Ausbildungsabbruch nur die Möglichkeit, sich arbeitsuchend zu melden. Für 24,3 Prozent (unbekannt oder Sonstiges: Wegzug aus Hamburg, Elternzeit, Haft usw.) ist der berufliche Verbleib nicht bekannt.

Schwerpunktauswertung:
Jugendliche mit Migrationshintergrund

Die Vielfältigkeit der Angebote in Hamburg ist in der Bürgerschaftsdrucksache 19/2576 „Ergebnisse des Handlungskonzeptes zur Integration von Zuwanderern“ ausführlich dargestellt; jene werden, wie in der Fachwelt gefordert, kontinuierlich stärker an den Potenzialen

der Jugendlichen ausgerichtet und in integrierten Förderprogrammen umgesetzt.³¹ Bezogen auf das HAP und die Angebote der Jugendberufshilfe wird der integrative und kompetenzorientierte Ansatz umgesetzt. Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind eine Teilzielgruppe der Programme und ihr Anteil entspricht in der Ausbildung dem Bevölkerungsdurchschnitt von ca. 40 Prozent. In den berufsvorbereitenden Maßnahmen ist der Anteil aber nach wie vor viel höher, was verdeutlicht, dass die vielfältigen Förderansätze weiterhin nötig sind. Nachfolgend einige ausgewählte Auswertungspunkte für den Ausbildungsbereich in der Jugendberufshilfe (2006):

³¹ Weitere Hinweise unter: www.vernetzung-migration-hamburg.de/Angebot-berufliche-Weiterbildung.146.0.html.

TABELLE 8:
Jugendliche mit/ohne Migrationshintergrund in der JBH 2006 (Ausbildung)

	mit Migrationshintergrund 73 Jugendliche	ohne Migrationshintergrund 108 Jugendliche
Übergang aus ABO	25 (34,2 Prozent)	16 (14,8 Prozent)
Ohne Abschluss	14 (19,2 Prozent)	12 (11,1 Prozent)
SGB II - Bezug	11 (15,0 Prozent)	12 (11,1 Prozent)
Abbruch	15 (20,6 Prozent)	21 (19,4 Prozent)
Erfolgreiche Abschlüsse	55 (75,3 Prozent)	71 (65,7 Prozent)
Prüfung nicht bestanden	3 (4,1 Prozent)	13 (12,0 Prozent)
In Arbeit	39 (53,4 Prozent)	43 (39,8 Prozent)

Quelle: Datenbank www.ichblickdurch.de

Der Anteil der Jugendlichen ohne Schulabschluss lag bei 19,0 Prozent und damit im Vergleich zu den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund um acht Prozentpunkte höher. Dies entspricht den Erwartungen, da Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Migrationshintergrund häufiger den Abschluss nicht erreichen. Von besonderem Interesse war daher die Frage, ob sie die Ausbildung häufiger abbrechen und wie ihr Verbleib in Arbeit ist. Die Ergebnisse sind sehr erfreulich. Die Abbruchquoten sind zwar fast identisch, der Anteil der erfolgreichen Prüfungen liegt aber um 11,0 Prozentpunkte höher als bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Ebenso sind die Übergänge in Arbeit um 13,0 Prozentpunkte höher. Eine empirisch abgesicherte Erklärung für diese Zahlen steht nicht zur Verfügung. Im Übrigen zeigen die folgenden Auswertungen des HAP, dass die genannten Ergebnisse nicht allgemeingültig sind.

TABELLE 9:
Jugendliche mit/ohne Migrationshintergrund im HAP 2006

	mit Migrationshintergrund 109 Jugendliche	ohne Migrationshintergrund 157 Jugendliche
Übergang aus BVJ, AVJ	26 (23,9 Prozent)	36 (22,9 Prozent)
Ohne Abschluss	7 (6,4 Prozent)	13 (8,3 Prozent)
SGB II Bezug	13 (11,9 Prozent)	7 (4,5 Prozent)
Abbruch	29 (26,6 Prozent)	40 (25,5 Prozent)
Erfolgreiche Abschlüsse	66 (60,6 Prozent)	102 (65,0 Prozent)
Prüfung nicht bestanden	14 (12,8 Prozent)	12 (7,6 Prozent)
In Arbeit	39 (35,8 Prozent)	64 (40,8 Prozent)

Quelle: Datenbank www.ichblickdurch.de

Im HAP beginnen ca. 40 Prozent der Jugendlichen die Ausbildung von Beginn an im Betrieb. Dies erklärt den geringeren Anteil der Auszubildenden ohne Abschluss, da die Betriebe einen Schulabschluss für die Ausbildung vielfach voraussetzen. Die geringeren erfolgreichen Abschlussquoten im Vergleich zur JBH bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund dürften ebenfalls auf die Angebotsstruktur im HAP zurückzuführen sein, die stärker auf betriebliche Anteile setzt; zudem ist in diesem Programm der Betreuungsschlüssel geringer.

In beiden Ausbildungsbereichen gibt es nur geringfügige Abweichungen bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund, entsprechend können keine besonderen Problemlagen identifiziert werden.

Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Jugendberufshilfe

Erwartungsgemäß sind in den niedrighschwelligsten Angeboten (*Berufsorientierung und Berufsvorbereitung*) mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund vertreten. Bei der Praktikerqualifizierung ist der Anteil mit fast 70 Prozent relativ hoch.

TABELLE 10:
Jugendliche mit/ohne Migrationshintergrund in der JBH 2006 (ohne Ausbildung)

	ABO	Praktiker
Anteil der Teilnehmenden der Maßnahme mit Migrationshintergrund	54 Prozent	69 Prozent
Ohne Schulabschluss	52 Prozent	40 Prozent
Maßnahmeabbruch	14 Prozent	18 Prozent
Positiver Verbleib	75 Prozent	78 Prozent

Quelle: Datenbank www.ichblickdurch.de

Die Differenz zwischen dem Abbruch und positiven Verbleib ergibt sich aufgrund der Rubrik „Verbleib unbekannt“. Die Abbruchquote ist angesichts der schwierigen Zielgruppe sehr gering und der positive Verbleib erfreulich hoch.

Die Berufsvorbereitungsangebote QuAS und EQ

Im Berichtsjahr 2010 haben die Behörde für Schule und Berufsbildung und die damalige Behörde für Wirtschaft und Arbeit die Förderung zweier nichtschulischer Berufsvorbereitungsangebote fortgesetzt, da diese wegen ihrer betriebsnahen Ausrichtung besonders geeignet sind, die teilnehmenden Jugendlichen gezielt

auf die Anforderungen einer betrieblichen Ausbildung vorzubereiten.

QuAS- Qualifizierung und Arbeit für Schulabgängerinnen und Schulabgänger

Das in Hamburg entwickelte Berufsvorbereitungsangebot QuAS (Qualifizierung und Arbeit für Schulabgängerinnen und Schulabgänger) ermöglicht Jugendlichen, die noch nicht über eine vollständige Ausbildungsreife verfügen bzw. die in ihrem Wunschberuf keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden konnten, sich durch parallele Berufsvorbereitung und ausbildungsorientierte Teilzeitarbeit Qualifikationen für die erfolgreiche Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung anzueignen.

QuAS hat sich seit 1997 als erfolgreiches Berufsvorbereitungsprogramm bewährt. Mehr als 6.000 Schülerinnen und Schüler haben seither ein QuAS-Praktikum absolviert. Die Quote der Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis nach dem QuAS-Praktikum beläuft sich mittlerweile auf mehr als 70 Prozent.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden über mehrere Monate bis zum nächstmöglichen Ausbildungsbeginn mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit auf der Basis eines Praktikantenvertrages in einem Betrieb angeleitet, qualifiziert und beschäftigt. Sie nutzen diese Zeit, um sich ihrem Praktikumsbetrieb als zukünftige Auszubildende zu empfehlen. In der übrigen regelmäßigen Arbeitszeit sind die Teilnehmerinnen und Teilnehmer verpflichtet, am berufsvorbereitenden Unterricht einer berufsbildenden Schule teilzunehmen. Die Schulplätze wurden den schulpflichtigen Jugendlichen vom Informationszentrum des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung (IZ HIBB) zugewiesen.

Seit Beginn des Schuljahres 2010/11 werden an vielen Schulen bereits neue Wege nach den Grundsätzen der Reform des Übergangssystems Schule-Beruf beschritten. Heterogene Lerngruppen (BV-, AV- und QuAS-Schülerinnen und Schüler) werden berufsfeldübergreifend und individuell unterrichtet. Um die Voraussetzungen für den Übergang in die Arbeitswelt zu verbessern, steht im Vordergrund des Unterrichts das berufliche Lernen. Ziel von QuAS ist es, eine Berufsausbildung (in Ausnahmefällen eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit) während oder spätestens zum Ende des Schuljahres aufzunehmen.

Zur Optimierung des QuAS-Angebots ist bereits vor 12 Jahren eine vom IZ HIBB koordinierte sozialpädagogische Begleitung eingeführt worden, die von der Behörde

für Wirtschaft und Arbeit finanziert und seit 2009 von der Behörde für Schule und Berufsbildung fachlich betreut wird.

Diese im Umfang von zurzeit 13,5 Stellen geförderte Unterstützung der Jugendlichen an ihren jeweiligen berufsbildenden Schulen wird vom Bildungsträger „Beschäftigung + Bildung e.V.“ durchgeführt.

Im Schuljahr 2010/11 konnten weitere QuAS Plätze mit sozialpädagogischer Betreuung an allen beruflichen Schulen mit Berufsvorbereitungsklassen eingerichtet werden.

Die nachfolgende Tabelle dokumentiert, dass auch im Schuljahr 2009/10 die Erfolgszahlen des vorherigen Schuljahres nicht nur wieder erreicht, sondern im Bereich der dualen Ausbildung sogar um 6,1 Prozentpunkte gesteigert werden konnten.

TABELLE 11:
QuAS-Daten 2009/10

Schuljahr	2009/10
Teilnehmende insgesamt, darunter...	392
Jungen	247 = 63,0%
Mädchen	145 = 37,0%
mit Migrationshintergrund	152 = 38,8%
Erreichter Schulabschluss	
mittlerer Abschluss	43 = 11,0 %
erster allgemeinbild. Abschluss	267 = 68,1 %
ohne Schulabschluss	82 = 20,9 %
Durchschn. Verweildauer	6,6 Monate
Verbleib Übergang...	
in Ausbildung	253 = 77,0%
in Beschäftigung	10 = 3,0%
in Weiterqualifizierung	66 = 20,0%

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung nach Angaben des Trägers

Beim Vergleich der Schuljahre 2007/08, 2008/09 und 2009/10 ist ein Rückgang der Teilnehmer- und Teilnehmerinnenzahl festzustellen. Wesentliche Gründe dafür liegen in der Reform des Übergangssystems mit Auswirkungen auf die Zuweisungspraxis, dem späteren Praktikumsbeginn im September sowie der Ausweitung der kooperierenden Berufsschulen und dem damit verbundenen höheren Kooperationsaufwand und geringeren Präsenzzeiten in den Schulen.

EQ – Einstiegsqualifizierung

Das von der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft initiierte Programm „Einstiegsqualifizierung (EQ)“, das sich vornehmlich an „Jugendliche mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven“ wendet, wurde im Schuljahr 2009/10 weitergeführt. Es wird in enger Zusammenarbeit von Handelskammer Hamburg, Handwerkskammer Hamburg und UV Nord im Verein „Ausbildungsförderung der Hamburger Wirtschaft“, der Agentur für Arbeit, team.arbeit.hamburg sowie einzelnen berufsbildenden Vorbereitungsschulen durchgeführt. 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. Demgemäß wurden auch im Berichtsjahr überwiegend Jugendliche mit schwächeren Schulabschlüssen in duale Ausbildung vermittelt.

Im Berichtsjahr ist es gelungen, nahezu genauso viele EQ-Verträge zu schließen (420 gegenüber 433) wie im Vorjahr, obwohl die Zahl der Beratungsfälle von 863 auf 706 zurückgegangen ist. Außerdem konnte auf der Grundlage von 420 Verträgen die Übergangsquote in die duale Ausbildung nochmals gesteigert werden. Bezogen auf alle EQ-Verträge liegt die Übergangsquote nunmehr bei 64,0 Prozent und bezogen auf die bis zum Ende erfolgreich durchgeführten Verträge wurde eine Übergangsquote von 88,6 Prozent erreicht. Gegenüber dem Vorjahr wurde somit die Quote um 6,9 Prozentpunkte gesteigert. Der Anteil der Schülerinnen und Schüler aus Berufsvorbereitungsklassen an allen vertragschließenden Jugendlichen konnte erfreulicherweise gehalten werden (knapp ein Viertel). Ebenfalls bemerkenswert ist der gestiegene Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Gesamtheit der Vertragschließenden, der nunmehr bei 44,8 Prozent liegt.

TABELLE 12:
EQ-Daten 2009/10

Schuljahr	2009/10
Beratene Jugendliche	706
Teilnehmende (mit Vertrag) insgesamt, darunter Jugendliche aus Berufsvorbereitungsklassen	420
mit Migrationshintergrund	99 166 = 44,8%
Erreichter Schulabschluss	
erster allgemeinbild. Abschluss	102 = 27,5 %
mittlerer Abschluss	200 = 53,8 %
ohne Schulabschluss	9 = 2,4 %
Abitur	13 = 3,6 %
Sonstige	47 = 12,6 %
Verbleib (Übergang in Ausbildung)	
Anteil auf alle bezogen	372 = 88,6 %
Anteil auf Jugendliche aus Berufsvorbereitungsklassen bezogen	99 = 81,5 %

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung nach Angaben des Trägers

Beratungsstelle Teilzeitausbildung

Seit dem 1. März 2010 besteht die Beratungs- und Koordinierungsstelle für Teilzeitausbildung, die mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds für die Dauer von zunächst zwei Jahren eingerichtet wurde. Sie wendet sich vorrangig an junge alleinerziehende Mütter (und in Einzelfällen Väter), die eine Berufsausbildung beginnen möchten, aber wegen ihrer Betreuungsverpflichtungen keine übliche Ausbildung in Vollzeit absolvieren können. Beauftragt mit der Durchführung wurde der Träger „Beschäftigung + Bildung e.V.“. Die Handwerkskammer Hamburg ist mit einer Personalstelle in das Projekt eingebunden.

Die Aufgaben der Beratungs- und Koordinierungsstelle umfassen in enger Kooperation mit den Kammern, der Agentur für Arbeit, den Berufsschulen, der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration und unter Nutzung der bestehenden Beratungsstruktur in Hamburg im Wesentlichen die Information und Beratung z. B. hinsichtlich Existenzsicherung und Kinderbetreuung sowie die Vermittlung in Teilzeitausbildungsstellen, aber auch die Information und Beratung von Betrieben und die Akquise von Teilzeitausbildungsstellen.

Im Verlauf des ersten Projektjahres zeigte sich, dass das Interesse an dieser Form der Ausbildung sehr groß ist. Insgesamt wurden 268 Personen (Stichtag 30.06.2011) beraten, davon 4 Männer. 120 Ratsuchende (44,8 Prozent) hatten einen Migrationshintergrund, ein Beleg dafür, dass die Beratungsstelle von dieser

Bevölkerungsgruppe gut angenommen worden ist. Die Mehrzahl der Ratsuchenden (179 bzw. 66,8 Prozent) hatte ein Kind, weitere 70 zwei und 18 sogar drei und mehr Kinder zu betreuen. Lediglich zwei Ratsuchende hatten pflegebedürftige Angehörige (im selben Haushalt) zu betreuen. Immerhin konnten 37 Ratsuchende (rd. 14 Prozent) in eine Teilzeitausbildung vermittelt werden, und zwar überwiegend (28) solche mit einem betreuungsbedürftigen Kind. Erfreulich ist, dass knapp die Hälfte (15) der erfolgreichen Vermittlungen auf Personen entfielen, die über keinen oder nur den ersten allgemeinbildenden Abschluss verfügten.

In der täglichen Arbeit der Beratungsstelle wurde deutlich, dass weniger das Akquirieren und Vermitteln von bzw. in Teilzeitausbildungsstellen, als vielmehr das Finden einer verlässlichen Kinderbetreuung das Haupthindernis darstellte. In vielen Fällen musste festgestellt werden, dass die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen nicht immer mit den Gegebenheiten der Berufs- und Arbeitswelt harmonieren; ersatzweise mussten sehr häufig private Netzwerke vereinbart werden, um das Kind verlässlich für die Dauer der Arbeitszeit unterzubringen. Aufgrund der gewonnenen Erfahrungen wird sich die Beratungsstelle verstärkt der Betreuungsfrage widmen, um Lösungen für die Versorgung der Kinder zu erarbeiten bzw. aufzuzeigen.

Finanzielle Förderung der betrieblichen Ausbildung

Die Bedeutung der Unterweisung von Auszubildenden in überbetrieblichen Ausbildungsstätten für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung ist allgemein anerkannt. Sie tragen wesentlich dazu bei, dass die Anpassung der Ausbildungsinhalte an die Erfordernisse der heutigen Zeit, die in den zahlreichen Neuordnungsverfahren zur Modernisierung der Ausbildungsordnung ihren Niederschlag findet, auch in kleineren und mittleren Betrieben realisiert werden kann. Ein gut ausgestattetes System überbetrieblicher Bildungsstätten – dazu zählt beispielsweise der von der Handwerkskammer Hamburg getragene und zu rund 75 Prozent aus öffentlichen Mitteln geförderte „Elbcampus“ – erhöht daher die Attraktivität des Wirtschaftsstandortes Hamburg. Es ist zugleich Garant einer zukunftsorientierten Ausbildung auch in den kleineren und mittleren Unternehmen der Stadt, die nicht in der Lage sind, den Grad an

Modernisierung ausschließlich aus eigener Kraft zu sichern, der für die Gewährleistung einer hohen Qualität der Berufsausbildung erforderlich ist.

Diese Ziele sind in den mit Wirkung vom 20. Mai 2011 neugefassten Richtlinien der Behörde für Schule und Berufsbildung zur Förderung der überbetrieblichen Berufsbildung (Amtlicher Anzeiger, S. 1253) konkretisiert worden. Im Mittelpunkt der Förderung stehen Investitionen und Lehrgänge, für die bei Erfüllung der Voraussetzungen ein Zuschuss in Höhe von einem Drittel der zuwendungsfähigen Ausgaben gewährt werden kann; im Ausnahmefall kann aus besonderen bildungspolitischen Gründen ein Zuschuss bis zu 80 Prozent der Ausgaben bewilligt werden.³² Auch im Jahre 2010 hat die Behörde für Schule und Berufsbildung die Förderung der betrieblichen Ausbildung fortgesetzt, um die Ausbildungssituation in Hamburg zu verbessern, indem sie Zuschüsse für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für Benachteiligte und für die Ausbildung im Verbund gewährt hat.

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 ausgezahlt. 2010 sind den Betrieben für zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für Benachteiligte Zuschüsse in Höhe von rund 1,4 Millionen Euro bewilligt worden. Die Zahl der neuen Förderfälle 2010 liegt mit 303 deutlich unter den Spitzenwerten der Jahre 2008 (330 Fälle) und 2009 (368 Fälle). Auch wenn aus einem Einzelwert noch kein (neuer) Trend abgeleitet werden kann, wird die Behörde für Schule und Berufsbildung die weitere Entwicklung der Fallzahlen sorgfältig beobachten.

³² Aus Landesmitteln werden anerkannte Lehrgänge der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung für Auszubildende der Grundstufe (i.d.R. erstes Ausbildungsjahr) gefördert; die Förderung der Fachstufe (i.d.R. ab dem zweiten Ausbildungsjahr) übernimmt traditionell der Bund. Mit den Zuschüssen zu den laufenden Kosten wird ein Beitrag zu den von den Ausbildungsbetrieben zu tragenden Kosten geleistet.

Auch im Arbeitsprogramm des Senats vom 10. Mai 2011 wird das Politikziel formuliert, jungen Menschen Unterstützung an der Schnittstelle von Schule und Beruf zu gewähren, damit sie schnell und sicher auf dem Hamburger Arbeitsmarkt Fuß fassen können. Daher soll u.a. mit der Arbeitsagentur, team.arbeit.hamburg, dem Hamburger Institut für Berufsbildung, den Kammern und Gewerkschaften unter gemeinsamer Federführung der Behörde für Schule und Berufsbildung sowie der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration das Konzept einer Jugendberufsagentur ausgearbeitet werden. Es ist sicherzustellen, dass alle schulpflichtigen Jugendlichen, einschließlich der Berufsschulpflichtigen, erfasst und so lange aktiv angesprochen werden, bis sie eine Ausbildung begonnen und abgeschlossen haben.

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“).³⁴ 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.

Der neueste Sachstand zur Reform des Übergangssystems in Hamburg wird in den nachfolgenden Abschnitten berichtet.

Berufs- und Studienorientierung

Die Berufs- und Studienorientierung in den allgemeinbildenden Schulen ist als verbindlicher Schwerpunkt der Schulen neu justiert worden. Sie wird strukturiert und verlässlich auf die Bewältigung der Übergänge in eine Berufsausbildung bzw. ein Studium und damit auch in die berufliche Erwerbstätigkeit setzen. Diese Umsteuerung findet im Konsens mit der Arbeitsverwaltung statt,

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

was in der „Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung im Bereich der Berufs- und Studienorientierung“ zwischen der Behörde für Schule und Berufsbildung und der Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit ihren Niederschlag gefunden hat.³⁵ Dort wird hervorgehoben, dass die „Vorbereitung auf die Berufswahlentscheidung (...) ein über mehrere Schuljahre angelegtes, systematisches Angebot verschiedener Maßnahmen der Berufsorientierung, der Berufswahlentscheidung und deren Realisierung erfordert. (...)“. Die schulischen Angebote und Maßnahmen der Berufs- und Studienorientierung sowie die Angebote der Berufsberatung und die der Unternehmen und ggf. weiterer Partner werden aufeinander abgestimmt und sind fester Bestandteil der schulischen Arbeit. Abgestimmte Konzepte, aufeinander bezogene Beratungs- und Unterstützungsangebote und betriebliche Erfahrungen sind Gelingensbedingungen für eine starke Orientierung der Jugendlichen. Den Rahmen für diese neu strukturierte Berufs- und Studienorientierung bilden die im Juli 2010 veröffentlichten „Rahmenvorgaben für die Berufs- und Studienorientierung, Stadtteilschule und Gymnasium“, die in den Schulen verbindlich anzuwenden sind. Die Rahmenvorgaben enthalten Regelungen u.a. zu folgenden Bereichen ab der Jahrgangsstufe 8:

- > Vorgabe verbindlicher Themen der Berufs- und Studienorientierung,
- > Verbindliche Kooperation von Stadtteilschule und berufsbildender Schule,
- > Benennung von BO-Beauftragten der Schule für die Organisation und Abstimmung der Maßnahmen und Benennung eines Ansprechpartners für jeden Schüler bzw. jede Schülerin,
- > Klärung der individuellen Interessen und Stärken, Ermittlung berufsbezogener Kompetenzen,
- > Praxiserfahrungen in der Berufswelt,
- > Anschlussplanung mit dem Berufs- und Studienwegeplan.

³⁵ Die Vereinbarung ist hier abrufbar: www.hibb.hamburg.de/index.php/article/detail/194
Dort heißt es: Die Parteien seien sich einig, „dass die Einführung eines verlässlichen Beratungs- und Begleitsystems für jeden einzelnen jungen Menschen nur in gemeinsamer Verantwortung und in enger Kooperation mit der Wirtschaft und ihren Organisationen und den weiteren Akteuren wie Arbeitnehmerorganisationen, Trägern der Jugendhilfe und den Hochschulen Erfolg haben kann. Deshalb sollen die gewachsenen unterschiedlichen Formen der Zusammenarbeit ausgeweitet und verstärkt und eine neue Kultur der Zusammenarbeit entwickelt werden“.

Die Aufgaben der Schulen und die Ziele im Bereich der Berufs- und Studienorientierung sind im Einzelnen in den Rahmenvorgaben beschrieben, darunter die Kooperation der Stadtteilschulen mit den berufsbildenden Schulen. Seit Beginn des Schuljahres 2010/11 kooperiert jede Stadtteilschule im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung ab Jahrgangsstufe 8 mit mindestens einer berufsbildenden Schule. Die kooperierenden Schulen erstellen auf der Basis von Rahmenvorgaben das Berufs- und Studienorientierungskonzept der Stadtteilschule gemeinsam. Die Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen übernehmen Aufgaben im Rahmen der Berufs- und Studienorientierung in den Jahrgangsstufen 8 bis 10: Sie arbeiten im jeweiligen für den Jahrgang zuständigen Team mit. Sie bringen hierbei ihre Erfahrungen und Kompetenzen aus den berufsbildenden Schulen, insbesondere aus der Lernortkooperation mit Betrieben der Hamburger Wirtschaft, in den Prozess der Berufs- und Studienorientierung ein. Für die Übernahme der Aufgaben im Bereich der Berufsorientierung ab Klasse 8 erhalten die berufsbildenden Schulen aufwachsend ab dem Schuljahr 2011/12 eine Ressource, die in der Berufsorientierung an den Stadtteilschulen wirksam wird.

Verbesserung der Beratung und Vermittlung

Die meisten Jugendlichen, denen nach der Schule der Sprung in eine Berufsausbildung nicht gelungen ist, gehen vor allem an den Schnittstellen verloren. Entweder haben sie keinen Anschluss oder sie brechen in der Probezeit die Ausbildung ab. Viele verlassen den schulischen Kontext spurlos, sobald sie ihre gesetzliche Schulpflicht erfüllt haben. Irgendwann später tauchen sie wieder auf, weil ihnen klar geworden ist, dass sie über keine stabile Lebensgrundlage verfügen und nun Hilfe suchen. Diese finden sie an ganz unterschiedlichen Orten: In Jugendcafés, offenen Beratungseinrichtungen, bei der Arbeitsverwaltung oder in einem Jobcenter. Steuern sie die falsche Institution an (weil sie nicht wissen, ob die gewählte tatsächlich für sie zuständig ist), tauchen sie nicht selten wieder ab. Diese stark

zersplitterte Beratungslandschaft ist so zusammenzuführen und zu organisieren, dass alle Jugendlichen ihrem individuellen Beratungsbedürfnis entsprechend beraten werden können und keiner verloren geht.³⁶

Unter dem Namen „Jugendberufsagentur“ sind in verschiedenen Kommunen Institutionen entstanden, die die bislang unkoordiniert agierenden unterschiedlichen Beratungs- und Vermittlungsangebote unter einem Dach zusammenfassen. Diese Entwicklung hat die Bundesagentur für Arbeit aufgegriffen und das „Arbeitsbündnis Jugend und Beruf“ initiiert. In mehreren Entwicklungsstufen sollen bundesweit, unter Federführung der Bundesagentur, Jugendberufsagenturen eingerichtet werden; zunächst in 13 Pilotregionen, darunter auch Hamburg. In einer voraussichtlich regionalisierten Beratungs- und Vermittlungsinstanz sollen die wesentlichen berufsbezogenen Leistungs- und Beratungsangebote für junge Menschen unter 25 Jahren, die derzeit von verschiedenen Institutionen wahrgenommen werden, unter einem Dach zusammengeführt werden.

Wesentliches Ziel ist die systematische und kontinuierliche Vernetzung der an dieser Aufgabe beteiligten Akteure, um durch kurze Wege die berufliche, soziale und gesellschaftliche Integration durch Ausbildung und Arbeit für die Zielgruppe zu erreichen. Die Mitarbeiter sollen den Jugendlichen bei sämtlichen Fragen zum Themenkreis Ausbildung und Arbeit zur Verfügung stehen. Unabhängig davon, ob es um schulische, trägergestützte oder betriebliche Anschlussperspektiven geht, sollen die jungen Leute kompetent und individuell beraten und vermittelt werden. Bei der weiteren Umsetzung sind folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

- > Einrichtung von Anlaufstellen, die die wichtigsten Leistungen von SGB II, III, VIII, Hamburgischem Schulgesetz sowie weitere unterstützende Dienste wie z.B. Schuldner- oder Drogenberatung an einem Ort vereinen.
- > Abschluss einer Kooperationsvereinbarung zwischen den Trägern einer solchen Einrichtung (Agentur für Arbeit, Jobcenter team.arbeit.hamburg und den zuständigen Dienststellen der Freien und Hansestadt Hamburg).
- > Einführung einheitlicher Beratungsstandards

³⁶ Regierungserklärung des Ersten Bürgermeisters der Freien und Hansestadt Hamburg vom 23.03. 2011, Plenarprotokoll Nr. 20/2 vom 23.03.2011, S. 28 ff, einsehbar über: www.buergerschaft-hh.de/parldok/.

auf Grund fester Vereinbarungen und ggf. einer gemeinsamen (noch aufzubauenden) Informationsplattform.

- > Ausrichtung der Beratung und Anschlussvorschläge am individuellen Bedarf der Schülerin/des Schülers bzw. der/des Ratsuchenden.
- > Erfassung der Grunddaten der/des Ratsuchenden, d. h. bildungsbiografische Daten werden unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Vorgaben einheitlich und eindeutig erfasst (elektronische Förderakte).
- > Beratung ausschließlich unter Einbeziehung der Erkenntnisse früher tätig gewordener Bildungs- und Beratungseinrichtungen.
- > Austausch bzw. Abgabe der Ergebnisse der jeweiligen Beratung an die aufnehmende Instanz.

Der ratsuchende Jugendliche erhält, wenn es sein individueller Förderbedarf erfordert, ein passgenaues Angebot – unabhängig von der (finanziellen) Trägerschaft und von Kapazitätserwägungen des aufnehmenden Systems. In Hamburg sind gemeinsame Arbeitsstrukturen für die Planung, Implementierung und Begleitung des Projekts „Jugendberufsagentur“ geschaffen worden. Es ist beabsichtigt, die Konzeption und Umsetzungsplanung bis zum 31. Juli 2012 abzuschließen. In der zweiten Projektphase (vom 1. August 2012 bis 31. Juli 2013) soll die Implementierung und Nachsteuerung erfolgen. Der Regelbetrieb der Jugendberufsagenturen soll eine fachliche Steuerung durch eine behördenübergreifende Fachaufsichtsstelle erhalten. Ggf. treten weitere Phasen hinzu, wenn mehrere Beratungseinrichtungen stufenweise aufgebaut werden sollen.

Ausbildungsvorbereitung

Ein weiteres Instrument zum Abbau von Warteschleifen für Jugendliche wird die neustrukturierte Ausbildungsvorbereitung (AV) sein, über die in der bereits zitierten Bürgerschaftsdrucksache 19/8472 ausführlich berichtet wird. Genannt seien an dieser Stelle die beiden Kernziele der dualen Ausbildungsvorbereitung, nämlich die Jugendlichen zu befähigen, eine ihren Neigungen und Begabungen entsprechende Ausbildungsstelle zu finden, und die Angebote in der Ausbildungsvorbereitung auf die Jugendlichen ohne hinreichende Ausbildungs- und Betriebsreife zu konzentrieren.

Ausbildungsvorbereitung in den berufsbildenden Schulen

Zur Vermeidung von Fehlallokationen werden die Schülerinnen und Schüler der AV in enger Abstimmung mit der Berufsorientierung der abgebenden Schulen auf eine Ausbildung oder eine berufliche Erwerbstätigkeit vorbereitet. Deshalb soll die AV zukünftig so organisiert werden, dass die berufsbildenden Schulen, die die AV anbieten, möglichst nur Schülerinnen und Schüler des Stadtbezirks aufnehmen, für den sie bereits bei der Berufsorientierung die Verantwortung übernommen haben. Der Übergang in Ausbildung und Arbeit für Schülerinnen und Schüler aus bislang bereits 16 Förderschulen, die ab Klasse 8 nach dem sog. Kompass-Konzept „Lernen in Schule und Betrieb“ arbeiten, wird seit dem 1. Januar 2010 in einem Netzwerk mit acht berufsbildenden Schulen organisiert (siehe auch Bürgerschaftsdrucksache 19/5551).

Die Ausbildungsvorbereitung in diesen berufsbildenden Schulen setzt mit einem branchenübergreifenden, individualisierten Curriculum die begonnene Berufsorientierungsarbeit der Förderschulen konzeptionell fort. Durch die zweijährigen Vorerfahrungen der Schülerinnen und Schüler in der Förderschule können in der Regel alle Schülerinnen und Schüler mit Schuljahresbeginn in dualisierter Form in Betrieb und Schule gefördert werden. In der bisherigen Umsetzung des Kompass-Konzepts in der Berufsvorbereitungsschule sind aus organisatorischen Gründen heterogene Lerngruppen mit ein- bzw. zweijähriger Berufsschulpflicht aus allen Schulformen entstanden. Zudem lernen in verschiedenen Lerngruppen des Berufsvorbereitungsjahres an einzelnen Standorten (Staatliche Gewerbeschule Stahl- und Maschinenbau (G 1), Berufliche Schule Recycling- und Umwelttechnik (G 8), Staatliche Berufsschule Eidelstedt (G 12)) schon heute Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen ganz unterschiedlicher Art (Abgänger aus Integrationsklassen der Gesamtschulen, aus Förderschulen und Abgänger von speziellen Sonderschulen). In diesen Gruppen wird mit allen Schülerinnen und Schülern nach den Kompass-Prinzipien gearbeitet. Damit erweist sich dieses Konzept mit seiner Dualisierung der Lernorte als Grundprinzip heute schon als leistungsfähiges Fundament einer inklusiven Struktur für die aufwachsenden Klassen mit sonderpädagogischem Förderbedarf gemäß § 12 HmbSG. Diese Struktur ist somit aufnahmefähig für alle Jugendlichen, die zukünftig, bedingt durch aufwachsende Integration, auf die AV zukommen. Der

erhöhte Förderbedarf und die spezifischen Konzepte für Schülerinnen und Schüler mit Behinderungen werden zurzeit erarbeitet.

Die Ausbildungsvorbereitung ist als Ganztagsangebot konzipiert. Ihre Lernorganisation orientiert sich curricular weitgehend an den Rahmenbedingungen einer Ausbildung. Individualisiertes Lernen und die Verzahnung betrieblichen und schulischen Lernens durch die Kooperation mit Betrieben werden konsequent umgesetzt. Um das Lernen im Betrieb zu unterstützen und mit dem Lernen in der Schule zu verbinden, erhalten die Schülerinnen und Schüler zusätzlich eine Begleitung durch AV-Begleiterinnen bzw. -Begleiter. Durch die Kooperation von beruflichen Schulen mit freien Trägern wird so eine wirkungsvolle Verzahnung von schulischem und betrieblichem Lernen ermöglicht. Die Ausbildungsvorbereitung schließt mit der Beendigung der Berufsvorbereitungsschule ab. Ziel ist der zeitnahe Übergang aus der vollzeitschulischen in eine betriebsnahe Ausbildungsvorbereitung und danach in eine Berufsausbildung. Das nachträgliche Erwerben der Berechtigungen des ersten allgemeinbildenden Schulabschlusses ist unter Erbringung der notwendigen Leistungen möglich.

Ausbildungsvorbereitung in den Produktionsschulen

Integraler Bestandteil des neustrukturierten Übergangssystems sind die Produktionsschulen, die von Bildungseinrichtungen in freier Trägerschaft betrieben werden. Da sie ein die Erfüllung der Schulpflicht an Berufsvorbereitungsschulen ersetzendes Angebot für Jugendliche ohne Ausbildungsreife darstellen, sind Produktionsschulen eine gleichwertige Alternative zur Ausbildungsvorbereitung an berufsbildenden Schulen. Sie richten sich an Jugendliche, die eine allgemeinbildende Schule ohne Abschluss oder mit einem Hauptschulabschluss verlassen haben (frühestens nach Jahrgangsstufe 9) und in einem schulisch organisierten Kontext nicht optimal gefördert werden können. Darüber hinaus können Produktionsschulen seit Februar 2011 für Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I, insbesondere für Jugendliche mit schulverweigernden Tendenzen, im Rahmen eines „Auszeitmodells“ für einen begrenzten Zeitraum von maximal drei Monaten ein alternatives pädagogisches Umfeld anbieten, um sie in einer anderen Lernumgebung durch praktisches „Tun“ neu zu orientieren, sozial zu stabilisieren, wieder systematisch an das Lernen heranzuführen und für den weiteren Besuch

der Regelschule zu motivieren; die „Auszeitler“ bleiben daher in der Verantwortung der abgebenden Schulen.³⁷ Wissenschaftliche Befunde, aber auch erste Erfahrungen im „Auszeit“-Modell zeigen, dass klarere Berufswünsche und Perspektiven auch die Lernmotivation von Schülerinnen und Schülern vor dem Übergang in Ausbildung bzw. Beschäftigung deutlich erhöhen und stärken können.³⁸ Die allgemeinbildenden Schulen können somit in Kooperation mit den Produktionsschulen eine frühzeitige und individuelle Berufsorientierung befördern. Der Wortbestandteil „Schule“ ist nur historisch zu erklären (der Ursprung kommt von den dänischen „produktionskolen“, gelegentlich auch „produktionshøjskole“ in Anlehnung an die Volkshochschulen), denn Produktionsschulen entsprechen ihrer Grundkonzeption und ihrem Grundanliegen nach ausdrücklich nicht dem „schulförmigen“ Lernen – sie strukturieren ihren Arbeits- und Lernalltag in betriebsähnlichen Strukturen. Die Verknüpfung der Lernprozesse über die Produktionsprozesse und die marktorientierte Produktion bzw. Dienstleistungserstellung in annähernd betrieblichen Strukturen ermöglichen die Vermittlung grundlegender beruflicher Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen, die für die Aufnahme einer Berufsausbildung oder einer Erwerbstätigkeit (fachliche, methodische, personelle und soziale Kompetenzen) notwendig sind. Der Erwerb und die Entwicklung von sozialen, personalen und weiteren ausbildungsrelevanten/berufsbezogenen Kompetenzen (zertifiziert durch ausbildungs- und berufsbezogene Teilqualifizierungen, Qualifizierungsbausteine u.a.) in den Werkstatt- und Dienstleistungsbereichen der Produktionsschulen sowie in Betriebspraktika stehen im Vordergrund.

Für die ersten beiden Betriebsjahre der neuen Produktionsschulen können erste Ergebnisse berichtet werden. Von den 658 Produktionsschülerinnen und -schülern (Zeitraum: 01.09.2010 bis 13.07.2011) verfügten bei Eintritt in die Produktionsschule lediglich 10,5 Prozent über

³⁷ Die Ämter für Bildung und für Weiterbildung der Behörde für Schule und Berufsbildung haben – in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit den Regionalen Beratungs- und Unterstützungsstellen (REBUS) bzw. den Beratungsdiensten der Stadtteilschulen – entsprechende Inhalte und Verfahrenswege für das zunächst bis zum 31. Juli 2012 befristete „Auszeit“-Modell in Produktionsschulen vereinbart.

