



Berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland

Kurzbeschreibung



Berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland

Kurzbeschreibung

Bezugnahme auf diese Veröffentlichung als:

Cedefop (2020). *Berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland: Kurzbeschreibung*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen.

<http://data.europa.eu/doi/10.2801/843118>

Zahlreiche weitere Informationen zur Europäischen Union finden Sie im Internet.

Sie können abgerufen werden über den Europa-Server (<http://europa.eu>).

Luxemburg:

Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, 2020

© Cedefop, 2020

Creative Commons Attribution 4.0 International

PRINT

ISBN: 978-92-896-3071-9

doi:10.2801/207593

TI-04-20-471-DE-C

PDF

ISBN: 978-92-896-3073-3

doi:10.2801/843118

TI-04-20-471-DE-N

Printed in the European Union

Das **Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung** (Cedefop) ist das Referenzzentrum der Europäischen Union für Berufsbildung, Kompetenzen und Qualifikationen. Wir liefern Forschung, Analysen, Informationen und empirische Belege zu Berufsbildung, Kompetenzen und Qualifikationen für die Politikgestaltung in den EU-Mitgliedstaaten.

Das Cedefop wurde 1975 durch die Verordnung (EWG) Nr. 337/75 des Rates errichtet. Diese Verordnung wurde 2019 durch die Verordnung (EU) 2019/128 über die Errichtung des Cedefop als Agentur der Union mit erneuertem Mandat ersetzt.

Europe 123, Thessaloniki (Pylea), GRIECHENLAND
Postanschrift: Cedefop service post, Thermi, GRIECHENLAND
Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020
E-Mail: info@cedefop.europa.eu
www.cedefop.europa.eu

Jürgen Siebel, *Exekutivdirektor*
Barbara Dorn, *Vorsitzende des Verwaltungsrates*

Vorwort

Der deutsche EU-Ratsvorsitz findet in der zweiten Jahreshälfte 2020 statt und hat das übergeordnete Ziel, Europa weiter zu stärken, damit es die aktuellen Herausforderungen meistern kann. Das deutsche Bildungsministerium wird sich in die Diskussion zur künftigen europäischen Bildungs-, Forschungs- und Innovationspolitik einbringen und mit dafür sorgen, dass wir gemeinsam die derzeitige Covid-19-Pandemie überwinden, den Klimawandel bekämpfen und die Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung aufgreifen können. Diese dynamischen Transformationsprozesse wirken sich wiederum auf das deutsche Berufsbildungssystem aus und erfordern angemessene politische Reaktionen.

Arbeitsbasiertes Lernen bildet seit jeher eine wichtige Komponente des deutschen Bildungssystems, und das betriebliche Lernen spielt in den meisten Berufsbildungsprogrammen der Sekundarstufe und der Tertiärstufe eine wichtige Rolle. Das duale Berufsbildungssystem ist ein attraktives Modell des strukturierten Übergangs von der Schule ins Berufsleben, und die Beschäftigungsquote der Berufsbildungsabsolventen ist hoch. Das System ist auch für zahlreiche Lernende mit Hochschulzugangsberechtigung attraktiv. Dennoch hat die berufliche Bildung der Sekundarstufe II in den letzten Jahren insgesamt an Attraktivität verloren und Lernende entscheiden sich tendenziell eher für ein Hochschulstudium. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, gibt es Strategien, Initiativen und Anreize, die sich an Lernende und Ausbildungsanbieter richten. Die 2020 verabschiedete Novelle des Berufsbildungsgesetzes fördert die höherqualifizierende Berufsbildung einerseits durch die Betonung ihrer Gleichwertigkeit mit der akademischen Bildung dank neuer Bezeichnungen wie Bachelor Professional und Master Professional, und andererseits durch die Überarbeitung eines wichtigen Finanzierungsinstruments für höhere berufliche Qualifikationen, der Fortbildungsordnungen.

Unternehmen kommen für den betrieblichen Teil der Ausbildung auf und spielen somit eine wichtige Rolle im dualen System. Eine Reihe öffentlicher Maßnahmen und Initiativen unterstützen sie, wobei sich die meisten an kleine und mittlere Unternehmen (KMU) richten; 2018 waren 99 % der Unternehmen, die rund 90 % aller Ausbildungsplätze stellten, KMU.

Die Bedeutung des Lernens als kontinuierlicher Prozess, der es den Menschen erlaubt, ein Leben lang mit dem sich wandelnden Qualifikationsbedarf

am Arbeitsmarkt Schritt zu halten, wird im Qualifizierungschancengesetz (2019) ausdrücklich betont. Mit diesem Gesetz wird das Recht von Arbeitnehmern auf Weiterbildungsförderung eingeführt, wenn sie von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung für den Zugang zu einem Beruf anstreben, in dem Arbeitskräftemangel herrscht.

In Deutschland gibt es noch immer eine Vielzahl potenzieller Lernender; Menschen mit Migrationshintergrund sind in dieser Gruppe überdurchschnittlich vertreten. Es gibt etliche Programme, die den Übergang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung erleichtern und einen erfolgreichen Abschluss gewährleisten. Die Initiative *Allianz für Aus- und Weiterbildung* hat sich dazu verpflichtet, allen Interessierten eine Berufsbildungsperspektive zu eröffnen.

Diese Kurzbeschreibung, die in Zusammenarbeit mit dem nationalen ReferNet-Partner des Cedefop erstellt wurde, soll einen Einblick in das deutsche Berufsbildungssystem mit seinen Stärken und Schwächen bieten. Wir hoffen, dass die in dieser Veröffentlichung enthaltenen Informationen als Inspirationsquelle für politische Entscheidungsträger, Forscher, Berufsbildungsanbieter und andere Leser in ganz Europa und darüber hinaus nützlich sein werden.

Jürgen Siebel
Exekutivdirektor

Loukas Zahilas
Leiter der Abteilung
Berufsbildungssysteme
und einrichtungen

Danksagung

Diese Veröffentlichung wurde vom Cedefop, Abteilung Berufsbildungssysteme und -einrichtungen, unter der Aufsicht von Loukas Zahilas erstellt. Silke Gadji, Cedefop, war für die Veröffentlichung verantwortlich.

Das Cedefop bedankt sich bei Ute Hippach-Schneider und Adrienne Huisman vom Bundesinstitut für Berufsbildung (ReferNet Deutschland), ohne die diese Veröffentlichung nicht möglich wäre. Unser Dank gilt auch den Organisationen der Sozialpartner für ihren wertvollen Beitrag.

Die Veröffentlichung wurde von Irina Jemeljanova, Sachverständige des Cedefop, einer Peer-Review unterzogen.

Inhalt

Vorwort	5
Danksagung	7
Deutschland.....	11
1. Externe Einflüsse auf die Berufsbildung	12
1.1. Demografie	13
1.2. Wirtschafts- und Arbeitsmarktindikatoren	14
1.3. Bildungsabschluss	17
2. Grundstrukturen des Berufsbildungssystems	19
2.1. Überblick über das System der allgemeinen und beruflichen Bildung	21
2.2. Staatlich reglementiertes Berufsbildungsangebot	21
2.2.1. Berufsbildung auf der Sekundarstufe II.....	22
2.2.2. Berufsbildung im postsekundären und tertiären Bereich	26
2.3. Andere Formen der Ausbildung: Nicht formale Weiterbildung	30
2.4. Steuerung der Berufsbildung	31
2.4.1. Nationale Ebene	31
2.4.2. Regionale Ebene	32
2.4.3. Sozialpartner	33
2.4.4. Zuständige Stellen	33
2.5. Finanzierung der Berufsbildung.....	34
2.5.1. Finanzierung der beruflichen Erstausbildung.....	34
2.5.2. Finanzierung der beruflichen Fortbildung	35
2.6. Lehrkräfte und Ausbilder in der beruflichen Bildung	36
2.6.1. Lehrer an Berufsschulen.....	36
2.6.2. Ausbilder in Unternehmen.....	37
3. Gestaltung der Qualifikationen in der beruflichen Bildung.....	39
3.1. Antizipation des Qualifikationsbedarfs	40
3.2. Gestaltung von Qualifikationen.....	41
3.2.1. Schritt 1: Festlegen der Eckwerte der Ausbildungsordnung	42
3.2.2. Schritt 2: Erarbeitung und Abstimmung	43
3.2.3. Schritt 3: Erlass der Ausbildungsordnung und der Rahmenlehrpläne	44

3.2.4. Schritt 4: Erprobung, Bewertung und Anpassung	44
3.3. Anerkennung früherer Lernerfahrungen	44
3.3.1. Validierung nicht formalen und informellen Lernens	45
3.3.2. Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen	46
3.4. Qualitätssicherung	48
3.4.1. Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung	48
3.4.2. Qualitätssicherung in Berufsschulen	49
3.4.3. Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung	49
3.4.4. Nationaler Qualifikationsrahmen	50
4. Förderung der Teilnahme an der beruflichen Bildung	51
4.1. Förderung der Teilnahme an der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Hintergrund	52
4.2. Anreize für Lernende	54
4.2.1. Anreize für Lernende in der beruflichen Erstausbildung	54
4.2.2. Anreize für Lernende in der beruflichen Weiterbildung	57
4.2.3. Anreize für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen	60
4.3. Anreize für Unternehmen	62
4.3.1. Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen	63
4.3.2. Unterstützung von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen	65
4.4. Orientierungs- und Beratungsdienste	65
4.5. Herausforderungen und Entwicklungschancen	69
Akronyme und Abkürzungen	71
Referenzen	73
Weitere Informationsquellen	79
Rechtsvorschriften	79
Websites und Datenbanken	79

Kasten und Abbildungen

Kasten

1. Zusatzqualifikationen	22
2. Teilqualifikationen	62
3. Online-Informations- und Orientierungsinstrumente	68

Abbildungen

1. Bevölkerungsprognose und Altersquotient in Deutschland	14
2. Arbeitslosenquote (15-24 Jahre und 25-64 Jahre) nach Bildungsabschluss im Zeitraum 2010-2019	16
3. Bevölkerung (25 bis 64 Jahre) nach dem höchsten Bildungsabschluss im Jahr 2019	17
4. Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger 2010-2019	18
5. Berufliche Bildung im deutschen System der allgemeinen und beruflichen Bildung im Jahr 2020	20
6. Dualität von beruflicher Aus- und Weiterbildung	25
7. Verfahren zur Aktualisierung von Ausbildungsordnungen	43
8. Warum finden Ausbildungssuchende und Betriebe nicht zusammen?	53

Deutschland



© Shutterstock/monaliza0024

Fläche	357 582 km²
Hauptstadt	Berlin
Regierungssystem	Föderale parlamentarische Demokratie
Bevölkerung (2019) ⁽¹⁾	83 019 213
Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt (BIP) (jeweilige Preise, 2019) ⁽²⁾	39 310 Euro
Gesetzgebungsbefugnis	Deutscher Bundestag

⁽¹⁾ Eurostat, tps00001 [extrahiert am 22.1.2020].

⁽²⁾ <https://www.statista.com/statistics/270180/countries-with-the-largest-gross-domestic-product-gdp-per-capita/> [aufgerufen am 19.8.2020].

KAPITEL 1. Externe Einflüsse auf die Berufsbildung



1.1. Demografie

Die Bevölkerung Deutschlands belief sich am 1. Januar 2019 auf 83 019 213 Personen. Die Bevölkerungszahl ging von 2008 bis 2011 stetig zurück (von 82 217 837 auf 80 222 065) ⁽³⁾, stieg dann aber wieder aufgrund von Migrationsüberschüssen (Wanderungssaldo 2015: +1,1 Mio.).

Wie in vielen anderen Ländern der Europäischen Union (EU) altert die Bevölkerung, und dieser Trend wird sich voraussichtlich fortsetzen. 2019 waren 13,6 % der Bevölkerung jünger als 20 Jahre, 64,9 % zwischen 20 und 64 Jahren und 21,5 % 65 Jahre alt oder älter (Abbildung 1). Das Statistische Bundesamt geht davon aus, dass bis 2060 fast jeder Dritte (28,4 %) mindestens 65 Jahre alt sein wird, während die Zahl der Menschen im erwerbsfähigen Alter (20-65 Jahre) um 7,7 Prozentpunkte auf 57,2 % (gegenüber 2019) sinken wird. Der Altersquotient dürfte bis 2060 stetig auf 50 % ansteigen, was einem Anstieg um 17 Prozentpunkte gegenüber 2019 entspricht. Diese Entwicklung wirkt sich auf das System der beruflichen Aus- und Weiterbildung ⁽⁴⁾ aus, z. B. in Form einer sinkenden Zahl von Auszubildenden und einer höheren Nachfrage nach Lernenden in den Bereichen Pflege und Gesundheit (Abschnitte 4.1 und 4.5).

Ende 2018 lebten fast 11 Millionen Ausländer in Deutschland, von denen die meisten aus der Türkei (1,48 Millionen), Polen (860 000) und Syrien (746 000) kommen. ⁽⁵⁾ Ausländer gehören zur Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund, die im Jahr 2018 25,5 % der Gesamtbevölkerung, also 4,5 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2015, ausmachte. ⁽⁶⁾ Ende 2018 lebten 1,06 Millionen Flüchtlinge in Deutschland (UNHCR, 2018). Der Höchststand der Asylanträge war 2016 mit insgesamt 745 155 Anträgen zu verzeichnen; bis 2018 ging diese Zahl auf 184 180 Anträge zurück (Europäische Kommission, 2018b). Menschen mit Migrationshintergrund (einschließlich Flüchtlingen) sind im Durchschnitt viel

⁽³⁾ Eurostat, tps00001 [extrahiert am 22.1.2020].

⁽⁴⁾ Der Begriff der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird in diesem Bericht im Einklang mit der gängigen Praxis auf europäischer Ebene verwendet. In nationalen Informationen über die berufliche Aus- und Weiterbildung, die sich an ein nicht deutsches Publikum richten, wird der Begriff „Berufsbildung“ als Bezeichnung einer umfassenden beruflichen Qualifikation eines Absolventen verwendet, die ihm die Ausübung eines bestimmten Berufs ermöglicht. In Deutschland besteht ein breiter Konsens darüber, dass diese Art der Ausbildung über den fachlichen Inhalt hinaus auch eine wichtige Dimension der allgemeinen Bildung umfasst.

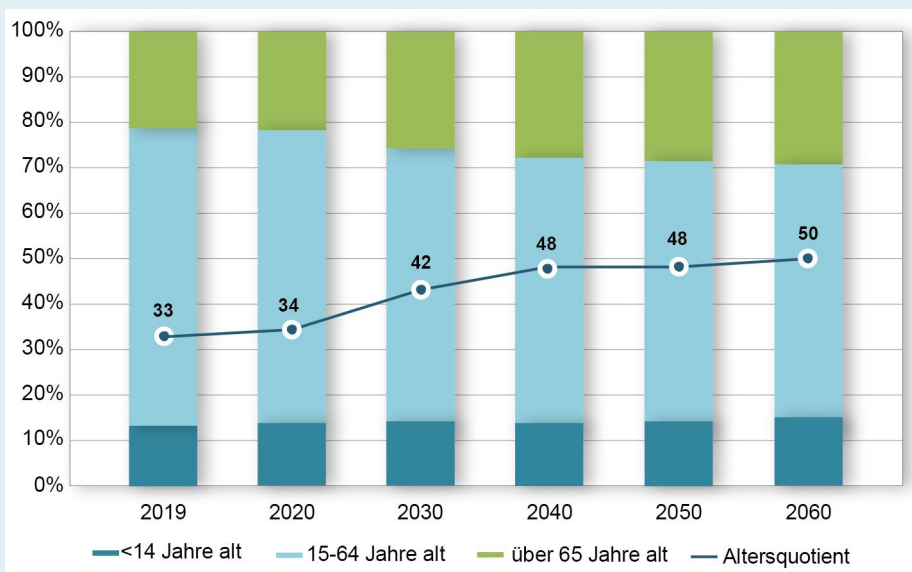
⁽⁵⁾ Statista: <https://de.statista.com/themen/4727/migration-und-integration/>

⁽⁶⁾ Die Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund umfasst alle Personen, die nach 1949 in das Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland eingewandert sind, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland geborenen Personen, die mindestens einen Elternteil haben, der in das Land eingewandert ist oder als Ausländer in Deutschland geboren wurde. Diese Definition umfasst in der Regel Einwanderer der ersten bis dritten Generation.

<https://mediendienst-integration.de/artikel/wer-hat-einen-migrationshintergrund.html>

jünger als Menschen ohne Migrationshintergrund (Durchschnittsalter von 35,5 gegenüber 47,4 Jahren) ⁽⁷⁾, was sich positiv auf den Altersquotienten auswirkt. 2018 waren etwa 33,7 % der Menschen mit Migrationshintergrund zwischen 15 und 19 Jahren alt, was spezifische Maßnahmen erfordert, um diese jungen Menschen für eine berufliche Aus- und Weiterbildung zu gewinnen (Abschnitt 4.2.1.2).

Abbildung 1. **Bevölkerungsprognose und Altersquotient in Deutschland**



Quelle: Eurostat, proj_19ndbi [extrahiert am 7.5.2020].

1.2. Wirtschafts- und Arbeitsmarktindikatoren

Die deutsche Wiedervereinigung (1990), die Einführung des Euro (2002) und der verstärkte internationale Wettbewerb haben sich allesamt auf die deutsche Wirtschaft und den deutschen Arbeitsmarkt ausgewirkt. Die weltweite Finanzkrise von 2008 hatte im Jahr 2009 einen enormen Rückgang der deutschen Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts (BIP) von -5,7 % zur Folge. 2010 kletterte sie jedoch wieder auf 4,2 %, den höchsten Stand seit der Wiederver-

⁽⁷⁾ Statistisches Bundesamt, Destatis. *Migration und Integration: Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Altersgruppen*. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-alter.html>

einigung, um erst 2019 erneut auf 0,6 % zurückzufallen. ⁽⁸⁾ Nach wie vor besteht bezüglich der Wirtschaftskraft eine erhebliche Diskrepanz zwischen West- und Ostdeutschland sowie zwischen dem Süden und dem Norden des Landes, was die finanzielle Situation der Bundesländer und ihre Bildungshaushalte beeinflusst (Abschnitt 2.4.2).

Die Arbeitsmarktsituation hat sich in den letzten Jahren für alle Altersgruppen und für alle Qualifikationsniveaus verbessert. 2019 lag die Arbeitslosenquote bei 3,2 % (EU-27 6,7 %) ⁽⁹⁾, was für das wiedervereinigte Deutschland die niedrigste jemals gemessene ist. Dieser positive Trend spiegelt sich in allen Bildungsstufen und Altersgruppen wider. Personen mit niedrigem Qualifikationsniveau (internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen (ISCED 0-2) sind jedoch am stärksten von Arbeitslosigkeit bedroht. 2019 lag die Arbeitslosenquote bei gering qualifizierten jungen Menschen (im Alter von 15 bis 24 Jahren) bei 8,9 %, während nur 3,9 % der jungen Menschen mit einer Qualifikation auf ISCED-Stufe 3-4 und nur 2,6 % der jungen Menschen mit einer Qualifikation auf ISCED-Stufe 5-8 arbeitslos waren. Für alle Altersgruppen gilt: Je höher die Qualifikation ist, desto geringer ist das Risiko der Arbeitslosigkeit. Für jüngere Menschen (15 bis 24 Jahre) ist in den letzten Jahren das Risiko der Arbeitslosigkeit geringfügig höher als für die 25- bis 64-Jährigen, die die gleiche Qualifikation erworben haben (Abbildung 2). Im Vergleich zum Durchschnitt der EU-27 liegt die Arbeitslosenquote aller jungen Menschen in Deutschland mit 5,8 % im Vergleich zur durchschnittlichen Quote der EU-27 von 15,1 % auf einem niedrigen Niveau. ⁽¹⁰⁾ Dies ist weitgehend auf das erfolgreiche Berufsbildungssystem und insbesondere auf die Lehrlingsausbildung zurückzuführen.