³⁸ Das „Auszeit“-Modell wird von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg evaluiert. Erste Ergebnisse werden im Frühjahr 2012 vorliegen.

einen ersten allgemeinbildenden Schulabschluss. Über Zweidrittel der Teilnehmenden in Hamburg war männlich, was dem Bundestrend entspricht. Rd. 45 Prozent der Teilnehmenden hat einen Migrationshintergrund. Zur Herkunft der Teilnehmenden in Produktionsschulen ist Folgendes festzuhalten: Ca. ein Drittel der Jugendlichen kommt direkt aus den allgemeinbildenden Schulen/Stadteilschulen (35,3 Prozent). Weitere 28,9 Prozent besuchten vor Eintritt in die Produktionsschule eine schulische Berufsvorbereitungsmaßnahme. Knapp ein Zehntel (9,4 Prozent) der Jugendlichen wurde unmittelbar vor dem Besuch der Produktionsschule durch kein Angebot mehr erreicht und hat „nichts gemacht“. Die verbleibende Gruppe der Teilnehmerschaft setzt sich zusammen u.a. aus Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrechern, Haftentlassenen oder Therapieeteilnehmenden. Auch hat sich die enge Kooperation der Produktionsschulen mit den verschiedenen Beratungs- und

Unterstützungseinrichtungen (z.B. Jugendgerichtshilfe/Bewährungshilfe, REBUS oder Familieninterventionsteam FIT) als richtige Maßnahme erwiesen, da immerhin ein knappes Viertel der Teilnehmenden in Produktionsschulen (23,4 Prozent) Hilfen zur Erziehung nach dem Sozialgesetzbuch VIII erhalten und damit zur Gruppe der Jugendlichen mit multiplen Problemlagen zählen.

Zu den Übergangsquoten in Ausbildung, Beschäftigung und Weiterqualifizierung sowie der durchschnittlichen Verweildauer der Hamburger Produktionsschulteilnehmenden liegen nur für das erste Betriebsjahr 2009/2010 belastbare Daten vor. Im Zeitraum vom Betriebsbeginn (01.09.2009) bis einschließlich 15. Oktober 2010 sind an den fünf betrachteten Produktionsschulen (erste Ausbaustufe sowie Altona) 225 Jugendliche aus der Produktionsschule ausgetreten. Über diese Absolvent/innen können folgende Aussagen getroffen werden:

TABELLE 13:

Verbleib der Teilnehmenden des ersten Betriebsjahrs (01.09.2009 – 15.10.2010)

	Absolut	Anteil in Prozent
Gesamtzahl	225	100,0
Übergänge in Ausbildung, Arbeit, weiterführende Angebote	94	41,8
Übergänge in passgenaue Angebote	8	3,5
Unterbrechungen (Therapie, Haftantritt etc.)	24	10,7
Austritt aus gesundheitlichen oder familiären Gründen	20	8,9
Abbruch (mangelnde Motivation, Regelverstöße etc.)	79	35,1
davon in der Orientierungsphase (erste 6 Wochen)	(45)	(20,0)
Übergangsquote 1	Bezogen auf Gesamtzahl der Teilnehmenden	41,8
Übergangsquote 2	Ohne Abbrecher in den ersten 6 Wochen	52,2

Quelle: Datenbank www.ichblickdurch.de

Die in der Bürgerschafts-Drucksache Nr. 19/2928 vorgegebene Erfolgskennzahl von 60 Prozent erfolgreicher Übergänge in Ausbildung, Beschäftigung sowie Schule/ Weiterqualifizierung wurde im ersten Betriebsjahr mit 41,78 Prozent deutlich verfehlt; lässt man die 45 Teilnehmenden unberücksichtigt, die bereits in der Orientierungsphase die Produktionsschule wieder verlassen haben, beläuft sich die Übergangsquote auf 52,2 Prozent (siehe Tabelle 17). Allerdings sind bei der Bewertung die Rahmenbedingungen eines im Aufbau befindlichen, alternativen pädagogischen Konzeptes, die schwierige Startsituation mit extrem kurzer Vorlaufzeit

und insbesondere die besonders schwierige Zielgruppe zu berücksichtigen. Zudem erfordert eine Bewertung stets den Vergleich mit dem korrespondierenden schulischen Berufsvorbereitungsangebot, der erst im Rahmen der in Vorbereitung befindlichen Evaluation erfolgen kann.

Dennoch hat die Behörde für Schule und Berufsbildung reagiert. Ein erster Schritt ist die regelmäßige Bilanzierung der internen und externen Aufbau- und Verstetigungsprozesse und die Verständigung auf „Hamburger Qualitätsstandards“.³⁹

Zum 1. August 2011 standen insgesamt 346 Plätze an sieben Produktionsschulen zur Verfügung. Weitere Details, wie Träger, Kontaktdaten, Platzbudget sowie die angebotenen Werkstatt- und Dienstleistungsbereiche sind in der aktuellen Broschüre „Berufliche Bildungswege 2011“ vom Hamburger Institut für Berufliche Bildung veröffentlicht.⁴⁰

Hamburger Ausbildungsmodell (HAM)

Das HAM bietet „marktbenachteiligten“ Jugendlichen⁴¹ bei Erfüllung der Eingangsvoraussetzungen einen direkten Zugang in berufliche Ausbildung an den Lernorten berufsbildende Schule, Betrieb und Träger – ggf. ergänzt durch überbetriebliche Lehrgänge in Innungswerkstätten.

Das erste Jahr des HAM, als Berufsqualifizierungsjahr BQ bezeichnet, ist ein Angebot der Berufsfachschule, in dem das erste Ausbildungsjahr eines dualen Ausbildungsberufes nach Berufsbildungsgesetz oder Handwerksordnung in enger Kooperation mit Betrieben vollständig durchgeführt wird. Die Schülerinnen und Schüler werden hierbei unterstützt durch BQ-Begleiterinnen bzw. -Begleiter. Spätestens am Ende des BQ sollen die Schülerinnen und Schüler vorrangig in eine betriebliche Berufsausbildung möglichst unter Anrechnung der erbrachten Leistungen wechseln. Sofern ein Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung nicht gelingt, haben die Jugendlichen die Möglichkeit, ihre Berufsausbildung in einer trägergestützten Maßnahme fortzusetzen, in der sie automatisch in das 2. Ausbildungsjahr einer Berufsausbildung einmünden.

Das Hamburger Ausbildungsmodell ist darauf ausgerichtet, schulpflichtige Jugendliche zeitnah und möglichst direkt in eine duale Berufsausbildung zu überführen. Ab August 2011 soll die Berufsqualifizierung des Hamburger Ausbildungsmodells in Absprache mit der Agentur für Arbeit Hamburg, der Handwerkskammer und der Handelskammer Hamburg im Umfang von insgesamt 200 Plätzen durchgeführt werden. Im Gegenzug wird die Schülerzahl der teilqualifizierenden Berufsfachschule reduziert, weil mit den anerkannten Ausbildungsplätzen in der Berufsqualifizierung und im Hamburger Ausbildungsmodell das bessere Angebot für die genannte Zielgruppe bereitgestellt wird.

Weitere Einzelheiten zu den einzelnen Reformvorhaben im Bereich der allgemeinbildenden und der beruflichen Schulen können dem Ausbildungsreport 2010 und der Bürgerschafts-Drucksache „Maßnahmen zur Umsetzung der Reform der beruflichen Bildung in Hamburg“ (Nr. 19/8472) entnommen werden.

³⁹ Die „Hamburger Qualitätsstandards“ vom Oktober 2010 nehmen die kurz- und mittelfristig anstehenden Entwicklungsaufgaben in den Blick, wie die Verstärkung der Produkt- und Marktorientierung der Produktionsschulen und die Ausrichtung zur Beruflichkeit, Fokussierung auf die Entwicklung und den Erwerb sozialer, personaler und weiterer ausbildungsrelevanter/berufsbezogener Kompetenzen in den Arbeits- und Lernbereichen in produktionsnahen, betriebsähnlichen Zusammenhängen (als primäres Ziel von Hamburger Produktionsschulen); die systematische Kompetenzfeststellung, Kompetenzentwicklung und -dokumentation; eine gezielte und systematische Übergangsgestaltung (Praktika, Kooperation mit Betrieben) sowie die Entwicklung einer einheitlichen Produktionsschulbescheinigung.

⁴⁰ Hamburger Institut für Berufliche Bildung (Hrsg.): Berufliche Bildungswege 2011, 11., überarbeitete Auflage, Hamburg 2011, S. 11. Die aus wirtschaftlichen Gründen erfolgte Einstellung des Betriebs der Produktionsschule Eimsbüttel zum 31.7.2011 ist in der Druckschrift noch nicht berücksichtigt.

⁴¹ Marktbenachteiligte Jugendliche sind solche, die trotz vorhandener Ausbildungsreife und mehrfacher Bewerbungsversuche keinen betrieblichen Ausbildungsplatz auf dem ersten (regulären) Ausbildungsmarkt gefunden haben.

Projekte des Programms JOBSTARTER CONNECT

Um die zentralen Herausforderungen im deutschen Bildungssystem zu identifizieren, hat die Bundesregierung in April 2006 den Innovationskreis für Berufliche Bildung (IKBB) beauftragt, Handlungsoptionen zur strukturellen Verbesserung zu erarbeiten.⁴² Im Juli 2007 hat der IKBB 10 Leitlinien zur Modernisierung und Strukturverbesserung der beruflichen Bildung vorgelegt.⁴³ Die Empfehlungen und Umsetzungsvorschläge sind in die Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ aufgenommen worden. Teil dieser Initiative ist das vom Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) betreute Programm JOBSTARTER CONNECT (JC), das an die Empfehlungen des IKBB anknüpft und folgende Aspekte in den Fokus nimmt:⁴⁴

- > Verbesserung des Übergangs in duale Ausbildung,
- > Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Systems der beruflichen Bildung durch die Erprobung neuer Ansätze,
- > bessere Verzahnung bestehender Teilbereiche des Berufsbildungssystems,
- > verstärkte Ausrichtung des Übergangssystems Schule - Beruf auf die duale Ausbildung,
- > Erleichterung des Zugangs zur dualen Ausbildung durch absolvierte Ausbildungsbausteine,
- > Verbesserung der Verwertbarkeit erworbener beruflicher Kompetenzen.

Hamburg hält – wie andere Bundesländer auch – ein umfangreiches Übergangssystem vor, da es aus vielfältigen Gründen nicht gelingt, alle Schulabgängerinnen und Schulabgänger in ein Ausbildungsverhältnis zu integrieren. Zu nennen sind u.a. die mangelnde Ausbildungs- und Betriebsreife der Jugendlichen, ein nicht auskömmliches Angebot an Ausbildungsplätzen, namentlich für schwächere Jugendliche, und die überproportional hohe Ausbildungszuwanderung aus anderen Bundesländern nach Hamburg.⁴⁵

Die Bedeutung des Projektes liegt darin, dass die Ak-

tivitäten im Modellprojekt den bereits erfolgreich eingeschlagenen Weg – wie die mit allen beteiligten Akteuren abgestimmte Einführung der Hamburger Standards für Qualifizierungsbausteine im Bereich der geförderten Berufsvorbereitung sowie die eingeleitete Reform des Übergangssystems Schule-Beruf bei einer Neustrukturierung des beruflichen Übergangs unterstützen. Die Erprobung der Ausbildungsbausteine erfolgt in Hamburg in den beiden JC-Anwendungsbereichen „Altbewerber/innen (Ausbildung)“ sowie „Schnittstelle schulische Ausbildung (Ausbildungsvorbereitung)“.⁴⁶

Vor dem Hintergrund, dass viele junge Menschen nicht nahtlos in eine Ausbildung einmünden, sondern im Übergangssystem betreut werden müssen, wurden unter der Federführung des BIBB, der Kultusministerkonferenz und der Sozialpartner zunächst für 14 Berufe sog. kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine (ABB) entwickelt. ABB sind inhaltlich angepasste Teilmengen eines Ausbildungsberufsbilds, die sich orientieren:

- > an den anerkannten Ordnungsmitteln eines Ausbildungsberufs (Ausbildungsordnung, Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan),
- > an der Ganzheitlichkeit des Berufs,
- > am Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit im Sinne des § 1 Abs. 3 BBiG,
- > an einem umfassenden Kompetenzverständnis, das Fach-, Personal- und Sozialkompetenz einbezieht,
- > an berufstypischen und einsatzüblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen,
- > komplexen Handlungsfeldern des Ausbildungsberufs,
- > an geltenden Prüfungsregelungen.

Für jeden Ausbildungsbaustein sind die im Baustein zu erlangenden Kompetenzen sowie der jeweilige Bezug zum Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan genau beschrieben.⁴⁷

Mit Hilfe der Ausbildungsbausteine sollen in den JC-Projekten Lösungsansätze entwickelt und erprobt werden, die auf verbesserte Übergänge und eine frühzeitige Integration in die duale Berufsausbildung abzielen, zugleich jedoch am Berufsprinzip und der einheitlichen Abschlussprüfung festhalten. Das Programm soll außerdem bereits bestehende Teilbereiche des

46 Schnittstelle Benachteiligtenförderung sowie Schnittstelle Nachqualifizierung

47 Umsetzungsbeispiele finden sich unter der URL: www.jobstarter.de/de/1208.php.

Berufsbildungssystems transparenter aufeinander abstimmen und miteinander verzahnen.

Seit April 2009 beteiligt sich die Behörde für Schule und Berufsbildung (Amt für Weiterbildung) am JC-Programm mit zwei Modellprojekten, in denen kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine erprobt und umgesetzt werden. Bundesweit sind zurzeit 41 Projekte an der Erprobung der Ausbildungsbausteine beteiligt.

Die beiden Hamburger JC-Modellprojekte „Ausbildungsbausteine in Hamburg“ und „Qualifizierungsbausteine“ verfolgen insbesondere die Ziele:

- > das Übergangssystem Schule-Beruf stärker auf duale Ausbildung auszurichten,
- > bessere Verwertbarkeit erworbener Kompetenzen und damit Warteschleifen zu Bildungsketten zu verwandeln, indem u.a. für die Ausbildungsvorbereitung Qualifizierungsbausteine entwickelt werden, die sich aus den Ausbildungsbausteinen ableiten (Synchronisierung von Ausbildungsbausteinen mit Qualifizierungsbausteinen),⁴⁸
- > Verbesserung des Zugangs zur betrieblichen Ausbildung, indem ein qualifizierter Nachweis über die erworbenen Kompetenzen von den Teilnehmenden erbracht wird. Der Nachweis kann auch für Ausbildungsabbrecherinnen und -abbrecher beim Wiedereinstieg in die Ausbildung hilfreich sein, da der potenzielle Ausbildungsbetrieb nachvollziehen kann, was eine Bewerberin bzw. ein Bewerber bereits kann.

Das Modellprojekt „Ausbildungsbausteine in Hamburg“ startete im April 2009 und endet im März 2013. Die Ausbildungsbausteine werden in der öffentlich finanzierten Ausbildung und in der Ausbildungsvorbereitung

48 Qualifizierungsbausteine sind gesetzlich definiert (§ 69 Abs. 1 Satz 1 BBiG) als inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Lerneinheiten, die aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden. Sie sind ein Instrument zur Vermittlung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen einer Berufsausbildungsvorbereitung durch Qualifizierungsbausteine. Inhaltlich anspruchsvoller sind Ausbildungsbausteine. Diese zielen auf die Vermittlung der vollen beruflichen Handlungskompetenz gemäß § 1 Abs. 3 BBiG und richten sich auf komplexe Handlungsfelder mit den berufstypischen Arbeits- und Geschäftsprozessen der jeweiligen Ausbildung. Demgemäß kommen Qualifizierungsbausteine (QB) in Maßnahmen der Berufsvorbereitung zum Einsatz, während Ausbildungsbausteine (AB) in spezifischen Maßnahmen zum Tragen kommen, die auf einen Ausbildungsabschluss vorbereiten.

an berufsbildenden Schulen in sieben Berufen erprobt, darunter drei Handwerksberufe.

Bestandteil des Projektes sind sowohl Bildungsbegleitung zur individuellen Beratung der Jugendlichen als auch Lernpläne an den berufsbildenden Schulen zur Entwicklung von Unterrichtsmaterial zur Umsetzung der ABB.

Die Erprobung der Ausbildungsbausteine erfolgt in den berufsbildenden Schulen - der Handelsschule Schlankreye (H3) in beiden Einzelhandelsberufen: Kaufmann/-frau im Einzelhandel und Verkäuferin bzw. Verkäufer sowie an der Gewerbeschule Werft und Hafens (G 7) in den Logistikberufen Fachkraft für Lagerlogistik und Fachlageristin und Fachlagerist.

Bei den Innungen werden die Berufe KFZ-Mechatronikerin und -Mechatroniker, Elektronikerin und Elektroniker Fachrichtung Gebäude und Energietechnik sowie Anlagenmechanikerin und Anlagenmechaniker erprobt. Beim freien Träger der Jugendberufshilfe autonome Jugendwerkstatt (ajw) werden zwei Berufe (KFZ-Mechatronikerin und -Mechatroniker sowie Elektronikerin und Elektroniker) erprobt, um eine Vergleichsgruppe einzubeziehen.

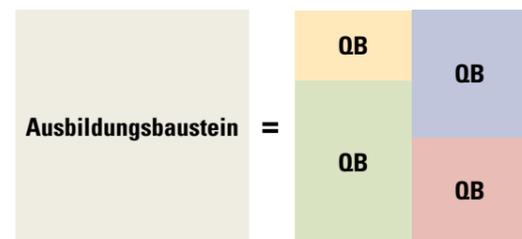
In diesem Projekt nehmen ca. 130 Auszubildende bzw. Schülerinnen und Schüler an der Erprobung der Ausbildungsbausteine teil. Jeder Ausbildungsbaustein umfasst am Ende eine Kompetenzfeststellung mit jeweils einer schriftlichen, mündlichen sowie praktischen Prüfung (analog den Hamburger Standards). Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Absolventen ein Zertifikat der BSB, das mit der Handels- und Handwerkskammer, der Gewerkschaft ver.di, dem Unternehmensverband Nord und dem Hamburger Institut für berufliche Bildung (HIBB) abgestimmt ist. Es enthält Angaben zum Ausbildungsbaustein, der Berufsbezeichnung, zur Art der Kompetenzfeststellung sowie eine detaillierte Beschreibung der erworbenen Kompetenzen. Eine bundeseinheitliche Bescheinigung sowie Mindeststandards für die Kompetenzfeststellung der Ausbildungsbausteine sind erforderlich und werden angestrebt⁴⁹.

49 Im Rahmen verschiedener regionaler Zusammenschlüsse der JC-Projekte wurde für die Kompetenzfeststellung der Ausbildungsbausteine eine Empfehlung für Mindeststandards erarbeitet. Die in Hamburg eingesetzten Hamburger Standards gehen über diese Empfehlung hinaus. Einzelheiten zu diesen Standards können der unter www.qualibe.de abgelegten Handreichung entnommen werden.

Eine gute Grundlage hierfür könnte das beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag in der Abstimmung befindliche Zertifizierungsverfahren und Zertifikat sein. In der zweiten Förderrunde (September 2010 bis März 2014) beteiligt sich die BSB im Rahmen des JOBSTARTER CONNECT - Programms mit einem weiteren Modellprojekt „Ausbildungsbausteine in Hamburg – Qualifizierungsbausteine“, in dem aus den kompetenzbasierten Ausbildungsbausteinen entsprechend kleinere kompetenzbasierte Qualifizierungsbausteine in sechs Berufen entwickelt und erprobt werden. Beabsichtigt sind die Synchronisierung der Qualifizierungsbausteine mit den Ausbildungsbausteinen sowie eine Verbesserung der Durchlässigkeit.

ABBILDUNG 16:

Ausbildungsbaustein und Qualifizierungsbausteine



Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Ziel ist es, eine kohärente Förderstruktur mit Standards von der Berufsvorbereitung über Ausbildung bis hin zur Weiterbildung in Hamburg verbindlich zu etablieren. Die Qualifizierungsbausteine werden in der Ausbildungsvorbereitung an drei berufsbildenden Schulen, der Handelsschule Schlankreye (H 3), der Gewerbeschule Werft und Hafen (G 7) sowie der Beruflichen Schule Holz, Farbe, Textil (G 6) erprobt. Darüber hinaus findet die Erprobung an zwei Produktionsschulen in Billstedt-Horn und Bergedorf statt. Wie beim ersten JC-Projekt erhalten die Schülerinnen und Schüler eine umfassende individuelle Beratung durch eine Bildungsbegleitung. Ein wichtiger Bestandteil des Projektes sind die Lernpläne, die aus den Ausbildungsbausteinen passgenaue Qualifizierungsbausteine entwickeln und Unterrichtsmaterialien erarbeiten. Im gesamten Projektverlauf werden ca. 220 Schülerinnen und Schüler an der Erprobung teilnehmen.

Auch die Qualifizierungsbausteine enden mit einer Kompetenzfeststellung analog den Hamburger Standards⁵⁰. Nach erfolgreichem Abschluss erhalten die Absolventinnen und Absolventen ein Zertifikat.⁵¹ Sofern Schülerinnen oder Schüler die umfassende berufliche Handlungskompetenz eines Ausbildungsbausteins nachweisen, erhalten sie das oben beschriebene Zertifikat eines Ausbildungsbausteins.

Bestandteil der beiden Modellprojekte ist ein Projektbeirat unter der Leitung des Amtes für Weiterbildung der Behörde für Schule und Berufsbildung. Vertreten sind neben der Handwerks- und Handelskammer die Gewerkschaft ver.di, der Unternehmerverband-Nord, das HIBB sowie Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Projektakteure. Gegenstände der Beiratsarbeit sind u.a. die laufende Information über das Modellprojekt sowie die Abstimmung über die Bescheinigungsvorlage, Verfahren zur Anerkennung der Ausbildungsbausteine und der Kompetenzfeststellung.

Erfahrungen

Nach einer ein- bzw. zweijährigen Projektlaufzeit kann eine recht positive Zwischenbilanz gezogen werden: Die Einführung bzw. Umstellung auf kompetenzbasierte Ausbildungsbausteine bzw. Qualifizierungsbausteine in der Ausbildung und in der Ausbildungsvorbereitung wurde von den beteiligten Partnern in der praktischen Umsetzung gut gemeistert.

Auch wurden die angestrebten Ziele (verstärkte Ausrichtung des Übergangs Schule-Beruf auf Ausbildungsinhalte, Verbesserung der Übergänge und damit die Verringerung von Warteschleifen) erreicht.

Viele Auszubildende und Schüler haben bereits Ausbildungsbausteine erfolgreich absolviert. Hierfür wurden analog den Hamburger Standards Kompetenzfeststellungen für jeden Ausbildungsbaustein erarbeitet und durchgeführt. Die Erprobung der kompetenzbasierten Ausbildungsbausteine sowie die Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen werden fortgeführt.

⁵⁰ Die in jedem Baustein beschriebenen Kompetenzen werden im Rahmen einer Kompetenzfeststellung schriftlich, mündlich und praktisch durch einen Ausbildungsberechtigten überprüft.

⁵¹ Endpunkt der Verordnung über die Bescheinigung von Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit im Rahmen der Berufsausbildungsvorbereitung (Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung-BVBVO) vom 16. Juli 2003 (BGBl. I S. 1472).

Der Einsatz von Ausbildungsbausteinen führte in der schulischen Ausbildungsvorbereitung u.a. dazu, dass die Inhalte des Ausbildungsrahmenplans und des Rahmenlehrplans enger abgestimmt und umgesetzt worden sind und die Übergänge in Ausbildung deutlich verbessert werden konnten. Die Schülerinnen und Schüler konnten durch den Einsatz von Bausteinen ihr berufliches Kompetenzprofil gezielt erweitern. Schließlich kann durch die Synchronisierung der Ausbildungsbausteine mit Qualifizierungsbausteinen – auch in der Ausbildungsvorbereitung – ein individueller, an der Ausbildung ausgerichteter Kompetenzerwerb erfolgen.

Die Verwendung von Ausbildungsbausteinen hat auch in der öffentlich finanzierten trägergestützten Ausbildung zu positiven Ergebnissen geführt; neben den o.a. schulischen Erkenntnissen ist hervorzuheben, dass Bausteine eine stärkere Orientierung an den betrieblichen Arbeitsprozessen verlangen, eine verbesserte Transparenz über die vermittelten Inhalte schaffen und daher zur Qualitätssicherung der Ausbildung beitragen; zudem bewirken Bausteine eine höhere Identifikation mit der Ausbildung und mehr Verantwortungsbewusstsein bei den Auszubildenden.

Als wesentliches Ergebnis der bisherigen Erprobung der Ausbildungsbausteine ist die verstärkte Strukturierung der Ausbildung hervorzuheben. Hierdurch werden die Transparenz und die Qualität der Ausbildung deutlich verbessert. Betriebe profitieren durch den Einsatz von Ausbildungsbausteinen u. a. durch eine qualitativ verbesserte Ausbildung und eine höhere Produktivität. Vor dem Hintergrund der hohen Abbrecherzahlen⁵² in der betrieblichen Ausbildung, den erhöhten Anforderungen in der Ausbildung und betrieblichen Praxis sowie dem zunehmenden Fachkräftebedarf sind Instrumente zur Qualitätssicherung der Ausbildung zunehmend unentbehrlich. Ausbildungs- und Qualifizierungsbausteine sind erkennbar ein geeignetes Instrument zur Qualitätssicherung. Für eine nachhaltige Implementierung ist es jedoch erforderlich, dass zumindest für alle quantitativ relevanten Berufe Ausbildungsbausteine entwickelt werden.

⁵² Jeder fünfte Auszubildende bricht seine Ausbildung ab. Fundstellen u.a.: „Informationen zur Berufsbildung“: Ausgabe 2/2011, S. 33 sowie Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011, S. 179 ff.

Der Ansatz des JC-Programms, die Ausbildungsbausteine in bestehenden Maßnahmen zu erproben, ermöglicht die Prüfung, ob die Ausbildungsbausteine auch für alle Schnittstellen des Programms und der Maßnahmen geeignet sind. Die Erprobung der Ausbildungsbausteine in bestehenden Maßnahmen setzt voraus, dass die Rahmenbedingungen mit den Anforderungen der Umsetzung von kompetenzbasierten Ausbildungsbausteinen verknüpft und abgestimmt werden. Dies erfordert nicht nur eine Anpassung bestehender Inhalte, sondern auch viele Abstimmungen. Der Aufwand darf nicht unterschätzt werden, wenn alle Beteiligten mit im Boot sein sollen.

Bilanz: Die Ausbildungsmärkte zeigen sich erholt

Die Bundesregierung ist im Frühjahr 2010 noch davon ausgegangen, dass sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber dem schwierigen Jahr 2009 noch weiter verringern werde. Zwei Gründe wurden genannt: Zum einen die demografiebedingt erneut sinkende Zahl der Schulabsolventinnen und -absolventen und zum anderen die nicht nachhaltig überwundenen wirtschaftlichen Risiken, sodass namentlich in den alten Bundesländern nicht ausgeschlossen werden könne, dass sich die Marktverhältnisse für die Jugendlichen trotz des demografischen Effekts noch nicht grundlegend verbessern würden.⁵³ Vor diesem Hintergrund wurde für den Sommer 2010 mit einem weiteren Rückgang des Ausbildungsangebots auf 563.000 gerechnet, was 20.200 Angebote (-3,5 Prozent) weniger gewesen wären als 2009. Diese Einschätzung für die *Ausbildungssituation in Deutschland* hat sich erfreulicherweise nicht bestätigt. Gemessen an der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist zwar ein Rückgang um 4.234 Verträge auf 560.073 zu verzeichnen, dieser ist aber gegenüber der ungünstigen Prognose deutlich geringer ausgefallen. Die Bundesregierung spricht sogar von einer weiteren Verbesserung der Ausbildungslage 2010 für Ausbildungsbewerber und -bewerberinnen, da der demografiebedingte Rückgang an Schulabsolventinnen und -absolventen deutlich höher sei als der Rückgang der Neueintragungen.⁵⁴

Ein differenzierterer Blick auf Deutschland zeigt, dass es nach wie vor einige signifikante Unwuchten auf regionaler Ebene gibt. Der Bewerberrückgang schlägt im Wesentlichen in den neuen Bundesländern zu Buche, sodass hier bereits von einem unausgeglichenen Ausbildungsmarkt zu Ungunsten der ausbildenden Wirtschaft gesprochen werden muss. Im erheblich größeren Maße als in den alten Bundesländern lassen sich dort zahlreiche Ausbildungsplätze auch in – aus Bewerber-sicht – traditionell attraktiven Ausbildungsberufen nicht besetzen.

⁵³ Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2010, S. 27 f.

⁵⁴ Berufsbildungsbericht der Bundesregierung 2011, S. 5.

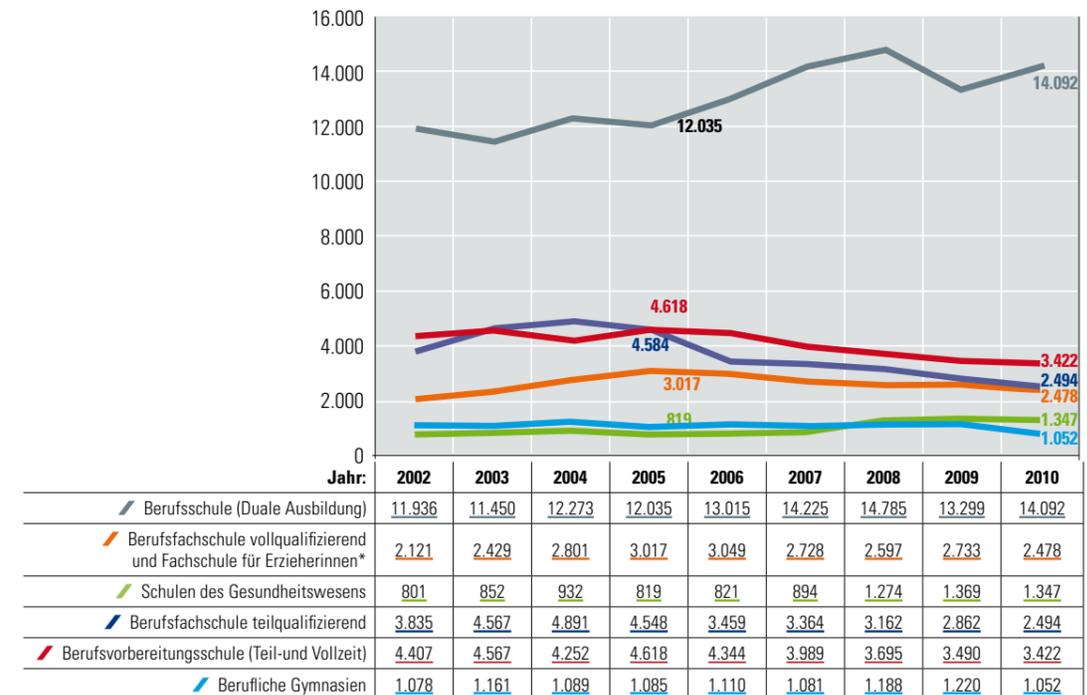
In *Hamburg* hat sich die Ausbildungslage deutlich besser entwickelt als im Bundesdurchschnitt. So konnte die Anzahl der neu eingetragenen Ausbildungsverträge um knapp 800 oder 6,0 Prozent gegenüber dem Vorjahr gesteigert werden. Selbst wenn man den Sonderfaktor des Sofortprogramms 2009 des Senats heraus rechnet, das mit 500 Ausbildungsverträgen im Frühjahr 2010 wirksam geworden war, zeigt sich doch auch eine deutliche Steigerung des betrieblichen Ausbildungsengagements, die immerhin knapp die Hälfte des Zuwachses ausmacht.

Der Anstieg der Neueintritte in eine duale Ausbildung korrespondiert mit einem Rückgang der Anfängerzahlen in den (nicht vollqualifizierenden) Bildungsgängen der berufsbildenden Schulen. Dies ist allerdings allein auf den Rückgang der Neueintritte in das Angebot der teilqualifizierenden Berufsfachschule zurückzuführen, da die Schülerzahl in der Berufsvorbereitungsschule (Vollzeit) weiterhin hoch ist. Auch wenn die Zahl der in die Berufsvorbereitungsschule (Teilzeit) neu eintretenden Schülerinnen und Schüler erfreulich gesunken ist – von 966 im Jahr 2009 auf 870 im Jahr 2010 –, so machen die Zahlen trotzdem deutlich, wie wichtig die Fortsetzung der Reformbemühungen im Übergangssystem Schule – Beruf ist.

Während sich die Zahl der Neueintritte in die vollqualifizierenden Berufsfachschulen um 321 Schülerinnen und Schüler (von 2.115 in 2009 auf 1.794 in 2010) verringert hat, hat sich gleichzeitig die Zahl der Neueintritte in die Erzieherausbildung um rd. 70 Schülerinnen und Schüler (von 618 in 2009 auf 684 in 2010) erhöht, was vor dem Hintergrund der vorhandenen Nachfrage nach Fachkräften in diesem Bereich eine positive Entwicklung ist. Angesichts der dortigen Fachkräftesituation ist die Ausbildungsentwicklung in den Berufen der Alten- und Gesundheitspflege besonders erfreulich: Seit dem Schuljahr 2006/07 sind die Schülerzahlen in der Altenpflege kontinuierlich gestiegen. Im Schuljahr 2010/11 ist ein Plus von 62 Auszubildenden (plus 17,8 Prozent) gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen. Insgesamt sind derzeit 893 Schülerinnen und Schüler in der Altenpflegeausbildung (174 staatlich, 696 privat). Deutlich angestiegen ist auch die Zahl der Schülerinnen und Schüler in der Gesundheits- und Pflegeassistenz: Zum 31.12.2010 verzeichnete die zuständige Stelle 261 Ausbildungsverträge und damit 41 oder 18,6 Prozent mehr als zum Vorjahresstichtag.

ABBILDUNG 17:

Anfängerinnen und Anfänger (ohne Wiederholende) an staatlichen berufsbildenden Schulen und Schulen des Gesundheitswesens Hamburgs 2002 bis 2010⁵⁵



* Der Wert für 2009 wurde korrigiert. Abweichende Angabe zum Ausbildungsreport 2010.

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

⁵⁵ Um möglichst viele Anfängerinnen und Anfänger zu erfassen, werden nach dem Vorbild des Nationalen Bildungsberichts 2006 alle verfügbaren Zahlen des in folgende drei Teilsysteme unterteilten Ausbildungsbereichs einbezogen: das duale System (hier: die Berufsschulen), das berufliche Schulsystem (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 2010 gab es 313 (2009: 292) Anfängerinnen und Anfänger in staatlich anerkannten vollqualifizierenden Berufsfachschulen und 177 (2009: 189) in staatlich anerkannten Fachschulen für Erzieher. Im Jahre 2004 waren es noch 534 bzw. 481.

Der Anteil der Absolventinnen und Absolventen der allgemeinbildenden Schulen, die die Fachhochschul- oder Hochschulreife erreicht haben, ist erneut gestiegen und liegt nunmehr bei 59,0 Prozent, während der Absolventenanteil, der das System ohne Hauptschulabschluss verlässt, erneut gesunken ist (von 7,8 Prozent in 2009 auf 5,9 Prozent in 2010⁵⁶). Dennoch verlassen noch immer zu viele junge Menschen das allgemeinbildende Schulwesen, ohne (hinreichend) auf die gestiegenen Anforderungen einer Berufsausbildung vorbereitet zu sein.

In knapper Form wird die Ausbildungssituation in Deutschland wie folgt charakterisiert: Die Zahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist zwar bundesweit erneut leicht gesunken (auf den drittniedrigsten Stand seit 20 Jahren), dennoch hat sich die Marktlage

⁵⁶ Für eine Vergleichsbetrachtung allerdings ungeeignet wegen des doppelten Abiturjahrgangs in 2010 (siehe auch Abschnitt „Die Situation auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt“, Erläuterungen zu Abbildung 7).

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.

In positiver Weise hebt sich die Ausbildungsplatzsituation in Hamburg deutlich vom leicht rückläufigen Bundestrend ab. Der signifikante Anstieg der Neueintragen (laut BIBB auf 14.382 Verträge) wird von keinem anderen Bundesland auch nur annähernd erreicht. Aus Sicht der Handwerkskammer Hamburg und der Handelskammer Hamburg erwächst aufgrund der Marktlage in Hamburg ein neues Problem – nämlich eine Umkehr der bisherigen Situation. Auf der Jahrespressekonferenz vom 16. Dezember 2010 stellte der Präses der Handelskammer Hamburg fest: „Während es bisher darum ging, genügend Ausbildungsplätze für steigende Bewerberzahlen zu akquirieren, stellt sich die Aufgabe künftig zunehmend umgekehrt: Nicht Ausbildungsstellen, sondern Bewerberinnen und Bewerber werden knapp.“⁵⁷ Einer der Gründe hängt auch mit der demografischen Entwicklung in den neuen Ländern zusammen. So ist erstmals seit Jahren – wie oben berichtet – ein erkennbar rückläufiger Trend bei den Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern festzustellen, die ihren Schulabschluss nicht in Hamburg erworben haben. Der Vorsitzende der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Hamburg sah eine weitere Ursache für den Bewerbermangel darin, dass viele Hamburger Jugendliche mit einem qualifizierten Haupt- oder Realschulabschluss unbedingt den Besuch einer weiterführenden Schule anstrebten, obwohl deren Aussichten auf einen Ausbildungsplatz auch im Jahre 2011 sehr gut seien und ein höherer Schulabschluss nicht immer bessere Chancen auf einen höher qualifizierten Berufsweg verspreche.⁵⁸ Auf der bereits zitierten Pressekonferenz hat der Präses der Handelskammer Hamburg angesichts des drohenden Fachkräftemangels angekündigt, die Kammer wolle beispielsweise bei Besuchen in Hamburger Schulen verstärkt solche Jugendlichen in den Blick nehmen, die bisher Schwierigkeiten beim Übergang in Ausbildung hatten, und gemeinsam mit der „Arbeitsgemeinschaft selbstständiger Migranten“ (ASM) die Information und Beratung junger Menschen mit Migrationshintergrund verstärken.

57 Vgl. Pressemitteilung vom 16.12.2010, als Dokument Nr. 84114 unter www.hk24.de abrufbar.

58 Vgl. Pressemitteilung vom 16.12.2010, a.a.O.

Zur Überraschung vieler Experten und Expertinnen hat der doppelte Abiturjahrgang, der 2010 in Hamburg aus den Schulen entlassen worden ist, keine Verwerfungen auf dem Ausbildungsmarkt erzeugt. Ein „Run“ der Schulabsolventen und -absolventinnen mit allgemeiner Hochschulreife auf betriebliche Ausbildungsplätze ist nicht eingetreten. Die Gründe dafür sind vielschichtig, aber noch nicht empirisch erklärbar: Denkbar ist – anders als in den Vorjahren – eine häufigere sofortige Aufnahme eines Studiums aus Sorge einer Angebotsverschlechterung ab 2011 (z.B. Verschärfung des NC) oder auch schlichtes „Abhängen“ nach überstandener Prüfungsstress oder die Ableistung eines Freiwilligen Sozialen Jahres. Für Letzteres spricht auch der Bewerberrekord an der Universität Hamburg, wonach sich zum neuen Wintersemester 2011/12 mit 53.314 Studienbewerberinnen und Studienbewerbern 16.493 oder fast 45 Prozent mehr angemeldet haben als im Jahr zuvor. Die Universitätsverwaltung selbst führt diesen Anstieg auf den Wegfall der Wehrpflicht, aber auch auf den doppelten Abiturjahrgang in Hamburg im Jahre 2010 zurück.⁵⁹

Ob eine spürbare Entspannung auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt auf längere Sicht eintreten wird, hängt von einer Reihe von Entwicklungen ab, deren Ausgang heute offen ist. So hat sich zwar die Lage auf dem Arbeitsmarkt außerordentlich günstig entwickelt, dennoch kann angesichts der Schuldenkrise in den Vereinigten Staaten und den Euro-Ländern nicht davon ausgegangen werden, dass die Wirtschaftskrise nachhaltig überwunden ist. Zwar sind in Hamburg selbst in den nächsten Jahren aufgrund geburtschwacher Jahrgänge keine signifikant rückläufigen Schulabgangszahlen zu erwarten, wohl aber in den Nachbarländern, sodass der Anteil der Auszubildenden in Hamburg, die ihren Schulabschluss außerhalb Hamburgs erworben haben, weiterhin sinken dürfte. Auch können die Auswirkungen der Hamburger Reformanstrengungen am Übergang Schule – Beruf auf den Ausbildungsmarkt noch nicht verlässlich abgeschätzt werden. Dagegen ist nach den Erfahrungen mit dem Hamburger doppelten Abiturjahrgang nicht zu erwarten, dass der Doppelabiturjahrgang in Niedersachsen im Jahre 2011 stärkere Auswirkungen auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt haben wird.

59 Nachricht des Norddeutschen Rundfunks vom 19.7.2011; www.ndr.de/regional/hamburg/uni165.html.

Insgesamt sind sich Behörden, Wirtschaft, Kammern und Gewerkschaften einig, dass schon allein wegen des steigenden Fachkräftebedarfs auch in der Hamburger Wirtschaft (2011) alles getan werden muss, um möglichst viele Hamburger Jugendliche in Ausbildung und Beschäftigung zu integrieren, was auch bereits geschieht. So sind die in Hamburg im Konsens mit den Sozialparteien im Aktionsbündnis für Bildung und Beschäftigung initiierten Reformvorhaben am Übergang Schule – Beruf konsequent fortgeschrieben und in das erste Umsetzungsstadium geführt worden. Auch die von der Stadt finanzierten Programme und Förderanreize leisten einen wichtigen Beitrag, um die Ressource der Schulabgängerinnen und Schulabgänger für die berufliche Qualifizierung möglichst vollständig zu erschließen (siehe oben Abschnitt „Aus Landesmitteln finanzierte Berufsausbildung“).

Das Angebot an trägergestützten Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche im Hamburger Ausbildungsplatzprogramm (HAP) und der Jugendberufshilfe mit insgesamt 410 Plätzen sowie des Sofortprogramms Ausbildung mit weiteren 500 Ausbildungsplätzen, das von der damaligen Behörde für Wirtschaft und Arbeit aufgelegt worden war, hat ebenso zur Verbesserung der Ausbildungschancen für benachteiligte Jugendliche beigetragen wie die finanzielle Förderung von 303 neuen betrieblichen Ausbildungsverhältnissen für benachteiligte Jugendliche.⁶⁰ Demgegenüber ist das Programm zur Förderung von Ausbildungsplätzen im Ausbildungsverbund auch im Jahre 2010 mit nur 16 geförderten Plätzen von der Hamburger Wirtschaft in Anspruch genommen worden.

60 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 Nachvermittlungaktionen der Kammern und der Arbeitsagentur im Herbst treten sollte.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die in den Produktinformationen im aktuellen Haushaltsplan wiedergegebenen Zielzahlen für berufliche Maßnahmen auch im Jahre 2010 erreicht, zum Teil sogar übertroffen worden sind, wie die nachfolgende Übersicht ausweist:

TABELLE 14:

Angebote bzw. geförderte Plätze in den von der Behörde für Schule und Berufsbildung finanzierten Programmen im Jahre 2010

Maßnahme	Ist-Zahl 2010
Jugendberufshilfe (Neuangebot)	204
Ausbildungsplätze im Hamburger Ausbildungsprogramm (Neuangebot)	271
Förderung von Ausbildungsplätzen für Benachteiligte und in Verbundform	319
QuAS	400
Produktionsschulen	346*)

*) davon 112 mit Wirkung vom 1. September

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung

Für die 2010 neu begonnenen außerschulischen Berufsbildungsmaßnahmen wurden rd. 19,3 Mio. Euro aufgewendet. Davon entfallen allein rd. 10,33 Mio. Euro auf die Einrichtung von neuen außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen (ohne Sofortprogramm der damaligen Behörde für Wirtschaft und Arbeit). Weitere Einzelheiten können der Anlage „Plätze und Bewilligungen“ entnommen werden.

Aktuelle bildungspolitische Themen

Deckung des Fachkräftebedarfs – Lösungsansätze

Fachkräftemangel – ein nicht neues Phänomen

Mit der nachfolgenden Darstellung kann und soll in diesem Report lediglich eine Problembeschreibung, eine knappe Übersicht über die wesentlichen Lösungsansätze sowie eine erste Einschätzung dieser Vorschläge geliefert werden. Für den Leser oder die Leserin, die sich vertieft mit der genannten Materie befassen möchten, sind im Text weiterführende Quellen- und Literaturhinweise enthalten.

Zur Präzisierung des Themas werden zunächst einige arbeitsmarktrelevante Begriffe kurz beschrieben, die in der Fachkräftediskussion und im nachfolgenden Text eine Rolle spielen. *Erwerbstätige* sind alle Personen, die eine auf Einkommenserzielung gerichtete Tätigkeit – unabhängig von deren Umfang – ausüben; das können Arbeiter und Beamte sein, aber auch Selbstständige oder sog. mithelfende Familienangehörige. Das Gegenstück sind *Erwerbslose*, das sind Personen, die (zu einem bestimmten Statistikstichtag) keiner Erwerbstätigkeit nachgehen, aber aktuell als arbeitsuchend gemeldet sind. Beide Gruppen zusammen bilden die *Erwerbsspersonen*, die das sofort verfügbare Arbeitskräftevolumen darstellen. Die Erwerbspersonen wiederum sind eine Teilmenge des *Erwerbsspersonenpotenzials*, dem außerdem noch die Gruppe der Erwerbslosen zuzurechnen ist, die aktuell keiner Erwerbstätigkeit nachgehen wollen (sog. *Stille Reserve*).⁶¹

61 Weitere Nachweise: Vgl. Bott, Helmrich, Zika „Arbeitskräftemangel bei Fachkräften?“ in „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“, Heft 3/2011, S. 12 ff., herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

Diskussionsstand

In der jüngeren Vergangenheit sind wieder verstärkt besorgte Stimmen aus Politik und Wirtschaft laut geworden, die auf die für die Bundesrepublik Deutschland negativen Folgen eines drohenden Fachkräftemangels hinweisen. Diese Thematik ist nicht ganz neu, war aber nach der globalen Wirtschaftskrise im Jahre 2008 zunächst in den Hintergrund gerückt. Bereits Ende des vorigen Jahrhunderts wurde, namentlich in der Informations- und Telekommunikationsbranche, ein drohender Fachkräftemangel erwartet, der im Juli 1999 u.a. dazu führte, im Rahmen des damaligen Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit eine Bildungsoffensive zu starten, um dem Fachkräftemangel gegenzusteuern. Bis 2005 sollten zusätzlich 250.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für die sog. MINT-Berufe⁶² gewonnen werden.

Nahezu zeitgleich (im Sommer 2000) beauftragte der damalige Bundesinnenminister Otto Schily eine unabhängige Sachverständigenkommission („Süssmuth-Kommission“), die Möglichkeiten zur Behebung des Fachkräftemangels durch Integration von ausländischen Fachkräften auszuloten. Die Kommission hat ihren nach wie vor lesenswerten Bericht mit dem Titel „Zuwanderung gestalten - Integration fördern“, auf den noch einzugehen ist, am 5. Juli 2001 vorgelegt.⁶³

Ebenfalls zur Jahrtausendwende wurde die so genannte Greencard-Regelung (vgl. Abschnitt „Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland“) eingeführt. Sie diente der möglichst kurzfristigen Deckung des Bedarfs an Informatikern und Computerspezialisten in den Informations- und Kommunikationstechnologiebranchen, indem aus Drittstaaten - das sind die Nicht-EU-Staaten - bis zu 20.000 Personen angeworben werden sollten. Dieses Modell wurde im Jahre 2005 vom Zuwanderungsgesetz abgelöst (vgl. Abschnitt „Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland“, S.57). Gegenwärtig mehrten sich Forderungen, ausländische Arbeitskräfte für jene Berufe und Wirtschaftszweige anzuwerben, in denen offene Stellen nicht besetzt werden können.

62 MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

63 Abrufbar unter www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/123148/publicationFile/9075/Zuwanderungsbericht.pdf

Bereits 2005 wies der Deutsche Industrie- und Handelskammertag in seiner Herbstumfrage darauf hin, dass 16 Prozent aller Unternehmen offene Stellen wegen fehlender Bewerberinnen und Bewerber nicht besetzen konnten (DIHK, 2005).⁶⁴ Eine niedrigere Quote ermittelte das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) für das Jahr 2007. Es wies jedoch auch darauf hin, dass „der Anteil der Betriebe, die Stellen für Fachkräfte nicht besetzen konnten, in der sog. Wissenswirtschaft mit 32 Prozent etwa doppelt so hoch wie der Durchschnitt liegt“.⁶⁵ Für das Jahr 2006 konstatierte der Bericht hinsichtlich der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands in Bezug auf die Verfügbarkeit hochqualifizierter Arbeitskräfte, „dass für bestimmte Qualifikationen gegenwärtig Engpässe bestehen, obwohl sich die deutsche Wirtschaft noch in der Anfangsphase eines Aufschwungs befindet“.⁶⁶

Im Jahre 2007 verkündete der damalige Bundeswirtschaftsminister Michael Glos eine weitere Hiobsbotschaft: Der Mangel an Fachkräften koste Deutschland bis zu ein Prozent des Bruttoinlandsprodukts; das seien für 2007 mehr als 20 Milliarden Euro.⁶⁷

Im August 2010 sorgte sich Bundeswirtschaftsminister Brüderle, dass der Fachkräftemangel, und nicht die Arbeitslosigkeit, in den nächsten Jahren zum Schlüsselproblem für den deutschen Arbeitsmarkt werde. Im Herbst 2010 haben die Bundesbildungsministerin und die Bundesarbeitsministerin in einer gemeinsamen Erklärung im Zusammenhang mit der Integrationsdebatte den Fachkräftemangel als ernstzunehmende Gefahr bezeichnet und sich für die verstärkte Anwerbung

64 Die Ergebnisse der Herbstumfrage 2005 des DIHK stehen als Download nicht mehr zur Verfügung.

65 Vgl. „Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs“, IAB (Institut für Arbeits- und Berufsforschung)-Forschungsbericht 3/2008, S. 47 f., URL: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2008/fb0308.pdf>. Zur Wissenswirtschaft rechnet das IAB Bereiche der Unternehmensnahen Dienstleistungen und der FuE (Forschungs- und Entwicklungs-)intensiven Branchen des Verarbeitenden Gewerbes.

66 Vgl. „Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs“, a.a.O., S. 42.

67 Der Minister bezieht sich auf eine vom Bundeswirtschaftsministerium beim Institut der deutschen Wirtschaft in Auftrag gegebenen Studie zum Arbeitskräftemangel; abrufbar unter der URL www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/fiskaleffekte-fachkraeftemangel,property=pdf,bereich=bmwi,sprache=de,rwb=true.pdf

ausländischer Fachkräfte ausgesprochen. Zuletzt hat sich der Vorsitzende des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit Weise geäußert, der darauf hingewiesen hat, dass es derzeit nur sektorale Engpässe gebe, es aber erkennbar sei, dass sich die Lage allein schon wegen der demografischen Entwicklung mittelfristig verschärfen werde.⁶⁸

Auch in Hamburg wird der Fachkräftemangel mit Besorgnis beobachtet. So weist die Handelskammer Hamburg darauf hin, dass in absehbarer Zeit qualifizierte Fachkräfte in den Unternehmen knapp werden, da es angesichts der demografischen Entwicklung an entsprechendem Nachwuchs fehle.⁶⁹ Aus diesem Grunde steht das IHK-Jahresthema 2011 unter dem Motto „Gemeinsam für Fachkräfte“ mit zahlreichen Aktivitäten und Angeboten.⁷⁰

Einschätzung der aktuellen Lage im Bund

Auf dem Arbeitsmarkt ist ein idealer Zustand erreicht, wenn zum einen die Wirtschaft alle bereitgestellten Arbeitsplätze mit Personen besetzen kann, die dem erforderlichen Qualifikationsprofil entsprechen, und zum anderen alle arbeitsfähigen Erwerbspersonen einen stabilen Arbeitsplatz erhalten bzw. innehaben, der ihren Fähigkeiten und Kompetenzen sowie ihren Ansprüchen an ein zufriedenstellendes Beschäftigungsverhältnis, z.B. hinsichtlich der Vergütung, entspricht. Eine solche Arbeitsmarktsituation ist nicht erreichbar, dennoch ist die Arbeitsmarktpolitik zu Recht darauf gerichtet, einen möglichst ausgeglichenen Arbeitsmarkt anzustreben. Um eine ungünstige Marktsituation zielgerichtet und erfolgreich zu verbessern, müssen zunächst die konkreten Mängel identifiziert werden, die den Arbeitsmarkt belasten.

Die aktuellen Verlautbarungen aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik zur Dimension des Fachkräftemangels sind unterschiedlich. Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung hat im November 2010 eine

68 Interview in „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“, Heft 3/2011, S. 7, herausgegeben vom Bundesinstitut für Berufsbildung.

69 Vgl. „Informationen zur Berufsbildung, Ausgabe 2/2011, S. 2, herausgegeben von der Handelskammer Hamburg, abrufbar unter der URL www.hk24.de/linkableblob/1452560/4./data/Informationen_zur_Berufsbildung_2_2011-data.pdf.

70 Weitere Nachweise unter der URL www.hk24.de, Dokumentennummer 89361.

Untersuchung veröffentlicht, wonach sich eine empirische Grundlage für den beklagten Fachkräftemangel, jedenfalls in den untersuchten Segmenten der naturwissenschaftlich-technischen Berufe sowie der Facharbeiterqualifikationen, nicht finden lässt.⁷¹ Im Gegenteil: Zwei Indikatoren, die auf einen Fachkräftemangel hindeuten, seien nicht eingetreten. So seien weder die Gehälter von Fachkräften signifikant gestiegen noch sei die Zahl qualifizierter Arbeitsloser geringer als die Zahl adäquater offener Stellen. Zudem sei im Hinblick auf die hohen Studierendenzahlen in den Ingenieurwissenschaften nicht mit einer Mangelsituation, sondern in manchen Branchen eher mit einem Überangebot an qualifizierten Fachkräften zu rechnen.⁷²

Auch die Bundesregierung selbst räumt in einer Antwort auf eine parlamentarische Anfrage im Bundestag ein, dass sie gegenwärtig keine Basis dafür sehe, 20 Berufs- und Tätigkeitsfelder zu benennen, die aktuell am stärksten von einem Fachkräftemangel betroffen sind. Es gäbe eine Vielzahl an Studien und Methoden zum Thema Fachkräftemangel, die allerdings aufgrund des unterschiedlichen Untersuchungsdesigns und der Verwendung verschiedenster Methoden zu nicht immer unmittelbar vergleichbaren Ergebnissen kämen.⁷³

In der im Januar 2011 von der Bundesagentur für Arbeit veröffentlichten Studie: „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“⁷⁴ wird ebenfalls festgestellt, dass zumindest gegenwärtig nicht von einem generellen Fachkräftemangel, sondern nur von einer „Mismatch-Situation“ auf dem Arbeitsmarkt gesprochen werden kann. Eine solche liege vor, wenn offene Stellen auch bei Arbeitslosigkeit nicht besetzt werden könnten.⁷⁵

Auch eigene Recherchen der Behörde für Schule und Berufsbildung deuten eher darauf hin, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt deutschlandweit kein gravierender flächendeckender Fachkräftemangel gegeben ist. Aus der nachfolgenden Tabelle geht hervor, dass bei der

Arbeitsverwaltung hauptsächlich in den Gesundheits- und Pflegeberufen in Deutschland ein erheblicher Überhang an gemeldeten Arbeitsstellen im Vergleich zu gemeldeten Arbeitslosen zu verzeichnen ist.

TABELLE 15:
Gemeldete Arbeitsstellen und Arbeitslose nach Berufen mit einem Arbeitsstellenüberhang, Deutschland, Februar 2011, Bestand

Beruf	gemeldete Arbeitsstellen	Arbeitslose	Anzahl Arbeitsstellen je Arbeitslosen
Anästhesieschwestern, -pfleger	278	48	5,79
Operationsschwestern, -pfleger	502	156	3,22
Neurol./Psychiater/Psychotherap.	196	80	2,45
Radiologen	61	30	2,03
andere Fachärzte	245	134	1,83
Chirurgen, Orthopäden	193	120	1,61
Psychiatrieschwestern, -pfleger	40	27	1,48
and. Funktionskrankenschwestern, -pfleger	62	46	1,35
Drogisten	729	603	1,21
Säuglings-, Kinderkrankenschwestern	637	542	1,18
Krankenschwestern, -pfleger, allgemein	6.628	5.656	1,17
Praktische Ärzte, Ärzte o.n.A.	1.778	1.708	1,04

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand Februar 2011.

Schwer abzuschätzen ist die weitere Entwicklung der Bedarfslage, da vor allem Vorhersagen zur Arbeitskräftenachfrage schwierig sind. So unterliegt die Entwicklung in den unterschiedlichen Branchen oder die Steigerung des Wirtschaftswachstums bzw. die Frage, ob überhaupt eine solche eintritt, vielen Einflussfaktoren: Genannt seien an dieser Stelle die fortschreitende Europäisierung und Globalisierung, steigender Kosten- und Qualitätsdruck sowohl gegenüber inländischen als auch ausländischen Konkurrenten, das Maß der Produktivitätssteigerung, die Entwicklung der Lohnstückkosten, die wirtschafts-, finanz- und lohnpolitischen Rahmenbedingungen und deren Veränderungen und – nicht zu vergessen – der Einfluss des demografischen Faktors sowie der Einkommensentwicklung auf Niveau und Struktur der Binnennachfrage. Ein Blick in die Vergangenheit belegt, wie schwierig Prognosen zur Arbeitskräftenachfrage sind. 1995 wurde von der Prognos AG prognostiziert, dass sich nach der Jahrtausendwende die Arbeitsmarktlage entspannen werde, obwohl das Arbeitsangebot zurückgehen werde, weil diesem Rückgang wegen der

zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen ein Abbau der stillen Reserve gegenüber stehen werde, so dass die registrierte Arbeitslosigkeit auf nur 2,6 Mio. sinken werde.⁷⁶ Heute ist klar, dass diese Einschätzungen so nicht eingetroffen sind (s.u. Abschnitt „Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit“).

Trotz dieser Unwägbarkeiten scheint sicher zu sein, dass in der Bundesrepublik Deutschland in einigen Jahren zumindest ein branchenspezifischer Fachkräftemangel eintritt, wenn dieser Entwicklung nicht gegengesteuert wird.

Eine wichtige Aufgabe der Bundespolitik wird darin liegen, die geschilderten Einflussfaktoren auf die Entwicklung des Arbeitsmarkts sehr genau zu analysieren und v.a. auf die Sachverhalte steuernd einzuwirken, die von der Politik mitgestaltet werden können.

Die Fachkräftesituation in Hamburg

Nach der 12. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes für Deutschland aus dem Jahr 2010 wird die Bevölkerung Hamburgs im Alter von 20 bis 64 Jahren von 1.146.000 Einwohnern im Jahr 2010 zunächst auf 1.178.000 im Jahr 2020 steigen und dann bis zum Jahr 2030 auf 1.107.000 fallen. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter bleibt damit in Hamburg im Vergleich zu anderen Bundesländern annähernd stabil.

In Hamburg wird der demografische Druck auf den Arbeitsmarkt daher vermutlich mit einer deutlichen Verzögerung eintreten. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) kommt in seiner Studie zum Ergebnis, dass für Hamburg in den kommenden rund zehn Jahren noch mit einer positiven Entwicklung zu rechnen sei und das Arbeitskräfteangebot zunächst sogar noch leicht zunehmen werde.⁷⁷

Zu bedenken ist jedoch, dass auch in den kommenden zehn Jahren die Altersgruppe der heute 55 bis

65-Jährigen aus dem Berufsleben ausscheiden und durch die Gruppe der heute 15 bis 24-Jährigen ersetzt werden wird. Die Ausbildung dieser jungen Altersgruppe – die Sicherung der Fachkräfte von morgen – ist daher schon heute eine Aufgabe von Wirtschaft und Politik. Darüber hinaus ist auch aufgrund des wirtschaftlichen Strukturwandels in Zukunft mit einer stärkeren Nachfrage insbesondere nach qualifizierten und hochqualifizierten Arbeitskräften zu rechnen. Die Sicherung der Fachkräftebasis spielt deshalb in Hamburg trotz der vergleichsweise stabilen demografischen Entwicklung eine immer bedeutendere Rolle.

Der Senat hat in seinem Arbeitsprogramm vom 10. Mai 2011 die Sicherung von Fachkräften als wesentliches Politikziel definiert, dessen Erreichen einer Fachkräftestrategie bedarf.⁷⁸ Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs misst der Senat insbesondere bildungspolitischen Maßnahmen eine Schlüsselrolle bei. Ziel der Anstrengungen der kommenden Jahre wird es sein, in noch stärkerem Maße Menschen eine bessere Bildung zu ermöglichen, die Erwerbsbeteiligung von Bevölkerungsgruppen zu steigern sowie die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten. Insbesondere von Arbeitslosigkeit betroffenen Menschen sind passgenaue Maßnahmen anzubieten, um die Nachfrage nach Fachkräften zu decken.

Eine andere Frage ist allerdings, in wie weit sich der Fachkräftemangel bereits aktuell in den einzelnen Berufsfeldern auf dem Hamburger Arbeitsmarkt manifestiert. Recherchen der Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration deuten darauf hin, dass zum gegenwärtigen Zeitpunkt in Hamburg kein gravierender flächendeckender Fachkräftemangel gegeben ist.

Dennoch weisen in Hamburg insbesondere die Berufsfelder Techniker, Ingenieure, Finanzfachleute, Gesundheitsberufe und in einigen Berufen des Handwerks Probleme in der Stellenbesetzung auf. Indikatoren für kurzfristige Stellenbesetzungsprobleme sind die Vakanzzeit (Laufzeit) der offenen Stellen, die der Bundesagentur für Arbeit gemeldet sind sowie die Bewerber-Stellen-Relation. In allen dieser Berufsfelder liegt eine Bewerber-Stellen-Relation von deutlich unter drei, eine hohe Vakanzzeit sowie teilweise eine Verlängerung der Vakanzzeit gegenüber dem Jahr 2009 vor.

71 Brenke: „Fachkräftemangel kurzfristig nicht in Sicht“ in Wochenbericht Nr. 46/2010 des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, S. 2 ff., abrufbar unter: www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.363684.de/10-46.pdf.

72 Brenke, a.a.O. (Fußnote 5), S. 8

73 Vgl. Bundestagsdrucksache Nr. 17/4784 vom 15.2.2011, Antworten zu 9 und 10.

74 abrufbar unter: www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Sonstiges/Perspektive-2025.pdf

75 Bundestagsdrucksache Nr. 17/4784, Antworten zu 1b und 1c.

76 Quelle: Tagungsreader „Beschäftigungsmöglichkeiten für niedrig Qualifizierte“ vom 21.9.1995, herausgegeben vom Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschaftspolitik, (Reihe „Wirtschaftspolitische Diskurse“; 80) Bonn, 1995. URL: <http://library.fes.de/fulltext/fo-wirtschaft/00380002.htm#E10E1>

77 Vgl. Buch, Tanja; Meier, Henning; Stöckmann, Andrea: Demografischer Wandel: Auswirkungen auf den Hamburger Arbeitsmarkt. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Nord, 01/2010), Nürnberg, August 2010, abrufbar unter der URL www.iab.de/241/section.aspx/Publikation/k100114n01

78 „Hamburg gut regieren“, Arbeitsprogramm des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg vom 10.5.2011, S. 14, abrufbar unter: www.hamburg.de/contentblob/2867926/data/download-arbeitsprogramm-10-mai-2011.pdf

TABELLE 16:

Kennzahlen zur aktuellen Situation am Hamburger Arbeitsmarkt

Berufsfeld	3 - Monatsdurchschnitte (1. Quartal)							
	Arbeitslosen - Stellen - Relation		abgeschlossene Vakanzzeit in Tagen (Abgang an gemeldeten sv Arbeitsstellen)		ALO (Bestand)		gemeldete sv Arbeitsstellen (Bestand)	
	2011	2009	2011	2009	2011	2009	2011	2009
Insgesamt	5,6	4,8	95	106	76.520	77.571	13.626	16.012
Land-, Tier-, Forstwirtschaft, Gartenbau	30,2	13,1	22	23	1.490	1.542	49	118
Bergleute, Mineralgewinner	*	*	5	13	16	72	*	*
Steinbearbeitung, Baustoffherstellung, Keramik-, Glasberufe	56,0	5,1	1	0	19	22	-	4
Chemie-, Kunststoffberufe	1,8	3,7	65	43	175	183	98	49
Papierherstellung, -verarbeitung, Druck	14,7	9,5	44	46	441	366	30	39
Metallerzeugung, -bearbeitung	1,3	0,9	52	40	375	310	278	350
Metall-, Anlagenbau, Blechkonstruktion, Installation, Montierer/innen	1,8	1,8	91	155	1.016	1.140	572	620
Industrie-, Werkzeugmechaniker/innen und Maschinisten	3,2	2,2	115	70	835	671	262	308
Fahr-, Flugzeugbau, Wartungsberufe	1,2	2,0	99	100	452	584	384	286
Feinwerktechnische, verwandte Berufe	3,9	2,6	67	100	206	204	52	79
Elektroberufe	1,1	1,0	123	110	806	795	754	803
Spinnberufe, Textilhersteller/innen, Textilveredler/innen	-	-	19	25	39	16	-	-
Textilverarbeitung, Lederherstellung	12,9	20,9	45	24	435	405	34	19
Back- Konditor-, Süßwarenherstellung	10,3	3,3	60	195	195	193	19	59
Fleischer/innen	4,5	2,3	231	155	91	83	20	36
Köch(e)/innen	16,4	11,0	67	89	3.833	3.682	234	335
Getränke, Genussmittelherstellung, übrige Ernährungsberufe	1,7	1,3	122	45	59	42	34	33
Bauberufe, Holz-, Kunststoffbe- und -verarbeitung	5,5	5,2	68	60	3.836	3.719	693	716
Warenprüfer/innen, Versandfertigmacher/innen	6,5	6,5	122	121	2.217	2.055	342	318
Ingenieur(e)/innen	1,7	0,9	68	92	754	509	443	550
Chemiker/innen, Physiker/innen, Naturwissenschaftler/innen	14,6	6,8	77	55	302	258	21	38
Techniker/innen	2,8	1,2	65	105	522	410	186	345
Technische Zeichner/innen, verwandte Berufe	4,5	2,3	72	118	205	170	45	73
Vermessungswesen	*	5,4	161	17	16	14	*	3
Technische Sonderkräfte	2,5	3,6	39	36	99	78	39	22
Verkaufsberufe (Einzelhandel)	15,6	10,5	71	84	6.606	5.194	423	494
Groß-, Einzelhandels- und Speditionskaufleute	3,1	3,8	24	41	1.569	1.347	498	350
Bank-, Versicherungsfachleute	2,1	1,3	60	139	420	372	202	276
kaufmänn. Berufe (ohne Kreditgewerbe)	2,2	2,5	69	93	1.134	977	525	395
Werbefachleute	1,6	0,6	117	167	1.250	1.028	799	1.781
Verkehrsberufe	6,5	6,4	59	70	3.033	2.528	467	392
Luft-, Schifffahrtsberufe	1,3	0,7	59	149	120	89	92	127
Packer/innen, Lager-, Transportarbeiter/innen, Postberufe	7,7	7,9	103	139	6.391	4.741	831	601
Geschäftsführung, Wirtschaftsprüfung, Unternehmensberatung	7,6	5,2	75	80	2.526	1.992	331	385
Finanz-, Rechnungswesen, Buchhaltung	1,9	1,2	55	95	422	323	217	263
IT-Kernberufe	4,0	2,4	82	105	1.086	849	271	357
Kaufmännische Büroberufe	5,6	4,3	61	62	3.967	3.722	710	862
Bürohilfsberufe, Telefonist(en)/innen	17,5	10,2	48	68	3.741	2.904	214	284
Personenschutz-, Wachberufe, Hausmeister, Pförtner	4,9	4,3	81	93	858	743	175	172
Hausmeister/innen	48,8	20,8	49	64	1.969	1.896	40	91
Sicherheitsberufe	0,7	1,6	70	71	39	44	55	27
Rechtsberufe	17,1	12,3	15	10	364	320	21	26
Künstler/innen, Musiker/innen	64,4	56,8	142	15	837	795	13	14
Designer/innen, Fotograf(en)/innen, Reklamehersteller/innen	27,2	21,2	53	65	898	763	33	36
Gesundheitsberufe mit Approbation	7,1	4,6	42	18	199	182	28	40
Gesundheitsberufe ohne Approbation	1,6	1,3	73	58	1.304	1.199	834	889
Seelsorger, Arbeits-, Berufsberater	1,2	1,3	2	14	53	29	43	23
Lehrer/innen	19,3	13,0	47	40	579	472	30	36
Publ., Bibliotheks-, Übersetzungs-, verw. Wissenschaftsberufe	33,2	16,3	36	50	985	889	30	55
Berufe in der Körperpflege	5,7	3,7	120	74	728	610	128	166
Hotel-, Gaststättenberufe, Hauswirtschaft	5,5	5,0	105	68	3.016	2.499	548	498
Reinigungs-, Entsorgungsberufe	17,4	12,8	72	100	6.409	5.779	367	451
Sozialarbeiter, Altenpfleger, Heimleiter	3,6	2,9	98	76	1.641	1.614	459	558
Kinderpfleger, Erzieher/-innen	4,7	8,0	57	50	653	703	138	88

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik-Service Nordost.

Die Statistik der vorstehenden Tabelle stellt allerdings nur eine Bestandsaufnahme im ersten Quartal 2011 dar. Für detailliertere Analysen zum Fachkräftebedarf in bestimmten Berufsfeldern müssen weitere Vergleichszeiträume und -regionen, die Zugangs- und Abgangszahlen bei den Arbeitslosen, Arbeitsuchenden und Stellenangeboten sowie die Veränderungen bei der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit herangezogen werden. Generell ist zu beachten, dass bei einer Analyse der Zahlen der Bundesagentur für Arbeit nur die dort gemeldeten Stellen betrachtet werden. Das Gesamtangebot an offenen Stellen kann deutlich größer sein - und damit auch die Suche nach Fachkräften.

Lösungsansätze

Die bereits erwähnte Studie „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ der Bundesagentur für Arbeit enthält folgende zehn Vorschläge zur Behebung des Fachkräftemangels, die nach Auffassung der Autoren eine „greifbare Chance“ eröffneten, dem Arbeitsmarkt bis zum Jahre 2025 zusätzliche Fachkräfte zur Verfügung zu stellen:

- > Schulabgänge ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in den Beruf verbessern
- > Ausbildungsabbrüche reduzieren
- > Studienabbrüche reduzieren
- > Erwerbsspartizipation und Lebensarbeitszeit von Menschen über 55 erhöhen
- > Erwerbsspartizipation und Arbeitszeitvolumen von Frauen steigern
- > Zuwanderung von Fachkräften steuern
- > Arbeitszeit von Beschäftigten in Vollzeit steigern
- > Qualifizierung und Weiterbildung vorantreiben
- > Arbeitsmarkttransparenz erhöhen
- > flankierende Maßnahmen im Steuer- und Abgabebereich prüfen.

Etwas überraschend fehlt in diesem Katalog die verbesserte Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Nachfolgend sollen die wichtigsten Anregungen beschrieben und einer ersten vorläufigen Bewertung unterzogen werden.

Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland

Anfängliche Regelungen

In den Zeiten des „Wirtschaftswunders“ stieg der Bedarf an Arbeitskräften rasant, der – kriegsbedingt – mit Deutschen bei weitem nicht zu decken war. Daher wurde im Jahre 1955 das erste Anwerbeabkommen („Gastarbeiterabkommen“) mit Italien geschlossen, dem weitere in den 1960er Jahren folgten (u.a. mit Spanien, der Türkei oder Tunesien). Gemäß den Abkommen wurde den Bürgerinnen und Bürgern des jeweiligen Partnerstaats ein unbefristetes Aufenthaltsrecht in der Bundesrepublik Deutschland zur Erzielung von Erwerbseinkommen gewährt.⁷⁹ Keine Rolle spielte die (berufliche) Qualifikation der Anzuwerbenden; es genügte, dass sie vor allem gesundheitlich tauglich waren, um die in Deutschland vorgesehenen Tätigkeiten ausüben zu können.

In den 1970er und 1980er Jahren wurden die Anwerbemöglichkeiten kontinuierlich zurückgeführt, da der Bedarf an eher minderqualifizierten Arbeitskräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt rückläufig war.

Gegen Ende der 1990er Jahre klagte die IT-Branche über einen zunehmenden Mangel an Informatikern und Computerspezialisten. Sie forderte daher, aus dem (Nicht-EU-)Ausland Fachkräfte anzuwerben. Nach einigem Zögern ging die damalige Bundesregierung auf dieses Begehren ein und erließ am 11. Juli 2000 die „Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie“ (ITArGV), besser bekannt unter dem Begriff „Greencard-Verordnung“ (GC-VO).⁸⁰ Die Geltungsdauer der GC-VO war auf vier Jahre beschränkt und ermächtigte die Arbeitsverwaltung, in

⁷⁹ Bemerkenswert ist, dass diese Abkommen überwiegend auf Initiative der Entsendeländer geschlossen wurden, da sie sich von den Auslandsüberweisungen ihrer in Deutschland arbeitenden Staatsbürgerinnen und Staatsbürger eine Verringerung des chronischen Leistungsbilanzdefizits gegenüber der Bundesrepublik versprochen. Ein Anwerbeabkommen mit der Türkei war eigentlich gar nicht vorgesehen, da der damalige Bundesarbeitsminister Blank erhebliche Bedenken hatte, dass aufgrund ihres muslimischen Glaubens, ihrer Sitten und Gebräuche, sie die auffälligste Gruppe mit einer großen kulturell-religiösen Distanz seien und möglicherweise daraus Konflikte resultieren könnten. Außenpolitischer Druck der USA, die den NATO-Partner Türkei stärker in die Allianz eingebunden sehen wollten, sorgte für ein Einlenken der Bundesrepublik (im Jahre 1961).

⁸⁰ Veröffentlicht im Bundesgesetzblatt (BGBl. I, S. 1146), in Kraft seit 1.8.2000.

diesem Zeitraum bis zu 20.000 Informatikern aus dem Ausland bzw. ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen eine Greencard zuzuteilen. Als Fachkräfte galten auch IT-Fachkräfte mit einem vereinbarten Jahresgehalt von mindestens 100.000 DM (entspricht etwa 51.000 Euro).

Die Greencard-Regelung war insgesamt wenig erfolgreich, da sie eine Reihe konstruktiver Fehler aufwies. Anders als die vergleichbare Regelung der USA sah die deutsche GC-VO lediglich eine zeitlich begrenzte (fünf Jahre) Arbeitserlaubnis vor – ein Zeitraum, der für die Lebens- und Arbeitsplanung eines Menschen, zudem in einer völlig fremden Umgebung, zu kurz ist. Folgerichtig sind viele der in Unkenntnis dieser Befristung Angeworbenen enttäuscht wieder abgewandert. Das Platzen der „New-Market-Blase“ an den internationalen Börsen vor etwa zehn Jahren tat ein Übriges: Die IT-Branche war Hauptbetroffene, sodass viele Beschäftigte dieser Branche, auch Greencard-Holder, arbeitslos wurden. Schließlich wurde die Zielzahl von 20.000 mit weniger als 18.000 erteilten Greencards verfehlt, was u.a. darauf zurückzuführen ist, dass sie nur an Spezialisten der IT-Branche vergeben werden durften.

Der eigentliche Wert der Greencard-Regelung, auch wenn sie in Teilen missglückt war, liegt jedoch darin, dass sie der erste Versuch war, die Zuwanderungssteuerung auf dem Arbeitsmarkt rechtlich zu regeln. Insofern war sie gleichsam Geburtshelferin für das neue Zuwanderungsgesetz aus dem Jahre 2005, das die Unzulänglichkeiten der Greencard-Regelung zu umgehen suchte.⁸¹ Für den hier erörterten arbeitsmarktpolitischen Hintergrund von Relevanz sind folgende Regelungssachverhalte des Zuwanderungsgesetzes: Das Arbeitserlaubnisrecht ist aus dem Sozialgesetzbuch III ins Aufenthaltsgesetz überführt worden – mit der Konsequenz, dass Arbeitserlaubnisse seitdem von der Ausländerbehörde (bisherige Zuständigkeit: Arbeitsverwaltung)

erteilt und mit der Erteilung der Aufenthaltserlaubnis in diese mit dem Vermerk „Erwerbstätigkeit gestattet“ eingetragen wird. Die Arbeitsverwaltung hat jedoch eine Teilzuständigkeit behalten: Sie muss in bestimmten Fällen ihre Zustimmung geben und kann diese von Auflagen abhängig machen, die sich aus der Situation am Arbeitsmarkt oder den Arbeitsbedingungen, zu denen die Ausländerin bzw. der Ausländer tätig werden soll, ergeben können.

Die Neuzuwanderung von Arbeitskräften wird – wie bisher – weitgehend durch Rechtsverordnungen geregelt, die nicht durch das Zuwanderungsgesetz, sondern in besonderen Verordnungsverfahren erlassen worden sind. Die nach dem Aufenthaltsgesetz ergangene Beschäftigungsverordnung und die Beschäftigungsverfahrensverordnung ersetzen die frühere „Anwerbestoppausnahmereverordnung“ und die „Arbeitsgenehmigungsverordnung“. Der in diesen Verordnungen beschriebene zugewanderungsberechtigte Personenkreis deckt sich nahezu vollständig mit dem nach altem Recht (Beispiele: qualifizierte wissenschaftliche Fachkräfte, Spitzensportler, Spezialitätenköche). Die seinerzeit angekündigte weitherzige Öffnung Deutschlands für neue Zuwanderinnen und Zuwanderer ist also ausgeblieben. Wegen der festgeschriebenen hohen Hürden ist die Zahl der erteilten Arbeitsgenehmigungen relativ gering geblieben, sodass auch das Zuwanderungsgesetz 2005 nicht die erwünschten Erfolge gebracht hat.