Die Beschäftigungsquote der Absolventen beruflicher Aus- und Weiterbildung (20-34 Jahre, ISCED 3-4) ist in Deutschland in den letzten Jahren deutlich gestiegen und erreichte 2019 90 %. Es handelt sich hierbei um die viert-höchste Beschäftigungsquote von Absolventen beruflicher Aus- und Weiterbildung in den EU-27-Ländern (EU-27-Durchschnitt 2019: 81 %), die den hohen Wert der beruflichen Bildung auf dem deutschen Arbeitsmarkt widerspiegelt. ⁽¹¹⁾

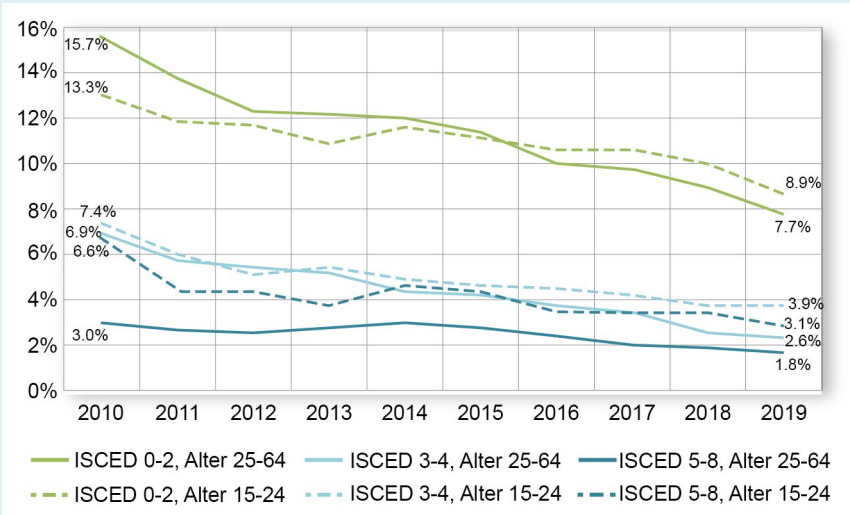
⁽⁸⁾ Eurostat, tec00115 [extrahiert am 23.1.2020].

⁽⁹⁾ EU-Durchschnittswerte oder andere statistische Parameter unter Einbeziehung des Vereinigten Königreichs spiegeln die Lage in der Europäischen Union vor dem 31. Januar 2020 wider und sollten nicht als repräsentativ für die Lage in der EU in der Zeit danach angesehen werden.

⁽¹⁰⁾ Eurostat, tipsun20 [extrahiert am 24.6.2020].

⁽¹¹⁾ Eurostat, edat_ifse_24 [abgerufen 05.05.2020].

Abbildung 2. Arbeitslosenquote (15-24 Jahre und 25-64 Jahre) nach Bildungsabschluss im Zeitraum 2010-2019



Anmerkung: ISCED 0-2 = Weniger als Primarstufe, Primar- und Sekundarstufe I
ISCED 3-4 = Sekundarstufe II und nicht tertiäre Bildung nach der Sekundarstufe II
ISCED 5-8 = tertiäre Bildung

Quelle: Eurostat, Ifsa_urgaed [extrahiert am 5.5.2020].

2019 arbeiteten die meisten Erwerbstätigen (71,86 %) im tertiären Wirtschaftssektor (hauptsächlich Dienstleistungen), gefolgt von 26,88 % im sekundären Sektor (produzierendes Gewerbe) und 1,25 % im primären Sektor (Land- und Forstwirtschaft und Fischerei). ⁽¹²⁾

2018 waren fast 2,5 Millionen (99,3 %) der Unternehmen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ⁽¹³⁾; sie beschäftigten rund 70,3 % (31,7 Millionen) der insgesamt 45,1 Millionen Arbeitnehmer. ⁽¹⁴⁾ Rund 1,2 Millionen junge Menschen haben 2018 eine Lehrlingsausbildung in KMU abgeschlossen (90 % aller Auszubildenden) ⁽¹⁵⁾, was die große Bedeutung der KMU für das duale System widerspiegelt.

⁽¹²⁾ Statista. *Deutschland: Verteilung der Beschäftigung nach Wirtschaftssektor von 2009 bis 2019.*

<https://www.statista.com/statistics/624297/employment-by-economic-sector-in-germany/>

⁽¹³⁾ Nach einer EU-Definition ein Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem Umsatz von höchstens 50 Mio. EUR oder einer Bilanzsumme von höchstens 43 Mio. EUR.

https://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_en

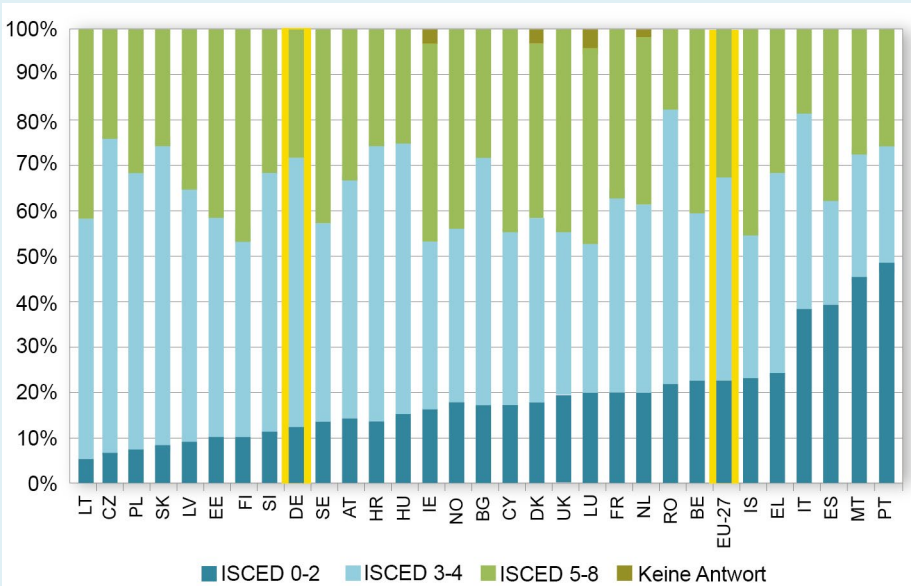
⁽¹⁴⁾ https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/_inhalt.html

⁽¹⁵⁾ KfW. *Mittelstand ist der Motor der deutschen Wirtschaft* <https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Mittelstand.html>

1.3. Bildungsabschluss

Aufgrund der langjährigen Tradition der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Form des dualen Systems ⁽¹⁶⁾ der Lehrlingsausbildung weist Deutschland einen hohen Anteil von Personen im erwerbsfähigen Alter (26 bis 64 Jahre) auf, die über einen höheren oder postsekundaren Bildungsabschluss verfügen (ISCED-Stufe 3-4): 56,7 % im Jahr 2019 gegenüber einem EU-Durchschnitt von 46,7 %. Im Tertiärbereich (ISCED-Stufen 5-8) ⁽¹⁷⁾ lag Deutschland in den letzten Jahren unter dem EU-Durchschnitt (29,8 % gegenüber 31,5 % in der EU-27 im Jahr 2019) (Abbildung 3). Gleichzeitig lag der Anteil der Geringqualifizierten durchweg weit unter dem EU-Durchschnitt (2019 bei 13,3 % gegenüber einem EU-27-Durchschnitt von 21,6 %).

Abbildung 3. Bevölkerung (25 bis 64 Jahre) nach dem höchsten Bildungsabschluss im Jahr 2019



Anmerkung: Daten auf der Grundlage von ISCED 2011. Geringe Zuverlässigkeit für „Keine Antwort“ in Tschechien, Island, Lettland und Polen.
ISCED 0-2 = Weniger als Primarstufe, Primar- und Sekundarstufe I
ISCED 3-4 = Sekundarstufe II und nicht tertiäre Bildung nach der Sekundarstufe II
ISCED 5-8 = tertiäre Bildung

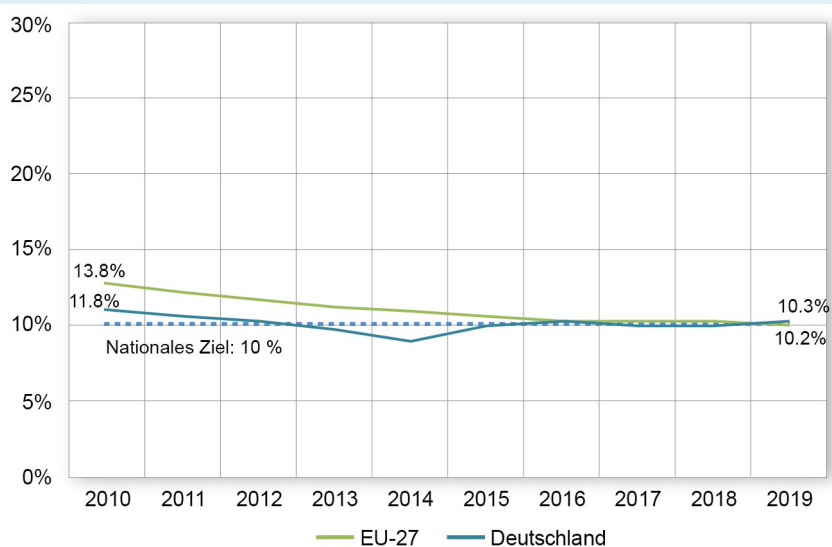
Quelle: Eurostat, Ifsa_pgaed [extrahiert am 5.5.2020].

⁽¹⁶⁾ Die Lehrlingsausbildung wird als „duale“ Ausbildung bezeichnet, da die Ausbildung an zwei Lernorten stattfindet (Abschnitt 2.2.1.4).

⁽¹⁷⁾ Die Abschlüsse *Meister*, *Techniker* oder *Fachwirt* wurden auf Niveau 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) angehoben und gehören nun zur tertiären Bildung (Kapitel 2).

Seit 2010 ist der Anteil der Schul- und Ausbildungsabbrecher langsam von 11,8 % auf 10,3 % im Jahr 2019 zurückgegangen, was fast dem EU-Durchschnitt von 10,2 % entspricht (Abbildung 4). Es wurden verschiedene staatliche Programme aufgelegt, um diese jungen Erwachsenen dabei zu unterstützen, einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu finden (Abschnitt 4.2.1).

Abbildung 4. Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger 2010-2019



Anmerkung: Anteil der 18- bis 24-Jährigen, die höchstens über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung absolvieren.