Neue politische Initiativen

Im Herbst 2010 hatten die FDP und Teile der CDU vorgeschlagen, ein Punktesystem für Zuwanderinnen und Zuwanderer nach Qualifikation, Alter und Deutschkenntnissen nach dem Vorbild der USA oder Kanada zu entwickeln. Damit sind Überlegungen aufgegriffen worden, die bereits die „Süssmuth-Kommission“ im Jahre 2001 angestellt hatte. Diese hatte empfohlen, qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer künftig über ein bundeseinheitliches Punktesystem auszuwählen. Die Obergrenze für dauerhafte Zuwanderung nach dem Punktesystem sollte im ersten Jahr bei 20.000 Personen zuzüglich ihrer Familienangehörigen liegen. Als Voraussetzung für die Aufnahme in Deutschland müssten die Bewerberinnen und Bewerber eine bestimmte Mindestpunktzahl erreichen (z.B. 65 – 70 Prozent der Höchstzahl), die eine „positive Integrationsprognose“ erlaubt. Kriterien für die Punktevergabe sind im Wesentlichen Alter, Qualifikation und Sprachkenntnisse. Als weitere

Antragsvoraussetzungen sollten gelten: Die Bewerberin / der Bewerber darf nicht älter als 45 Jahre sein, muss gesund sein und über einen „guten Leumund“ sowie ausreichende finanzielle Mittel für die Anfangszeit verfügen. Gedacht war an ein eigenes Antragsrecht gut ausgebildeter Bewerberinnen und Bewerber *unabhängig* von der Arbeitsmarktlage in Deutschland, d.h. eine Arbeitsplatzzusage wurde nicht verlangt.⁸²

Einen anderen Weg zur Steuerung der Zuwanderung, allerdings nur für Hochqualifizierte, hat der EU-Rat mit der Richtlinie 2009/50/EG über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hochqualifizierten Beschäftigung vom 25. Mai 2009 eingeschlagen. Diese Richtlinie, bekannter unter dem Namen Blue-Card-Regelung (so benannt nach der blauen Farbe der Europaflagge), durchlief einen langen Verfahrensprozess, an dessen Ende die deutlich stringenter Entwurfsfassung u.a. auf Druck der Bundesrepublik Deutschland stark abgeschwächt worden ist, da nationale Zugangsregularien Vorrang behalten.⁸³ Fachkräfte erhalten mit der Blue Card automatisch ein zweijähriges Aufenthalts- und Arbeitsrecht in einem EU-Staat. Nach dieser Zeit sind eine Verlängerung und ein Umzug in einen anderen Mitgliedstaat möglich. Auch der Familiennachzug wird erleichtert. Allerdings ermöglicht die Blue Card nicht automatisch die Arbeitssuche in der gesamten EU. Sie soll nur Drittstaaten mit Hochschulabschluss oder mindestens fünfjähriger Berufserfahrung den europäischen Arbeitsmarkt öffnen. Ein Spezialist aus Russland, Vietnam oder Indien muss dafür einen Arbeitsvertrag oder eine feste Arbeitszusage in einem EU-Staat nachweisen und ein Gehalt, das im Regelfall anderthalbmal so hoch ist wie das Durchschnittsgehalt des jeweiligen Landes.

Bewertung

Ein gesteuertes Zuwanderungssystem kann dazu beitragen, dass sich die Qualifikationsstruktur der ausländischen Bevölkerung deutlich verbessert. Im IAB Kurzbericht 1/2008 wird berichtet, dass die ausländischen Bürgerinnen und Bürger in Ländern, die die Zuwanderung mit einem Punktesystem steuern, erheblich

größere Anteile an Hoch- und Mittelqualifizierten aufweisen als die Bundesrepublik.⁸⁴ Während hier im Jahre 2000 der Anteil der geringqualifizierten Ausländerinnen und Ausländer 61 Prozent umfasste, betrug dieser Anteil in Kanada nur 30 Prozent, in den USA 23 Prozent oder Norwegen sogar nur 3 Prozent.

Allerdings wird ein (sektoraler) Fachkräftemangel nicht dadurch behoben werden können, dass man die Einreise von (hochqualifizierten) Ausländerinnen und Ausländern namentlich aus dem EU-Ausland erleichtert. Die Erfahrungen mit der Greencard-VO haben gezeigt, dass die Bundesrepublik Deutschland aus Gründen, die nur vermutet werden können, im Wettbewerb mit anderen Arbeitskräfte suchenden Ländern (wie z.B. Kanada, Australien oder die skandinavischen Länder) nicht mithalten kann, d.h. von hochqualifizierten EU-Ausländerinnen und -Ausländern als wenig attraktiv zum Leben und Arbeiten angesehen wird. In der BA-Studie wird sehr deutlich darauf hingewiesen, dass es in Deutschland nach wie vor an einer „Willkommenskultur“ mangelt.⁸⁵ Ausländische Bürgerinnen und Bürger werden vielfach mit Argwohn betrachtet, insbesondere dann, wenn sich ihr Kulturkreis deutlich von den hiesigen Gepflogenheiten unterscheidet. Hinzu tritt, dass Straftaten mit ausländerfeindlichem Hintergrund von den ausländischen Medien sehr aufmerksam wahrgenommen werden und den – vermutlich unrichtigen – Eindruck vermitteln, in Deutschland lebe eine Ausländerin bzw. ein Ausländer weitaus gefährlicher als in anderen Staaten, die zuwandernde Fachkräfte anlocken wollen. Ein weiterer Nachteil besteht darin, dass Deutsch nicht zu den weltweit verbreiteten Fremdsprachen wie Englisch oder Spanisch zählt und zudem schwer erlernbar ist.

Diese Probleme hat bereits vor zehn Jahren die „Süssmuth-Kommission“ identifiziert und empfohlen, „mit Kreativität und Entschlossenheit ein breites Maßnahmenbündel in die Wege zu leiten, das Deutschland für qualifizierte Zuwanderinnen und Zuwanderer attraktiver macht. Hierzu sind gemeinsame Anstrengungen von Gesellschaft und Politik notwendig.“⁸⁶ Obwohl die Kommission gewarnt hat, dass Versäumnisse in diesem Bereich das gesamte Projekt der arbeitsmarktorientier-

81 Das Gesetz zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung des Aufenthalts und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern (Zuwanderungsgesetz) wurde am 5. August 2004 verkündet (BGBl. I S. 1950) und ist am 1. Januar 2005 in Kraft getreten. Ein Vorläufer, der am 25. Juni 2002 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde (BGBl. I S. 1946) und zum 1. Januar 2003 in Kraft treten sollte, wurde wegen des unklaren Abstimmungsverhaltens des Landes Brandenburg im Bundesratsverfahren vom Bundesverfassungsgericht für ungültig erklärt (BVerfGE – 2 BvF 1/02 – vom 18. Dezember 2002, BGBl. 2003 I S. 126).

82 Weitere Einzelheiten, vgl. Bericht der „Süssmuth-Kommission“, a.a.O., S. 89 ff.

83 Die Richtlinie ist veröffentlicht im Amtsblatt der EU, Nr. L 155 vom 18.06.2009, S. 17 ff., 26.07.09. Weitergehende Informationen können abgerufen werden unter URL <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/07/423&format=HTML&aged=1&language=DE&guiLanguage=en>

84 Brückner/Ringer: „Vergleichsweise schlecht qualifiziert“, IAB Kurz-Bericht 1/2008, Abb. 1 auf S. 3, URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2008/kb0108.pdf>.

85 BA-Studie, S. 37.

86 Bericht der „Süssmuth-Kommission“, a.a.O., S. 120.

ten Zuwanderung gefährden können, hat sich seitdem offenbar wenig getan, da die Bundesrepublik im internationalen „Wettbewerb um die besten Köpfe“ nach wie vor das Nachsehen hat (weitere Hinweise im Abschnitt „Fazit“).

Dabei gibt es positive Faktoren, die Deutschland als Land zum Leben und Arbeiten attraktiv erscheinen lassen. Trotz der unrühmlichen nationalsozialistischen Geschichte gilt Deutschland international als führende Wirtschaftsnation mit einem bedeutenden kulturellen und intellektuellen Erbe, hohem Freizeitwert und einer gut ausgebauten Infrastruktur – verbunden mit einem Maß an vergleichbar hoher sozialer Sicherheit.

Es gilt, zum einen diesen Positivkatalog beispielsweise über die Goethe-Institute und andere Instrumente der auswärtigen Kulturpolitik offensiv zu verbreiten und zum anderen die Negativmerkmale zu verringern, um das Bild Deutschlands im Ausland deutlich aufzuheben. Die „Süssmuth-Kommission“ hatte bereits vor zehn Jahren die Notwendigkeit der Verhinderung fremdenfeindlicher Übergriffe sowie schneller und entschlossener Gerichtsverfahren für rechtsradikale Straftäter angemahnt – verbunden mit einem entsprechenden Engagement der hiesigen Medien.

Die vorstehenden Gesichtspunkte verdeutlichen, dass die Anstrengungen zur Erleichterung des Zuwanderungsverfahrens allein nicht ausreichen, um hochqualifizierte Ausländerinnen und Ausländer dauerhaft zum Leben und Arbeiten in Deutschland zu binden. Bereits die „Süssmuth-Kommission“ stellte fest, dass das soziokulturelle Umfeld – wie ein ausländerfreundliches Klima in Deutschland – bei der Zuwanderung hoch qualifizierter Arbeitskräfte ebenfalls eine bedeutende Rolle spielt. Hierzu kann im Übrigen auch die Bildungspolitik einen wichtigen Beitrag leisten, indem sie Offenheit und Verständnis für fremde Kulturen weckt.

Angesichts der bisherigen bescheidenen Erfolge könnte es sinnvoll sein zu untersuchen, aus welchen Gründen Deutschland für viele hochqualifizierte Ausländerinnen und Ausländer im Gegensatz zu anderen Ländern mit Fachkräftebedarf eher uninteressant ist. In einem zweiten Schritt wären die Untersuchungsergebnisse zu analysieren, um die Hinderungsgründe zu identifizieren und baldmöglichst abzustellen.

Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen

Initiativen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen

Derzeit müssen schätzungsweise rund eine halbe Million Akademikerinnen und Akademiker aus dem Ausland in schlechteren Jobs arbeiten, weil ihre akademischen Qualifikationsnachweise (ausländische Hochschulabschlüsse) wegen fehlender Bewertungsverfahren und -maßstäbe in Deutschland nicht anerkannt werden. In einer Studie des Instituts für Arbeit und Qualifikation im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird darüber hinaus darauf hingewiesen, dass über ein Drittel der Arbeitslosengeld II beziehenden Aussiedlerinnen und Aussiedler ab 25 Jahren über einen Berufsabschluss verfügen, der in Deutschland nicht anerkannt wird – bei Leistungsbezieherinnen und Leistungsbeziehern aus Mittel- und Osteuropa einschließlich der GUS-Staaten (ehemalige Sowjetunion) sind es sogar fast die Hälfte. In der Statistik der Bundesagentur werden sie als unqualifiziert („ohne Berufsausbildung“) geführt. Tatsächlich ohne Berufsabschluss ist aber nur etwa ein Viertel. Das bedeutet, dass über die Hälfte der ALG II-Bezieher aus beiden Herkunftsgruppen, die als unqualifiziert gelten, über einen Berufsabschluss verfügen.⁸⁷ Hier bleibt demnach eine wertvolle Ressource zur Deckung des Bedarfs an höher qualifizierten Fachkräften ungenutzt.

Eine Gesetzesinitiative des damaligen Bundesarbeitsministers Olaf Scholz zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen scheiterte zunächst im Jahre 2009 am Widerstand des damaligen Partners in der Großen Koalition. Dieses Vorhaben lebte jedoch wieder auf, als die Bundesbildungsministerin Schavan auf dem Integrationsgipfel im Herbst 2010 erklärte, dass nunmehr rechtlich abgesichert die Qualifikationen von Zuwanderinnen und Zuwandern anerkannt werden sollen. Es sollen die „bis dato bestehenden Unterschiede zwischen verschiedenen Berufs- und Personengruppen so weit wie möglich aufgelöst und ein nachvollziehbares Verfahren

⁸⁷ Vgl. Team Dr. Kaltenborn: „Wirkungen des SGB II auf Personen mit Migrationshintergrund“, S. 124, Projekt IIa1 – 04/06 im Auftrage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, herausgegeben von Institut Arbeit und Qualifikation/Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (IAQ/ZEW), Oktober 2009; URL: www.bmas.de/portal/39948/property=pdf/f395___forschungsbericht.pdf

sowohl für die Migranten als auch für die Arbeitgeber und Betriebe geschaffen werden“.⁸⁸ Nach Schätzungen der Bundesregierung könnten bis zu 300.000 Menschen von einer Neuregelung profitieren. Im Fokus stehen vor allem die Medizin- und Erziehungsberufe, der Pflegebereich und die so genannten MINT-Berufe, bei denen bereits jetzt ein Mangel an Fachkräften besteht.

Die Bundesregierung hat daher das „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ auf den Weg gebracht, das der besseren Verwertung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt dienen und zum 1. März 2012 in Kraft treten soll.⁸⁹ Eingeführt werden neue Rechtsansprüche für Personen- und Berufsgruppen, denen bisher keine entsprechenden Anerkennungsverfahren zur Verfügung standen. Dies betrifft namentlich die sog. nicht reglementierten rund 350 Ausbildungsberufe im dualen System nach dem Berufsbildungsgesetz und im Handwerk. Das neue Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz schafft erstmals für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger sowie Drittstaatsangehörige einen allgemeinen Anspruch auf eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung, den bislang nur Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler hatten. Für diese Berufe wird die Frage, ob die mitgebrachte Qualifikation gleichwertig ist, künftig nach einheitlichen Kriterien und in einem einheitlich geregelten Verfahren beurteilt. Dies schafft größtmögliche Transparenz für Antragstellerinnen und Antragsteller, Arbeitgeber und zuständige Stellen. Im Falle eines Negativbescheides besteht Begründungspflicht für die zuständige Anerkennungsstelle; dabei sind sowohl die wesentlichen Unterschiede als auch die bestehenden bzw. festgestellten Qualifikationen aufzulisten. Der Bundesrat hat in seiner Entscheidung zum „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ vom 27. Mai 2011 moniert,⁹⁰ dass nur bei reglementierten Berufen die Feststellung der notwendigen Ausgleichsmaßnahmen vorgesehen ist: Auch Antragstellerinnen und Antragsteller, die in nicht reglementierten Berufen eine Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikation anstreben, sollten umfassend und verbindlich darüber informiert werden, welche

⁸⁸ Vgl. Pressemitteilung Nr. 192/2010 des BMBF vom 2.11.2010, abrufbar unter der URL www.bmbf.de/press/2986.php

⁸⁹ Kabinettsbeschluss der Bundesregierung vom 23. März 2011.

⁹⁰ Vgl. Bundesratsdrucksache 211/2011 (Beschluss).

konkreten Ausgleichsmaßnahmen erforderlich sind, um die begehrte Anerkennung erlangen zu können.⁹¹

Der Vollzug des Gesetzes obliegt den Ländern. Wenn es gelingen soll, die bisher uneinheitliche und deswegen zum Teil benachteiligende Bewertungspraxis entscheidend zu verbessern, dann müssen die Bundesländer sich sehr rasch darauf verständigen, dass die Anerkennungspraxis der örtlich zuständigen Stellen einheitlichen Kriterien und Maßstäben folgt, um – je nach Bundesland – unterschiedliche Entscheidungen zu identischen Anerkennungs-sachverhalten auszuschließen. Dies sollte erreichbar sein, da das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz zur Gewährleistung einheitlicher Verfahren die Möglichkeit eröffnet, die Zuständigkeit für die Durchführung von Anerkennungsverfahren zum Beispiel für bestimmte Berufe oder Herkunftsregionen bei einer einzigen zuständigen Stelle zu bündeln. Solche Zuständigkeitsregelungen gibt es bereits im Steuerrecht, wo Schwerpunktfinanzämter für Steuerfragen bestimmter Länder bzw. Regionen zuständig sind; auf diese Weise bildet sich rasch konkretes Erfahrungswissen, das zu einer Abkürzung der Verfahrensdauer führt.

Künftig werden in den Verfahren nach dem neuen Gesetz nur noch Inhalt und Qualität der nachgewiesenen Qualifikationen für die Gleichwertigkeitsprüfung herangezogen; gestrichen bzw. verändert werden dagegen solche Anerkennungsregelungen, die an das sachfremde Kriterium der Staatsangehörigkeit der Antragstellerin / des Antragstellers anknüpfen. Eine materielle Verbesserung der Anerkennungsverfahren liegt darin, dass nicht nur die im Ausland erworbenen Ausbildungsnachweise Gegenstand der Prüfung sind; ergänzend (nicht jedoch nachweiseretzend) sind künftig auch belegbare Berufsqualifikationen zu berücksichtigen, die im Rahmen einer einschlägigen Berufstätigkeit erworben wurden. Der Maßstab für die Feststellung der Gleichwertigkeit folgt weitgehend den Regelungen der EU-Richtlinie 2005/36/EG mit den Maßgaben, dass ein Vergleich mit dem deutschen Referenzberuf vorgenommen, die wesentlichen Unterschiede festgestellt und einschlägige Berufserfahrungen berücksichtigt werden.

⁹¹ Der Hinweis der Bundesregierung auf die EU-Richtlinie 2005/36/EG als Begründung für die vorgesehene Ungleichbehandlung erscheint formalistisch und ebenso wenig überzeugend wie die Auffassung, damit solle die Gefahr der Inländerdiskriminierung ausgeschlossen werden, da Inländer keinen Anspruch auf Nachqualifizierung hätten.

Auch sieht das neue Anerkennungsgesetz eine möglichst weitgehende Vereinheitlichung der Kriterien für die Bewertung im Ausland erworbener Ausbildungsnachweise und sonstiger Berufsqualifikationen vor, um Transparenz und Handhabung der entsprechenden Verfahren deutlich zu erhöhen (Art. 1 des Artikelgesetzes mit der Bezeichnung „Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen“).

Bewertung

Das Hauptverdienst des neuen „Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ liegt darin, dass Anerkennungsverfahren künftig transparenter, einheitlicher und rechtssicherer zu gestalten sind. Demgegenüber schafft das neue Gesetz keine materiellen Erleichterungen zur Anerkennung ausländischer Bildungsnachweise. Vielmehr enthält es Öffnungsklauseln, die das Gesetzesziel (alle im Inland vorhandenen Qualifikationspotenziale künftig besser zu nutzen und im Ausland erworbene berufliche Qualifikationen gezielter für den deutschen Arbeitsmarkt zu aktivieren als bisher) verwässern können. So wird ausdrücklich bestimmt, dass der fachliche Anwendungsbereich des Anerkennungsverfahrensgesetzes (BQFG) nur subsidiär zu den Fachgesetzen (z.B. Handwerksordnung etc.) gilt, d.h. fachrechtliche Regelungen in anderen Gesetzen haben grundsätzlich Vorrang. Das ermöglicht folgende Varianten:

- > eigene Regelungen im Fachrecht und Ausschluss des BQFG,
- > eigene Regelungen im Fachrecht und Verweis auf das BQFG,
- > komplette Verweisung auf das BQFG.

Etwas überraschend enthält das Anerkennungsgesetz – entgegen früheren Entwurfsfassungen – keinerlei Regelungen zu einem Beratungsanspruch, was vor dem Hintergrund des bereits genannten Gesetzesziels jedoch unabweisbar erscheint, da den meisten Antragstellerinnen und Antragstellern die Einzelheiten des Anerkennungsverfahrens nicht bekannt sein dürften.⁹²

92 Zur Bedeutung eines Anspruchs auf Beratung und auf individuelle Kompetenzfeststellung vgl. Olaf Scholz: „Kompetenzen wahrnehmen, anerkennen und fördern“, in clavis Nr. 2/2009, S. 3 ff.; herausgegeben im Rahmen des Projektes KP IQ, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Düsseldorf, abrufbar unter www.intqua.de, Link zu „Magazin clavis“.

Hinzu tritt, dass eine qualifizierte Beratung im Vorfeld einer Antragstellung dazu beiträgt, das eigentliche Antragsverfahren abzukürzen. So kann gewährleistet werden, dass bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung alle erforderlichen Unterlagen beigebracht sind. Hamburg wird auf eine Beratungsform setzen, die eine intensive Einzelfallberatung ermöglicht. Als aus dem Europäischen Sozialfonds kofinanziertes Projekt verfügt Hamburg gegenwärtig über die beim Diakonischen Werk angesiedelte, im Aufbau befindliche „Zentrale Anlaufstelle Anerkennung“. Nach Abschluss der Erprobungsphase (2012) wird entschieden werden, ob diese Einrichtung an das „Hamburg Welcome Center“ als erste Anlaufstelle für Kundinnen und Kunden aus Hamburg angedockt werden kann. Diese Anlaufstelle soll nicht nur darüber informieren, wo die fachlich zuständige Stelle zu finden ist etc., sondern auch darüber, wo eventuell erforderliche Nachqualifizierungen und/oder Prüfungen stattfinden.

Der Bundesrat hat in seinem Beschluss vom 27. Mai 2011 u.a. auf folgende Ergänzungs- bzw. Regelungsbedarfe hingewiesen:⁹³

- > Nach seiner Auffassung ist zur Sicherung bundesweit einheitlicher Entscheidungen über die Feststellung der Gleichwertigkeit bzw. von wesentlichen Unterschieden die Einrichtung einer zentralen Agentur zur Entwicklung einheitlicher Qualitätsstandards erforderlich; diese Stelle soll eine Statistik führen, in die sukzessiv alle in Deutschland getroffenen Erstentscheidungen zu ausländischen Bildungsnachweisen, zu Unterschieden und zu erforderlichen Nachqualifizierungen einzustellen sind.
- > Der Bundesrat hat die Bundesregierung aufgefordert, die standardmäßige Möglichkeit zur Teilnahme an einem Kompetenzfeststellungsverfahren innerhalb des Gesetzentwurfes zu verankern und diesen Weg des Kompetenznachweises nicht nur auf Ausnahmefälle zu begrenzen.
- > Die Bundesregierung ist gebeten worden, im weiteren Gesetzgebungsverfahren geeignete Förderinstrumente für Anpassungsqualifizierungen zu bestimmen.

93 Der Bundesratsbeschluss (Drucksache 211/11 –Beschluss-) kann u.a. unter der URL www.bmbf.de/pubRD/stellungnahme_bundesrat_erkennungsgesetz.pdf abgerufen werden.

Über den Bedarf an Nachqualifizierungen gibt es keine verlässlichen Zahlen. Die Bundesregierung selbst schätzt diesen auf jährlich 25.000 Fälle. Nach den Erfahrungen der bisherigen Anerkennungspraxis, an der sich – wie erwähnt – in materieller Hinsicht nichts ändert, ist diese Zahl realistisch. Ungeklärt ist jedoch, wie anforderungsgerechte Nachqualifizierungsangebote entwickelt werden sollen. Das Problem besteht darin, dass die für Bildungsträger attraktive Lehrgangsform nur in den seltensten Fällen angeboten werden kann, da die von den Bewerberinnen und Bewerbern zu schließenden Qualifikationslücken zwischen dem im Heimatland erworbenen Abschluss und dem deutschen Referenzberuf höchst unterschiedlich sein werden.

Auch stellt sich das Problem, wie die in der Regel eher mittellosen Bewerberinnen und Bewerber die Kosten für die Anpassungsqualifizierung und ihren Lebensunterhalt während der Teilnahme bestreiten sollen. Hier erscheinen klare Bestimmungen in den Sozialgesetzbüchern II und III notwendig, in denen die Förderung der beruflichen Anpassungsfortbildung für Beschäftigte und Arbeitslose eindeutig geregelt ist.⁹⁴ Hamburg hat im Jahre 2010 als Pilotprojekt ein Stipendienprogramm aufgelegt, um Zuwanderinnen und Zuwanderer, die über einen Aufenthaltstitel verfügen, finanziell zu unterstützen, während sie über einen bestimmten Zeitraum an Fortbildungen und Aufbaukursen teilnehmen, die dem Zweck der Anerkennung ihrer Qualifikationen in Deutschland dienen. Sie können maximal 18 Monate lang eine Förderung von monatlich bis zu 640 Euro erhalten, je zur Hälfte als Darlehen und als nicht rückzahlbarer Zuschuss. Zur Finanzierung, zum Beispiel von Lernmitteln, Kurs- und Prüfungsgebühren, werden zudem gegen Nachweis der tatsächlich entstandenen Kosten nicht rückzahlbare Zuschüsse in Höhe von maximal 2.500 Euro gewährt.⁹⁵ Erforderlich wären möglichst bundeseinheitliche Förderbedingungen, auch um einen „Antragstourismus“ zu

94 Prüfwert erscheint auch eine analoge Anwendung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG).

95 Weitere Einzelheiten können der Bürgerschafts-Drucksache 19/5948 (S. 21) entnommen werden. Bislang (Stand: Ende Juni 2011) wurden 50 Anträge seit Auflegung des Programms im November 2010 gestellt. Es wurden 48 Einmalzuschüsse zur Finanzierung von Lernmitteln, Kurs- und Prüfungsgebühren sowie ähnlicher in direktem Zusammenhang mit der angestrebten Qualifizierung stehender Kosten und zwei Stipendien (Beiträge zur Sicherung des Lebensunterhalts) vergeben (weitere Einzelheiten vgl. Bürgerschafts-Drucksache 20/750).

vermeiden. Einen verfolgungswerten Vorschlag für eine bundesweit geltende Regelung enthält die bereits zitierte Studie von IAQ/ZEW. Dort wird empfohlen, die Vorbereitung auf eine Externen-Prüfung vor der zuständigen Kammer als Maßnahme zur Förderung der (beruflichen) Weiterbildung (FbW-Maßnahme) nach dem SGB II bzw. dem SGB III zu fördern, soweit vorhandene berufsfachliche Qualifikationen in Deutschland nicht anerkannt werden können.

Noch nicht befriedigend geklärt erscheint die Frage, ob die vorgesehene Dreimonatsfrist zwischen Antragstellung und Bescheiderteilung zur umfassenden Antragsbearbeitung durch die zuständigen Stellen tatsächlich immer ausreicht.

Das neue Gesetz lässt offen, ob und in welcher Höhe für das Anerkennungsverfahren Gebühren erhoben werden sollen, da für Teilbereiche (z.B. bei Nachdiplomierungen) unkalkulierbare Antragswellen aus dem Ausland befürchtet werden. Um dies abzuwehren, ist der Vorschlag gemacht worden, auf allgemeines Gebührenrecht zurückzugreifen und die Gebühren für das Verfahren als Vorschuss oder Sicherheitsleistung zu verlangen. Eine Gebührenregelung, die die Verfahrenskosten etc. vollständig auf die Antragstellerin bzw. den Antragsteller abwälzt, könnte wegen ihres Abschreckungscharakters dem bereits genannten Kernziel des Gesetzes zuwiderlaufen, wonach vor allem im Interesse der Wirtschaft das Potenzial der im Ausland qualifizierten Menschen ausgeschöpft werden soll, um den Fachkräftebedarf decken zu können. Hamburg setzt sich dafür ein, dass die Gebühren für Antragstellende so bemessen werden, dass sie keine abschreckende Wirkung entfalten.

Die Anerkennungspraxis nach dem neuen Gesetz wird zeigen, ob die mit dem Anerkennungsgesetz verknüpften hohen Erwartungen erfüllt werden können. Angesichts der beschriebenen Unwägbarkeiten ist diese Frage ergebnisoffen.

Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit

Die Situation

In der BA-Studie nimmt der Vorschlag zur Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit einen relativ breiten Raum ein.⁹⁶ Offenkundig sieht man in diesem Instrument ein besonders hohes Potenzial zur Deckung des Fachkräftedarfs. Dabei lässt die Ausgangslage auf den ersten Blick Gegenteiliges vermuten. Mit 71,4 Prozent ist die Frauenerwerbsquote in Deutschland mit 6 Prozentpunkten über dem EU-Durchschnitt bereits relativ hoch; sie wird nur von wenigen Ländern übertroffen (in Dänemark beträgt diese Quote 77,3 Prozent). Die bislang nicht ausgeschöpften Reserven liegen woanders. Auffällig ist, dass mit nur 55 Prozent nur gut die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, während dies in Griechenland, Portugal, Finnland und Estland mehr als Dreiviertel aller erwerbstätigen Frauen sind – damit liegt Deutschland im EU-Vergleich an vorletzter Stelle, nur noch vor den Niederlanden. Einer Befragung zufolge nennen deutsche Frauen als Hauptgrund für eine Teilzeit-Berufstätigkeit die Betreuung von Kindern bzw. die Pflege von Angehörigen.

Die genannten familiären Verpflichtungen dürften auch das Haupthindernis für einen Wiedereinstieg in das Berufsleben sein, obgleich hier die Auswirkungen nicht so gravierend zu sein scheinen wie bei der Frage der wöchentlichen Beschäftigungsdauer (Teilzeit statt Vollzeit), da die Frauenerwerbsquote in Deutschland – wie erwähnt – im europäischen Vergleich bereits recht hoch ist.

Eine im Auftrag der Handelskammer Hamburg erstellte Studie des Hamburgischen Weltwirtschafts-Instituts (HWWI) bestätigt diese Annahmen auch für Hamburg.⁹⁷ Danach würden 66 Prozent der nichterwerbstätigen Väter und rund 39 Prozent der nichterwerbstätigen Mütter in Hamburg gern arbeiten, finden aber aus unterschiedlichen Gründen keinen Arbeitsplatz oder bleiben aus Betreuungsgründen zu Hause. Letzteres trifft auf 51,6 Prozent der Mütter zu. Welche Potenziale für den Arbeitsmarkt ungenutzt bleiben, wird auch daran deutlich,

96 BA-Studie "Perspektive 2025", a.a.O., S. 31 ff.

97 Die HWWI Studie „Wie leben und arbeiten Hamburgs Eltern“ wurde am 11. Mai 2010 vorgestellt und ist unter: www.hk24.de/linkableblob/369794/data/HWWI_Policy_Paper_1-33-data.pdf abrufbar.

dass unter den nichterwerbstätigen Elternteilen mehr als 37.000 Personen über eine gute bis sehr gute (hochschulische) Ausbildung verfügen. Die Analyse hat ferner ergeben, dass verheiratete Mütter mit 60,3 Prozent die geringste Erwerbstätigenquote bei den Frauen hätten, während verheiratete Väter mit 87,8 Prozent die höchste Erwerbstätigenquote aller Männer erreichten. Darüber hinaus dominierten bei allen erwerbstätigen Müttern Teilzeitbeschäftigungen: Die mit 72 Prozent höchste Teilzeitquote erreichten Mütter mit Kindern im Kindergarten- und Grundschulalter.

Auch das Statistische Bundesamt ist im Rahmen des Mikrozensus 2009 zu ähnlichen Ergebnissen gelangt: Betrug danach der Anteil junger Frauen in schulischer Bildung oder Ausbildung 78,0 Prozent gegenüber 71,4 Prozent im Jahre 2001, so zeigt sich bei der Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen, dass junge Frauen mehr als doppelt so häufig Nichterwerbspersonen (9,5 Prozent gegenüber 4,3 Prozent bei den Männern) sind, deren Ursachen dieselben sein dürften wie für das hohe Maß an Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen.⁹⁸

Lösungsansätze

Um das Erwerbspersonenpotenzial der Frauen stärker ausschöpfen zu können, sind die Rahmenbedingungen in Gesellschaft und Arbeitswelt zu verbessern. Nach wie vor sehen sich Frauen mit besonderen Problemen konfrontiert, wenn es um den Zugang zum Arbeitsmarkt, um das berufliche Fortkommen, um das Arbeitsentgelt und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

Die Angebote der Arbeitsverwaltung zur Unterstützung der Erwerbsbeteiligung von Frauen auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung (v.a. der erleichterte Zugang zu solchen Angeboten) sind zwar sinnvoll, um jedoch die beschriebene Problemlage für Frauen zu lösen, erscheint ein Bündel von Maßnahmen erforderlich, das die Rahmenbedingungen für eine Erwerbstätigkeit verbessert. Auf der Präsentationsveranstaltung zur zitierten HWWI-Studie am 11. Mai 2010 ist zu Recht darauf hingewiesen worden, dass die Politik Eltern attraktive Angebote für die Kinderbetreuung machen müsse, aber

98 Christian Wingerter: „Der Eintritt junger Menschen in das Erwerbsleben - Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung 2009“, in: „Wirtschaft und Statistik“, S. 98 ff., herausgegeben vom Statistischen Bundesamt, Februar 2011. www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/EintrittErwerbsleben0211.property=file.pdf

auch die Unternehmen umdenken müssten, um gerade Frauen mit familiären Betreuungsverpflichtungen den (Wieder-)Einstieg in Beschäftigung zu ermöglichen. Dazu gehören:

- > Die Einrichtung familiengerechter Arbeitsplätze. Hier ist die Einführung flexibler Arbeitszeiten von zentraler Bedeutung. Der vielfach vorgebrachte Einwand, dass dies in vielen Betrieben aus arbeitsorganisatorischen Gründen ausgeschlossen sei, muss einer Überprüfung unterzogen werden. Ein positives Beispiel ist Airbus Industries in Finkenwerder: Dort kann in vielen Fällen ein individueller Arbeitsbeginn oder Gleitzeit vereinbart werden; das gilt auch für die technischen Berufe in der Fertigung. Ebenfalls wichtig für Beschäftigte, die Kinder zu betreuen haben, sind Betriebskindergärten; diese wurden jahrelang als unnützer Kostenfaktor betrachtet, sind aber wieder im Kommen. Auch hier geht Airbus Industries mit einem guten Beispiel voran: Die Airbus Betriebskindertagesstätte „Beluga“ befindet sich unweit des Airbus Betriebsgeländes in Finkenwerder und betreut rund 40 Kinder im Alter von 7 Monaten bis 6 Jahren.
- > Ein flächendeckendes Netz institutioneller Kinderbetreuung ist von Bedeutung. Hierfür sind in Hamburg die erforderlichen Vorkehrungen getroffen: Abgesehen davon, dass nach Bundesrecht für alle Kinder vom vollendeten ersten Lebensjahr an ab August 2013 ein Rechtsanspruch auf eine halbtägige Betreuung in Krippe und Kindergarten gilt, wird in Hamburg voraussichtlich die Einführung des Rechtsanspruchs auf Kinderbetreuung ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr bereits zum August 2012 vorgezogen.
- > Wichtig ist auch ein Ganztagsangebot, das dazu beiträgt, die Kinder der arbeitenden Bevölkerung ganztägig zu betreuen. Auch hier ist Hamburg mit dem kontinuierlichen Ausbau eines entsprechenden Schulangebots auf einem guten Weg. Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg hat sich daher den flächendeckenden Ausbau der Ganztagschulen als wichtiges Politikziel gesetzt.⁹⁹

99 Siehe Arbeitsprogramm des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg vom 10. Mai 2010, S. 20.

- > Zu denken ist auch an Teilzeit- und Telearbeitsplätze. Die Angebote sind derzeit vor allem bei höherqualifizierten Tätigkeiten gering.
- > Gleiche Entlohnung von Frauen und Männern für gleiche Arbeit. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle beträgt EU-weit durchschnittlich 17,4 Prozent. Es konnte in den vergangenen Jahren kaum verringert werden und nimmt in einigen Mitgliedstaaten sogar zu. Das eklatante Gefälle veranlasste die EU-Kommission eine umfassende Sensibilisierungskampagne zu starten. Mittels Webseiten, Postern, Videos und anderen Informationsmaterialien soll bei Arbeitgebern, Gewerkschaften und der Bevölkerung ein entsprechendes Problembewusstsein geschaffen werden. Der Kommission ist es vor allem ein Anliegen, auch die aus Lohnunterschieden resultierenden dauerhaften und oft dramatischen Auswirkungen auf Frauen aufzuzeigen. Die Gehaltsschere ist kein isoliertes Phänomen, sondern erhöht laut der Kommission auch die Armutsgefahr vieler Frauen.
- > Darüber hinaus wird in der BA-Studie angeregt, Regelungen der Steuer- und Sozialleistungssysteme daraufhin zu überprüfen, ob sie sich negativ auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen auswirken können.

Hamburg ist zumindest bezüglich der ersten beiden Aktionsfelder auf einem guten Weg. Viele Betriebe setzen sich bereits aktiv für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein. Dies zeigt die kontinuierlich steigende Anzahl von bereits über 100 kleinen und mittleren Unternehmen, die das „Hamburger Familiensiegel“ der Hamburger Allianz für Familien erhalten hätten;¹⁰⁰ auch seien die Kindertagesbetreuungsmöglichkeiten

100 Die „Hamburger Allianz für Familien“ ist eine Initiative des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg, der Handelskammer Hamburg und der Handwerkskammer Hamburg. Zentrales Ziel der Allianz ist es, die Stadt zu einer für Familien attraktiveren Metropole weiter zu entwickeln. Hamburg soll sich durch ein familienfreundliches Arbeitsplatzangebot auszeichnen, das es Unternehmen ermöglicht, den Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte erfolgreich zu bestehen, und Mütter und Väter in die Lage versetzt, Familie und Beruf gleichermaßen zu leben. Dabei soll auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf berücksichtigt werden. Weitere Einzelheiten u.a. unter: www.hk24.de/unternehmensfoerderung_und_start/Frauen_und_Familie/370524/allianz.html

in Hamburg in den letzten Jahren erheblich ausgebaut worden: Seit 2002 sei die Zahl der betreuten Krippenkinder von 7.300 auf 13.100 gestiegen, womit Hamburg Spitzenreiter unter den westdeutschen Bundesländern sei.¹⁰¹

Erhöhung der Lebensarbeitszeit

In der BA-Studie „Perspektive 2025: Fachkräfte für Deutschland“ wird darauf hingewiesen, dass der demografische Wandel u.a. das Volumen an geleisteten Arbeitsstunden schrumpfen lasse.¹⁰² Es werden im Wesentlichen zwei Ansätze zur Umkehrung dieses Trends diskutiert. Beide Vorschläge haben nur Auswirkungen auf die im Beschäftigungssystem verbliebenen Arbeitskräfte.