Quelle: Eurostat, edat_ifse_14 [extrahiert am 5.5.2020]; Europäische Kommission

Das Bild der Teilhabe Erwachsener am lebenslangen Lernen (Abschnitt 2.3) variiert je nach Datenquelle. Laut der EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE) liegt die Teilhabe von 25- bis 64-Jährigen am formalen und nichtformalen Lernen in den vier Wochen vor der Erhebung bei etwa 8 % und damit deutlich unter dem EU-Richtwert von 15 %; dieser Wert ist seit 2011 stabil und liegt stets unter dem EU-Durchschnitt: EU-27 10,7 %; Deutschland: 8,2 %).

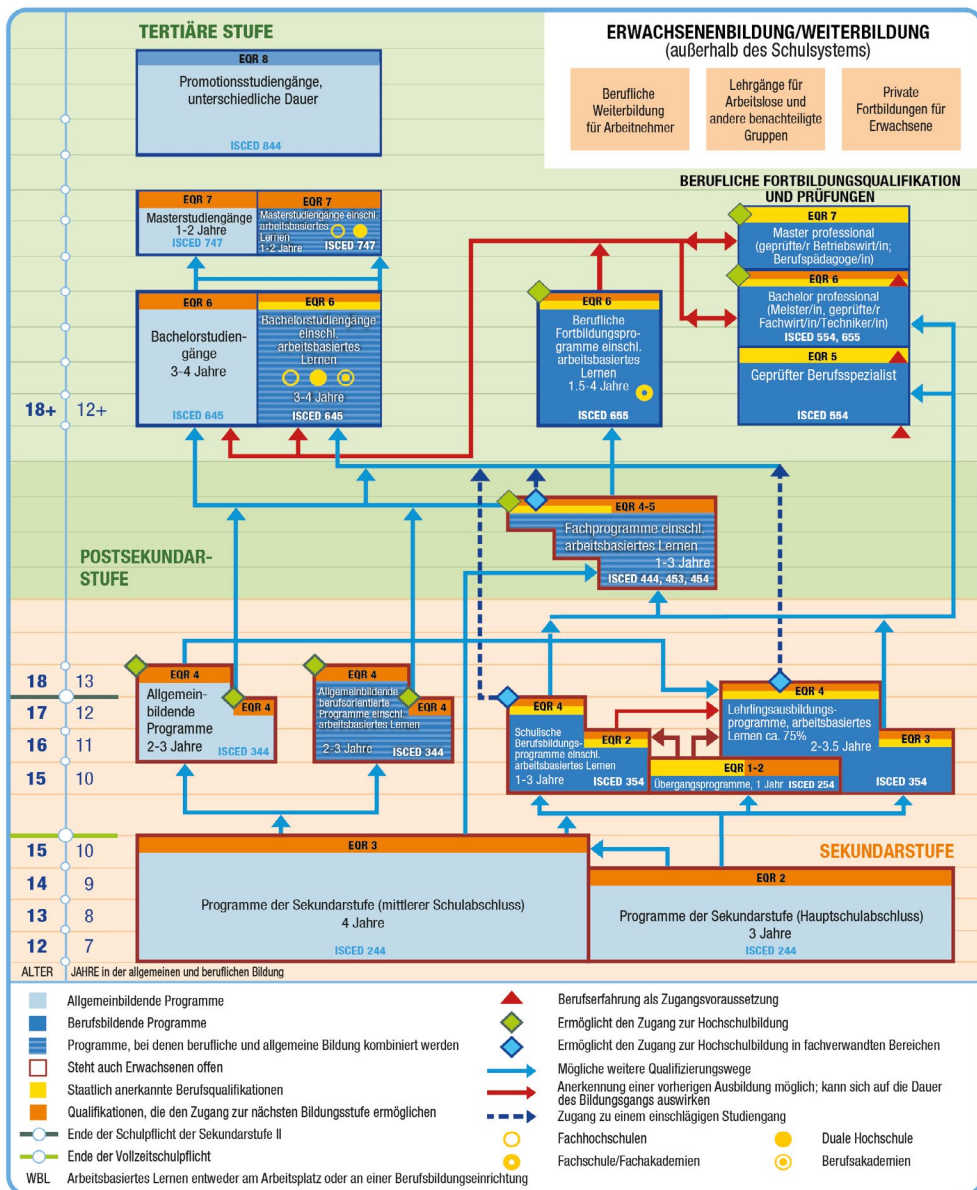
Laut der Erhebung zur Erwachsenenbildung (AES), in der nach der Teilhabe von 25- bis 64-Jährigen an der allgemeinen und beruflichen Bildung (formales, nichtformales und informelles Lernen) in den 12 Monaten vor der Befragung gefragt wurde, hat Deutschland jedoch eine Teilnahmequote von 52 % und liegt damit über dem EU-28-Durchschnitt von 45,1 %. ⁽¹⁸⁾

⁽¹⁸⁾ Diese Daten beziehen sich auf das Jahr 2016, das letzte Jahr der Erhebung der AES-Daten (BIBB, 2019).

KAPITEL 2. Grundstrukturen des Berufsbildungssystems



Abbildung 5. Berufliche Bildung im deutschen System der allgemeinen und beruflichen Bildung im Jahr 2020



Anmerkung: ISCED-P 2011. Dies ist ein vereinfachtes Schaubild, welches auf einem vereinheitlichten Ansatz basiert, der für alle Blickpunkte Berufsbildung der 27 EU-Mitgliedstaaten plus Island und Norwegen verwendet wird.

Quelle: Cedefop und ReferNet Deutschland, 2020.

2.1. Überblick über das System der allgemeinen und beruflichen Bildung

Die Zuständigkeit für das Bildungssystem teilen sich Bund und Bundesländer. Während das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) für Berufsbildungsfragen zuständig ist, sind die Bundesländer für die allgemeine Schulbildung (Abschnitt 2.4) verantwortlich, was zu Unterschieden zwischen den Bundesländern in Bezug auf Programmtitel, Dauer und Lehrpläne führt.

Die allgemeine Schulpflicht beginnt im Alter von sechs Jahren und dauert neun Jahre (10 Jahre in fünf Bundesländern). Danach müssen die Lernenden entweder weiter eine allgemeinbildende Schule besuchen oder eine berufliche Ausbildung absolvieren (Abschnitt 2.2.1).

Folgende Stufen des Bildungssystems stehen zur Verfügung:

- (a) Primarstufe (ISCED-Stufe 1, Klassenstufe 1 bis 4 oder 6);
- (b) Sekundarstufe I (ISCED-Stufe 2, bis zur Klassenstufe 9 oder 10);
- (c) Sekundarstufe II (ISCED-Stufe 3, bis zur Klassenstufe 12 oder 13);
- (d) postsekundare und nicht tertiäre Bildung (ISCED-Stufen 4-5);
- (e) Tertiärbereich (ISCED-Stufen 5-8).

Im deutschen Bildungssystem ist das arbeitsbasierte Lernen traditionell eine wichtige Komponente, und das betriebliche Lernen spielt in den meisten Berufsbildungsprogrammen der Sekundarstufe und der Tertiärstufe eine wichtige Rolle. Das Berufsbildungssystem umfasst die Aus- und Weiterbildung und gilt als erfolgreiches Modell, das sich weitgehend auf das duale System (Lehrlingsausbildung) stützt, das zu hochwertigen beruflichen Qualifikationen führt. Die Durchlässigkeit des Systems wird ermöglicht durch verschiedene regulierte Berufsbildungsprogramme auf postsekundärer und zunehmend tertiärer Ebene (Cedefop und BIBB, 2019).

2.2. Staatlich reglementiertes Berufsbildungsangebot

Das reglementierte Berufsbildungsangebot beginnt in der Sekundarstufe II (Abschnitt 2.2.1). Es bietet Lernenden die Möglichkeit, zwischen Berufsbildungsgängen zu wählen, die stärker auf den schulbasierten Teil ausgerichtet sind, und solchen, bei denen der Schwerpunkt stärker auf arbeitsbasiertem Lernen liegt. Es gibt Berufsbildungsgänge auf postsekundärer und tertiärer Ebene (Abschnitt 2.2.2). Zusatzqualifikationen (Kasten 1) ermöglichen es Lernenden und

Absolventen, den sich wandelnden Arbeitsmarkterfordernissen gerecht zu werden.

Kasten 1. Zusatzqualifikationen

2005 wurden Zusatzqualifikationen eingeführt, damit Lernende rasch auf den sich wandelnden Qualifikationsbedarf reagieren können. Diese fachbezogenen Ergänzungen oder Spezialisierungen können während der beruflichen Erstausbildung oder Weiterbildung erworben werden und stellen eine attraktive Möglichkeit zur Verbesserung beruflicher Qualifikationen dar.

Ende August 2018 wurden 244 Zusatzqualifikationen angeboten, 214 von Industrie- und Handelskammern und 30 von Handwerkskammern. Das größte Angebot bestand im Bereich internationale Qualifikationen/Fremdsprachen (96), gefolgt von Betriebswirtschaft/Kaufmännischer Bereich (42) und Technik/Technologie (38) (BIBB, 2020).

Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung sind in der Datenbank AusbildungPlus⁽¹⁹⁾ erfasst und sind definiert als Maßnahmen, die

- sich an Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf richten,
- die Ausbildung durch zusätzliche Inhalte zu den Ausbildungsinhalten eines Berufes ergänzen,
- während der Berufsausbildung oder spätestens ein halbes Jahr nach Abschluss der Ausbildung stattfinden,
- einen gewissen zeitlichen Umfang aufweisen (mindestens 40 Stunden) sowie
- durch ein Zertifikat/eine Prüfung des Ausbildungsbetriebes, eines Bildungsträgers oder einer Kammer, die gleichzeitig auch die Hauptanbieter von Zusatzqualifikationen sind, abgeschlossen werden können (BIBB, 2020).

Quelle: Cedefop.

2.2.1. Berufsbildung auf der Sekundarstufe II

Auf der Sekundarstufe II stehen verschiedene Programme der beruflichen Erstausbildung zur Verfügung; einige werden in Vollzeitschulen angeboten, andere werden größtenteils in Betrieben absolviert. Im Rahmen des dualen Systems wird die duale Ausbildung seit Jahrzehnten angeboten und ist das Kernstück des deutschen Berufsbildungssystems. Übergangsprogramme bieten vorbereitende Schulungen an, die den Zugang zu Berufsbildungsgängen, die zu einer beruflichen Qualifikation führen, erleichtern.