Anhebung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit

Einen einzigen Vorschlag enthält die genannte BA-Studie, nämlich die (Jahres-) Arbeitszeit der verbleibenden Arbeitskräfte zu erhöhen. Danach ergäbe sich für das Jahr 2025 ein zusätzliches Fachkräftepotenzial von 0,4 Millionen Vollzeitäquivalenten (Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse), wenn sich die durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit der vollzeitbeschäftigten Fachkräfte in Deutschland um weniger als eine Stunde auf 42,5 Stunden verlängerte – eine Verlängerung auf 44 Wochenstunden entspräche sogar einem Volumen von 1,1 Millionen zusätzlichen Vollzeitäquivalenten. Um dies realisieren zu können, müssten die tariflichen Spielräume für zusätzliche vergütete Überstunden erweitert werden. Außerdem sei es hilfreich, die Auszahlung von nicht in Anspruch genommenen Urlaubstagen, die über das gesetzliche Minimum von 24 Urlaubstagen hinausgehen, durch steuerliche Anreize „zu versüßen“.¹⁰³

Verlängerung der aktiven Lebensarbeitszeit

Ein – in der BA-Studie nicht genannter – Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels liegt in der Verlängerung

101 So Cord Wöhlke, Mitglied des Plenums der Handelskammer Hamburg, auf der Präsentationsveranstaltung zur HWWI-Studie am 11. Mai 2010, Quelle: www.hk24.de/unternehmensfoerderung_und_start/Frauen_und_Familie/familie_beruf/370540/wielebenundarbeitenhamburgseltern11mai2010.html

102 Vgl. BA-Studie, a.a.O., S. 39 f. mit weiteren Nachweisen.

103 Vgl. BA-Studie, a.a.O., S. 39.

der aktiven Lebensarbeitszeit, die durch Neujustierungen zu Beginn und am Ende eines Arbeitslebens bewirkt werden kann, indem einerseits der Eintritt in das Erwerbsleben zu einem früheren Lebensalter erfolgt und andererseits das reguläre Renteneintrittsalter (über das 67. Lebensjahr hinaus) weiter erhöht wird.

Früherer Eintritt ins Erwerbsleben

Immer wieder wird vorgetragen, dass die Bildungszeiten junger Menschen in Deutschland nach wie vor viel zu lang seien, wenn z.B. ein Hochschulabsolvent durchschnittlich nicht vor Vollendung des 28. Lebensjahres den allerersten Job antritt.¹⁰⁴

Aufschluss über die Entwicklung der Bildungszeiten und damit korrespondierend des Eintrittsalters ins Erwerbsleben zwischen 1999 und 2009 gibt eine kürzlich veröffentlichte Kurzstudie des Statistischen Bundesamts (Destatis).¹⁰⁵ Danach traten im Jahr 2009 junge Menschen später in den Arbeitsmarkt ein als noch 1999 – dafür verblieben sie länger in Bildung und Ausbildung. Gemäß der Kurzstudie macht sich der späte Erwerbseintritt besonders bei den 20- bis 24-Jährigen bemerkbar: waren 2009 insgesamt 36,8 Prozent in dieser Altersgruppe erwerbstätig, traf dies zehn Jahre zuvor noch auf 44,2 Prozent zu. Fast die Hälfte (47,9 Prozent) der 20- bis 24-Jährigen befand sich 2009 in Bildung oder Ausbildung; 1999 war es nur gut ein Drittel (36,9 Prozent). Zu dieser Entwicklung tragen laut Studie mehrere Faktoren bei: Junge Menschen studieren häufiger, absolvieren vermehrt eine rein schulische Berufsbildung oder beginnen eine duale Ausbildung in einem etwas höheren Alter. Diese Gründe für eine Steigerung der Bildungsquote der genannten Altersgruppe sind durchweg positiv zu bewerten, da sie darauf hindeuten, dass mehr junge Menschen als noch vor zehn Jahren höherwertige (Berufs-)Bildungsabschlüsse anstreben.¹⁰⁶ Ein anderer

104 Diese Zahl aus dem Jahre 2007 dürfte inzwischen überholt sein, da sich die Auswirkungen der Umstellung des Studiensystems auf die Dauer der Bildungszeitenreform erst allmählich manifestieren. Mit dem i.d.R. nur noch dreijährigen Bachelorstudiengang und dem darauf aufsetzenden Masterstudium kann eine Verkürzung der Bildungszeiten von Hochschulabsolventen einhergehen.

105 Wingerter, a.a.O., S. 98 ff.

106 Wingerter, a.a.O., weist in seiner Studie zwar mehrfach darauf hin, (siehe z.B. S. 116), dass es tw. erhebliche methodische Probleme beim sog. Ad-hoc-Modul zur Arbeitskräfteerhebung 2009 gegeben habe, die aber die Grundaussagen der wiedergegebenen Daten nicht in Frage stellten. Bei dem hier interessierenden Punkt Bildungsbeteiligung durch Studium ist aber offenkundig nicht untersucht worden, ob sich die Studiendauer gegenüber 1999 verändert hat.

Erklärungsansatz für die genannte Entwicklung, nämlich die längere Verweildauer im Übergangssystem, wird zwar benannt, aber nicht weiterverfolgt, obwohl es hierfür empirische Belege gibt.¹⁰⁷ Eine längere Verweildauer im Übergangssystem wäre – jedenfalls für die Jugendlichen, die trotz Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit keinen Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatz finden und nur deshalb im Bildungssystem verweilen – ein negativer Aspekt, dem bundesweit nachzugehen wäre. Hamburg hat bereits eine weitreichende Reform des Übergangssystems auf den Weg gebracht, die u.a. dem Ziel dient, unnötige Warteschleifen zu beseitigen (vgl. dazu den Abschnitt „Reform des Übergangssystems an der Schwelle Schule - Beruf“).

Als Zwischenergebnis der Erhebung zur Bildungs- und Erwerbsbeteiligung der 15- bis 34-Jährigen im Jahr 2009 ist festzuhalten, dass der Einstieg in das Erwerbsleben kontinuierlich zwischen dem 18. und dem 32. Geburtstag erfolgt, und zwar durchschnittlich in einem höheren Lebensalter als noch 1999.

Weiter wird festgestellt, dass die Erwerbslosenquote der Gruppe junger Menschen gegenüber 1999 leicht angestiegen ist: Lag der Anteil Erwerbsloser bei den 20- bis 24-Jährigen damals noch bei 6,1 Prozent, kam er 2009 auf 6,9 Prozent, wobei für 2009 allerdings die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf den Arbeitsmarkt bedacht werden müssen.

Gleichzeitig nahm der Einstieg in atypische Beschäftigung anstelle von sog. Normalarbeitsverhältnissen seit 1999 erkennbar zu.¹⁰⁸ Lag diese Quote im Jahre 1999 noch bei 17,6 Prozent aller Beschäftigten, so betrug diese 2009 bereits 21,9 Prozent. Besonders auffällig stieg diese Quote bei den jüngeren Beschäftigten: Unter den 20- bis 24-jährigen Erwerbstätigen war 2009 ein gutes Drittel (1999: 21,4 Prozent) atypisch beschäftigt, bei den

107 Wingerter, a.a.O., S. 110 und 116.

108 Nach der Definition von Destatis entsprechen atypische Beschäftigungsverhältnisse nicht den zentralen Merkmalen des Normalarbeitsverhältnisses, das der Sozialversicherungspflicht unterliegt, unbefristet und in Vollzeit ausgeübt wird und bei dem Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis identisch sind. Das heißt, Normalbeschäftigte arbeiten für das Unternehmen, mit dem sie den Arbeitsvertrag geschlossen haben, und nicht für ein anderes, wie das bei Zeitarbeiterinnen und -arbeitern der Fall ist. Zu den atypisch Beschäftigten zählt das Statistische Bundesamt nach diesem Konzept Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 21 Wochenarbeitsstunden, befristet Beschäftigte, geringfügig Beschäftigte (u.a. „Ein-Euro-Jobber“) und Zeitarbeiter/-innen. Weitere Hinweise bei Wingerter, a.a.O., S. 108.

25- bis 29-Jährigen waren dies 25,2 Prozent (1999: 16,9 Prozent) sowie bei den 30- bis 34-Jährigen noch 23,1 Prozent (1999: 17,9 Prozent). Hauptgrund für diese Entwicklung ist laut Destatis (Statistisches Bundesamt), dass junge Menschen in den Arbeitsmarkt 2009 häufiger über befristete Beschäftigung statt über Normalarbeitsverhältnisse eingetreten sind.¹⁰⁹

Ein Datum aus der Destatis-Studie sei noch wiedergegeben: Bei Eintritt in die Volljährigkeit befanden sich gut 11 Prozent der Jugendlichen außerhalb des Bildungssystems, davon immerhin jeweils rund ein Drittel erwerbslos oder Nichterwerbspersonen.

Verzögerter Ausstieg aus dem Erwerbsleben

Zum Anderen wird diskutiert – wenngleich weniger unter dem Gesichtspunkt des Fachkräftemangels als vielmehr unter dem der Finanzierbarkeit des Rentensystems –, ob eine Erhöhung des Renteneintrittsalters (über das 67. Lebensjahr hinaus) zur Lösung des Fachkräfteproblems beitragen kann: Die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihrer unschätzbar wertvollen Expertise blieben den Unternehmen länger als bisher erhalten. Auch wenn eine Erhöhung des Renteneintrittsalters unpopulär ist, so sollte Folgendes bedacht werden: Im Jahre 1960 betrug die durchschnittliche Rentenbezugsdauer eines deutschen Rentners 9,9 Jahre. Diese ist bis zum Jahre 2009 auf 18,1 Jahre angestiegen und hat sich damit nahezu verdoppelt.¹¹⁰ Dementsprechend hat sich auch die durchschnittliche Lebenserwartung der Deutschen signifikant erhöht. Zur damaligen Zeit (1960) betrug diejenige eines Mannes 66,48 und die einer Frau 71,72 Jahre. Aufgrund besserer medizinischer Versorgung und anderer Gründe ist die durchschnittliche Lebenserwartung um fast elf Jahre, und zwar die eines Mannes im Jahre 2009 auf 77,46 und die einer Frau auf 82,57 Jahre gestiegen – mit einer entsprechend längeren durchschnittlichen Rentenbezugsdauer.¹¹¹ Dies ist gerade vor dem Hintergrund der demografischen

109 Wingerter, a.a.O., S. 109.

110 Entnommen aus: „Rentenversicherung in Zeitreihen“; DRV-Schriften, Band 22, Herausgeber: Deutsche Rentenversicherung Bund Oktober 2010; www.deutsche-rentenversicherung.de/cae/servlet/contentblob/29974/publicationFile/19039/rv_in_zeitreihen_pdf.pdf

111 Die Daten zur Lebenserwartung sind entnommen aus Marc Luy, „Lebenserwartung in Deutschland“; www.lebenserwartung.info/index-Dateien/ledeu.htm.

Entwicklung eine sehr große Herausforderung an die Rentenversicherungsträger und den Staat, der die Rentenkassen schon heute jährlich in Höhe von rund 57,3 Milliarden Euro bezuschusst.¹¹²

Bewertung der Vorschläge

Für den Vorschlag in der BA-Studie, die wöchentliche Arbeitszeit der noch im Beschäftigungssystem verbliebenen Arbeitskräfte zu erhöhen, mag sprechen, dass sich die durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Deutschland seit 1970 erheblich reduziert hat, wie eine vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte Zeitreihe zu den geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen pro Jahr zeigt:

TABELLE 17:

Entwicklung der geleisteten Arbeitsstunden je Erwerbstätigen

Jahr	Jahresarbeitsstunden
1970 *)	1.966,4
1980 *)	1.751,0
1991	1.548,1
1995	1.533,6
2000	1.473,0
2005	1.434,9
2006	1.432,7
2007	1.433,1

*) Westdeutschland einschl. Berlin (West)

Die Aussagekraft der Tabelle ist eingeschränkt, da sie sich nicht ausschließlich auf Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse bezieht

Quelle: Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB): Daten zur kurzfristigen Entwicklung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt 06/2008 in Deutschland, URL: www.bpb.de/files/YAWA8C.pdf

Auch wenn die Wochenarbeitszeit – wie oben dargestellt – seit 1970 kontinuierlich zurückgegangen ist, scheint eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit über das heute gültige Maß hinaus nicht durchsetzbar zu sein. In der BA-Studie selbst wird darauf hingewiesen, dass die Wochenarbeitszeit von Vollzeitkräften in Deutschland 2009 laut Eurostat im Durchschnitt bei 41,8 Stunden und damit schon jetzt über dem EU-15-Durchschnitt (41,6 Stunden) liegt. Außerdem wird zu berücksichtigen sein, dass gerade in Berufen mit hohen Belastungen

112 Stand 2009. Der Bundeszuschuss macht rund 24 Prozent der Gesamteinnahmen der Rentenversicherung aus. Quelle: Pressemeldung der Deutschen Rentenversicherung vom 24.6.2010; www.presseportal.de/meldung/1636753/

physischer und/oder psychischer Natur Regenerierungsphasen der Beschäftigten unerlässlich sind, um die Gesundheit und damit auch die Arbeitsfähigkeit zu erhalten, was schließlich auch im Interesse der Wirtschaft ist. Vor diesem Hintergrund scheint der Vorschlag in der BA-Studie weniger empfehlenswert zu sein, Überstunden in Geld zu vergüten (statt Freizeitausgleich zu gewähren).

Erwägenswert erscheint die Erhöhung der Lebensarbeitszeit, wenn bestimmte Maßgaben erfüllt werden. So ist der (frühzeitige) Eintritt eines jungen Menschen ins Erwerbsleben dann anzustreben, wenn seine hohe Verweildauer im Bildungssystem auf unnötige Warteschleifen, beispielsweise im Übergangssystem, zurückzuführen ist. Daher ist Hamburg mit der Reform am Übergang Schule – Beruf, die auch auf einen Abbau von Warteschleifen und eine Steigerung der Beratungsstringenz abzielt, auf einem guten Weg (vgl. Abschnitt „Reform des Übergangssystems an der Schwelle Schule - Beruf“). Soweit der späte Eintritt ins Erwerbsleben darauf beruht, dass immer mehr junge Menschen die Hochschulreife und ein abgeschlossenes Studium anstreben, ist dies nicht nur hinzunehmen, sondern zu begrüßen, zumal auch die Wirtschaft einen wachsenden Bedarf an hochqualifizierten Nachwuchskräften reklamiert.

Eine Erhöhung des Renteneintrittsalters scheint dagegen zum gegenwärtigen Zeitpunkt weniger diskussionsfähig und auch nicht erforderlich. Es mag sein, dass angesichts der höheren Lebenserwartung die Qualität des Lebensabends nicht in unsozialer Weise verschlechtert würde. Aber gegen die Erhöhung der Altersgrenze sprechen u.a. folgende Gesichtspunkte:

- > Der tatsächliche Eintritt in den Ruhestand liegt heute in Deutschland bei 62,2 Jahren, also deutlich vor der gesetzlichen Altersgrenze.
- > Die Erwerbstätigenquote der Erwerbsfähigen über 59 Jahre lag 2009 mit 38,4 Prozent deutlich niedriger als die Gesamtquote aller Erwerbsfähigen (70,2 Prozent). Wenn daher durch eine Erhöhung des Renteneintrittsalters lediglich die Zahl der Arbeitslosen unter den älteren Menschen erhöht wird, wäre dies sozialpolitisch nicht zu vertreten. Die Wirtschaft müsste also hier umdenken und sich verstärkt darum bemühen,

ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu adäquaten Bedingungen zu beschäftigen.

- > Auch im Segment der älteren Beschäftigten ist die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse überproportional hoch. Allein im Segment der geringfügigen Entlohnung waren von den nahezu 5 Mio. (Stand: Juni 2009) gering entlohnten Beschäftigten rund 786.000 (16 Prozent) 55 bis unter 65 Jahre alt.¹¹³

Diese Aspekte deuten darauf hin, dass die Ressource der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Deckung des Fachkräftebedarfs keineswegs angemessen ausgeschöpft wird. Darauf weist auch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) hin. Danach erfordert die Sicherung der individuellen Arbeitsfähigkeit von über 50-jährigen Beschäftigten und die Gestaltung des verlängerten Arbeitslebens auch in ihrem Sinne ein weitreichendes Umdenken aller Beteiligten. In der BIBB-Veröffentlichung „Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein“ werden aktuelle Forschungsergebnisse, konkrete Konzepte und Instrumente aus wissenschaftlicher und unternehmerischer Sicht zum Thema ältere Beschäftigte vorgestellt. Laut BIBB-Studie gehöre hierzu das Entwickeln betrieblicher Gesamtkonzepte, um den Wissenstransfer zwischen Älteren und Jüngeren zu sichern, und motivierender Arbeitszeitmodelle, die auch einen flexiblen Übergang von der beruflichen in die nachberufliche Phase mit einbeziehen. Auf unternehmerischer Seite müsse zudem Abstand von altersselektiver Personalentwicklung genommen werden: So belegten Studien, dass ein Teil der Personalverantwortlichen immer noch das Defizitmodell älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Kopf habe – eine Pauschalierung, die der Heterogenität der Beschäftigten über 50 nicht entspreche.¹¹⁴

Selbst wenn man den Gedanken der Erhöhung des Renteneintrittsalters weiterverfolgte, kann dieses nicht für alle Beschäftigtengruppen beliebig gelten: Menschen, die in körperlich belastenden Berufen tätig sind (z.B. Dachdecker, Tiefbauarbeiter oder Berufskraftfahrer),

113 Vgl. „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Situation von Älteren am Arbeitsmarkt“, S. 7f. und 11, herausgegeben von der Bundesagentur für Arbeit, Stand: November 2010; URL: <http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/223654/publicationFile/103001/Aeltere-am-Arbeitsmarkt-2010.pdf>

114 Entnommen aus der BIBB-Pressemitteilung 22/2011 „Jüngere laufen schneller, aber Ältere kennen Abkürzungen“ vom 11.05.2011; dort weitere Nachweise.

kann man nicht noch mit 70 Jahren arbeiten lassen. Der Hinweis auf Selbstständige, die schließlich auch noch in diesem Alter ihrer Beschäftigung nachgingen, überzeugt nicht. Viele Selbstständige sind nur deswegen in diesem hohen Alter noch tätig, weil sie aus unterschiedlichen Gründen über keine Alterssicherung verfügen. Prüfwert erscheint allenfalls, ob eine Flexibilisierung des Renteneintrittsalters nach dem Freiwilligkeitsprinzip eingeführt werden sollte. Nach der gegenwärtigen Rechtslage endet zwar ein Arbeitsverhältnis nicht automatisch mit Beginn des Altersrentenbezugs, sondern nur durch Kündigung oder Auflösungsvertrag. Jedoch sind tarif- bzw. einzelvertragliche Klauseln, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sogar ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsehen, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann, rechtlich zulässig, d.h., eine Kündigungsschutzklage bliebe erfolglos.¹¹⁵ Das Beamtenrecht sieht dagegen flexible Altersregelungen vor. So kann der Eintritt in den Ruhestand eines hamburgischen Beamten mit dessen Zustimmung um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden (§ 35 Abs. 4 Hamburgisches Beamtengesetz).

Schulabgänge ohne Abschluss reduzieren und Übergänge in den Beruf verbessern

Die Bildungspolitik hat sich bereits vor geraumer Zeit dem wichtigen Ziel angenommen, die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger ohne ersten allgemeinbildenden Abschluss (Hauptschulabschluss) deutlich zu senken. Dies mit unterschiedlichem Erfolg: Im Osten gibt es mehr, im Westen weniger Abgängerinnen und Abgänger ohne Abschluss.

115 Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seiner Entscheidung vom 12. Oktober 2010, Az. C-45/09 (Rosenblatt gg. Oellerking) festgestellt, dass § 10 Satz 3 Nr. 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), nach dem eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann, keine verbotene Altersdiskriminierung bedeutet.

TABELLE 18:

Abgängerinnen und Abgänger von allgemeinbildenden Schulen ohne Hauptschulabschluss 2006 und 2008 nach Ländern

Land	Ohne Hauptschulabschluss			
	2006		2008	
	Anzahl	In %*	Anzahl	In %*
Deutschland	75.897	7,9	64.918	7,5
West	56.071	7,4	50.147	6,8
Ost	19.826	9,9	14.771	12,3
Baden-Württemberg	7.932	6,3	6.879	5,6
Bayern	10.463	7,2	9.043	6,4
Berlin	3.390	9,9	3.127	11,5
Brandenburg	3.555	10,7	2.448	13,0
Bremen	580	8,9	530	8,4
Hamburg	1.802	11,2	1.349	8,7
Hessen	5.435	8,1	4.478	7,0
Mecklenburg-Vorpommern	2.768	12,1	2.063	16,8
Niedersachsen	7.749	8,2	6.780	7,3
Nordrhein-Westfalen	14.444	6,8	14.296	6,9
Rheinland Pfalz	3.613	7,4	3.342	7,1
Saarland	889	7,4	760	6,6
Sachsen	4.316	8,7	3.134	11,1
Sachsen Anhalt	3.486	11,3	2.573	14,9
Schleswig-Holstein	3.164	9,6	2.690	8,3
Thüringen	2.311	8,2	1.426	8,9

* Bezogen auf die alterstypische Bevölkerung der 15- bis unter 17-Jährigen am 31.12. des Vorjahres.

Quelle: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Schulstatistik 2008/09, Bevölkerungsstatistik 2008; Sekretariat der KMK (2010), Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 1999 bis 2008

In Hamburg hat sich ausweislich der obigen Tabelle ein erfreulicher Rückgang der Quote von Schulabsolventinnen und -absolventen ohne ersten allgemeinbildenden Schulabschluss um 2,5 Prozentpunkte bis 2008 manifestiert, der sich 2009 noch fortgesetzt hat: Anhand der jährlichen Herbststatistik der Behörde für Schule und Berufsbildung zeigt sich, dass in 2009 1.213 Schulabgängerinnen und Schulabgänger ohne Hauptschulabschluss gezählt wurden – in 2010 waren es mit 1.224 geringfügig mehr. Derzeit werden ein weiterer Rückgang für 2011 sowie eine Einpendelung um ca. 1.200 Absolventinnen und Absolventen ohne Schulabschluss für die kommenden Jahre prognostiziert.

Hamburg hat sich der nachhaltigen Revision des Übergangssystems Schule – Beruf bereits im Jahre 2008 mit dem Ziel angenommen, ein landesweites, kohärentes Übergangsmanagement für die heterogene Gruppe der

Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zu schaffen. Damit soll zweierlei erreicht werden: Zum einen sollen und müssen die Jugendlichen künftig ohne Warteschleifen im Übergangssystem qualifiziert in den Arbeitsmarkt eintreten können. Zum anderen ist eine stringente zielgruppengerechte Gesamtstrategie zu entwickeln, die schulische und außerschulische Angebote koordiniert und aufeinander bezieht; dazu gehört auch die Verbesserung der Transparenz im Hinblick auf die unterschiedlichen (förder-)rechtlichen Zuständigkeiten der Sozialgesetzbücher II und III, von Landes- und EU-Programmen sowie des Hamburgischen Schulgesetzes.¹¹⁶

Schaffung eines ausgewogenen Arbeitsmarktes

Beschreibung der Lage

Die Flexibilisierung am Arbeitsmarkt hat dazu geführt, dass zurzeit über 40 Millionen Erwerbstätige in Deutschland einen Job haben – eine bis dato nie erreichte Zahl. In dieser Zahl einbezogen sind auch atypische Beschäftigungsformen wie Zeitarbeit, (erzwungene) Teilzeitarbeit, aber auch „Ein-Euro-Jobber“. Umgekehrt hat das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis in Vollzeit immer mehr an Bedeutung verloren.

Bewertung

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hebt die Vorteile flexibler Beschäftigungsformen hervor, da sie es den Unternehmen ermöglichten, auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten Arbeitsplätze zu sichern. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hätten Vorteile: Dank der flexiblen Beschäftigungsformen wie der Zeitarbeit hätten viele Menschen mit geringer Qualifikation über eine einfache, entsprechend geringer entlohnte Tätigkeit den Einstieg in Arbeit geschafft.¹¹⁷

Allerdings sind nicht alle Formen flexibler Beschäftigungen unumstritten. Dies gilt nicht nur aus gewerkschaftlicher Sicht insbesondere für sog. nicht standardisierte

116 Wegen weiterer Einzelheiten wird auf den Ausbildungsreport 2010 der Behörde verwiesen (dort S. 33 ff.), abrufbar unter www.hamburg.de/contentblob/2363004/data/ausbildungsreport-2010-datei.pdf. Zum aktuellen Stand der Reform des Übergangssystems wird auf den Abschnitt „Weiterentwicklung des Übergangssystems Schule – Beruf“ verwiesen.

117 Vgl. Presse-Information Nr. 051/2009 der BDA; abrufbar unter [www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/PI05109.pdf/\\$file/PI05109.pdf](http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/PI05109.pdf/$file/PI05109.pdf)

Arbeitsverhältnisse, die sich teilweise deutlich vom sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis unterscheiden. Folgende Formen zählen dazu: „Mini- und Midi-Jobs“ mit einer besonderen (eingeschränkten) Form der Versicherungspflicht, befristete Arbeitsverhältnisse, Leih-, Teilzeit-, aber auch Kurzarbeit. Jede der genannten Beschäftigungsarten bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wie Arbeitgebern spezifische Vorteile, aber für die Beschäftigten auch gewisse Unsicherheitspotenziale.¹¹⁸

Gerade angesichts der im globalen Wettbewerb noch wachsenden Herausforderungen am Arbeitsmarkt sollte es im Gegenteil das zentrale Ziel sein, den Einstieg in Arbeit generell zu ermöglichen und möglichst vielen Menschen den Aufstieg durch Bildung zu erleichtern. Vor diesem Hintergrund können flexible Beschäftigungsformen angesichts der weiterhin relativ hohen Arbeitslosigkeit bei gering Qualifizierten ein Instrument sein, für diesen Personenkreis den Einstieg in Arbeit zu ebnen. Die Akzeptanz flexibler Erwerbsformen wie der Leiharbeit oder der Teilzeitbeschäftigung setzt jedoch ihren Einsatz mit Augenmaß voraus. Um beispielsweise der Leiharbeit das Negativimage zu nehmen, wäre die flächendeckende Einführung angemessener Arbeitsbedingungen und Vergütungen sicher hilfreich. Auch müsste das Problem gelöst werden, dass für Leiharbeiter ein beruflicher Aufstieg durch Weiterbildung vielfach wegen vorhandener Interessenkonflikte zwischen Auftraggeber, Leih- bzw. Zeitarbeitsfirma und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer bezüglich der Kostentübernahme für Lehrgänge und letztlich der (Fortzahlung der) Vergütung nicht möglich ist.

Trotz erheblicher Bemühungen können viele Arbeitslose aufgrund fehlender Qualifikationen oder wegen bestehender Mobilitätshemmnisse nicht in (dauerhafte) Arbeit vermittelt werden, obwohl viele für diesen Personenkreis geeignete Arbeitsplätze (Schichtarbeitsplätze für Un- und Angelernte) nicht besetzt werden können. Ein weiteres Besetzungshindernis aus Sicht der Arbeitslosen liegt in der mangelnden Attraktivität der angebotenen Stellen (z.B. wegen zu großer Entfernung des potenziellen Arbeitsortes von der Wohnung). Weitere Hindernisse können darin liegen, dass es sich nur um (befristete) Saisonbeschäftigung, z.B. in der

118 Weitere Nachweise und Einzelheiten in: Gutachten: „Prekäre Arbeit“, S. 22 ff.; herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2006.

Gastronomie oder Landwirtschaft handelt, und/oder die Nettovergütung derart gering ist, dass sie nur unwesentlich über den Regelsätzen des Arbeitslosengelds II („Hartz IV“) liegt.

Entwicklung neuer Instrumente zur Personalrekrutierung

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat bereits im Jahre 2008 festgestellt, dass Betriebe, die Schwierigkeiten mit der Besetzung ihrer offenen Stellen für Fachkräfte haben, vieles aus eigener Kraft bewerkstelligen können, um ihren Fachkräftebedarf zu decken. Die Nichtbesetzbarkeit solcher Stellen ist nach Auffassung des IAB nicht allein auf betriebsexterne Faktoren zurückzuführen, auf die der Einzelbetrieb keinen Einfluss nehmen kann.¹¹⁹ Einen wichtigen Beitrag können die Betriebe selbst mit einem angemessenen personalpolitischen Engagement leisten, wobei dies für kleinere Unternehmen deutlich schwieriger ist als für Großunternehmen. Zwei Handlungsfelder kommen in Betracht:

- > innerbetriebliche Rekrutierungsmöglichkeiten durch Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung und Personalentwicklung des bestehenden Mitarbeiterstammes,
- > Optimierung der externen Personalsuche und Integration am Arbeitsplatz, vor allem mit Blick auf noch unausgeschöpfte Arbeitsmarktreserven.

Ein vorausschauendes Personalmanagement kann nicht jede Facette einer Fluktuation antizipieren, wohl aber das Ausscheiden von Beschäftigten aus Altersgründen oder familiären Gründen. Eine rechtzeitige Planung der Stellennachbesetzung minimiert das Risiko einer Vakanz. Das IAB hat festgestellt, dass diejenigen Unternehmen, die gezielt personalpolitische Maßnahmen wie Aus- und Weiterbildung oder Nachfolgeplanung betreiben, seltener Probleme bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte erwarten. Auch habe sich gezeigt, dass die Betriebe, die Probleme bei der Stellenbesetzung antizipierten, darauf vorausschauend mit innerbetrieblichen Maßnahmen reagierten.

Ein Beleg für den hohen Stellenwert innerbetrieblicher Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs stellt die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe dar. Über die Hälfte der Betriebe bildet entweder aus, fördert berufliche Weiterbildung oder nutzt beide

119 IAB-Forschungsbericht Nr. 3/2008

Möglichkeiten betrieblicher Qualifizierung. In den Branchen des Produzierenden Gewerbes wird vornehmlich auf die betriebliche Ausbildung gesetzt, während in Branchen mit einem hohen Anteil von hochqualifizierten Beschäftigten – hier handelt es sich überwiegend um Dienstleistungsbranchen – die berufliche Weiterbildung des Personals Vorrang hat.

Aus den sich verändernden Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt ergibt sich, zumindest mittelfristig, ein dringender Bedarf zur Entwicklung alternativer Strategien zur Sicherung der Fachkräftebasis. Dies beinhaltet Instrumente mit speziellem Fokus auf die Erschließung noch unausgeschöpfter Qualifikationsreserven. In diesem Zusammenhang besteht ein hoher Handlungsbedarf zur Schaffung von Transparenz hinsichtlich relevanter Kompetenzanforderungen in den Betrieben und deren Abgleich mit den am Markt verfügbaren Kompetenzprofilen. Hilfreich wären Verfahren zur Kompetenzbilanzierung als zentrales Element zur Erschließung und Entwicklung von Qualifikationsreserven. Forschungs- und Entwicklungsbedarf besteht hierbei vor allem bei der Zielgruppe kleiner und mittelgroßer Unternehmen. Durch kurzfristige Rekrutierungs- und Personalpolitik oder versäumte Qualifizierungsanstrengungen kann der Fachkräftemangel hier in naher Zukunft zu einem Problem werden und die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit dauerhaft gefährden.

Senkung des Anteils von Gering- bzw. Unterqualifizierten

Situation

In der BA-Studie „Fachkräfte für Deutschland“ wird darauf hingewiesen, dass ein höherer Anteil Qualifizierter am Erwerbspotenzial maßgeblich zur Verhinderung von Fachkräftemangel beitragen kann.¹²⁰ Gegenwärtig gibt es in Deutschland schätzungsweise 4,5 Mio. Menschen ohne eine abgeschlossene Berufsausbildung (sog. Geringqualifizierte). Diese Zahl wird sich kurzfristig nicht verringern, da der Anteil der jüngeren Generation (Altersgruppe: 20 bis 29 Jahre), die keinen Berufsabschluss aufweisen, schon seit Jahren um die 15 Prozent pendelt. Besonders hoch ist der Anteil bei Jung- erwachsenen mit Migrationshintergrund. Folgerichtig ist dieser Personenkreis im besonderen Maße von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen.

¹²⁰ BA-Studie, a.a.O., S. 41.

Lösungsansätze

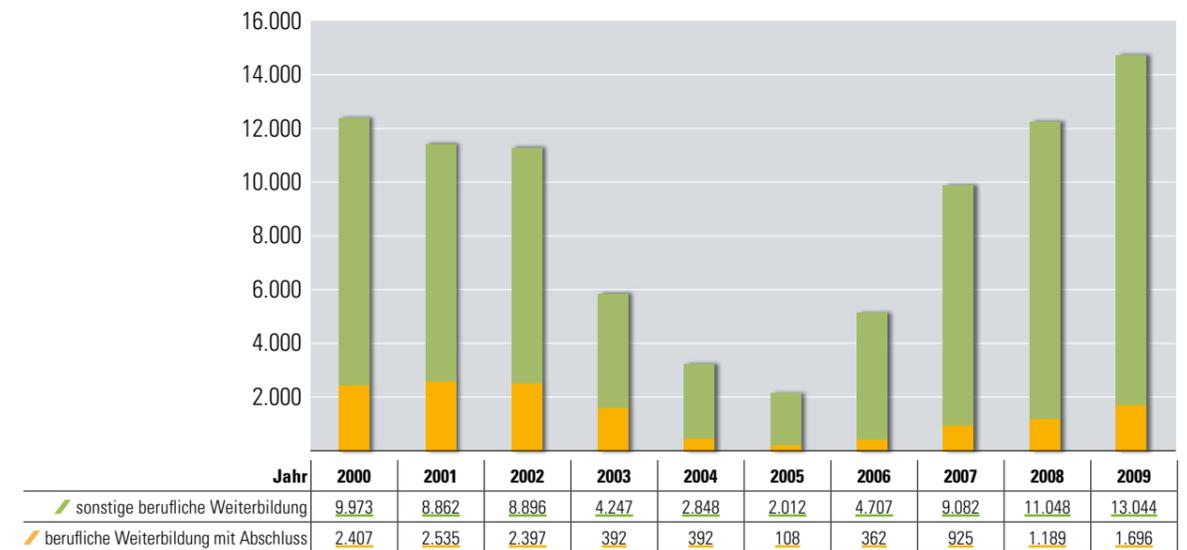
Seit Jahren werden unterschiedliche arbeitsmarktpolitische Instrumente eingesetzt, um diesen Personenkreis zu einer (dauerhaften) Beschäftigung zu „aktivieren“. Ein wesentliches Element im Rechtskreis des Sozialgesetzbuchs III ist die Förderung der beruflichen Weiterbildung als wichtigstes Instrument der Nachqualifizierung. Sie stellt einen Kernbereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik dar und wurde daher 2009 durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) quantitativ verstärkt.

Die zentralen Elemente der Arbeitsmarktpolitik sind in den Sozialgesetzbüchern (SGB) II und III gesetzlich geregelt. Zielgruppe sind registrierte Arbeitslose mit unterschiedlichen Qualifikationsprofilen. Mit der Einführung des SGB II („Hartz IV“) im Jahr 2005 hat sich der Anteil von Personen ohne beruflichen Abschluss bei den Arbeitslosen erhöht, weil durch die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe nun auch frühere Sozialhilfeempfängerinnen und -empfänger als erwerbsfähig eingestuft werden, sofern sie mindestens drei Stunden täglich einer Beschäftigung nachgehen können. SGB II-Empfängerinnen und -Empfänger werden als hilfebedürftig, aber erwerbsfähig definiert und sind durchschnittlich schlechter qualifiziert als Arbeitslose im Geltungsbereich des SGB III.

Generell lassen sich die Förderangebote der Agentur für Arbeit in „Berufliche Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf“ und „Sonstige berufliche Weiterbildung“ unterscheiden. Der Anteil der sonstigen beruflichen Weiterbildung ist in Hamburg ab 2006 (4.707 Maßnahmen) wieder angestiegen und hat 2009 mit 13.044 geförderten Maßnahmen das Jahr 2000 (9.973 Maßnahmen) bei weitem übertroffen (siehe folgende Abbildung). Im Gegenzug (wie bereits oben erwähnt) fällt auf, dass zwar die Gesamtzahl der Förderfälle gestiegen ist, die abschlussbezogene Förderung in den Jahren von 2003 bis 2005 aus finanziellen Gründen aber spürbar reduziert wurde und auch in den Folgejahren bis 2009 weniger in die abschlussbezogene Förderung investiert wurde als in den Jahren 2000 bis 2002. Der Anteil an beruflicher Weiterbildung mit Abschluss nahm von 2.407 Maßnahmen im Jahr 2000 auf 1.696 Maßnahmen im Jahr 2009 ab. Betrug der Anteil der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss somit im Jahr 2000 noch 19,4 Prozent, so waren es im Jahr 2009 nur noch 11,5 Prozent der geförderten Maßnahmen in der beruflichen Weiterbildung. Als Fazit ist daher festzustellen, dass zwar 2009 insgesamt mehr Arbeitslose

durch berufliche Weiterbildung gefördert wurden, dies aber überwiegend in Maßnahmen ohne den Erwerb eines beruflichen Abschlusses erfolgte, deren nachhaltige Wirkung erfahrungsgemäß geringer einzuschätzen ist.

ABBILDUNG 18:
Eintritte in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung in Hamburg in den Jahren 2000 bis 2009



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Datenbasis ohne zugelassene kommunale Träger

Neben diesen Instrumenten gibt es vermittlungunterstützende Leistungen

- > z.B. zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung oder beschäftigungsbegleitende Leistungen,
- > z.B. Eingliederungszuschüsse allgemein oder für schwerbehinderte Menschen, Beschäftigungszuschüsse nach § 16e SGB II¹²¹ und Arbeitsentgeltzuschüsse für Beschäftigte für Maßnahmen in der beruflichen Weiterbildung.

Das Lernpotenzial ist durchaus vorhanden. Ein erheblicher Teil der beruflich nicht Qualifizierten wäre bei entsprechender Förderung sicher in der Lage, qualifizierte Tätigkeiten auszuüben, und übt sie teilweise bereits aus. Modellversuche zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung haben gezeigt, dass der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses erfolgreich gestaltet werden

¹²¹ Beschäftigungszuschüsse können Arbeitgebern nur bei Eingliederung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen mit Vermittlungshemmnissen erhalten; § 16e SGB II, Abs. 1

kann und die Zielgruppe zum Lernen motiviert werden kann. Wichtig ist vor allem eine Verknüpfung von Arbeiten und Lernen, also eine Qualifizierung im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen, weil so der Nutzen des Lernens unmittelbar einsichtig wird. Als förderlich haben sich ein Lernen in überschaubaren Einheiten und eine sozialpädagogische Begleitung erwiesen.

Auch eine Zertifizierung von Teilqualifikationen sollte in Erwägung gezogen werden. Leistungspunkte, die aufgrund von Kompetenzen vergeben werden, die in der beruflichen Praxis oder durch Weiterbildung erworben wurden, könnten den Weg zu einer Anhebung des formalen Qualifikationsniveaus erleichtern.

Bewertung

Es soll nicht verkannt werden, dass es außerordentlich schwierig ist, Langzeitarbeitslose ohne Berufsabschluss durch Nachqualifizierung dauerhaft in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dennoch dürfte der weitgehende Verzicht auf abschlussbezogene Weiterbildungsmaßnahmen für Arbeitslose im Instrumentarium der Arbeitsverwaltung dazu beigetragen haben, dass sich der Anteil der Geringqualifizierten an den Langzeitarbeitslosen nicht verringert hat. Auch werden die vorhandenen Programme teilweise kaum ausgeschöpft, weil sie dem Bedarf der Adressaten nicht genügend Rechnung tragen. Dabei wäre eine öffentliche Förderung gerade

hier angebracht, denn sie schafft die Voraussetzungen für den Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit. Trotz hoher Kosten rechnen sich derartige Investitionen, denn auf längere Sicht sind damit v.a. durch die dauerhafte Eingliederung in den Arbeitsmarkt hohe gesellschaftliche Erträge verbunden.

Die öffentliche Förderung nach den Sozialgesetzbüchern II und III ist von mehr oder minder häufigen, teilweise einschneidenden Änderungen betroffen, was darauf schließen lässt, dass man nach wie vor auf der Suche nach dem „Stein des Weisen“ ist. Zuletzt ist im Jahre 2008 mit dem Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (BGBl. I, 2008, S. 2917) eine weitreichende Neujustierung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente in Kraft gesetzt worden, die offenkundig nicht durchgängig die Erwartungen erfüllen konnte: Seit ca. einem Jahr arbeitet u.a. das zuständige Bundesministerium für Arbeit und Soziales an einer neuerlichen tiefgreifenden Instrumentenreform, die, wie bereits das Gesetz aus dem Jahre 2008, zu einer neuerlichen Umstellung des arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums führen soll.¹²² Nach den gegenwärtigen Planungen ist beabsichtigt, u.a. folgende arbeitsmarktpolitische Instrumente wegen fehlender Relevanz bzw. Effektivität zu streichen:

- > „Eingliederungsgutschein“ (§ 223 SGB III),
- > „Förderung von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen“ (§ 266 SGB III),
- > „Ausbildungsbonus“ für Altbewerber und Auszubildende aus Insolvenzbetrieben (§§ 421 r SGB III).

Eine Ausweitung des Angebots an abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen ist dagegen nicht vorgesehen. Dies ist schon deswegen überraschend, weil sich die Bundesagentur für Arbeit in ihrer eigenen Studie zum Fachkräftemangel in der besonderen Pflicht sieht, dazu beizutragen, den Anteil der Geringqualifizierten nachhaltig zu senken, um ein weiteres Fachkräftepotenzial von bis zu 700.000 „Vollzeitäquivalenten“ (Vollzeitbeschäftigte) zu generieren.¹²³ Die Bundesagentur weist zu Recht darauf hin, dass dieses Ziel nur in Kooperation

mit der Wirtschaft und den Kammern erreicht werden kann. Ein wichtiger Ansatz besteht darin, die erwerbsfähigen und -tätigen Geringqualifizierten verstärkt zur Teilnahme an einer höherqualifizierenden beruflichen Weiterbildung zu motivieren; dies gilt gerade für die Personengruppe der geringqualifizierten Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die lt. Bildungsbericht 2008 die niedrigsten Teilnehmerquoten an beruflicher Weiterbildung aufweisen.¹²⁴ Eine entsprechende Informations- und Beratungskampagne muss sich nicht nur an den zu aktivierenden Kreis der Beschäftigten richten, sondern auch an die Personalverantwortlichen in den Betrieben. Nur wenn diese die ihnen anvertraute Belegschaft ausdrücklich ermuntern, an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, ist eine signifikante Steigerung der Weiterbildungsbeilegung zu erwarten. Dies sollte erreichbar sein, da besser qualifiziertes Personal zur Wettbewerbsfähigkeit beiträgt und damit auch dem Betrieb nützt.

Die Qualifizierungsoffensiven der Vergangenheit konzentrierten sich in starkem Maße auf den Bereich der über das damalige Arbeitsförderungsgesetz AFG (jetzt SGB III) finanzierten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen. Nicht für jeden Geringqualifizierten dürfte eine mehrjährige Weiterbildungsmaßnahme das geeignete Qualifizierungsinstrument darstellen. Dafür hält das SGB III ein entsprechendes Instrumentarium vor, das jedoch einen grundlegenden Konstruktionsfehler aufweist: In aller Regel können auf diesem Wege – abgesehen von den Umschulungsmaßnahmen – keine anerkannten Abschlüsse erworben werden. Die Förderung steht mehr oder weniger neben dem System der anerkannten Abschlüsse. Die anerkannten Ausbildungsberufe und die Fortbildungsregelungen stellen aber einen Ordnungsrahmen bereit, auf den stärker Bezug genommen werden sollte. Dies könnte beispielsweise durch die Ausrichtung der Lehrgänge auf Qualifizierungsbausteine, die auf anerkannte Abschlüsse angerechnet werden können, durch die Anerkennung und Zertifizierung von Teilqualifikationen oder auch die Erleichterung von Zugängen zu anerkannten Prüfungen geschehen; das Berufsbildungsgesetz hält mit der Möglichkeit von Externenprüfungen ein geeignetes Instrument bereit (vgl. dort § 45). Ein modularisiertes Weiterbildungssystem,

das jeweils mit zertifizierten und anrechnungsfähigen Bausteinen abschließt, würde flexible Qualifizierungswege, Auf-, Um- und Ausstiege eröffnen. Ein lebensbegleitendes Lernen würde so für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erst möglich und zugleich attraktiv werden.

Es bleibt abzuwarten, ob die angekündigte Instrumentenreform des SGB III diesen Gesichtspunkten angemessen Rechnung tragen wird.

Fazit

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung mit ihrer stark rückläufigen Tendenz wird die Sicherung der Fachkräftebasis eine der zentralen Aufgaben von Politik und Sozialpartnern sein, wenn Deutschland auch in Zukunft seinen Platz als eine der führenden Wirtschaftsnationen behaupten will.

Ein genereller Fachkräftemangel ist gegenwärtig noch nicht zu befürchten.¹²⁵ Zudem gibt es noch unerschlossene Potenziale, beispielsweise auf dem Ausbildungsmarkt, da es nach wie vor genügend ausbildungsfähige Bewerberinnen und Bewerber namentlich mit einem mittleren Schulabschluss gibt, die keinen Ausbildungsplatz auf dem ersten Ausbildungsmarkt erhalten und als sog. Altbewerberinnen und Altbewerber in öffentlich finanzierten Ersatzangeboten innerhalb und außerhalb des Übergangssystems versorgt werden müssen.¹²⁶

Allerdings ist absehbar, dass der Fachkräftebedarf in einigen Branchen der sog. Wissenswirtschaft und in bestimmten Dienstleistungsbereichen mittelfristig nicht gedeckt werden kann, wenn nicht rechtzeitig gegengesteuert wird. Betroffen sein werden Branchen, die hochqualifizierte Fachkräfte mit Spezialqualifikationen benötigen, und solche, die wegen ihrer vermeintlich geringen Attraktivität von der nachwachsenden Generation nicht nachgefragt werden – dazu zählen der Pflegebereich und große Teile der Gastronomie, aber auch einige Handwerksberufe. Die als unattraktiv geltenden Branchen haben es selbst in der Hand, ihr Image aufzupolieren, indem sie auf die oft vergessenen positiven Aspekte ihrer Berufspalette hinweisen oder aber veränderbare Arbeitsbedingungen, die aus Beschäftigtensicht

ungünstig sind, verbessern. Solche Kampagnen sollten längerfristig angelegt sein und nicht erst dann einsetzen, wenn Ausbildungsplätze konkret zu besetzen sind. Kontakte und Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen sind ausgesprochen nützlich, um Jugendliche frühzeitig über die Chancen einer Ausbildung zu informieren und sie möglicherweise durch praxisgereifte Erfahrungen bereits für ihr Ausbildungsangebot frühzeitig zu gewinnen.

Einige positive Wirkungen zur Deckung des Fachkräftebedarfs erhofft sich die Bundesregierung von der Zuwanderung entsprechend Qualifizierter aus dem Ausland und der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Die „Süssmuth-Kommission“ hat bereits vor rd. zehn Jahren hervorgehoben, dass für eine erfolgreiche Zuwanderungspolitik in Deutschland eine „Willkommenskultur“ geschaffen werden müsse. Dies scheint ein sehr schwieriger Prozess zu sein, der offenbar in der letzten Dekade noch nicht die erhofften Früchte getragen hat. Selbst die Bundesbildungsministerin Schavan hat bei der Vorstellung des Entwurfs für ein Anerkennungsgesetz am 23. März 2011 eingeräumt, dass es Deutschland bislang an einer „Willkommenskultur“ mangle.¹²⁷ Es erscheint zweifelhaft, dass ein entsprechendes Umdenken bereits nachhaltig eingesetzt hat. Die Beratungen zum Anerkennungsgesetz in den Bundesausschüssen lassen zum Teil eine eher abwehrende Haltung erkennen; so ist z.B. vorgeschlagen worden, das Fahrlehrergesetz vom Geltungsbereich des Anerkennungsgesetzes u.a. mit der Begründung auszuschließen, es gäbe genügend Fahrlehrer in Deutschland. Deutschland muss also noch viel an seiner Willkommenskultur feilen. Nur so kann Deutschland um die besten Köpfe weltweit konkurrieren.

Der Erfolg für eine Reihe der vorgestellten Anregungen zur Deckung des Fachkräftebedarfs hängt u.a. davon ab, dass die Arbeitszufriedenheit (potenzieller) Beschäftigter gesteigert werden kann.¹²⁸

122 Die Bundesregierung hat Ende Mai 2011 den Entwurf eines „Gesetzes zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ vorgelegt (Bundrats-Drucksache Nr. 313/2011). Wegen näherer Einzelheiten wird auf diesen Entwurf verwiesen.

123 BA-Studie, a.a.O., S. 42.

124 „Bildung in Deutschland 2008“, Abschnitt G 2, S. 142, herausgegeben von der Autorengruppe „Bildungsberichterstattung“, Bertelsmann 2008.

125 Dies bestätigt auch die Bundesregierung in ihrer Antwort auf eine parlamentarische Anfrage zur Position der Bundesregierung zum Fachkräftemangel (Bundestags-Drs. 17/4784, S. 3; 8).

126 Siehe dazu auch Abschnitt „Situation in Hamburg-Prognose 2011“, S. 94.

127 So Bundesbildungsministerin Schavan; zitiert nach „Welt-online“ (URL: <http://de.news.yahoo.com/38/20110323/tde-erkennungsgesetz-300-000-auslander-7fd8163.html>); Bericht der „Süssmuth-Kommission“, a.a.O., S. 120 f.

128 Einen interessanten Ansatz verfolgt der Wirtschaftsraum des Rhein-Main-Gebiets mit dem Wettbewerb „Beste Arbeitgeber Rhein-Main“, der gemeinsam von der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, dem Institut für Management- und Wirtschaftsforschung und der Frankfurter Rundschau durchgeführt wird. Näheres im Bericht „Zufriedene Arbeitnehmer“, Stellenmarkt-Beilage der „Frankfurter Rundschau“ vom 19./20.3.2011.

Auf diesem Feld scheinen noch nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft zu sein:

- > So hat sich die Zahl der Fortzüge von 18- bis 64-Jährigen aus Deutschland u.a. in die Vereinigten Staaten, die Schweiz und Kanada von 537.333 im Jahre 2005 auf 634.562 im Jahre 2009 erhöht.¹²⁹
- > Im Jahre 2008 sind insgesamt 3.065 in Deutschland ursprünglich tätige Ärztinnen und Ärzte ins Ausland abgewandert, wobei der Anteil der deutschen Ärzte 67 Prozent betrug. Die Abwanderung hat damit zugenommen, denn die entsprechende Zahl betrug im Jahre 2007 2.439. Die beliebtesten Auswanderungsländer sind – wie im vergangenen Jahr – die Schweiz (729), Österreich (237), die USA (168) sowie Großbritannien (95).¹³⁰

Dabei geht es nicht allein um höhere Gehälter, sondern um die Rahmenbedingungen einer Beschäftigung insgesamt. Wer beispielsweise qualifizierte Frauen für die Rückkehr in den Beruf gewinnen will, muss ihnen solche Arbeitsbedingungen bieten, die es ihnen ermöglichen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen. Auch scheinen am oberen Ende des Erwerbspotenzials noch nicht alle Schätze gehoben. So hat das BIBB kürzlich die Studie „Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein“ veröffentlicht, in der u.a. empfohlen wird, betriebliche Gesamtkonzepte, um den Wissenstransfer zwischen Älteren und Jüngeren zu sichern, sowie motivierende Arbeitszeitmodelle zu entwickeln, die auch einen flexiblen Übergang von der beruflichen in die nachberufliche Phase mit einbeziehen.¹³¹ Zugleich wird eine „Verabschiedung von altersselektiver Personalentwicklung“ in den Betrieben angemahnt. Die dazu herausgegebene Pressemitteilung nennt in ihrer Überschrift einen wichtigen Vorteil, den die Beschäftigung älterer Menschen bringen kann: „Jüngere laufen schneller, aber Ältere kennen Abkürzungen“.¹³²

129 Vgl. BT-Drucksache Nr. 17/4784, S. 24.

130 Entnommen aus der Ärztestatistik 2008 der Bundesärztekammer, www.bundesaerztekammer.de/page.asp?his=0.3.7128.7137

131 Das Buch „Ältere Beschäftigte: Zu jung, um alt zu sein“ ist in der BIBB-Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“ erschienen (ISBN 978-3-7639-1144-8, E-Book 978-3-7639-4824-4).

132 Pressemitteilung 22/2011 des BIBB vom 11.5.2011 (www.bibb.de/de/57704.htm).

Sachstand zur Einführung eines Deutschen Qualifikationsrahmens

Im Ausbildungsreport 2010 ist ausführlich über Hintergründe und Intentionen zum Europäischen und Deutschen Qualifikationsrahmen (EQR/DQR) berichtet worden.

Die im letzten Jahr (2010) in vier Arbeitsgruppen (Gesundheit, Handel, IT und Metall/Elektro) durchgeführte Erprobungsphase diente insbesondere dem Ziel, die Eignung der DQR-Matrix durch eine beispielhafte Zuordnung von Qualifikationen zu überprüfen. Dies beinhaltete auch Vorschläge für eine beispielhafte Zuordnung einzelner Qualifikationen.

In der Erarbeitungsphase hat sich insbesondere gezeigt, dass Qualifikationen des formalen Bildungssystems grundsätzlich anhand der DQR-Matrix einzelnen Niveaus zugeordnet werden können. Festgestellt wurde zudem, dass die Orientierung an Lernergebnissen/Kompetenzen vielfach noch ungewohnt und in den vorliegenden Ordnungsmitteln, Studiengängen, Curricula und Lehrplänen usw. noch nicht (ausreichend) vorhanden ist. Anzumerken ist, dass die probeweise Einordnung von Qualifikationen auch durch politische und institutionelle Interessen sowie rein inputorientierte Kriterien beeinflusst wurde (z.B. Zugangsberechtigungen, Dauer der Ausbildung). Eine stimmige outcomeorientierte Zuordnung von Qualifikationen in die Niveaus kann durchgängig noch nicht vorgenommen werden.

Non-formal und informell erworbene Qualifikationen wurden aus methodischen Gründen zunächst ausgeklammert. Deren Einbeziehung muss jedoch zu einem späteren Zeitpunkt geklärt werden. Zuordnungsvorschläge aus den Arbeitsgruppen beinhalteten:

- > für den berufsvorbereitenden Bereich je nach Ausgestaltung der berufsvorbereitenden Maßnahme DQR-Niveaus 1-2;
- > anerkannte Ausbildungsberufe (BBiG/HwO) DQR-Niveaus 3-5. Die überwiegende Mehrzahl der Ausbildungsberufe wurde dem DQR-Niveau 4 zugeordnet;
- > berufsschulische Grundbildungs- und Ausbildungsqualifikationen DQR-Niveaus 2-4;
- > fachschulische Weiterbildungsqualifikationen: DQR-Niveaus 5-7;

- > berufliche Fortbildung nach BBiG/HwO DQR-Niveaus 5-7 (Fachberater, Fachwirte nach HwO dem Niveau 5; Fachwirte nach BBiG, Fachkaufleute, Meister, Techniker, operative Professionals dem Niveau 6; Betriebswirte, strategische Professionals dem Niveau 7);
- > hochschulische Qualifikationen DQR-Niveaus 6-8 (Bachelor dem Niveau 6, Master dem Niveau 7 und Promotion dem Niveau 8).

Hauptaufgabe der probeweisen Zuordnungen in der Erarbeitungsphase im Jahr 2010 war es zunächst, die innere Konsistenz der Matrix zu überprüfen. Entsprechend sind daraus resultierende Zuordnungsvorschläge nur als Indiz für eine zukünftige Einordnung zu bewerten. Entscheidend wird das – noch abzustimmende – endgültige und damit verbindliche Verfahren sein.

Die oben genannten beruflich bzw. akademisch geprägten Zuordnungsvorschläge werden ergänzt durch die Zuordnungen der allgemeinen Abschlüsse zu den Niveaustufen des DQR und die dazugehörigen Beschreibungen des Schulausschusses der Kultusministerkonferenz (KMK), die die Amtschefskonferenz der KMK am 29.04.2010 als Diskussionsgrundlage zur Kenntnis genommen hat. Danach gilt:

Basisqualifikationen:	Niveau 1
Hauptschulabschluss:	Niveau 2
Mittlerer Schulabschluss:	Niveau 3
Fachhochschulreife:	Niveau 4
Fachgebundene und Allgemeine Hochschulreife:	Niveau 5

Auf seiner Sitzung vom 15./16. März 2011 hat der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) seine „Empfehlung zum weiteren Vorgehen bei der Erarbeitung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)“ verabschiedet.¹³³ Darin hebt der Hauptausschuss hervor, dass der DQR grundsätzlich bildungsbereichsübergreifend angelegt sei, d.h. alle (acht) Niveaus seien auf unterschiedlichen Bildungswegen erreichbar. Eine Differenzierung innerhalb einzelner Niveaus würde dem Anspruch eines bildungsbereichsübergreifenden Qualifikationsrahmens widersprechen. Zudem müssten bei der endgültigen Zuordnung die in anderen

133 Die Empfehlung vom 15./16.3.2011 ist im Wortlaut abrufbar unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_des_Hauptausschusses_zum_DQR.pdf

Mitgliedstaaten erzielten Zuordnungsergebnisse berücksichtigt werden. Dabei dürfe die berufliche Bildung in Deutschland nicht unterbewertet werden. Schließlich fordert der Hauptausschuss die Zuordnung nach pauschalen Kriterien, das heißt nach Qualifikationstypen, um die Einführung des DQR praktikabel zu gestalten und den Aufwand der erstmaligen Zuordnung aller Qualifikationen zu verringern.

In seiner „Empfehlung zur Zuordnung der allgemeinen Hochschulreife im Verhältnis zu Berufsabschlüssen auch im europäischen Vergleich“ vom 28. Juni 2011 hat sich der Hauptausschuss darauf festgelegt, dass „die Deskriptoren des DQR daher keine inhaltliche Begründung für eine Einstufung der allgemeinen Hochschulreife (AHR) auf Niveau 5 lieferten. Eine derartig hohe Zuordnung würde überdies die Idee des lebenslangen Lernens konterkarieren. Es würde suggeriert, dass mit dem allgemeinbildenden Schulabschluss AHR bereits über 60 Prozent einer möglichen lebenslangen Qualifizierung erreicht sind, obwohl lediglich die Grundlagen für eine berufliche Qualifizierung vorliegen. Es erscheine daher sinnvoll, soweit allgemein bildende Abschlüsse überhaupt im DQR abgebildet werden sollen, die Hochschulreife insgesamt dem Niveau 4 zuzuordnen“.¹³⁴

Der vorstehend beschriebene Sachstand in den unterschiedlichen mit dem DQR befassten Gremien lässt erkennen, dass vor einer Verständigung auf eine konsensuale Fassung des DQR mindestens noch folgende Hindernisse zu beseitigen sind:

- > **Problembereich 1**
Die Sozialpartner sind nicht bereit, die Zuordnung des Hochschulzugangs auf Niveau 5 zu akzeptieren, d.h. eine Zuordnung oberhalb dualer Ausbildungsgänge. Die Einstufung der Fachhochschulreife auf Niveau 4 ist in diesem Zusammenhang ein sekundäres Problem.
- > **Problembereich 2**
Die Sozialpartner sind nicht bereit, eine Spreizung der dualen Berufsausbildung auf drei Niveaus mitzugehen.

134 Die Empfehlung vom 28.6.2011 ist abrufbar unter: www.bibb.de/dokumente/pdf/Empfehlung_Hauptausschuss_zum_DQR.pdf

> **Problembereich 3**

Die Position der Sozialpartner führt dazu, dass das Niveau 5 ausschließlich mit der „ersten Fortbildungsebene“ belegt wird (in anderen Ländern wie z.B. Großbritannien der Ort für „Short-cycle“-Studiengänge), was offenkundig von den Sozialpartnern (mit argumentativer Unterstützung des BIBB) auch beabsichtigt ist – sind sie doch überwiegend Anbieter dieser Fortbildungsebene.

Bekanntlich hat die EQR-Empfehlung den Mitgliedsstaaten nahegelegt, ihre nationalen Qualifikationsniveaus bis zum Jahr 2010 an den EQR zu koppeln, um auf diese Weise möglichst bald die europaweite Vergleichbarkeit von Qualifikationen herzustellen. Die sog. EQF¹³⁵ Advisory Group, die für die Gesamtkohärenz des Prozesses der Koppelung an den EQR zuständig ist, hat sich auf Kriterien und Verfahren verständigt, an denen sich der Referenzierungsprozess orientieren soll. Die Übermittlung des deutschen Referenzierungsberichts an die EU soll entsprechend dem Terminplan im ersten Quartal 2012 erfolgen. Ob dies gelingen wird, hängt wesentlich davon ab, ob die oben beschriebenen Streitpunkte von den innerdeutschen Akteuren rechtzeitig ausgeräumt werden können.

135 EQF steht für European Qualifications Framework.

Berufliche Weiterbildung

Einführung

Berufliche Weiterbildung ist ein wesentlicher Bestandteil des „Lebensbegleitenden Lernens“. Die Gründe sind bekannt: Neben dem schnellen technologischen Wandel und der ständigen Anpassung von Kompetenzen und Qualifikationen erfordern immer flexibler und unetlicher werdende Lebensläufe entsprechende Nachqualifizierungen. Älter werdende Erwerbstätige und fehlender Nachwuchs sind für die Versorgung des Arbeitsmarktes mit Fachkräften ebenso von Bedeutung wie die Ressourcen Wissen und Know-how sowohl im Inland als auch als Exportfaktor. Der Schlüssel zum Erfolg liegt in der Forcierung einer gezielten und nachhaltigen beruflichen Fort- und Weiterbildung sowohl für Arbeitslose als auch für Beschäftigte.

Die berufliche Weiterbildung stellt in ihren unterschiedlichen Facetten ein wichtiges Instrument zur Behebung des bereits erkennbaren und künftig weiter wachsenden Fachkräftemangels dar (vgl. Abschnitt „Deckung des Fachkräftemangels – Lösungsansätze“). Gering- bzw. fehlqualifizierte Personen können im Wege der Anpassungsfortbildung für die aktuellen Bedarfslagen des Arbeitsmarktes und qualifizierte Fachkräfte durch Maßnahmen der Aufstiegsfortbildung für spezielle anspruchsvolle Anforderungsprofile qualifiziert werden. Auch das Erlernen eines völlig neuen Berufes (Umschulung) ist Teil der beruflichen Weiterbildung. Eine Sonderform der beruflichen Weiterbildung sind die erforderlichen Anpassungslehrgänge für Personen mit im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen, die die Voraussetzungen des deutschen Referenzberufes nur teilweise erfüllen.¹³⁶

In verschiedenen Studien wurde untersucht, wie der Stellenwert von beruflicher Weiterbildung von den Beschäftigten einerseits und von den Betrieben andererseits eingeschätzt wird, und inwieweit sich die Meinun-

136 Weitere Einzelheiten zum Thema finden sich im Abschnitt „Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen“.

gen decken bzw. auseinander gehen.¹³⁷ Erkennbar ist eine erhöhte Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen mit höheren Abschlüssen bzw. Schulbildung. Gerade vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der schrittweisen Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre muss auch ein Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung der über 50-Jährigen (Ü 50) geworfen werden. Hier zeigt sich eine deutliche Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung, was vor allem durch die Situation in der betrieblichen berufsbezogenen Weiterbildung begründet ist. So konstatiert der Bildungsbericht 2010 der Bundesregierung eine im Vergleich zu den anderen Altersgruppen deutlich niedrigere Weiterbildungsteilnahme der Ü 50, namentlich in der ohnehin rückläufigen betrieblichen Weiterbildung.¹³⁸ Demgegenüber fällt das Weiterbildungsinteresse in dieser Altersgruppe bei nicht berufsbezogenen Weiterbildungen bei weitem nicht so stark ab. Dies kann als Indiz für das weiterhin bestehende Weiterbildungsinteresse der Ü 50 interpretiert werden, sodass es lohnenswert erscheint, zur Steigerung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung ein besonderes Augenmerk personenbezogen auf die Gruppe der Ü 50 und betriebsbezogen auf die KMU¹³⁹ zu richten, weil in beiden Kategorien noch erhebliche Nachholbedarfe erkennbar sind. Nimmt man die Betriebe in den Blick, so lässt sich feststellen, dass berufliche Weiterbildung in kleineren Betrieben eine eher untergeordnete Rolle spielt. In größeren Betrieben und bestimmten Branchen ist dagegen längst erkannt worden, dass berufliche Weiterbildung gerade für die Organisations- und Personalentwicklung von erheblicher Bedeutung ist und mittel- und langfristig der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zugutekommt.

In Hamburg hat berufliche Weiterbildung einen hohen Stellenwert. Eine Untersuchung im Auftrag der damaligen Behörde für Wirtschaft und Arbeit Hamburg im

137 Weitere Nachweise: WISO-Diskurs Heft April 2010, Friedrich-Ebert-Stiftung, Arbeitskreis Arbeit und Qualifizierung.

138 Vgl. „Bildung in Deutschland 2010“, Abschnitt H 2, S. 153 ff., herausgegeben von der Autorengruppe Bildungsberichterstattung, Bertelsmann 2010.

139 Artikel 2 Absatz 1 des Anhangs zur Empfehlung 2003/361/EG bestimmt: „Die Größenklasse der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) setzt sich aus Unternehmen zusammen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und die entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. EUR erzielen oder deren Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Mio. EUR beläuft.“

März 2010 ist zu folgenden Ergebnissen gekommen:¹⁴⁰ Die Weiterbildungsquote der KMU lag im Jahr 2009 bei 58 Prozent. Es konnte festgestellt werden, dass Facharbeiterinnen und Facharbeiter sowie Angestellte mit qualifizierten Tätigkeiten die höchsten Weiterbildungsquoten (29 bzw. 58 Prozent) aufwiesen. Dagegen lag die Weiterbildungsquote bei Angestellten mit einfachen Tätigkeiten sowie bei ungelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur bei 8 bzw. 11 Prozent. Bei den Führungskräften lag die Quote bei 17 Prozent. Auch wurde deutlich, dass mittlere Unternehmen sich stärker engagieren als Kleinbetriebe und der überwiegende Teil der Unternehmen bis zu 5 Prozent des Umsatzerlöses für Weiterbildungszwecke ausgaben.

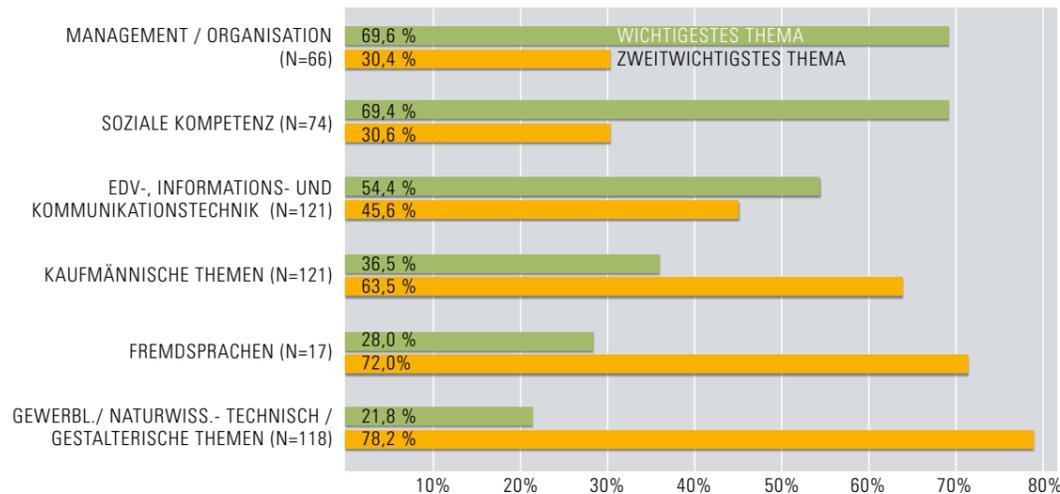
Die im Rahmen der genannten Untersuchung durchgeführte Unternehmensbefragung bestätigte, dass in kleineren Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten zu knapp 50 Prozent Weiterbildung stattfand, während in den Unternehmen mit mehr Beschäftigten die Quote deutlich höher lag (72 Prozent bei 10 bis 49 Beschäftigten und sogar 95 Prozent bei 50 bis 249 Beschäftigten). 64 Prozent der KMU gaben an, dass sie als Ziel und Grund von beruflicher Weiterbildung, neben dem zusätzlichen Qualifikationserwerb für die ausübende Tätigkeit, auch den Leistungsanreiz für die Beschäftigten in den Vordergrund stellen. Hier zeigt sich, dass den Arbeitgebern durchaus daran gelegen ist, ein attraktives Arbeitsumfeld für ihre Beschäftigten zu schaffen, womit langfristige Personal- und Unternehmensentwicklungsziele verfolgt werden.

Die KMU, die aktuell keine Weiterbildungen für ihre Beschäftigten betreiben, begründeten ihre Zurückhaltung damit, dass das Qualifikationsniveau ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausreichend sei.

Von den KMU, die ihren Beschäftigten Weiterbildung ermöglichen, wurden in 2009 vor allem externe Kurse, Fachtagungen und Messen für die Weiterbildung ihres Personals in Anspruch genommen. Die thematischen Schwerpunkte lagen im gewerblichen und naturwissenschaftlichen Bereich. Die befragten Unternehmen gaben an, dass sie die Weiterbildung vor allem zur Sicherung von Wettbewerbsvorteilen einsetzen. Hierbei waren ihnen die Praxisnähe und ein aktuelles Angebot wichtig.

140 Unternehmensbefragung KMU, Rambøll Management Consulting 2010, im Auftrag der Behörde für Wirtschaft und Arbeit. 501 kleine und mittlere Hamburger Betriebe (KMU) wurden telefonisch u. a. zu ihrem Weiterbildungsverhalten befragt.

ABBILDUNG 19:
Schwerpunkte in der Weiterbildung



Quelle: Unternehmensbefragung KMU, Ramböll Management Consulting 2010, im Auftrag der Behörde für Wirtschaft und Arbeit, S. 16.

Rechtsgrundlagen der Beruflichen Weiterbildung

Geförderte berufliche Weiterbildung gliedert sich nach verschiedenen Zuständigkeiten zwischen Bund und Ländern und nach unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen. Anspruch auf gesetzliche Förderung nach dem SGB (Sozialgesetzbuch) II und dem SGB III haben im Regelfall Erwerbsfähige ohne Beschäftigung. In diesen Fällen liegt die Zuständigkeit beim Bund. Bei anderen Förderaspekten gibt es sowohl Bundes- als auch Länderzuständigkeiten.

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist weitestgehend gesetzlich geregelt und kann von verschiedenen Zielgruppen in Anspruch genommen werden.

Grundsätzlich sind verschiedene Formen beruflicher Bildung zu unterscheiden. Je nachdem, ob es sich um leistungsrechtliche Ansprüche, die im Wesentlichen in den SGB II und III, für berufliche Rehabilitation im SGB IX, geregelt sind, oder um Rechtsverordnungen handelt. Berufliche Weiterbildung wird außerdem in den Hochschulgesetzen der Länder geregelt.¹⁴⁴

¹⁴⁴ In allen diesen Bereichen werden rechtliche Regelungen zur beruflichen Bildung und Weiterbildung getroffen; vgl. Kutscha, Günther: „Berufsbildungsgesetz“; Vortrag aus einer Studie der Universität-Duisburg-Essen zum BBiG, ohne Jahresangabe

Zur Finanzierung von beruflicher Weiterbildung lässt sich feststellen, dass die Hamburger KMU ihre Weiterbildungsmaßnahmen fast zu drei Vierteln selbst (71 Prozent) finanzieren; lediglich 29 Prozent werden über die Agentur für Arbeit oder über den Europäischen Sozialfonds öffentlich gefördert.¹⁴¹

Die beschriebene Situation bezüglich der ausbaufähigen Weiterbildungsanstrengungen von KMU macht deutlich, dass Informationen zur beruflichen Weiterbildung und Fördermöglichkeiten verbessert werden sollten. Dazu zählen Hinweise, welche Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung vorhanden sind, wo sie zu finden sind und wer berufliche Weiterbildung organisiert. Da es in Hamburg im Gegensatz zu verschiedenen anderen Bundesländern kein Weiterbildungsgesetz gibt, hat sich ein erheblicher Teil der Weiterbildungsträger im Verein Weiterbildung Hamburg e.V. auf freiwilliger Basis organisiert.

Recht umfassende Übersichten über Weiterbildungsmöglichkeiten finden sich in Hamburgs Kursportal WISY¹⁴² sowie in KURSNET,¹⁴³ der Datenbank der Agentur für Arbeit.

¹⁴¹ Unternehmensbefragung KMU, Ramböll, a.a.O., S. 20

¹⁴² Abrufbar unter: <http://hamburg.kursportal.info/>

¹⁴³ Abrufbar unter: <http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/portal>

Regelungen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG)

Wichtigster Regelungsbereich ist neben der beruflichen Ausbildung die berufliche Fortbildung (§ 1 Abs. 4 BBiG) mit den Zielen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Differenziert wird nach

- > Anpassungsfortbildung (Erhalt der beruflichen Handlungsfähigkeit) und
- > Aufstiegsfortbildung (Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit).

Eine berufliche Umschulung (§ 1 Abs. 5 BBiG) soll zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen.

Die Rechtsgrundlage für bundeseinheitliche Fortbildungsordnungen ist § 53 BBiG. Jede Rechtsverordnung, die auf dieser Grundlage (vom Bund) erlassen wird, hat mindestens folgende Festlegungen zu treffen:

- > die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses,
- > das Ziel, den Inhalt und die Anforderungen der Prüfung,
- > die Zulassungsvoraussetzungen,
- > das Prüfungsverfahren.

Soweit der Bund von seinem Verordnungsrecht keinen Gebrauch gemacht hat, können die zuständigen Stellen (Kammern) für ihren Bereich eigene Fortbildungsregelungen auf satzungrechtlicher Basis erlassen (§ 54 BBiG), die denselben Mindestregelungsumfang haben müssen wie eine Fortbildungsverordnung des Bundes, da sie sonst nicht die vorgeschriebene Genehmigung von der obersten Landesbehörde (in Hamburg die Behörde für Schule und Berufsbildung, Amt für Weiterbildung) erhalten kann.

Ein Problem solcher, nur örtlich geltender Kammerregelungen, kann darin liegen, dass Kammern mit Sitz in verschiedenen Bundesländern unter derselben Fortbildungsbezeichnung inhaltlich und materiell stark abweichende Anforderungsprofile in ihren Regelungen beschreiben, was der Vergleichbarkeit wenig dienlich ist. Es ist Aufgabe der Genehmigungsbehörden, hier rechtzeitig gegenzusteuern.

Die Rechtsgrundlage für bundeseinheitliche Regelungen zur beruflichen Umschulung ist *Paragraf 58 BBiG*, der ein Verordnungsrecht des Bundes mit folgenden verpflichtenden Inhalten vorsieht:

- > Bezeichnung des Umschulungsabschlusses,
- > Ziel, Inhalt, Art und Dauer der Umschulung,

- > Zulassungsvoraussetzungen und Anforderungen der Prüfung,
- > Prüfungsverfahren.

Auch für Umschulungen können die Kammern genehmigungspflichtige Regelungen erlassen, sofern der Bund von seinem Verordnungsrecht keinen Gebrauch gemacht hat (§ 59 BBiG). Der Mindestinhalt muss auch hier dem einer entsprechenden Rechtsverordnung entsprechen.

Rechtskreis Sozialgesetzbücher II und III und bundesrechtliche Förderung

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung im Rechtskreis der Sozialgesetzbücher II und III erfolgt über Bildungsgutscheine oder Zuschüsse. Im SGB III werden im Rahmen von Individualleistungen nach § 77 Abs. 4 SGB III Bildungsgutscheine oder Zuschüsse zum Arbeitsentgelt (für Arbeitgeber nach § 235c SGB III) vergeben. Im SGB II erfolgt die Weiterbildungsförderung als Kann-Leistung ebenfalls individualisiert über Bildungsgutscheine.

Bundeseinheitlich geregelt ist auch die Förderung der Aufstiegsfortbildung. Hier können Darlehen und Zuschüsse nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG – umgangssprachlich auch „Meister-BAföG“) an Weiterbildungsinteressierte gewährt werden, sofern bestimmte Mindestanforderungen an die Fortbildungsmaßnahme erfüllt sind.¹⁴⁵

Ein relativ neues bundeseinheitlich geregeltes Förderinstrument ist die Bildungsprämie mit einer Richtlinie zur Finanzierung von beruflicher, nicht betrieblicher Weiterbildung.¹⁴⁶

Qualitätssicherung in der Weiterbildung

Vor dem Hintergrund der Einführung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) und den aktuellen Bemühungen um einen Nationalen Qualifikationsrahmen (DQR) nimmt auch der Aspekt der Qualitätssicherung im beruflichen und akademischen Bereich einen immer größeren Stellenwert ein. Es gilt, bereits vorhandene Systeme, Regelungen und Normen auf nationaler Ebene mit den europäischen Entwicklungen in Einklang zu bringen

¹⁴⁵ Es handelt sich um Individualleistungen für Fortbildungsinteressierte. Weiterführende Informationen können unter www.meister-bafoeg.info/ abgerufen werden.

¹⁴⁶ Siehe Abschnitt 7.4.2: „Bildungsprämie und Weiterbildungsbonus“.

und insbesondere die Fragen der Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit von Bildungsgängen zu beachten. Im Folgenden werden Entwicklungen, Vorhaben und Bestrebungen im Bereich der Qualitätssicherung in Europa, Deutschland und Hamburg vorgestellt und mit ihnen die Vielfalt an Netzwerken, Qualitätssicherungssystemen, Gütesiegeln etc., die sich auf diesem Feld aufbaut. Es kann an dieser Stelle aber nur ein Einblick gegeben und keine erschöpfende Aufzählung geboten werden.