2019 entschieden sich fast 50 % der Lernenden beim Eintritt in die Sekundarstufe II für eine berufliche Bildung: 12,9 % entschieden sich zunächst für Übergangsprogramme und 36,8 % wählten direkt eine Berufsausbildung, die sie für den Arbeitsmarkt qualifiziert; von diesen wiederum starteten 67,4 % eine

⁽¹⁹⁾ AusbildungPlus. <http://www.ausbildungplus.de/webapp/suche?typ=zq&neuesuche=true>

duale Ausbildung (BIBB, 2020, S. 83). Die berufliche Bildung ist ein attraktives Modell eines strukturierten Übergangs von der Schule ins Berufsleben. Sie ist die Hauptoption für Absolventen mit Hauptschulabschluss (nach der Klassenstufe 9) und Mittlerem Schulabschluss (nach der Klassenstufe 10). In letzter Zeit wurde sie zunehmend auch zur ersten Wahl von Abiturienten (mit abgeschlossener Sekundarstufe II), die sich für eine duale Ausbildung entschieden (BIBB, 2019).

Allerdings hat die berufliche Bildung der Sekundarstufe II in den letzten Jahren insgesamt an Attraktivität verloren und Lernende entscheiden sich tendenziell eher für ein Hochschulstudium. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, gibt es mehrere Strategien, Initiativen und Anreize, die sich an Lernende und Bildungsträger richten, insbesondere an KMU (Abschnitt 4.3.1).

2.2.1.1. Übergangsprogramme

Für Lernende, die Schwierigkeiten beim Zugang zu Berufsbildungsgängen haben, die sie für den Arbeitsmarkt qualifizieren, gibt es verschiedene Übergangsprogramme, die zu Qualifikationen auf den Stufen 1-2 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) führen (ISCED-Stufe 254) ⁽²⁰⁾:

- (a) Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) ⁽²¹⁾: eine einjährige (in der Regel Vollzeit-) Ausbildungsmaßnahme an Berufsschulen, die darauf abzielt, junge Menschen auf die Anforderungen der Berufsausbildung vorzubereiten und ihnen die Möglichkeit zu geben, den Hauptschulabschluss zu erwerben;
- (b) Berufsgrundbildungsjahr (BGJ): ein einjähriger Kurs, der entweder in Vollzeit an einer Berufsschule oder abwechselnd mit einem Betrieb absolviert werden kann. Lernende erwerben Grundkenntnisse in einem bestimmten Berufsfeld. Der Abschluss kann als das erste Jahr der Berufsausbildung gewertet werden, deren Schwerpunkt im selben Feld liegt;
- (c) Einstiegsqualifizierung (EQ): ein 6- bis 12-monatiges Praktikum in einem Unternehmen in Kombination mit einer Ausbildung in einer Berufsschule. Lernende können sich mit dem jeweiligen Beruf vertraut machen, und Unternehmen können diese jungen Menschen kennenlernen. Sie hat sich für etwa 70 % der Lernenden als „Türöffner“ für den Zugang zur Lehrlingsausbildung erwiesen (Hippach-Schneider und Huismann, 2019). Der Abschluss dieses Programms kann auf eine spätere Lehrlingsausbildung angerechnet werden. ⁽²²⁾

⁽²⁰⁾ Hier und im Folgenden werden die ISCED-P-2011-Stufen angegeben.

⁽²¹⁾ In Nordrhein-Westfalen wird dieses Programm als *Berufsorientierungsjahr* bezeichnet, in Schleswig-Holstein als *Ausbildungsvorbereitendes Jahr* (AvJ).

⁽²²⁾ Unternehmen, die Einführungskurse anbieten, erhalten einen Zuschuss von bis zu 231 EUR pro Monat und Auszubildendem sowie einen Beitrag zu dem an die Sozialversicherung zu

2.2.1.2. *Allgemeinbildende berufsorientierte Bildungsprogramme*

Allgemeinbildende berufsorientierte Bildungsprogramme (ISCED-Stufe 344, EQR-Stufe 4, Dauer: zwei bis drei Jahre) werden an Vollzeitberufsschulen angeboten (berufliches Gymnasium). ⁽²³⁾ Die Dauer hängt vom jeweiligen Programm ab, und die Lernenden können die Hochschulreife erwerben. Absolventen können sich dann für bestimmte Studiengänge einschreiben, die mit ihrer Fachrichtung zusammenhängen. Allgemeinbildende Bildungsprogramme befassen sich mit den verschiedensten Themen, darunter Agrarwirtschaft, Technologie oder Wirtschaft. ⁽²⁴⁾ Zugangsvoraussetzung ist der Realschulabschluss. Kurze Praktika in Unternehmen werden empfohlen, sind jedoch nicht verpflichtend.

2.2.1.3. *Schulbasierte Berufsbildungsprogramme*

Schulbasierte Berufsbildungsprogramme (ISCED-Stufe 354, EQR-Stufe 4, Dauer: ein bis drei Jahre) werden an der Berufsfachschule angeboten und bereiten die Lernenden auf die Arbeit in vielen Berufen vor. Die Dauer ist je nach Berufsfeld und Qualifikationsniveau unterschiedlich. Arbeitsbasiertes Lernen wird direkt in Schulen und/oder in Form von Praktika angeboten. Wenn diese Programme keine vollständige berufliche Qualifikation bieten, kann die Teilnahme als erstes Ausbildungsjahr im dualen System angerechnet werden. In Bereichen wie Haushalt und Pflege, Handel oder Gesundheitswesen (z. B. Physiotherapeuten, Logopäden) können umfassende Qualifikationen erworben werden. Zugangsvoraussetzung sind Hauptschulabschluss oder Realschulabschluss. Unter bestimmten Voraussetzungen und zusätzlich zur beruflichen Qualifikation können Lernende auch die Hochschulreife erwerben (Doppelqualifikation).

2.2.1.4. *Duale Berufsbildung (Lehrlingsausbildung)*

Lehrlingsausbildungsprogramme (ISCED-Stufe 354, EQR-Stufe 3-4, Dauer zwei bis dreieinhalb Jahre) ⁽²⁵⁾ sind die tragende Säule des deutschen Berufsbildungssystems. Sie werden an mindestens zwei Lernorten durchgeführt, nämlich in Betrieben und in Berufsschulen (Abbildung 6). Voraussetzung ist der Abschluss der Pflichtschulzeit, obwohl junge Menschen ohne Schulabschluss nur geringe Aussichten haben, ein Ausbildungsunternehmen zu finden (2018 hatten nur 3,5 % der neuen Auszubildenden keinen Schulabschluss).

entrichtenden Betrag.

⁽²³⁾ In zwei Bundesländern als *Fachgymnasium* bezeichnet.

⁽²⁴⁾ <https://www.schulen-vergleich.de/informationen/schulformen/gymnasium/das-fachgymnasium.html>

⁽²⁵⁾ Einige Berufe erfordern nur zwei Jahre, und es gibt auch Ausbildungsordnungen, die eine kürzere Ausbildungszeit für Auszubildende mit Abitur, dem Abschlusszeugnis für den Hochschulzugang, gestatten.

Hochschulabsolventen können die Ausbildungsdauer auf etwa 12 Monate verkürzen, was sie zu einer attraktiven Alternative zur Hochschulbildung macht (Deutscher Bundestag, 2016). Der Anteil dieser Auszubildenden stieg von 2009 bis 2018 um 9,6 Prozentpunkte auf 29,6 % (BIBB, 2020).

Abbildung 6. **Dualität von beruflicher Aus- und Weiterbildung**

	Unternehmen	Berufsschule
Reguliert durch	Bund	Bundesländer
Auf der Grundlage von	Ausbildungs- vertrag	Berufsschulpflicht
Inhalt festgelegt in	Ausbildungs- ordnung	Rahmenlehrplan
Überwacht durch	Zuständige Stellen	Schulaufsicht
Finanziert durch	Ausbildungs- betrieb	Bundesländer
↓ ↓ Fachkraft - Facharbeiter - Geselle		

Quelle: Cedefop, basierend auf BIBB, 2017a.

Unternehmen und öffentliche Einrichtungen bieten Ausbildungsplätze an und schließen einen Vertrag mit den Auszubildenden. Sie tragen die Kosten der betriebsinternen Ausbildung und zahlen dem Auszubildenden eine Vergütung; diese steigt mit jedem Ausbildungsjahr und fällt je nach Beruf unterschiedlich aus (Abschnitt 2.5.1). KMU spielen aufgrund ihrer großen Zahl eine wichtige Rolle als Anbieter von Ausbildungsplätzen (Abschnitt 1.2). Sie stehen in dieser Funktion allerdings vor diversen Schwierigkeiten, da sie häufig nicht über eine moderne Infrastruktur und kompetente und qualifizierte Ausbilder verfügen. Daher gibt es etliche Maßnahmen, die KMU die Einstellung von Auszubildenden erleichtern (Abschnitt 4.3.1).

Im Wechsel mit der Ausbildung in einem Betrieb besuchen die Auszubildenden einen oder zwei Tage pro Woche oder in Blöcken, z. B. eine Woche pro Monat, eine Berufsschule; dort erwerben sie hauptsächlich theoretische und praktische Kenntnisse im Zusammenhang mit ihrem gewählten Beruf in einem Lehlabor oder in Werkstätten.

An beiden Lernorten beruht die duale Berufsbildung auf gemeinsamen Standards (Abschnitt 3.4). ⁽²⁶⁾ Um bundesweit einheitliche Standards zu gewährleisten, werden alle Ausbildungsgänge durch gesetzlich geregelte Abschlussprüfungen beendet, die von den Kammern durchgeführt werden. Die Lernenden müssen eine Vielzahl von Kompetenzen nachweisen und praktische Aufgaben erledigen (Berufsbildungsgesetz, BBiG). ⁽²⁷⁾ Am Ende der Lehrlingsausbildung erhalten erfolgreiche Absolventen eine berufliche Qualifikation, die ihnen als Facharbeiter Zugang zum Arbeitsmarkt verschafft; diese Qualifikationen werden von Arbeitgebern sehr geschätzt.

2.2.2. Berufsbildung im postsekundaren und tertiären Bereich

Die berufliche Bildung bietet attraktive Weiterbildungs- und Karrieremöglichkeiten auf postsekundärer und tertiärer Ebene. Das System ist äußerst durchlässig, und Lernende können auf zahlreichen Wegen von der beruflichen Aus- und Weiterbildung auf der Sekundarstufe II zur postsekundären oder tertiären Berufsbildung gelangen.

2.2.2.1. Fachbildungsprogramme

Für den postsekundären Bereich (ISCED-Stufen 444, 453, 454, EQR-Stufe 4-5, Dauer: ein bis drei Jahre) stehen verschiedene Fachbildungsgänge zur Verfügung, die bundeseinheitlich gesetzlich geregelt sind. Voraussetzung für die Zulassung zu solchen Bildungsgängen ist der Abschluss der Sekundarstufe II oder eine als gleichwertig anerkannte Qualifikation; manchmal ist auch eine berufliche Qualifikation oder eine bestimmte Anzahl von Jahren praktischer Erfahrung erforderlich. Viele dieser Bildungsgänge bieten die Möglichkeit, sowohl einen beruflichen als auch einen allgemeinen Bildungsabschluss auf der Sekundarstufe II zu erwerben und ermöglichen so den Zugang zur Hochschulbildung (einige verleihen nur die fachgebundene Hochschulreife). Bestimmte Bildungsgänge umfassen auch ein Praktikum in einem Unternehmen, z. B. an der Fachoberschule angebotene Programme. Weitere Schulen, die diese speziellen Programme anbieten, sind die Berufsoberschule, die Berufsfachschule und das

⁽²⁶⁾ BIBB. *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe*. <https://www.bibb.de/en/65925.php>

⁽²⁷⁾ www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html

Fachgymnasium. Vermittelt werden in diesen Bildungsgängen Kenntnisse in den Bereichen Technik, Betriebswirtschaft, Agrarwissenschaften, Ernährung und Hauswirtschaft, Soziales und Gestaltung.

Schulbasierte Berufsbildungsprogramme im Gesundheitswesen (ISCED 453, Dauer: zwei bis drei Jahre) gehören zu den am häufigsten gewählten Fachbildungsgängen. Die Schulen des Gesundheitswesens bieten eine Ausbildung in nicht-akademischen Berufen im Gesundheitswesen an, wie Krankenpflege und Kinderkrankenpflege, Hebammen, therapeutische Massage, Berufstherapie und Sozialhelfer. Viele dieser Schulen sind an Krankenhäuser angeschlossen und bieten sowohl die theoretische als auch die praktische Ausbildung an. Diese Programme bieten eine berufliche Qualifikation, eröffnen aber keinen Zugang zur Hochschulbildung. Aufgrund des demografischen Wandels und der Alterung der Gesellschaft ist eine hohe Nachfrage nach Absolventen dieser Bildungsgänge abzusehen. Es wurden bereits Maßnahmen ergriffen, um die Attraktivität dieser Programme zu erhöhen (Abschnitt 4.5).

2.2.2.2. *Berufliche Fortbildungsqualifikationen und Prüfungen*

Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung sind auf nationaler Ebene anerkannte berufliche Qualifikationen der EQR-Stufen 5 bis 7; sie können durch Prüfungen erworben werden und sind akademischen Abschlüssen gleichwertig ⁽²⁸⁾:

- (a) Geprüfter Berufsspezialist (EQR-Stufe 5, ISCED-Stufe 554);
- (b) Bachelor Professional: Meister, geprüfter Fachwirt/Techniker (EQR-Stufe 6, ISCED-Stufe 554, 655);
- (c) Master Professional: Management und Experte (EQR-Stufe 7). ⁽²⁹⁾

Wenn für einen Fortbildungsabschluss in einem bestimmten Berufsfeld keine Fortbildungsordnung auf Bundesebene erlassen wurde, können die zuständigen Stellen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern) Fortbildungsordnungen erlassen (Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO)). Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) gibt Empfehlungen zur Anwendung des BBiG, insbesondere in Bezug auf die zuständigen Stellen, ab. Die Prüfungen haben bundesweit Gültigkeit; die Zuständigkeit (Umsetzung, Prüfung, Überwachung) liegt jedoch ausschließlich bei der ausstellenden Kammer (BMBF, 2012).

⁽²⁸⁾ Diese neuen Bezeichnungen wurden mit der Novelle des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2020 eingeführt (BMBF, 2019e).

⁽²⁹⁾ Die Daten über diese Programme sind in der ISCED-97-Statistik nicht vollständig erfasst, da für die Prüfungen keine Teilnahme an einem Vorbereitungskurs erforderlich ist.

Den Fortbildungsabschluss Master Professional (EQR-Stufe 7) erlangt, wer den Fortbildungsabschluss Bachelor Professional (EQR-Stufe 6) erlangt hat; für den Bachelor-Abschluss wiederum ist kein Abschluss als Geprüfter Berufsspezialist (EQR-Stufe 5) erforderlich. Ein Bewerber kann mit der Vorbereitung auf die Prüfung beginnen, nachdem er eine berufliche Erstausbildung abgeschlossen hat, die den Zugang zu einem anerkannten Beruf und eine parallele Beschäftigung in dem betreffenden Beruf ermöglicht; auf diese Weise kann bis zum Zeitpunkt der Prüfung eine gewisse Berufserfahrung gesammelt werden.

Der Fortbildungsabschluss „Meister“ berechtigt den Inhaber zur Führung eines eigenen Unternehmens, zur Einstellung und Ausbildung von Auszubildenden oder zur Übernahme einer höheren Position in einem Unternehmen. Außerdem bietet er Zugang zu Studiengängen an Handwerksakademien, Fachhochschulen und Universitäten (Hippach-Schneider, 2019).

2.2.2.3. *Berufliche Fortbildungsprogramme*

Höherqualifizierende berufliche Fortbildungsgänge (ISCED-Stufe 655, EQR-Stufe 6, Dauer eineinhalb bis vier Jahre) werden von Fachschulen angeboten, die nach Landesrecht geregelt sind. Die Zugangsvoraussetzungen sind:

- (a) entweder ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf, der für das gewählte Fachgebiet relevant ist, und eine einjährige einschlägige Berufserfahrung,
- (b) oder ein Abschluss einer Vollzeitberufsschule und eine fünfjährige einschlägige Berufserfahrung.

Die Studierenden übernehmen am Arbeitsplatz Führungsaufgaben. Berufliche Bildungsgänge werden als Teilzeit- oder Vollzeitform in folgenden Berufsfeldern angeboten:

- (a) Agrarwirtschaft,
- (b) Gestaltung,
- (c) Technik,
- (d) Wirtschaft,
- (e) Sozialwesen.

Sie führen zu einer beruflichen Qualifikation (z. B. Erzieher, Techniker) und in einigen Studiengängen auch zu einer formalen Einstiegsqualifikation für Fachhochschulen, an denen eine vorherige Ausbildung anerkannt werden und sich auf die Dauer des Studiengangs auswirken kann (KMK, 2019).

2.2.2.4. *Duale Studiengänge*

Duale Studiengänge, die zu einem Bachelor- und Masterabschluss führen (ISCED-Stufe 645, EQR-Stufe 6, Dauer drei bis vier Jahre, und ISCED-Stufe 747, EQR-Stufe 7, Dauer ein bis zwei Jahre), kombinieren die Ausbildung am Arbeitsplatz und die akademische Ausbildung an der Bildungseinrichtung. Die Unternehmen tragen die Kosten der betriebsinternen Ausbildung und zahlen den Auszubildenden eine Vergütung für die Ausbildung, die zumeist auch die theoretische Ausbildungsphase in der höheren Berufsbildungseinrichtung umfasst. ⁽³⁰⁾

Es gibt folgende drei Modelle:

- (a) Ausbildungsintegrierende duale Studiengänge kombinieren die Berufsausbildung in einem anerkannten Beruf mit einem akademischem Studium. Dies ist das einzige duale Studienmodell, in dem Absolventen einen akademischen Abschluss und eine formale berufliche Erstausbildung erwerben, und es ist auch das beliebteste Studienmodell. Neben der Ausbildung in einem Unternehmen und dem Studium an einer Hochschule müssen die Lernenden jedoch auch noch eine Berufsschule besuchen. Zugangsvoraussetzungen sind die Allgemeine Hochschulreife oder Fachhochschulreife und ein Arbeitsvertrag;
- (b) Praxisintegrierende bzw. kooperative duale Studiengänge kombinieren ein akademisches Studium mit systematischen, organisierten und längeren Praxiserfahrungen in Form eines Praktikums oder eines Arbeitsverhältnisses. Die Studierenden erwerben einen Hochschulabschluss, aber keine anerkannte berufliche Qualifikation. Zugangsvoraussetzung ist die Allgemeine Hochschulreife oder Fachhochschulreife;
- (c) Berufsintegrierende duale Studiengänge. Diese Studiengänge zur beruflichen Weiterbildung sollen eine berufliche Weiterentwicklung in dem betreffenden Bereich ermöglichen. Eine Hochschulzugangsberechtigung ist nicht erforderlich. Das Studium wird parallel zur Berufstätigkeit absolviert. Der Arbeitgeber wird über das Studium des Arbeitnehmers informiert und erklärt sich bereit, die Gesamtarbeitszeit zu verkürzen oder Sonderurlaub zu gewähren. Erfolgt das Studium neben der Ausübung eines Berufs in Vollzeit, finden die Kurse häufig abends oder als Fernunterricht statt.

Diese Studiengänge werden in verschiedenen Bereichen angeboten, hauptsächlich jedoch in Wirtschaft, Ingenieurwesen und Informatik. In letzter Zeit hat

⁽³⁰⁾ <https://www.wegweiser-duales-studium.de/gehalt/infos/#sonderfaelle>

das Angebot an dualen Studiengängen in den Bereichen Wohlfahrt, Bildung, Gesundheit und Pflege zugenommen. ⁽³¹⁾

Zu den Bildungsträgern, die duale Bachelor- und Masterstudiengänge anbieten, gehören private und öffentliche Einrichtungen. Die wichtigsten Anbieter sind:

- (a) Fachhochschulen;
- (b) Duale Hochschulen (Baden-Württemberg); ⁽³²⁾
- (c) Universitäten;
- (d) Berufsakademien (BIBB, 2019).