Europäische Ebene

Auf der Ebene der Europäischen Union werden vielfache Anstrengungen unternommen, um den Mitgliedsstaaten richtungsweisende Hilfestellungen zum Aufbau von effektiven Qualitätssicherungssystemen zu geben. Nicht zuletzt dient dies den deklarierten Zielen des Aufbaus von bezahlbaren, leicht zugänglichen Systemen des „Lebenslangen Lernens“ und der Durchlässigkeit zwischen den Systemen auf allen Ebenen. So wurde 2003 mit dem Common Quality Assurance Framework (CQAF) eine Referenz geschaffen, anhand derer Qualitätssicherungssysteme in der Beruflichen Bildung entwickelt bzw. reformiert werden sollen. Beim CQAF liegen besondere Schwerpunkte auf der „Beschäftigungsfähigkeit, der Abstimmung von Angebot und Nachfrage sowie der Förderung des Zugangs zum Lebenslangen Lernen.“¹⁴⁷ Die Mitgliedsstaaten wurden dazu angehalten, mit Hilfe des Bezugsrahmens nationale Konzepte zur Verbesserung ihrer Qualitätssicherungssysteme im Bildungsbereich zu entwickeln, welche alle wichtigen Akteure mit einbeziehen.¹⁴⁸

Mit dem europäischen Leistungspunktesystem für die Berufsbildung ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) ist ein System zur Akkumulierung und Übertragung von Leistungspunkten (credit points) in der beruflichen Aus- und Weiterbildung geschaffen worden.¹⁴⁹ ECVET soll auch zur sog. horizontalen Durchlässigkeit zwischen den Teilen des

147 Abrufbar unter: www.bibb.de/de/wlk31077.htm.

148 Abrufbar unter der URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134_de.htm.

149 Die Darstellung ist der vom BIBB vorgenommenen Zusammenfassung des Beitrags von Isabelle Le Mouillour: „Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung: Stand und Perspektiven“, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 35 (2006) / 2, S. 24 – 28; abrufbar unter: www.ecvet.net/c.php/ecvetreflectorde/what_is_ecvet.rsys.

Bildungssystems und insbesondere zwischen der Berufs- und der Hochschulbildung in Europa beitragen. Mit seiner Hilfe können Lernergebnisse, die eine Person im Bereich der beruflichen Bildung erzielt hat, über „Systemgrenzen“ hinweg dokumentiert und bescheinigt werden. So wird es beispielsweise möglich, im europäischen Ausland absolvierte Ausbildungsabschnitte in die Ausbildung in das Herkunftsland einzubringen, da das ECVET die Dokumentation, Validierung und Anerkennung von Lernergebnissen erlaubt, die im Ausland erzielt wurden. Die Beschreibung der Lernergebnisse erfolgt über so genannte Einheiten (units), die, indem sie verschiedene Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zusammenfassen, eine doppelte Leistung erbringen: Die Definition von units gibt Auskunft über die in unterschiedlichen Lernkontexten zu erwerbenden Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen (qualitative Dimension). Zugleich ist sie mit der Festlegung einer Kreditpunkte-Anzahl verbunden, die die Einheit im Verhältnis zu „vollen Qualifikationen“ gewichtet – wie immer diese im jeweiligen nationalen Kontext definiert sein mögen (quantitative Dimension). Die units sind die Elemente, die transferiert bzw. akkumuliert werden und so Mobilität ermöglichen. Wie sie sich kombinieren lassen, ist Gegenstand nationaler Regulierung, wie sie z. B. im Rahmen der Definition von Berufsbildern oder von Lehrplänen für berufliche Schulen stattfindet.

Weiterhin wurde mit dem European Network for Quality Assurance in Vocational Education and Training (ENQA-VET), dem europäischen Netzwerk für Qualitätssicherung in der Berufsbildung, ein Netzwerk geschaffen, in dem eine nachhaltige und verstärkte Zusammenarbeit zum Thema stattfinden sollte. ENQA-VET ist eine Plattform zur Entwicklung und Verbreitung von „best practice“ und „best governance“ im Bereich der Qualitätssicherung. Schließlich fördert das Netzwerk die Umsetzung des CQAF und unterstützt den Erfahrungsaustausch der Mitgliedsstaaten untereinander.

Somit reiht sich ENQA-VET in eine Folge von Initiativen auf europäischer Ebene ein, die die bessere Anerkennung von in verschiedenen Ländern und Lernumgebungen erworbenen Qualifikationen anstreben. Hierzu zählen z.B. auch Europass, die europäischen Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen, ECVET und der EQR.¹⁵⁰

Im Juni 2009 wurde das Papier „Empfehlung des

150 Ebenda.

Europäischen Parlaments und des „Rates zur Einrichtung eines europäischen Bezugsrahmens für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ herausgegeben und von den EU-Mitgliedsstaaten angenommen. Diese Empfehlung hat zwar keinen rechtsverbindlichen Charakter, sie erleichtert jedoch die weitere Zusammenarbeit der Mitgliedsstaaten, um die Verbesserung der Transparenz, der Mobilität und des „Lebenslangen Lernens“ weiterhin zu sichern. Dieser Bezugsrahmen stellt ein „Referenzinstrument für Entscheidungsträger auf der Basis eines vierstufigen Qualitätszyklus (dar), der aus den Elementen Zielsetzung und Planung, Umsetzung, Bewertung und Überprüfung besteht“.¹⁵¹ Es werden Richtgrößen in Form von Deskriptoren und Indikatoren bereitgestellt, anhand derer Qualitätssicherungssysteme auf nationaler Ebene entsprechend den jeweilig geltenden Gesetzen und Normen sowie den vorherrschenden Gegebenheiten entwickelt werden können.

Akademischer und beruflicher Bildungsbereich in Deutschland

Eine Gegenüberstellung der beruflichen mit der akademischen Bildung in Deutschland zeigt, dass in beiden Bereichen bereits Maßnahmen zur Qualitätssicherung ergriffen wurden, diese aber häufig noch einer weiteren Systematisierung bedürfen. In beiden Bildungsbereichen läuft die Entwicklung hin zur Implementierung von umfassenden Qualitätssicherungssystemen. Um diese flächendeckend auf institutioneller Ebene einzuführen, bedarf es weiterer Anstrengungen. Die bisher eingesetzten Instrumente und Verfahren in der akademischen sowie der beruflichen Bildung sind zwar oftmals in Zielsetzung und Aufbau gleichartig, was auf ähnliche Strukturen bzw. Möglichkeiten der Systematisierung über beide Bereiche hinweg hinweist, jedoch ist festzustellen, dass die Hochschulgesetze der Länder für die Hochschulbildung uneinheitliche Vorgaben zu einzusetzenden Instrumenten und Verfahren vorsehen. In der beruflichen Weiterbildung hingegen sind durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HwO) bundesweit einheitliche übergeordnete Vorgaben zu den geforderten Qualitätsstandards vorhanden, die durch weitere Regulierungen, Empfehlungen und Selbstverpflichtungen ergänzt werden. So

151 Abrufbar unter der URL: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc1134_de.htm.

schreibt das novellierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) in seinem § 2a seit Juli 2009 vor, dass das „Meister-Bafög“ nur dann gewährt wird, wenn der jeweilige Bildungsanbieter ein Qualitätssicherungssystem in seiner Einrichtung implementiert hat.

Ein noch zu lösendes Problem bei der Entwicklung von Qualitätssicherungssystemen in der Berufsbildung stellen die unterschiedlichen Begriffe bzw. Definitionen von Qualität in den beiden Bildungsbereichen dar. Die akademische Bildung betont die Qualität als „fitness for purpose“ und betont somit die Erreichung von studiengangsbezogenen Bildungszielen, oftmals mit einem besonderen Bezug zu Forschung und Lehre. Im beruflichen Bereich wird hingegen darauf abgezielt, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten, anzupassen bzw. zu erweitern. Diese Handlungsfähigkeit ist im novellierten BBiG 2005 als „notwendige berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten“ definiert und somit als bundeseinheitlicher Qualitätsstandard für die Fortbildungsordnungen normiert (siehe dort § 1 Abs. 3).

In der Hochschulbildung finden sich insbesondere die institutionelle Evaluation, Qualitätsmanagementsysteme in Anlehnung an EFQM und DIN ISO 9000ff. sowie nach Maßgabe der Systemakkreditierung. Im Bereich der beruflichen Bildung werden ebenfalls Qualitätssicherungssysteme in Anlehnung an EFQM und DIN ISO 9000 ff. sowie an deren Weiterentwicklungen angewendet. Daneben finden Qualitätssicherungssysteme nach PAS 1037¹⁵² und auch die institutionelle Evaluation (QESplus¹⁵³) Verwendung.¹⁵⁴

Beispiele für Qualitätssicherung in Hamburg

Die vorhandene Fülle und Vielfalt an Qualitätsmanagement- und -sicherungssystemen zeigt zum einen die gestiegene Bedeutung der Qualitätssicherung im Bildungsbereich. Zum anderen wird aber auch die Vergleichbarkeit der verschiedenen Zertifikate, Gütesiegel, Auszeichnungen etc. ungleich schwieriger. Für in

152 Publicly Available Specification 1037 - „Anforderungen an Qualitätsmanagementsysteme von Organisationen der wirtschaftsorientierten Aus- und Weiterbildung“: QM STUFEN-MODELL.

153 Ein Qualitätsmanagementsystem, das speziell für den (Weiter-) Bildungssektor entwickelt wurde.

154 Pfeiffer, Nickel, Schlüssel, Kaiser, Heinzelmann: „Zusammenfassung – Vergleich der Qualitätssicherung in der beruflichen und akademischen Bildung“, Berlin, Prognos AG und CHE Consult GmbH, Oktober 2009, S. 6f.

Hamburg angewandte Qualitätssicherungssysteme seien beispielhaft das „Hamburger Prüfsiegel“ von Weiterbildung Hamburg e.V. und die bundesweit geltende Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung (AZWV) genannt.

Das „Hamburger Prüfsiegel“ wird von Weiterbildung Hamburg e.V. an Weiterbildungsanbieter vergeben, die zugleich Mitglied des Vereins sein müssen. Die Kriterien beziehen sich auf die die Bereiche Personal, räumliche und sachliche Ausstattung, Transparenz/Service, Beratung/Betreuung, Unterricht, Teilnahmenachweis, allgemeine Teilnahmebedingungen und Geschäftsbedingungen.¹⁵⁵ Zum Prüfsiegel gehört u.a. auch, dass die Weiterbildungsanbieter ein geregeltes Verfahren, wie mit Beschwerden von Weiterbildungsteilnehmern umzugehen ist, vorhalten müssen. Unterstützung gibt es hierfür durch Gutachterausschüsse des Vereins in den jeweiligen Weiterbildungsbereichen. Im Herbst 2010 waren knapp 200 Hamburger Weiterbildungsanbieter offizielle Mitgliedseinrichtungen von Weiterbildung Hamburg e.V. und somit zur Einhaltung dieser Qualitätsstandards angehalten.¹⁵⁶ Das Prüfsiegel ist ein nach § 2a AFBG anerkanntes Qualitätssicherungssystem, welches die Förderung einer solchen Aufstiegsfortbildung im Rahmen des AFBG möglich macht. Es ist allerdings zu betonen, dass es sich lediglich um eine freiwillige Selbstverpflichtung der Mitglieder handelt, die oben genannten Bedingungen einzuhalten.

Die AZWV hingegen ist eine Bundesverordnung vom Juni 2004 auf der Grundlage des Paragraphen 87 Drittes Buch Sozialgesetzbuch (SGB III), die die Anerkennung von so genannten Fachkundigen Stellen (FKS) und die Zulassung von Bildungsträgern und Bildungsmaßnahmen verbindlich regelt. Über die Bundesagentur für Arbeit werden Zertifizierungsstellen zugelassen und registriert. Die Weiterbildungsanbieter können sich und ihre Bildungsmaßnahmen bei diesen derzeit rund 35 FKS zertifizieren lassen, was ihnen dann erlaubt, Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit den von den Agenturen für Arbeit herausgegebenen Bildungsgutscheinen aufzunehmen.¹⁵⁷ FKS, Weiterbildungsträger und ihre Maß-

nahmen werden für längstens drei Jahre zertifiziert. Während dieser Zeit werden jährliche Überwachungsaudits durchgeführt. Sollten die in der AZWV geforderten Anforderungen nicht mehr erfüllt werden, wird auch vor Ablauf der gesetzten Frist die Zulassung entzogen.¹⁵⁸ „Ein System zur Sicherung der Qualität nach § 84 Nr. 4 SGB III liegt vor, wenn ein den anerkannten Regeln der Technik entsprechendes systematisches Instrument zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung dokumentiert, wirksam angewendet und dessen Wirksamkeit ständig verbessert wird“ (§ 8 Absatz 4 AZWV). Die FKS prüfen also, ob ein wirksames Qualitätsmanagement eingeführt, aufrechterhalten und tatsächlich angewendet wird. Da Qualitätsmanagementsysteme nicht produktorientiert sind, kann unabhängig von der Branche und den spezifischen Produkten nur die Einhaltung von gewissen Grundsätzen geprüft werden. Hierfür wurde die Normenreihe EN ISO 9000 ff. entwickelt, die einen Normensatz bildet, der auch das gegenseitige Verständnis auf nationaler und internationaler Ebene befördern soll.

Die Anträge müssen Dokumentationen zu folgenden Aspekten enthalten: kundenorientiertes Leitbild, Berücksichtigung der Arbeitsmarktentwicklung im Konzept und bei der Durchführung von Bildungsmaßnahmen, Unternehmensziele sowie Lehr- und Lernziele, Methoden zur Bewertung des Eingliederungserfolgs und zur Förderung der individuellen Lernprozesse. Vorausgesetzt werden regelmäßige Evaluierungen sowie die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit externen Fachkräften zur Qualitätsentwicklung und zu Zielvereinbarungen.

„Im Rahmen des neuen, externen Qualitätsprüfungsverfahrens kommt den Zertifizierungsstellen eine wichtige, zentrale Bedeutung zu. Sie müssen sich daher einem Kompetenzfeststellungsverfahren stellen. Nur solche Stellen sollen Zertifikate vergeben dürfen, deren fachliche Kompetenz, Unparteilichkeit und Integrität in einem Prüfungsverfahren (Anerkennungsverfahren) bei der Bundesagentur für Arbeit festgestellt wurde. Eine Anerkennungsstelle bei der Bundesagentur prüft dabei insbesondere die Fachkunde und Unabhängigkeit der Zertifizierungsstellen. Hervorzuheben ist, dass nicht nur die Bildungsträger, sondern auch die Zertifizierungsstellen selbst verpflichtet sind, ein Qualitätssicherungssystem nachzuweisen und anzuwenden. Dadurch ist

sichergestellt, dass mit der Anerkennung nicht das Ende einer Qualitätsüberprüfung erreicht ist, sondern ein Prozess der Qualitätssicherung aufrechterhalten wird.“¹⁵⁹ Unterstützt wird die Bundesagentur für Arbeit durch einen Anerkennungsbeirat, der Empfehlungen zum fachlichen Anforderungsprofil aussprechen kann.

Mit der Einführung der AZWV wurde gezielt vorangegangener Kritik Rechnung getragen, die auf die mangelnde Qualität und den nicht ausreichenden Erfolg von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen sowie den hohen Prüfungsaufwand für die Agenturen für Arbeit und eine zu enge Verflechtung von Bildungsträgern und der Agentur für Arbeit abhob. Weitere Kritikpunkte waren u.a. die mangelnde Transparenz der Vergabepraxis sowie unzureichende Qualitätssicherungsanstrengungen der Bildungsträger. Durch die Einführung von Bildungsgutscheinen sowie des neuen Zulassungsverfahrens für Bildungsträger und -maßnahmen und somit auch der obligatorischen Einführung von Qualitätsmanagementsystemen sollte diesen Negativpunkten entgegengewirkt werden. Ebenso wollte man sich klar an den nationalen und internationalen Entwicklungen im Bereich der Akkreditierung bzw. Zertifizierung orientieren.

Die Agentur für Arbeit ist jedoch nicht gänzlich der Prüfungspflicht enthoben; sie muss weiterhin als Anerkennungsstelle die FKS zertifizieren und stichprobenartig Bildungsträger und Maßnahmen überprüfen. Ebenso liegt das Beschwerdemanagement weiterhin bei der Agentur für Arbeit. Dies erregt wiederum teilweise Unmut in der Trägerlandschaft, da man hier eindeutige Zuständigkeiten bezüglich der Zertifizierungs- und Prüfinstanzen vorzöge.

Generell lässt sich sagen, dass mit der Einführung der AZWV auch bereits vorhandenen Entwicklungen Rechnung getragen wurde. Das Gros der Weiterbildungsanbieter hatte sich bereits intensiv mit Fragen der Qualitätsentwicklung beschäftigt, sodass es für die Mehrheit der Träger keine komplette Umwälzung der Geschäftsprozesse bedeutete, ein Qualitätsmanagementsystem zu implementieren und anzuwenden. Aufgrund der Verschiedenartigkeit der einzelnen Anbieter und ihrer Angebote erscheint es zudem wenig sinnvoll, konkrete Systeme vorzuschreiben. Essenziell sind lediglich das Vorhandensein und die konsequente Durchführung

eines stringenten und passgenauen Qualitätsmanagementsystems. Aus Gründen der verbesserten Transparenz im Wettbewerb sollten die Weiterbildungsträger ebenfalls offenlegen, nach welchen Normen und Systemen sie sich richten und zertifiziert sind. So können Mitbewerber und vor allem Kunden aus allen Bereichen sich ein genaues Bild über Anbieter und Angebote am Markt machen. Eine gewisse Brisanz entwickelt das Thema der Vielfalt an Zertifikaten und Gütesiegeln, wenn für Fördermittel aus unterschiedlichen Quellen unterschiedliche Zertifikate und Prüfungen verlangt werden und somit breit aufgestellte Weiterbildungsorganisationen sich einer Vielzahl an Prüfungen und Zertifizierungsverfahren unterziehen müssen, was wiederum unnötig Ressourcen bindet, die anderweitig eingesetzt werden könnten.¹⁶⁰

Aber auch zur AZWV werden immer wieder kritische Stimmen laut. Zum einen stehen die häufigen Prüfungen der Träger und ihrer Maßnahmen in der Kritik, da hiermit auch stets finanzieller und zeitlicher Aufwand verbunden ist. Zum anderen scheinen gleichwohl gelegentlich Maßnahmen zertifiziert zu werden, die nicht immer den im SGB III formulierten Anforderungen für die berufliche Weiterbildung entsprechen, die mit den Bildungsgutscheinen beabsichtigt sind. Einige Fälle sind in der Behörde für Schule und Berufsbildung bei der Prüfung korrespondierender Anträge auf Umsatzsteuerbefreiung nach § 4 Nr. 21 Umsatzsteuergesetz bekannt geworden; die Agentur für Arbeit Hamburg wurde entsprechend informiert.

Es bleibt daher abzuwarten, ob sich die AZWV bewährt oder nachjustiert werden muss.

155 Die ausformulierten Qualitätsstandards findet sich auch unter www.weiterbildung-hamburg.net/48/Qualitätsstandards.html.

156 Eine aktuelle Liste der Mitgliedseinrichtungen ist abrufbar unter: www.weiterbildung-hamburg.net/51/Mitgliedseinrichtungen.html.

157 Abrufbar unter: www.azwv.de

158 Vgl. Anerkennungs- und Zulassungsverordnung – Weiterbildung, § 11.

159 Vgl. Begründung zur AZWV, S. 1 f., abrufbar unter der URL: www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A05-Beruf-Qualifizierung/A052-Arbeitnehmer/Publikation/pdf/AZWV-Begrueundung.pdf.

160 Vgl. Zech: „Handbuch – Qualität in der Weiterbildung“, Brüssel, Weinheim, Beltz, 2008, S. 16.

Fördermöglichkeiten und Maßnahmen zur Unterstützung von Weiterbildung

In diesem Kapitel werden exemplarisch einige Fördermöglichkeiten für Weiterbildungsinteressierte dargestellt: bundeseinheitliche Förderungen, wie sie z.B. im Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz und bei der Bildungsprämie gewährt werden, sowie ergänzende länderspezifische Förderungen wie z.B. der Weiterbildungsbonus in Hamburg.

Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das von Bund (mit 78 Prozent) und Ländern (mit 22 Prozent) gemeinsam finanzierte AFBG – das so genannte „Meister-BAföG“ – begründet einen individuellen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d.h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren anerkannten Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. Das AFBG existiert seit 1996 und verfolgt die Ziele, Teilnehmende an Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung finanziell zu unterstützen und sie zu Existenzgründungen zu ermuntern. Es ist ein umfassendes Förderinstrument für die berufliche Fortbildung in grundsätzlich allen Berufsbereichen, und zwar unabhängig davon, in welcher Form sie durchgeführt wird (Vollzeit/Teilzeit/schulisch/außerschulisch, mediengestützt/Fernunterricht). Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft. Sie besteht aus einem staatlichen Zuschuss von zurzeit 30,5 Prozent (den sich Bund und Länder teilen) und einem zinsgünstigen Darlehen von 69,5 Prozent der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), das während der Maßnahme und danach für mindestens zwei Jahre zins- und tilgungsfrei ist. Zusätzlich zum einkommens- und vermögensabhängigen monatlichen Unterhaltsbeitrag (bei Vollzeitmaßnahmen) werden die Lehrgangs- und Prüfungsgebühren einkommens- und vermögensunabhängig bis zu einem Höchstbetrag von 10.226 Euro und die evtl. notwendigen Kosten der Anfertigung eines Prüfungsstücks bis zur Höhe von 1.534 Euro gefördert.

Der Rechtsanspruch auf Förderung gründet sich auf § 2 AFBG. Danach sind Maßnahmen förderungsfähig, die einen Abschluss nach § 4 Berufsbildungsgesetz, nach § 25 Handwerksordnung, einen vergleichbaren bundes- oder landesrechtlichen Berufsabschluss oder eine entsprechende Qualifikation voraussetzen. Sie müssen u. a. eine Mindestunterrichtsstundenzahl aufweisen, mit einer öffentlich-rechtlich geregelten Prüfung abschließen und bei einem qualitätszertifizierten Bildungsträger durchgeführt werden.

Da die Leistungen des ersten AFBG von 1996 nicht im erhofften Maße in Anspruch genommen wurden, hat der Bund das Gesetz im Jahre 2002 deutlich nachgebessert. So wird seither auch die berufsbegleitende oder Teilzeit-Fortbildung gefördert. Allerdings gibt es im Gegensatz zu den Vollzeitmaßnahmen kein Unterhaltsgeld, sondern nur die Maßnahme- und Prüfungsgebühren. Seither ist der Anteil der Teilzeitfortbildungen in Hamburg stetig gestiegen; er machte in 2009 bereits über 65 Prozent aller Anträge aus.

Mit dem 2. AFBG-Änderungsgesetz (2009) wurden weitere Verbesserungen für die Antragstellenden eingeführt. So wird bei Bestehen der Abschlussprüfung ein Erlass von 25 Prozent auf das Restdarlehen der Lehrgangs- und Prüfungsgebühren gewährt. Geändert wurde auch, dass es sich nicht mehr um die erste Aufstiegsfortbildung handeln muss. Es gibt mehr Förderungsmöglichkeiten für Migrantinnen und Migranten, stärkere Unterstützung für Familien und verbesserte Bedingungen für Darlehensstellerlässe bei Existenzgründungen, wenn zusätzliche Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Die berufliche Aufstiegsfortbildung soll noch attraktiver werden, die Höherqualifizierung mittel- und langfristig dazu beitragen, den sich abzeichnenden Fachkräftemangel aufzufangen. Im Übrigen bestimmt § 2 Abs. 1 Satz 3 AFBG ausdrücklich, dass im Bereich der ambulanten und stationären Altenpflege mit Aufstiegscharakter selbst dann Fortbildungen gefördert werden können, wenn im entsprechenden Bundesland keine Fortbildungsregelungen vorhanden sind, die zuständige Landesbehörde jedoch bestätigt, dass die ins Auge gefasste Fortbildung inhaltlich im Wesentlichen einer Fortbildungsregelung eines anderen Bundeslands entspricht.

ABBILDUNG 20:

Jährliche Anzahl AFBG-Bewilligungen in Hamburg



Quelle: eigene Berechnungen und HWK Hamburg

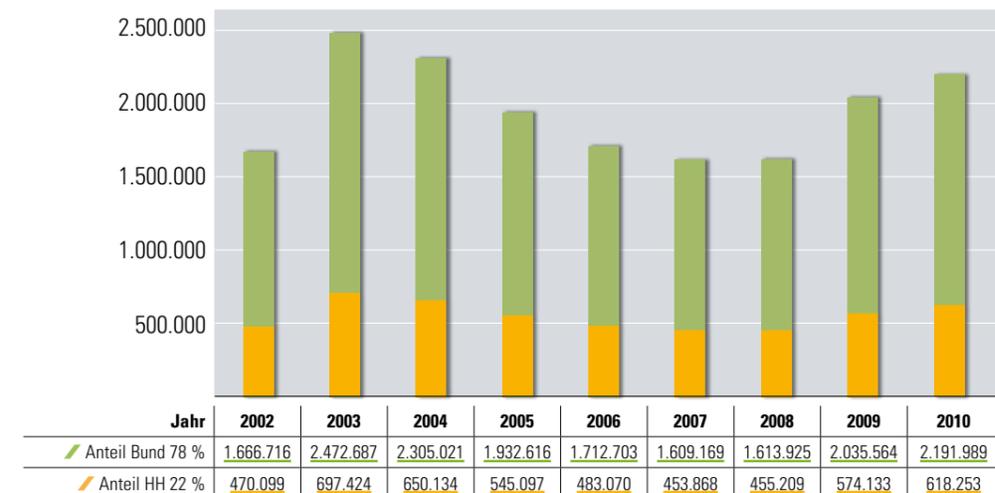
Im Jahr 2010 wurden in Hamburg 1.755 Antragstellende (davon ca. 44 Prozent weiblich, bundesweit ca. 31 Prozent) mit einem Finanzvolumen von rd. 8,8 Mio. Euro

(ca. 6,0 Mio. Euro Darlehen und ca. 2,8 Mio. Zuschuss) gefördert.¹⁶¹

161 Statistisches Bundesamt, 12.07.2011.

ABBILDUNG 21:

Jährliche Ausgaben AFBG-Zuschüsse in Hamburg



Quelle: eigene Berechnungen und Handwerkskammer Hamburg

Antragstellende mit Wohnsitz in Hamburg können sich an die von der Freien und Hansestadt finanzierte zentrale Beratungsstelle AFBG im Elbcampus (Kompetenzzentrum der Handwerkskammer Hamburg) wenden.¹⁶²

162 Umfassende Informationen finden sich auch auf der Internetseite des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter www.meister-bafog.info. Dort lässt sich auch die aktualisierte und mit vielen Praxisbeispielen versehene Broschüre zum AFBG herunterladen.

Bildungsprämie und Weiterbildungsbonus Bildungsprämie

Mit der Bildungsprämie wird die berufliche Weiterbildung gefördert. Das Konzept der Bildungsprämie konzentriert sich vor allem auf jene Gruppe der Erwerbstätigen, die sich bislang kaum für Qualifizierungsangebote interessiert haben und zugleich verstärkt finanzieller Unterstützung bedürfen. Die im Dezember 2008 gestartete Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) umfasst drei Fördermöglichkeiten: Prämiegutschein, Weiterbildungssparen und Weiterbildungsdarlehen.¹⁶³

Mit der Prämie werden zwei Zielsetzungen verfolgt: Sie soll die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen fördern und ihre Finanzierung ermöglichen. Zielgruppe sind Erwerbstätige mit geringem Einkommen: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie geringfügig Beschäftigte, Selbstständige und mithelfende Familienangehörige, Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit, Berufsrückkehrerinnen und Berufsrückkehrer, Beschäftigte mit „aufstockenden Leistungen“ nach SGB II.¹⁶⁴

Hamburg beteiligt sich an der Umsetzung der bundesweiten Bildungsprämie. Die Weiterbildungsberatung für den Prämiegutschein in Hamburg hat „Weiterbildung Hamburg-Service und Beratung“ (W.H.S.B.) im Auftrag des BMBF übernommen. Speziell geschulte Beraterinnen und Berater übernehmen dezentral in allen sieben Bezirken die Beratung zum Prämiegutschein und zum Darlehen.

163 Weitergehende Informationen zum Weiterbildungssparen und zum Weiterbildungsdarlehen unter der URL: www.bildungspraemie.info. Unterstützt wird das BMBF bei der Bildungsprämie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

164 Die Zuwendung beträgt 50 Prozent der Kurs- oder Prüfungsgebühren; seit Januar 2010 bis zu einem maximalen Betrag von 500 Euro p.a. (bis Dezember 2009: 154 Euro). Es kann nur eine Prämienberatung pro Kalenderjahr in Anspruch genommen werden; dies gilt auch dann, wenn kein Prämiegutschein ausgegeben wird. Das zu versteuernde Jahreseinkommen darf maximal 25.600 Euro betragen, bei gemeinsam Veranlagten 51.200 Euro. Beim zu versteuernden Jahreseinkommen werden vorhandene Kinderfreibeträge berücksichtigt. Damit soll bei der Förderung von Weiterbildung familienbedingte Mehrbelastungen Rechnung getragen werden. Nicht gefördert werden Zivil- oder Wehrdienstleistende sowie Teilnehmende an einem Freiwilligen Sozialen Jahr.

Prämiegutscheine in Hamburg

In Hamburg hat sich die Ausgabe von Prämiegutscheinen sehr positiv entwickelt: Fanden im April 2009 erst 14 telefonische Beratungen statt, die zur Ausgabe von zwei Prämiegutscheinen führten, waren es im Januar 2011 bereits 389 telefonische Beratungen, bei denen in 175 Fällen Gutscheine ausgestellt wurden. Insgesamt konnten in den ersten vier Monaten des Jahres 2011 nach 1.268 erfolgten telefonischen Beratungen 717 Gutscheine ausgegeben werden. Die wachsende Inanspruchnahme des Beratungsangebots belegt, dass auch die ab Januar 2010 veränderten Förderbedingungen, hier hauptsächlich die Erhöhung der Einkommensgrenzen, sowie die Erhöhung des Gutscheinwerts dem Prämiegutschein einen weiteren Schub gegeben haben. Betrachtet man die Ausgabe der Gutscheine differenziert nach Alter und Geschlecht, so fällt auf, dass der überwiegende Anteil der Gutscheine an Frauen ausgegeben wurde, was einem Frauenanteil von rd. 75 Prozent entspricht. Ein Grund hierfür ist u. a., dass der Zusammenhang zwischen Berufsgruppen und der Inanspruchnahme des Prämiegutscheines sehr groß ist. Der überwiegende Teil der Gutscheine wird an Weiterbildungsinteressierte aus den Wirtschaftszweigen Gesundheitswesen, Erziehung, Soziales und Pflege ausgegeben, in denen der Frauenanteil traditionell höher ist. Bei der Altersstruktur der Gutscheinempfängerinnen und -empfänger wird deutlich, dass – sowohl bei Frauen, als auch bei Männern – überwiegend die Altersstufen von 26 bis 35 Jahren und von 36 bis 45 Jahren vertreten sind. Dies entspricht bei Frauen einem Anteil von 62,0 Prozent und bei Männern einem Anteil von 63,9 Prozent an allen Altersgruppen. Da in Hamburg die Prämiegutscheine vorwiegend an Personen mit guter Schulbildung und entsprechender Berufsausbildung (auch Hochschulstudium) ausgegeben werden, ist der geringere Anteil der Nutzerinnen und Nutzer unter 26 Jahre erklärlich. Für diese Personengruppe stehen zunächst der Berufseinstieg und das Sammeln von Berufserfahrung im Vordergrund.

Nach Einschätzung der Beratungsstelle ist der Einbruch bei der Nutzung der Prämiegutscheine durch Weiterbildungsinteressierte ab dem 56. Lebensjahr auf folgende Umstände zurückzuführen:

- > Die Arbeitslosigkeit in diesem Alterssegment ist höher als bei jüngeren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.
- > Eine größere finanzielle Investition in Weiterbildung zahlt sich nicht mehr aus (die Weiterbildung wird – gerade bei größeren Unternehmen – von diesen finanziert).¹⁶⁵

Weiterbildungsbonus

Der Europäische Sozialfonds (ESF) und die Behörde für Arbeit, Familie, Soziales und Integration (BASFI) fördern seit November 2010 mit dem Projekt „Weiterbildungsbonus“ gezielt kleine und mittelständische Unternehmen (max. 249 Mitarbeiter) und deren Beschäftigte. Mit der Umsetzung des Projekts wurde die „zwei P PLAN:PERSONAL GmbH“ Hamburg im Beratungszentrum „PUNKT Bildungsmanagement“ beauftragt. Kleine und mittelständische Unternehmen oder deren Beschäftigte können sich bei Weiterbildungsbedarf oder Fragen zur Finanzierung von Bildungsmaßnahmen an „PUNKT Bildungsmanagement“ wenden. Die Gewährung flexibler Zuschüsse als Weiterbildungsbonus soll kleine und mittlere Unternehmen (KMU) und deren Beschäftigte motivieren, berufliche Weiterbildung stärker in Anspruch zu nehmen. Die so optimierte personelle Qualität stärkt die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens und damit dessen Position am Markt. Zielgruppe des Weiterbildungsbonus' sind – neben sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung – Menschen mit Migrationshintergrund, gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, alleinerziehende Frauen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 45 Jahre. Inhaltliche Ziele sind eine mittel- und längerfristige Absicherung des Arbeitsplatzes und die Verbesserung von Aufstiegschancen.

165 Weiterführende Informationen im Internet zu bundesweiten Beratungsstellen zur Ausstellung von Bildungsprämien siehe www.bildungspraemie.info/de/170.php, zu Kursangeboten in Hamburg: www.hamburg.kursportal.info.

Die Kosten für berufliche Qualifizierungen werden über den Weiterbildungsbonus zu 50 Prozent übernommen, und zwar bis zu einer Höhe von maximal 750 Euro pro Jahr und Person.¹⁶⁶ Voraussetzung für die Förderung ist lediglich, dass die Qualifizierungsmaßnahme arbeitsplatzsichernd für den Beschäftigten und wettbewerbsfördernd für das Unternehmen ist. Wenn die Fördervoraussetzungen erfüllt sind, kann ein Beschäftigter z.B. im Frühjahr eines Jahres einen Volkshochschulkurs, gefördert über die Bildungsprämie, und im Herbst desselben Jahres eine berufliche Qualifizierung, gefördert über den Weiterbildungsbonus, besuchen. Ausgeschlossen ist eine kombinierte Nutzung beider Förderinstrumente für dieselbe Qualifizierungsmaßnahme.

Neben den arbeitsplatzsichernden und wettbewerbsfördernden Merkmalen prüft „PUNKT Bildungsmanagement“, ob der ausgewählte Bildungsträger eine anerkannte Qualitätssicherung nachweisen kann, u. a. durch klare Lehrinhalte, qualifizierte Ausbilderinnen und Ausbilder, nachvollziehbare Kosten und adäquate Räumlichkeiten.

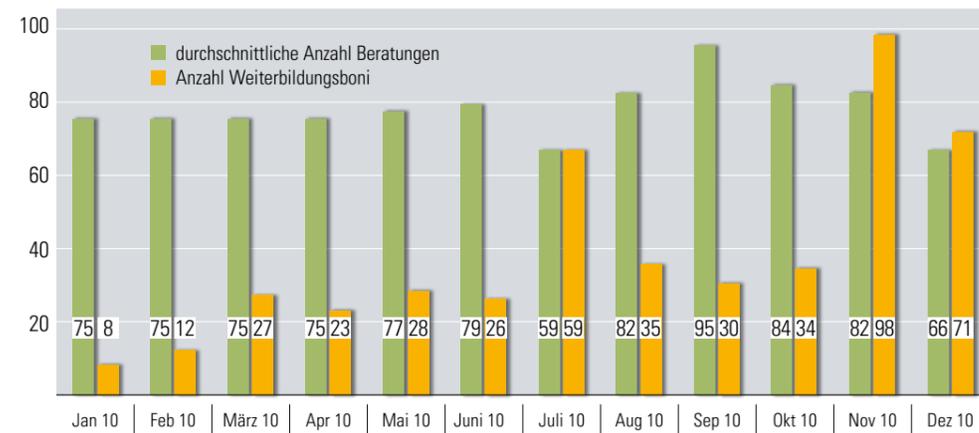
Durch das enge Netzwerk mit Qualifizierungsunternehmen, Behörden, Kammern und Berufsverbänden hat „PUNKT Bildungsmanagement“ den gesamten Bildungsmarkt im Blick und kann so umfassend und objektiv beraten. Die Beratung erfolgt hierbei auch themenübergreifend. Stellt beispielsweise eine Beraterin bzw. ein Berater fest, dass eine Förderung durch den Weiterbildungsbonus nicht möglich ist, werden Weiterbildungsinteressierte auf andere Förderinstrumente wie z. B. Bildungsprämie oder auch AFBG-Förderung hingewiesen und an die zuständigen Beratungsstellen weitergeleitet.

Anhand der vorliegenden Zahlen lässt sich die positive Entwicklung des Weiterbildungsbonus gut belegen. Wurden im Januar 2010 noch acht Weiterbildungsboni ausgegeben, waren es im November 2010 bereits 98 und im Dezember 2010 weitere 71 Weiterbildungsboni.

166 Für spezielle Zielgruppen ist auch eine Förderung bis zu 100 Prozent (max. 1.500 Euro) möglich. Dies betrifft z.B. selbstständige und Beschäftigte im ALG II Bezug (sog. Aufstocker).

ABBILDUNG 22:

Weiterbildungsbonus in Hamburg



Quelle: Daten „Punkt Bildungsmanagement“; eigene Berechnungen.

Anders als bei den bereits beschriebenen Bildungsgutscheinen ist die geschlechtsspezifische Inanspruchnahme des Weiterbildungsbonus' im Jahre 2010 ausgeglichen (53,4 Prozent Frauen bzw. 46,6 Prozent Männer). Wie auch bei der Bildungsprämie wird deutlich, dass der Weiterbildungsbonus vorwiegend in klassischen „Frauenberufen“ im sozialen, pflegerischen und erzieherischen Bereich genutzt wird, aber auch die Nutzung des Weiterbildungsbonus von Frauen aus den Branchen Versicherung, Steuerberatung und Rechtsanwaltskanzleien ist sehr ausgeprägt.

Bei der Analyse der Verteilung der ausgegebenen Weiterbildungsboni fällt – ebenso wie bei der Bildungsprämie – auf, dass Frauen vorwiegend im Alter zwischen 26 und 45 Jahren (63,9 Prozent der Gesamtzahl der Frauen) den Weiterbildungsbonus in Anspruch nehmen. Bei den Männern liegt der Anteil in diesem Alterssegment (wenn auch bei geringerer Inanspruchnahme des Bonus) bei 65,4 Prozent.