In den vergangenen Jahren hat die Zahl dieser Studiengänge stark zugenommen. Von 2004 bis 2016 hat sich die Zahl der Studiengänge mehr als verdreifacht, die Zahl der Lernenden mehr als verdoppelt (von 40 982 auf 100 739), und 47 500 Unternehmen nahmen daran teil (BIBB, 2019).

2.3. Andere Formen der Ausbildung: Nicht formale Weiterbildung

Angesichts der Alterung der Bevölkerung und des sich wandelnden Qualifikationsbedarfs durch die verstärkte Digitalisierung und Automatisierung gewinnt die Weiterbildung immer mehr an Bedeutung. Neben der reglementierten Weiterbildung gibt es ein breites Spektrum von Weiterbildungsmaßnahmen, die außerhalb des Schulsystems angeboten werden.

Die nicht formale Weiterbildung wird von verschiedenen Weiterbildungsanbietern konzipiert, organisiert und angeboten. In den letzten Jahren wurden zahlreiche Tarifverträge über die allgemeine und berufliche Weiterbildung geschlossen. Etwa 25 % aller Arbeitsverträge enthalten Regelungen zur allgemeinen und beruflichen Weiterbildung in verschiedenen Modellen und Formen (BIBB, 2012). Zwei Drittel der betrieblichen Weiterbildung werden entweder direkt von Arbeitgebern (46 %) oder von anderen Unternehmen (21 %) angeboten. In größeren Unternehmen ist die Beteiligung der Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen höher. Während in Kleinunternehmen ⁽³³⁾ nur 48 % der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen, lag der Anteil bei

⁽³¹⁾ <https://www.wegweiser-duales-studium.de/infos/studienmodelle/#studienmodelle>
<https://www.daad.de/de/studieren-und-forschen-in-deutschland/studium-planen/das-duale-studium/>

⁽³²⁾ <https://www.dhbw.de/startseite>

⁽³³⁾ Kleinunternehmen sind Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten und einem Jahresumsatz von weniger als 2 Mio. EUR. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/321958/umfrage/anzahl-der-kleinen-und-mittleren-unternehmen-in-deutschland/>

Unternehmen mit mindestens 1 000 Beschäftigten bei 62 %. 2018 nahmen 54 % der 18- bis 64-Jährigen an nicht formalen Weiterbildungsmaßnahmen teil, die zumeist auf beruflichen Bedarf zurückzuführen waren (81 %). In solchen Fällen findet die Weiterbildung in der Regel während der Arbeitszeit ⁽³⁴⁾ statt und wird vom Arbeitgeber bezahlt (BMBF, 2019a).

Die Teilnahmequoten steigen mit dem Niveau des Schulabschlusses und dem Niveau der beruflichen Qualifikation an; am höchsten ist sie bei den 35- bis 49-Jährigen. Ausländer nehmen seltener an berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen teil (BIBB, 2020). Angesichts des Fachkräftemangels und der Aussicht, dass Arbeitsplätze für Ungelernte zunehmend automatisiert werden, ist es wichtig, die Beteiligungsquote von Erwachsenen mit geringer Qualifikation, Migranten und Ausländern zu erhöhen. ⁽³⁵⁾

2.4. Steuerung der Berufsbildung

Nach dem Grundgesetz von 1949 ⁽³⁶⁾ liegt die Zuständigkeit für das Bildungssystem bei den Bundesländern, der Bund ist jedoch für die Regelung der betrieblichen Ausbildung zuständig. Diese Rechtsgrundlage erfordert eine enge Zusammenarbeit zwischen beiden. Insgesamt wird die Steuerung des Berufsbildungssystems durch eine starke Partnerschaft zwischen Bund, Ländern, Arbeitgebern und Gewerkschaften bestimmt; jegliche Ausbildungsordnung wird in Abstimmung mit den Sozialpartnern erlassen. Im Berufsbildungsgesetz von 2005 ist festgelegt, welche Einrichtungen für die Organisation, Entwicklung und Überwachung der Berufsbildung in Deutschland zuständig sind.

2.4.1. Nationale Ebene

Die berufliche Aus- und Weiterbildung beruht auf national anerkannten Berufen und Ausbildungsordnungen, die einen nationalen Standard gewährleisten. Der Bund ist für den außerschulischen Teil der beruflichen Aus- und Weiterbildung zuständig und stellt sicher, dass die berufliche Bildung stets auf dem neuesten Stand ist. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ist für allgemeine berufsbildungspolitische Fragen zuständig; es sorgt für die Koordinierung und Ausrichtung der berufsbildungspolitischen Entwicklungen für alle Ausbildungsberufe. Es setzt Strategien und Programme zur Förderung und Ver-

⁽³⁴⁾ 2018 fanden 62 % der Fortbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit statt.

⁽³⁵⁾ BIBB. *Strategien zur Qualifizierung Bildungsferner*.
https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_78429.php

⁽³⁶⁾ Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (BMJV, 1949).
<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/index.html>

besserung der beruflichen Aus- und Weiterbildung um. Das BMBF ist zuständig für die Überwachung der Entwicklungen in der Berufsbildung und die Darstellung ihrer Ergebnisse in Jahresberichten. ⁽³⁷⁾ Unterstützt wird es dabei vom Bundesinstitut für Berufsbildung, das den begleitenden Datenbericht über die berufliche Aus- und Weiterbildung veröffentlicht. ⁽³⁸⁾ Der Vier-Parteien-Hauptausschuss des BIBB, der sich aus Vertretern der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Länder und des Bundes zusammensetzt, ist ein Exekutivorgan und fungiert als gesetzliches Beratungsorgan des Bundes. Zu den Aufgaben des BIBB gehören die Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung, die Ermittlung künftiger Herausforderungen in der beruflichen Bildung, die Durchführung von Forschungsarbeiten sowie die Beratung und Erbringung von Dienstleistungen für den Bund (z. B. Unterstützung des BMBF bei der Festlegung von Standards, siehe Abschnitt 3.2). Das Institut fördert Innovationen und entwickelt praktische Lösungen sowohl für die berufliche Erstausbildung als auch für die berufliche Weiterbildung. Es ist Aufgabe der für jeden Berufsbereich zuständigen Bundesministerien, einzelne ausbildungsbedürftige Berufe anzuerkennen; meist ist hier das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) angesprochen. Die Zustimmung des BMBF ist immer erforderlich.

2.4.2. Regionale Ebene

Auf regionaler Ebene sind die Landesministerien für Bildung und Kultur für die allgemeine und berufliche Bildung an Schulen, den Hochschulsektor, die Erwachsenenbildung sowie die berufliche Weiterbildung von Lehrkräften in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zuständig. Hieraus ergeben sich Unterschiede zwischen den Bundesländern in Bezug auf Bezeichnungen, Dauer und Lehrpläne bestimmter Bildungsgänge. Im Sinne einer gewissen Einheitlichkeit nehmen die Staatsminister an dem Ständigen Ausschuss (Kultusministerkonferenz, KMK) ⁽³⁹⁾ teil, in dem Empfehlungen unterbreitet werden; um rechtsverbindlich zu werden, müssen diese von den einzelnen Landesparlamenten gebilligt werden. Berufsbildungsausschüsse, in denen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und oberste Landesbehörden gleichermaßen vertreten sind, beraten die Landesregierung in Fragen der beruflichen Bildung.

⁽³⁷⁾ BMBF. *Der Berufsbildungsbericht*. <https://www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht-2740.html>

⁽³⁸⁾ <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/series/list/6>

⁽³⁹⁾ <https://www.kmk.org>

2.4.3. Sozialpartner

Arbeitgeberverbände ⁽⁴⁰⁾ und Gewerkschaften ⁽⁴¹⁾ haben großen Einfluss auf Inhalt und Form der beruflichen Aus- und Weiterbildung (Abschnitt 3.4.3) und gewährleisten, dass die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern berücksichtigt werden. Vertreter der Sozialpartner sind Mitglieder des Hauptausschusses des BIBB, der Berufsbildungsausschüsse auf Landesebene und der zuständigen Stellen.

Den Beiträgen der Sozialpartner auf verschiedenen Ebenen kommt große Bedeutung zu, da sie sicherstellen, dass die berufliche Bildung dem Bedarf des Arbeitsmarktes entspricht. Die Sozialpartner sind in folgende Bereiche eingebunden:

- (a) gemeinsame Festlegung vereinbarter Ausbildungsvergütungen;
- (b) Ausarbeitung von Anforderungen an die beruflichen Normen (Abschnitt 3.2);
- (c) Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne (Abschnitt 3.2);
- (d) Gewährleistung der Qualität der beruflichen Erstausbildung (Abschnitt 3.4);
- (e) Prozess der Zuordnung des deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) zum EQF (Abschnitt 3.4.4).

2.4.4. Zuständige Stellen

Zuständige Stellen sind im Wesentlichen die Berufskammern; gibt es für ein bestimmtes Berufsfeld keine Kammer, bestimmt das Land die zuständige Stelle. Jede zuständige Stelle setzt einen dreigliedrigen Berufsbildungsausschuss ein, der sich aus Vertretern von Arbeitgebern, Gewerkschaften und Lehrkräften zusammensetzt. Diese Ausschüsse müssen zu allen wichtigen Fragen der beruflichen Bildung informiert und konsultiert werden und entscheiden über Vorschriften für die Umsetzung der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Die zuständigen Stellen sind für die berufliche Bildung in den von ihnen vertretenen Industriezweigen und Regionen zuständig. In der dualen Ausbildung haben zuständige Stellen folgende Aufgaben:

- (a) Gewährleistung der Eignung von Ausbildungszentren;
- (b) Überwachung der Ausbildung in Unternehmen;
- (c) Beratung von Auszubildenden, Ausbildern und Unternehmen;
- (d) Erstellung und Pflege von Listen von Ausbildungsverträgen;
- (e) Organisation und Abhaltung von Prüfungen (Hippach-Schneider und Huisman, 2019).