Hervorzuheben ist, dass sowohl die Bildungsprämie als auch der Weiterbildungsbonus besonders Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter zwischen 26 und 45 Jahren, und hier insbesondere Frauen aus den Wirtschaftszweigen Gesundheitswesen, Erziehung, Soziales und Pflege, erreicht.

Für den Weiterbildungsbonus gilt zudem, dass die Information über die Fördermöglichkeiten bis zum dritten Quartal 2010 vorwiegend die o. g. bildungsinformierten Branchen erreicht hat. Ab November 2010 konnte festgestellt werden, dass der Bedarf an der Förderung durch den Weiterbildungsbonus gerade aus dem

Logistikbereich – und somit eher männlich geprägten Berufsbildern – zu einer „Umkehr“ bei den Nutzungszahlen des Weiterbildungsbonus geführt hat. Betrug der Frauenanteil bei der Nutzung bis einschließlich Oktober noch 57 Prozent, so sank er im November und Dezember auf 47 Prozent. Im Gegenzug stieg der Anteil an männlichen Nutzern von 43 Prozent auf 53 Prozent an.¹⁶⁷

Weitergehende Informationen zur beruflichen Weiterbildung enthält der „Bildungsbericht Hamburg“ 2011, herausgegeben vom Institut für Bildungsmonitoring der Behörde für Schule und Berufsbildung Hamburg.

Begabtenförderung berufliche Bildung

Das Förderprogramm Begabtenförderung berufliche Bildung wurde 1991 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für besonders leistungsfähige junge Absolventen und Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung eingeführt und im Jahre 1999 auf Absolventinnen und Absolventen bundesgesetzlich geregelter Fachberufe des Gesundheitswesens ausgedehnt. In Anlehnung an die Begabtenförderung im Hochschulbereich soll der genannte Personenkreis in seiner weiteren beruflichen und persönlichen Entwicklung gefördert werden. Mit der Programmdurchführung ist die Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung betraut worden. Bei der Umsetzung des Programms sind die zuständigen Stellen (Kammern) maßgeblich beteiligt. Im Rahmen der vom BMBF vorgegebenen Richtlinien legen sie die

¹⁶⁷ Daten von „Punkt Bildungsmanagement“; eigene Berechnungen. Weitergehende Informationen im Internet: www.punkt-b.org

Grundsätze und die Ausgestaltung des Vergabeverfahrens fest, entscheiden über die Bewerberauswahl sowie über die Zuweisung der Fördermittel.

Förderfähig sind berufsfachliche und berufsübergreifende Weiterbildungsmaßnahmen, Aufstiegsfortbildungen sowie Hochschulstudiengänge. Die Möglichkeiten reichen zum Beispiel von besonderen Arbeitstechniken oder berufsfachlichen Spezialkenntnissen über EDV-, Fremdsprachen- oder Management-Kurse bis zu Seminaren zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit, zum Erwerb von Selbstsicherheit und zur Aneignung von Präsentations- oder Führungstechniken. Förderungsfähig sind insbesondere auch Lehrgänge der zweiten und dritten Stufe des beruflichen Bildungsweges: Industriemeister, Techniker, Fachkaufleute, Fachwirte sowie der Technische Betriebswirt IHK bzw. der Betriebswirt IHK. Ferner sind berufsbegleitende Hochschulstudiengänge förderfähig, wenn diese inhaltlich auf dem erlernten Ausbildungsberuf oder der aktuellen Berufstätigkeit aufbauen. Die Berufstätigkeit muss mindestens 15 Arbeitsstunden pro Woche umfassen.

Erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen einer geregelten Berufsausbildung sowie Personen, die als Externe vor der zuständigen Stelle eine Abschlussprüfung erfolgreich abgelegt haben, können sich um ein Stipendium bewerben, wenn sie im Wesentlichen folgende Voraussetzungen erfüllen:

- > Höchstalter 25 Jahre; Ausfallzeiten (z. B. Dienstpflicht, Elternzeit, Mutterschaftsurlaub, Freiwilliges soziales Jahr, berufliche Vollzeitschule, mehr als dreimonatige Arbeitsunfähigkeit) können bis zu einer Summe von 36 Monaten angerechnet werden.
- > Berufstätigkeit im erlernten oder einem anderen Beruf bzw. dem Arbeitsmarkt nachweislich zur Verfügung stehender Arbeitsloser.
- > Die Berufsabschlussprüfung ist mit sehr gutem Ergebnis bestanden: Die in der Abschlussprüfung erreichte Gesamtpunktzahl beträgt mindestens 88 Punkte und der Notendurchschnitt der Prüfungsfächer (ohne Zusatzfächer) oder gegebenenfalls der Prüfungsteile liegt zwischen 1,0 und 1,9. Ein nachgewiesener überragender Erfolg in einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb ist gleichwertig.
- > Kein Student oder Hochschulabsolvent und nicht die feste Absicht, in Vollzeit zu studieren.

Über drei Jahre hinweg können Zuschüsse von jährlich bis zu 1.700 Euro für die Finanzierung berufsbegleitender Weiterbildung gezahlt werden, insgesamt bis zu 5.100 Euro. Die Stipendiatin/der Stipendiat trägt einen Eigenanteil in Höhe von 10 Prozent der förderfähigen Kosten pro Maßnahme.

Seit Auflegung des Programms im Jahr 1991 konnten über 90.000 Stipendiatinnen und Stipendiaten von der Förderung profitieren. Im Jahre 2010 waren über 17.800 Stipendiatinnen und Stipendiaten der Aufnahmejahrgänge 2008 bis 2010 in der Förderung. Insgesamt 5.762 Stipendiatinnen und Stipendiaten konnten 2010 in die Förderung aufgenommen werden, etwas weniger als im Rekordjahr 2009 (6.084 Neuaufnahmen).¹⁶⁸ Für Hamburg liegen aus dem Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Hamburg folgende Zahlen vor: Von 2008 bis 2010 konnten insgesamt 304 neue Stipendiatinnen und Stipendiaten in die Förderung aufgenommen werden.

¹⁶⁸ Die Zahlenangaben sind dem Jahresbericht 2010 der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung entnommen, dort S. 14; der Jahresbericht kann unter der URL www.sbb-stipendien.de/fileadmin/user_upload/redaktion/dokumente/sbb/SBB_JB_2010_web.pdf heruntergeladen werden.

Zusammenfassung und Ausblick: Berufliche Weiterbildung

Anknüpfend an die bildungspolitischen Zielsetzungen für die Weiterbildung und die Förderung des lebensbegleitenden Lernens lässt sich für Hamburg feststellen, dass es eine Vielzahl von Projekten, Initiativen und Fördermöglichkeiten gibt, die zur Realisierung der bereits dargestellten ehrgeizigen Ziele beitragen. Die berufliche Weiterbildung ist in einem sehr viel stärkeren Maße als andere Bildungsbereiche von raschen strukturellen Veränderungen in der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Entwicklung betroffen, die nur zu einem Teil gesetzlich reglementiert werden können. Organisierte Formen der Weiterbildung in Form von Lehrgängen und Kursen bilden nach wie vor den Schwerpunkt der Qualifizierung. Bildungspolitisch erwünscht und erforderlich sind die Einbeziehung nicht formal erworbener Qualifikationen und Kompetenzen. Dementsprechend wurden Projekte und Studien zur Anerkennung von Kompetenzen, die über eigenständiges informelles berufliches Lernen außerhalb des formalen Lernens erworben wurden, in Auftrag gegeben.

Neben den bereits beschriebenen Herausforderungen im Kontext der europäischen Entwicklung werden zukünftig weitere Themenfelder eine wichtige Rolle spielen, die nachfolgend kurz vorgestellt werden.

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Weiterbildung ist eine der zentralen Herausforderungen für die Zukunft. Für die berufliche Weiterbildung werden an die gesellschaftliche Entwicklung angepasste Konzepte zu entwickeln sein. Vorrangig zu berücksichtigen sind die demografische Entwicklung und die Bereitstellung des benötigten Fachkräftebedarfs. Die Hamburger Wirtschaft ist auf gut qualifizierte Fachkräfte angewiesen, um am wirtschaftlichen Aufschwung dauerhaft partizipieren zu können.

Nachhaltigere Fördermöglichkeiten, aber auch die Förderung der Bereitschaft zum lebensbegleitenden Lernen, sind erforderlich für Personen, die bisher nur wenig angesprochen und gefördert wurden. Hier sind die gering oder wenig verdienenden Beschäftigten zu nennen, für die es keine gesetzlich vorgesehenen Förderinstrumente gibt. Erste Ansätze, bei dieser Zielgruppe die Weiterbildungsbeteiligung zu erhöhen und die Finanzierungslücke für berufliche Weiterbildung zu schließen, wurden über die Bildungsprämie bundesweit und über den Weiterbildungsbonus in Hamburg initiiert. Erste

Erfolge der Bildungsgutscheine müssen ausgebaut werden durch die Einbeziehung von Personalverantwortlichen in kleinen und mittleren Betrieben, um direkt und unter Berücksichtigung betrieblicher Qualifizierungsbedarfe die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten zu erhöhen.

Parallel dazu sind verstärkte Bemühungen zur Anerkennung und Anrechnung der erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen notwendig, damit die gesellschaftliche Akzeptanz von Weiterbildung erhöht und der Nutzen für Teilnehmerinnen und Teilnehmer an beruflicher Qualifizierung erkennbar ist und honoriert wird. Dazu gehört die Bündelung bzw. Strukturierung der teilweise unübersichtlichen Vielfalt beruflicher Weiterbildungsangebote für alle Beteiligten, sowohl für Betriebe als auch für Weiterbildungsinteressierte.

Berufliche Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern

Ein bislang kaum beachtetes bildungspolitisches Thema ist die berufliche Integration von Studienabbrecherinnen und Studienabbrechern. Das mag damit zusammenhängen, dass Abbrecherinnen und Abbrecher in Studienrichtungen des wichtigen MINT-Bereichs nach den Erkenntnissen der Arbeitsverwaltung selten Schwierigkeiten haben, eine adäquate Beschäftigung zu finden.¹⁶⁹ Aber auch Personen aus anderen Fachrichtungen, die die Universität oder Fachhochschule ohne Abschluss verlassen, weisen auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikationen bzw. Kompetenzen auf. Mit einer entsprechenden berufsbezogenen Weiterbildung erhöhen sich deren Chancen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt; damit bilden die Absolventinnen und Absolventen ein nicht uninteressantes Fachkräftepotenzial. Voraussichtlich steigt gerade in diesem Bereich „der Bedarf an Hochschulabsolventen von 18,3 Prozent im Jahre 2003 auf 23,6 Prozent (jeweils bezogen auf den Gesamtarbeitskräftebedarf) im Jahr 2020 an.“¹⁷⁰ Für diese Zielgruppe sind daher sowohl Beratungen als auch Qualifizierungen zu intensivieren.

169 MINT umfasst Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

170 Vgl. „Berufliche Integration von Studienabbrechern vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs in Deutschland“, S. 10; veröffentlicht von der Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH (GIB), Abschlussbericht April 2010.

Qualitätssicherung in der Weiterbildung

Die Frage der Qualitätssicherung von Angeboten in der allgemeinen und beruflichen Weiterbildung ist nicht neu. Es gibt zahlreiche, auf strukturell ganz unterschiedlichen Ebenen ansetzende Qualitätsmanagementsysteme bei Bildungsanbietern, die für Nutzerinnen und Nutzer kaum durchschaubar und nur bedingt aussagekräftig sind. Eine Orientierung für zukünftige Ansätze bietet der „Europäische Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ (EQARF). Es ist mit Nachdruck anzustreben, dass die Diskussionen hierüber konsequenter und zielführender betrieben werden als die Bemühungen zur Umsetzung des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR). Aussagen über die inhaltliche Qualität der Angebote werden zunächst nur eingeschränkt möglich sein. Hamburg setzt mit verbindlich vereinbarten Mindeststandards auf einer anderen, rein formalen Ebene an, die eine Outcome-Orientierung über erworbene Kompetenzen ermöglichen. Diese Standardisierung ermöglicht transparente und verlässliche Angaben über die geforderten Kompetenzen. Hamburg sieht sich in Zusammenarbeit mit anderen Bundesländern in einem aktiven Part in der Anpassung der EQR- bzw. DQR-Standards für den Bereich der non-formalen Bildung und Weiterbildung. Zukünftig gilt es, auch für diese Angebote verbindliche und transparente Rahmen zu schaffen, die ein Qualitätsmaß beschreiben und sichern, sodass Bürgerinnen und Bürger in ihrer Entscheidung für oder gegen ein Bildungsangebot unterstützt werden.

Ausblick 2011

Prognose 2011

Bundesweit betrachtet scheint die Wirtschaftskrise überwunden, sodass der steigende Fachkräftebedarf weiterhin ein prägender Faktor der Ausbildungssituation sein wird; demgegenüber erfährt der seit mehreren Jahren festgestellte demografiebedingte Bewerberrückgang im Jahre 2011 eine (einmalige) Zäsur in bestimmten Regionen, weil in Bayern und Niedersachsen ein doppelter Abiturjahrgang das allgemeinbildende Schulwesen verlässt.¹⁷¹ Aussagekräftige Daten und verlässliche Prognosen zur Entwicklung des Ausbildungsmarkts im Jahr 2011 liegen allerdings noch nicht vor. Es gibt jedoch Anhaltspunkte, die eine Fortsetzung der Lageentwicklung des Vorjahres hin zu einem „Bewerbermarkt“ indizieren. Hingewiesen sei auf die Ergebnisse der turnusmäßigen DIHK-Ausbildungsumfrage: In 2010 gaben 15 Prozent der Unternehmen an, ihre Ausbildungsaktivitäten ausdehnen zu wollen. In 2011 hatten schon 22 Prozent der Befragten diese Intention. Insgesamt zeigte sich in 2011 ein gesteigerter Ausbildungswille über alle Unternehmensgrößen und Branchen hinweg, wohingegen in 2010 gerade die Großunternehmen noch angegeben hatten, zurückhaltender agieren zu wollen.¹⁷² Ferner wird im diesjährigen Berufsbildungsbericht der Bundesregierung für das Ausbildungsjahr 2011 mit einem Anstieg des Ausbildungsangebots gerechnet, wenn die zugrundeliegenden, recht optimistischen, Konjunkturprognosen zutreffen. Entgegen den demografisch bedingt rückläufigen Bewerberzahlen der letzten Jahre wird aber für 2011 mit einem Anstieg an potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern gerechnet, da in den bevölkerungsreichen Bundesländern Niedersachsen und Bayern die doppelten Abiturjahrgänge die Schule verlassen. Bundesweit wird mit 873.308 Schulabgängerinnen und Schulabgängern gerechnet, was einem Plus

171 Dies hat auf die neuen Bundesländer keine positiven Auswirkungen, sodass für diesen Teil Deutschlands erneut zu befürchten ist, dass viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben.

172 Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages DIHK zur Ausbildungssituation in 2011, veröffentlicht im April 2011, abrufbar unter: www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/dihk-ausbildungsumfrage.

von 25.582 entspräche. Es bleibt abzuwarten, ob einer dieser Effekte überwiegt oder andere, jetzt noch nicht absehbare Faktoren großen Einfluss auf das Geschehen auf dem Ausbildungsmarkt nehmen werden.¹⁷³ Schließlich wies der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) Driftmann Ende Juni 2011 darauf hin, dass Industrie, Handel und Gastronomie einen dramatischen Nachwuchsmangel beklagten. So seien bundesweit in den Lehrstellenbörsen der Industrie- und Handelskammern derzeit rund 40 000 Ausbildungsplätze unbesetzt – ein Viertel mehr als 2010. Der DIHK-Präsident befürchtet, dass im neuen Ausbildungsjahr 2011/12 über 55.000 angebotene Ausbildungsstellen ungenutzt bleiben könnten. Bemerkenswert ist, dass neuerdings auch in beliebten Ausbildungsberufen wie Mechatroniker, Fachinformatiker oder Bank- und Versicherungskaufmann/-frau nicht alle Lehrstellen besetzt werden können.¹⁷⁴

Situation in Hamburg – Prognose 2011

Gemessen am wichtigsten Marktindikator zur Beurteilung der Ausbildungssituation, der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, dürfte sich die Lage in Hamburg nach den von den beiden großen Kammern gemeldeten Eintragungsständen per Ende Juni 2011 ähnlich günstig gestalten wie im Vorjahr. Während die Handwerkskammer Hamburg 83 neue Ausbildungsverträge weniger registriert hat (1.031) als im Vorjahr, verzeichnet die Handelskammer Hamburg einen Anstieg der Neueintragungen um 90 auf nunmehr 6.245, sodass bei einer Gesamtbetrachtung nahezu der Stand des Vergleichsmonats im Vorjahr erreicht worden ist. Hamburg zählt neben Berlin, Dresden, Erfurt, Hannover und Stuttgart zu den sechs Städten bundesweit, bei denen noch über 1.000 offene Lehrstellen registriert sind. Nach einem Bericht der Agentur für Arbeit Hamburg, den diese gemeinsam mit der Handelskammer Hamburg und der Handwerkskammer Hamburg abgegeben hat, waren Ende Juni 2011 noch rd. 3.000 offene Ausbildungsstellen bei den Hamburger Ausbildungsbetrieben

registriert – und zwar nicht nur in Ausbildungsberufen, die traditionell nachfrageschwach sind, wie die nachfolgende Übersicht zeigt:

TABELLE 19:
Top 12 der offenen Ausbildungsstellen in Hamburg

Rang	Ausbildungsberuf	Anzahl
1	Fachinformatiker/-in	80
2	Medizinische Fachangestellte	70
3	Kaufleute für Bürokommunikation	68
4	Groß- und Außenhandelskaufleute	67
5	Versicherungskaufleute	60
6	Einzelhandelskaufleute	52
7	Fachkraft für Kurier-/Postdienstleistungen	51
8	Hotelfachleute	48
9	Koch/Köchin	45
10	Bürokaufleute	42
11	Friseur/-in	40
12	Verkäufer/-in	38

Quellen: Handelskammer Hamburg, Handwerkskammer Hamburg, Agentur für Arbeit; zitiert nach dem Bericht im „Hamburger Abendblatt“ vom 28. Juni 2011 „3.000 offene Lehrstellen bei Hamburger Firmen“.

Auf den ersten Blick überrascht die dargestellte Situation deswegen, weil zum einen das Angebot an öffentlich finanzierten Ausbildungsplätzen im Jahre 2011 deutlich geringer ist als im Vorjahr (es wurde kein Sofortprogramm aufgelegt) und zum anderen der demografische Faktor eine deutlich geringere Wirkung auf dem Hamburger Ausbildungsmarkt entfaltet, wie die nur leicht rückläufigen Schulabgangszahlen belegen. Ein wesentlicher Grund für die Schwierigkeiten bei der Lehrstellenbesetzung in Hamburg könnte darin liegen, dass der Zustrom auswärtiger Bewerberinnen und Bewerber erneut zurückgegangen ist; ein anderer könnte sein, dass das Auswahlverhalten der ausbildenden Betriebe nach wie vor relativ anspruchsvoll ist, d.h., auf die Besetzung freier Ausbildungsstellen mit schwächeren Bewerberinnen und Bewerbern wird eher verzichtet. Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang, dass nach Angaben der Agentur für Arbeit Hamburg Jugendliche mit dem mittleren Schulabschluss in Hamburg mit 19,5 Prozent (709) immerhin die zweitgrößte Gruppe der

unversorgten Ausbildungsplatzsuchenden ausmachen; die Mehrheit ist in der Altersgruppe der 20-25-Jährigen zu finden (532 oder rd. 75 Prozent) und damit den Altbewerberinnen und Altbewerbern zuzurechnen. Berücksichtigt man zudem, dass 2.281 Jugendliche nach dem Stand von 2010 eine Qualifizierung in Berufsfachschulen aufgenommen haben, die einen mittleren Bildungsabschluss voraussetzen, dann ergibt sich ein beachtliches Potenzial an qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern für eine Ausbildung im dualen System. Es bleibt abzuwarten, wie viele Jugendliche mit mittlerem Bildungsabschluss zum neuen Ausbildungsjahr 2011/12 tatsächlich eine Berufsausbildung im dualen System aufgenommen haben werden.

Auch in Zukunft wird zu erwarten sein, dass sich viele junge Menschen, die ihren Schulabschluss nicht in Hamburg erworben haben, wegen seiner hohen Attraktivität auch weiterhin um einen Ausbildungsplatz in Hamburg bemühen werden.

Die Anmeldezahlen für die Angebote des berufsbildenden Schulwesens sind nach den vorliegenden vorläufigen Zahlen im Vergleich zum Vorjahr nicht gestiegen. Angesichts der überraschend geringen Auswirkungen des doppelten Abiturjahrgangs 2010 in Hamburg auf den hiesigen Ausbildungsmarkt ist nicht zu erwarten, dass der diesjährige doppelte Abiturjahrgang im Nachbarland Niedersachsen signifikante Wanderungsbewegungen zum Hamburger Ausbildungsmarkt entfalten wird.¹⁷⁵

Fazit

Wie oben näher beschrieben, gebietet es der drohende Mangel an Fachkräften, alle Ressourcen zu nutzen, die zur Behebung der Mangelsituation beitragen können. Dazu zählt der Auftrag an das Schulwesen, so viele Schülerinnen und Schüler wie möglich auf die Anforderungen einer beruflichen Ausbildung oder eines Studiums vorzubereiten, damit sie diese Qualifizierungsphase erfolgreich durchlaufen. Die Verbesserung der Ausbildungsreife der Jugendlichen, die passgenaue Vermittlung in Ausbildung und die Integration von sozial benachteiligten und lernbeeinträchtigten Jugendlichen in Ausbildung bleiben daher auch im Ausbildungsjahr 2011/12 wichtige Aufgaben, die von den Partnern aus Politik und Wirtschaft in bewährter Form gemeinsam angegangen und gelöst werden müssen. Wie in den Vorjahren sind dabei v.a. die Gruppen der Altbewerberinnen und Altbewerber sowie der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den Blick zu nehmen.

Die Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt macht deutlich, dass die Ausbildungsbereitschaft der Wirtschaft zur Sicherung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nicht nachlassen sollte. Zudem ist es erforderlich, das System der dualen Berufsausbildung attraktiv für leistungsfähige Jugendliche zu gestalten; dazu zählt auch eine sachgerechte Einordnung der beruflichen Abschlüsse in das Niveaufüge des Deutschen Qualifikationsrahmens DQR. Gleichzeitig muss das duale System seine große Integrationskraft für leistungsschwächere Jugendliche bewahren.

173 „Berufsbildungsbericht 2011“, a.a.O., S. 32.

174 Interview mit der „Ruhr-Zeitung“ vom 27.6.2011; URL (Beispiel): www.focus.de/finanzen/karriere/bewerbung/dihk-zehntausende-ausbildungsplaetze-sind-frei_aid_640476.html

175 Zum doppelten Abiturjahrgang 2010 in Hamburg ist im letztjährigen Ausbildungsreport ausführlich berichtet worden.

Abkürzungsverzeichnis

A	
AA	Arbeitsagentur Hamburg
AB	Arbeitsberatung
ABB	Ausbildungsbausteine
ABO	Arbeits- und Berufsorientierung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AFG	Arbeitsförderungsgesetz
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AHR	Allgemeine Hochschulreife
ALG II	Arbeitslosengeld II
ARGE	Arbeitsgemeinschaft nach dem Sozialgesetzbuch II
ASM	Arbeitsgemeinschaft selbständiger Migranten
AV	Ausbildungsvorbereitung
AVJ	Ausbildungsvorbereitungsjahr
AZVV	Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung
B	
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BA-Studie	Studie der Bundesagentur für Arbeit
BAV	Berufsausbildungsvorbereitung
BBIG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände
BFS tq	Berufsfachschule teilqualifizierend
BFS vq	Berufsfachschule vollqualifizierend
BGBI	Bundesgesetzblatt
BG-Gym.	Berufliches Gymnasium
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BO-Beauftragte	Berufsorientierungsbeauftragte
BQ	Berufsqualifizierungsjahr
BQFG	Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen
BQM	Beratungs- und Koordinierungsstelle zur beruflichen Qualifikation von jungen Migrantinnen und Migranten
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
BvB	Berufsvorbereitungsmaßnahme
BVBVO	Berufsausbildungsvorbereitungs-Bescheinigungsverordnung
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
BVS	Berufsvorbereitungsschule
BV-Schüler	Berufsvorbereitungsschüler
BWP	Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
C	
CQAF	Common Quality Assurance Framework
D	
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DRV	Deutsche Rentenversicherung
E	
ECVET	European Credit System for Vocation Education and Training
EFQM	European Foundation for Quality Management
ENQA-VET	European Network for Quality Assurance in Vocational Education and Training
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQARF	Europäischer Bezugsrahmen für die Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung
EQF	European Qualifications Framework
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
EuGH	Europäischer Gerichtshof
F	
FbW-Maßnahme	Maßnahme zur Förderung der beruflichen Weiterbildung
FIT	Familieninterventionsteam
FKS	Fachkundige Stellen
FuE	forschungs- und entwicklungsintensive Branchen des Verarbeitenden Gewerbes

G	
GC-VO	Greencard-Verordnung
GIB	Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH
H	
HAM	Hamburger Ausbildungsmodell
HAP	Hamburger Ausbildungsprogramm
HIBB	Hamburger Institut für Berufliche Bildung
HmbGPAG	Hamburgisches Gesetz über die Ausbildung in der Gesundheits- und Pflegeassistenz
HmbGVBI	Hamburgisches Gesetz und Verordnungsblatt
HmbSG	Hamburgisches Schulgesetz
HwO	Handwerksordnung
HWWI	Hamburgisches Weltwirtschafts-Institut
HZE	Hilfen zur Erziehung
I	
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IAQ	Institut Arbeit und Qualifikation
IKBB	Innovationskreis für Berufliche Bildung
ITarGV	Verordnung über die Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte ausländische Fachkräfte der Informations- und Kommunikationstechnologie
IZ HIBB	Informationszentrum des Hamburger Institutes für Berufliche Bildung
J	
JBH	Jugendberufshilfe
JC	Programm „Jobstarter Connect“
K	
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KMK	Kultusministerkonferenz
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
L	
LEB	Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung
LEB-BB	Berufliche Bildung im Landesbetrieb für Erziehung und Berufsbildung
LRH	Landesrechnungshof
M	
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik
N	
NC	Numerus Clausus
Netzwerkstelle LLL	Netzwerkstelle Lebenslanges Lernen
P	
PAS 1037	Publicly Available Specification 1037 - „Anforderungen an Qualitätsmanagementsysteme von Organisationen der wirtschaftsorientierten Aus- und Weiterbildung“: QM STUFEN-MODELL. Vom DIN im April 2004 veröffentlichtes, zertifizierbares und gestuftes Qualitätsmanagementsystem mit Online-Unterstützung.
Q	
QB	Qualifizierungsbausteine
QES plus	Qualitätsentwicklungssystem - ein Qualitätsmanagementsystem für den (Weiter-) Bildungssektor
QuAS	Qualifizierung und Arbeit für Schulabgänger
R	
REBUS	Regionale Beratungs- und Unterstützungsstellen
S	
SGB II, III, VIII	Sozialgesetzbuch, Bücher II, III, IV
SoPro	Sofortprogramm Ausbildung des Senats
StS	Stadtteilschule
T	
t.a.h.	team.arbeit.hamburg
TVA-L	Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes in den Ländern
W	
W.H.S.B.	Weiterbildung Hamburg -Service und Beratung
WHDI	WHDI-Bildungs-GmbH - Wenn Handwerk dann Innung
Z	
ZEW	Zentrum für europäische Wirtschaftsforschung GmbH
ZAF	Zentrum für Aus- und Fortbildung der Freien und Hansestadt Hamburg

Anlagen

PLATZANGEBOT IM HAMBURGER AUSBILDUNGSPROGRAMM 2010

(Stand 01.04.2011)

Träger	Ausbildung/Beruf	Ausbildungsdauer in Jahren	Platzangebot insgesamt	Neuangebot 2010
Alraune gGmbH	Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service	3	4	4
Alraune gGmbH	Gesundheits- und Pflegeassistenz	2	10	0
Alraune gGmbH	Koch/Köchin	3	3	3
Alraune gGmbH	Maler/-in, Lackierer/-inw	3	5	5
Alraune gGmbH	Restaurantfachleute	3	1	1
Beschäftigung und Bildung e. V.	Fachlagerist/-in	2	30	15
Beschäftigung und Bildung e. V.	Mechatroniker/-in	3,5	1	1
Beschäftigung und Bildung e. V.	Pool, versch. Berufe	2	5	5
Beschäftigung und Bildung e. V.	Pool, versch. Berufe	3	42	14
Berufsbildungszentrum für den Hamburger Einzelhandel e. V.	Kaufleute im Einzelhandel	3	16	16
Berufsbildungszentrum für den Hamburger Einzelhandel e. V.	Verkäufer / -in / Kaufleute im Einzelhandel	3	62	0
Deutsche Angestellten-Akademie GmbH	Fachlagerist/-in	2	13	13
Deutsche Angestellten-Akademie GmbH	Gesundheits- und Pflegeassistenz	2	11	11
Deutsche Angestellten-Akademie GmbH	Verkäufer /-in	2	12	12
DEKRA Akademie GmbH	Berufskraftfahrer/ -in	3	24	0
Grone-Bildungszentrum für Gastronomie und Ernährung gGmbH	Pool, versch. Berufe	3	25	0
Grone Netzwerk Hamburg gGmbH	Pool (Verkäufer/ -in, Servicekraft Schutz und Sicherheit, Fachlagerist/ -in)	2	16	0
Grone Netzwerk Hamburg gGmbH	Fachkraft für Schutz und Sicherheit	3	11	0
Internationaler Bund gGmbH	Friseur/ -in (Teilzeit, für junge Mütter)	3,5	12	12
Jugend in Arbeit Hamburg e. V.	Pool (Konstruktionsmechaniker/-in Schiffbau, Elektroniker/ -in Energie- und Gebäudetechnik)	3,5	30	0
Jugend in Arbeit Hamburg e. V.	Tischler/ -in, Schiffsinnausbau	3	12	0
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Anlagenmechaniker/ -in (Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik)	3,5	12	6
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Pool (Gastgewerbe, Fachlagerist/ -in, Änderungsschneider/ -in)	2	48	30
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Pool (Büro/Lager, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugs-service)	3	18	18
KOM - Gesellschaft für berufliche Kompetenzentwicklung mbH	Maler/ -in, Lackierer/ -in	3	10	0
passage - Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Anlagenmechaniker/ -in (Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik)	3,5	8	3
passage - Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Pool, versch. Berufe	2	20	20
passage - Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Pool, versch. Berufe	3	45	25
TÜV Nord	Fahrzeuglackierer/-in	3	8	0
WHDI - Bildungs-GmbH	Pool (Bäcker/-in, Tischler/-in, Bauhandwerk, Fachverkäufer/-in Lebensmittel)	3	62	31
WHDI - Bildungs-GmbH	Pool (Metall, Sanitär und Heizung, Elektro, Kfz	3,5	88	26
Gesamtzahl der Plätze:			664	271

Quelle: Sekretariat für Kooperation

PLATZANGEBOT AUSBILDUNG IN DER JUGENDBERUFSHILFE 2010

(Stand 01.04.2011)

Träger	Ausbildung/Beruf	Ausbildungsdauer in Jahren	Platz-angebot insgesamt	Neuangebot 2010
Alraune gGmbH	Ausbildungspool	2	11	6
Alraune gGmbH	Ausbildungspool	3	47	19
autonome jugendwerkstätten Hamburg e. V.	Ausbildungspool	3	22	12
autonome jugendwerkstätten Hamburg e. V.	Ausbildungspool	3,5	28	15
AWO - Jugend- und Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt Hamburg GmbH	Ausbildungspool	2	15	0
AWO - Jugend- und Bildungswerk der Arbeiterwohlfahrt Hamburg GmbH	Ausbildungspool	3,5	25	20
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Ausbildungspool	2	77	42
BI Beruf und Integration Elbinseln gGmbH	Ausbildungspool	3	37	15
Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	Ausbildungspool	2	6	0
Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	Ausbildungspool	3	121	0
Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	Ausbildungspool	3,5	14	0
passage - Gesellschaft für Arbeit und Integration gGmbH	Ausbildungspool	3	25	10
WHDI - Bildungs-GmbH	Ausbildungspool	3	9	0
WHDI - Bildungs-GmbH	Ausbildungspool	3,5	11	0
Gesamtzahl der Plätze:			448	139

Quelle: Sekretariat für Kooperation

PLATZANGEBOT SOFORTPROGRAMM 2009

(Stand 01.04.2011)

Träger	Ausbildung/Beruf	Ausbildungsdauer in Jahren	Platzangebot insgesamt
Alraune gGmbH	Ausbildungspool	2	24
Alraune gGmbH	Ausbildungspool	3	12
Arbeit und Lernen Hamburg GmbH	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 GmbH	Ausbildungspool	3	24
einfal GmbH	Fachkraft im Gastgewerbe	2	12
Grone-Bildungszentrum für Gastronomie und Ernährung gGmbH	Ausbildungspool	3	8
Grone Netzwerk Hamburg gGmbH	Ausbildungspool	2	24
Grone Netzwerk Hamburg gGmbH	Ausbildungspool	3	8
hamburger arbeit Beschäftigungsgesellschaft mbH	Maler/-in	3	12
hamburger arbeit Beschäftigungsgesellschaft mbH	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 gGmbH	Ausbildungspool	2	36
Jugendbildung Hamburg gGmbH	Ausbildungspool	3	16
Jugendbildung Hamburg gGmbH	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
Gesamtzahl der Plätze:			500

Quelle: Sekretariat für Kooperation

WEITERE DURCH DAS SOFORTPROGRAMM 2009 FINANZIERT AUSBILDUNGSPLÄTZE

(Stand 01.04.2011)

Träger	Ausbildung/Beruf	Ausbildungsdauer in Jahren	Platzangebot insgesamt
Hamburgische Pflegegesellschaft e. V.	Ambulante Altenpflege	3	100
Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung	Wiedereinstieg für Ausbildungsabbrecher	3	4
Gesamtzahl der Plätze:			104

Quelle: Sekretariat für Kooperation

**PLÄTZE UND BEWILLIGUNGEN DER IM JAHR 2010 ZU FINANZIERENDEN UND DER
IM JAHR 2010 BEGONNENEN ÜBERJÄHRIGEN MASSNAHMEN**

(Stand: Mai 2011)

Plätze	Programm	Maßnahme	2010	2011	2012	2013	2014	Bewilligung
BERUFSVORBEREITUNG								
**	Berufsorientierung für Schüler *	Koordinierungsstelle Ausbildung	199.988,67	#				199.988,67
337	Qualif.u.Arbeit f.Schulabg. (QuAS) *	Förderung der Betriebe	336.830,00	299.400,00				636.230,00
**	Qualif.u.Arbeit f.Schulabg. (QuAS) *	Soz.päd.Begl.	748.755,00	#				748.755,00
346	Produktionsschulen	Produktionsschule Altona und 7 neue	881.885,00	1.344.893,31	997.400,00	409.500,00		3.633.678,31
45	Berufsorientierung	Freie Schule Hamburg e.V.	228.800,00	#				228.800,00
**	Einzelmaßnahmen Berufsvorbereitung	Ausbildungsvorbereitende Hilfen, AV-Begleitung, Übergangmanagement	173.271,05	#				173.271,05
**	Kofinanzierung von ESF-Projekten *	BQM, Brückenbau, Schülercoaching, Selbstverantwortlich, Übergangmanagement	730.235,09	#				730.235,09
66	Jugendberufshilfe	ArbeitsBerufsOrientierung	417.310,46	#				417.310,46
73	Jugendberufshilfe	PraktikerQualifizierung	574.736,00	#				574.736,00
**	Vermittlung	Einstiegsqualifizierung	32.541,67	#				32.541,67
867	Gesamtplatzzahl Berufsvorbereitung	Ergebnis:	4.324.352,94	1.644.293,31	997.400,00	409.500,00		7.375.546,25
BETRIEBLICHE AUSBILDUNG								
**	Berufsqualifizierung, Hamburger Ausbildungsmodell	Pilotprojekt Ausbildungsbegleitung (ein Schuljahr)	26.741,25	34.415,50				61.156,75
303	Geförderte Einzelfälle	Benachteiligte	282.800,00	466.860,00	413.610,00	225.360,00	12.280,00	1.400.910,00
16	Geförderte Einzelfälle	Verbundausbildung	12.450,00	27.900,00	26.250,00	14.400,00		81.000,00
**	Kofinanzierung von ESF-Projekten *	Verbundausbildung	51.811,03	#				51.811,03
319	Gesamtplatzzahl betriebliche Ausbildung	Ergebnis:	373.802,28	529.175,50	439.860,00	239.760,00	12.280,00	1.594.877,78
TRÄGERGESTÜTZTE AUSBILDUNG / ÜBERGREIFENDE AKTIVITÄTEN								
271	Hamburger Ausbildungsprogramm	2010 beginnend, Mobilitätsagentur und Teilzeitausbildung	862.852,64	2.234.809,00	1.272.542,64	561.362,90	22.299,00	4.953.866,18
139	Jugendberufshilfe	2010 beginnend	606.745,80	1.817.980,73	1.321.817,08	477.769,27	14.335,00	4.238.647,88
**	Jugendberufshilfe, vormals LEB	Auffangplätze in laufenden Maßnahmen	117.073,52	193.642,56	115.632,04	1.114,00	0,00	427.462,12
**	Kofinanzierung von ESF-Projekten *	Ausbildung, Dialogmarketing, Ausbildung modularisiert, Netzwerkstelle LLL	392.318,55	#				392.318,55
**	Teilnehmerlenkung *	Sekretariat für Kooperation	318.245,00	#				318.245,00
410	Gesamtplatzzahl trägergestützte Ausbildung/übergreifende Aktivitäten	Ergebnis:	2.297.235,51	4.246.432,29	2.709.991,76	1.040.246,17	36.634,00	10.330.539,73
		Gesamtergebnis	6.995.390,73	6.419.901,10	4.147.251,76	1.689.506,17	48.914,00	19.300.963,76

* mit der Behörde für Wirtschaft und Arbeit, jetzt Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration

** kein oder geringer Teilnehmerbezug

kalenderjährliche Ausgaben, ansonsten mehrjährige Verpflichtungen

Quelle: Behörde für Schule und Berufsbildung



www.hamburg.de/bsb-publikationen

schul
informationszentrum SIZ

☛ Behörde für Schule und Berufsbildung
Schulinformationszentrum (SIZ)
Hamburger Straße 41 (2. Stock)
22083 Hamburg
Tel 040. 428 99 22 11
Fax 040. 428 63 27 28
schulinformationszentrum@bsb.hamburg.de
www.hamburg.de/siz