⁽⁴⁰⁾ Mit der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, BDA
<https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/ID/home>

⁽⁴¹⁾ Mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund, DGB <https://www.dgb.de/>

2.5. Finanzierung der Berufsbildung

An der Finanzierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind verschiedene öffentliche und private Akteure beteiligt. Dazu gehören mehrere Ministerien auf Bundes- und Länderebene (hauptsächlich Ministerien für Bildung, Wirtschaft und Beschäftigung). Die Bundesagentur für Arbeit, Kommunen, Gewerkschaften, Kammern, Verbände, Unternehmen, private Einrichtungen und Einzelpersonen tragen ebenfalls zur Finanzierung der Berufsbildung bei.

2.5.1. Finanzierung der beruflichen Erstausbildung

Duale Bildungsgänge der beruflichen Erstausbildung finden in Unternehmen und Schulen statt, wobei die Finanzierung für diese beiden Lernorte unterschiedlich ist.

Das Unternehmen, das die praktische Ausbildung anbietet, trägt die Kosten für den Teil „Ausbildung am Arbeitsplatz“. Arbeitgeber sind vertraglich verpflichtet, ihren Auszubildenden eine Vergütung zu zahlen, die je nach Ausbildungsbereich/Berufsfeld, Bundesland und Ausbildungsjahr (die Ausbildungsvergütung steigt in jedem Jahr), in dem sie gezahlt wird, unterschiedlich ausfällt. 2019 zahlten Unternehmen durchschnittlich 939 EUR pro Monat an die Lernenden (BIBB, 2020), wobei beispielsweise ein Tischler mit durchschnittlich 1 240 EUR die höchste Ausbildungsvergütung erhielt, während Schornsteinfeger und Friseure mit durchschnittlich 610 EUR am schlechtesten bezahlt wurden (BIBB, 2019). In der Novelle des Berufsbildungsgesetzes (2020) wurde eine schrittweise Anhebung der Mindestvergütung in den Jahren 2020 bis 2023 festgelegt. Für eine im Jahr 2020 begonnene Lehrlingsausbildung muss die Mindestvergütung mindestens 515 EUR betragen und sollte bis 2023 auf mindestens 620 EUR steigen (BMBF, 2019e). Den Unternehmen entstehen ferner zusätzliche Kosten für Ausbilder sowie andere Kosten, wie für zusätzliche Ausrüstung; Schätzungen zufolge werden jedoch 70 % ihrer Kosten durch den produktiven Beitrag der Auszubildenden während der Ausbildung ausgeglichen (Cedefop und BIBB, 2019).

Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) (Abschnitt 4.3.1), die hauptsächlich von Kammern und deren Organisationen eingerichtet werden, erhalten Mittel vom Bildungsministerium und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, wie im BBiG festgelegt (BMBF, 2019b). Die Höhe der Mittel und ihre Zweckbestimmung sind in gemeinsamen Leitlinien (letzte Aktualisierung 2015) für die Finanzierung der ÜBS und deren Entwicklung zu Kompetenzzentren festgelegt (BMAS, 2015; BMBF).

Der schulische Teil der dualen Ausbildung und Vollzeitschulen werden vom Staat und der lokalen Gebietskörperschaft finanziert. Während die Bundesländer die Kosten für interne Schulangelegenheiten tragen (z. B. Lehrervergütung, Lehrerausbildung, Schulaufsicht), finanzieren die lokalen Gebietskörperschaften externe Schulangelegenheiten (z. B. Instandhaltung und Renovierung von Schulgebäuden). 2019 beliefen sich diese Kosten auf rund 8,7 Mrd. EUR (BIBB, 2020).

Darüber hinaus werden verschiedene Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Aus- und Weiterbildung finanziert, um zusätzliche Ausbildungsplätze in bestimmten Branchen oder in weniger beliebten Regionen zu schaffen oder um benachteiligte junge Menschen besonders zu fördern.

2.5.2. Finanzierung der beruflichen Fortbildung

Berufliche Fortbildungsgänge werden vom Bund über seine Ministerien, von den Bundesländern, der Bundesagentur für Arbeit, Kommunen, Unternehmen und Privatpersonen finanziert. Häufig übernimmt eine Partei die Kosten für die berufliche Fortbildung, mitunter sind jedoch auch mehrere Parteien beteiligt.

Die Bundesregierung beteiligt sich an der Finanzierung der Weiterbildung durch Förderprogramme des BMBF, des BMWi und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS). Wichtige Programme sind u. a. das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), die Weiterbildungsförderung, das Aufbaustipendium und der Weiterbildungsbonus (BIBB, 2018a). Fast alle Bundesländer bieten Programme zur Förderung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen an. Die Agentur für Arbeit verfügt über den höchsten Betrag an öffentlichen Mitteln für die Bereitstellung von Weiterbildungsmaßnahmen mit der Zielgruppe Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Menschen; dies steht im Einklang mit Buch III (Arbeitsförderung) des Sozialgesetzbuchs (SGB).

Die Bundesländer finanzieren in Zusammenarbeit mit Gemeinden (manchmal auch mit Gemeindeverbänden) Weiterbildungseinrichtungen wie Volkshochschulen (VHS) und Lehrerausbildungseinrichtungen.

Neben öffentlich finanzierten Weiterbildungsmaßnahmen werden viele Weiterbildungsprogramme für Beschäftigte in ihrem Unternehmen oder als berufsbezogene Schulungen bei externen Anbietern angeboten. Erfordert eine berufliche Weiterbildungsmaßnahme einen hohen Beitrag des Arbeitgebers, schließen Unternehmen häufig einen Vertrag mit dem jeweiligen Arbeitnehmer, der diesen verpflichtet, die Kosten zu erstatten, wenn er nicht für eine bestimmte Anzahl von Jahren in dem Unternehmen verbleibt (Rückzahlungsklausel). Erhebungen zur beruflichen Weiterbildung haben ergeben, dass Unternehmen im Jahr 2015

pro Beschäftigten 683 EUR für Weiterbildungskurse ausgegeben haben (BIBB, 2018a).

2.6. Lehrkräfte und Ausbilder in der beruflichen Bildung

In der dualen Berufsbildung arbeiten Lehrkräfte in Berufsschulen und Ausbilder am Arbeitsplatz. Für den Zugang zu diesen Berufen sind besondere Qualifikationen erforderlich. Im Gegensatz dazu benötigen Lehrer oder Ausbilder, die in der nicht formalen beruflichen Weiterbildung tätig sind, keine spezifische formale Qualifikation (Hensen und Hippach-Schneider, 2016).

2.6.1. Lehrer an Berufsschulen

An Berufsschulen gibt es zwei Kategorien von Lehrern:

- (a) Lehrer für allgemeinbildende Fächer, die allgemeine und berufsbezogene theoretische Fächer unterrichten;
- (b) Praxis-Lehrer (Werklehrer, Technische Lehrer oder Fachlehrer).

Während Lehrer für allgemeinbildende Fächer über einen Hochschulabschluss auf Master-Niveau (EQR-Stufe 7) verfügen müssen, müssen Praxis-Lehrer über einen Masterabschluss in einem bestimmten Fachgebiet verfügen und eine praktische Ausbildung in einem Unternehmen und an einer Berufsschule absolviert haben. Nach Abschluss ihres Studiums müssen beide Kategorien eine Probezeit (Referendariat) von 12 bis 24 Monaten absolvieren, wie in der von der KMK 1995 angenommenen und 2013 geänderten Rahmenvereinbarung festgelegt.

Die Bedingungen für die berufliche Weiterbildung sind im Schulgesetz des jeweiligen Landes festgelegt und können von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich sein. Lehrkräfte sind generell zur Weiterbildung verpflichtet, um ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu erhalten und weiterzuentwickeln. Lehrkräfte können ihre Fortbildung selber bei entsprechenden Anbietern organisieren, sofern ihr Arbeitgeber sie genehmigt, oder sie kann vom Arbeitgeber als obligatorische Schulung angeboten werden. Schulen erhalten pro Jahr vom Land einen bestimmten Betrag für die berufliche Weiterbildung von Lehrern.

Lehrkräfte an Berufsschulen können unter verschiedenen Weiterbildungskursen wählen, z. B. mit Schwerpunkt auf digitalen Kompetenzen, Unternehmergeist oder benachteiligten Gruppen. Die Digitalisierung ist ein Schlüsselaspekt, und die Länder arbeiten mit der Bundesregierung zusammen, um Initiativen zur Verbesserung der digitalen Kompetenzen von Lehrkräften zu entwickeln und die

Unterrichtskonzepte entsprechend zu aktualisieren; Beispiele hierfür sind der DigitalPakt Schule ⁽⁴²⁾ und die Qualitätsoffensive Lehrerbildung ⁽⁴³⁾.

2.6.2. Ausbilder in Unternehmen

Ausbilder in Unternehmen sind für die Ausbildung von Auszubildenden am Arbeitsplatz zuständig und spielen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung ihrer beruflichen Identität und ihrer beruflichen Kompetenzen.

Gemäß dem Berufsbildungsgesetz von 2005 ⁽⁴⁴⁾ und der Handwerksordnung von 1953 ⁽⁴⁵⁾ muss eine Person, um Ausbilder zu werden,

- (a) mindestens 24 Jahre alt sein;
- (b) über eine einschlägige berufliche Qualifikation auf EQR-Stufe 4 verfügen;
- (c) über ausreichende einschlägige Berufserfahrung und berufsbezogene Kenntnisse verfügen;
- (d) über pädagogische Kompetenzen entsprechend den Anforderungen der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) verfügen, die durch eine Prüfung nachgewiesen wurden (Cedefop, 2020).

Um Ausbilder beim Erwerb der erforderlichen pädagogischen und beruflichen Kompetenz zu unterstützen, organisieren die zuständigen Stellen (Abschnitt 2.4.4) Erstausbildungskurse, die in unterschiedlichen Formaten angeboten werden (Präsenzkurse, Fernunterricht oder Mischformen). Die zuständigen Stellen sind auch für die Organisation der AEVO-Prüfung verantwortlich; sie erlassen Prüfungsordnungen und setzen Prüfungsausschüsse ein. Wie vom BIBB empfohlen, könnten angehende Ausbilder zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung einen 115-Stunden-Kurs absolvieren. ⁽⁴⁶⁾ Jedes Unternehmen, das Lehrlinge ausbildet, muss mindestens einen Ausbilder haben, der die AEVO-Prüfung bestanden hat. In einem Unternehmen können Auszubildende mit anderen Beschäftigten arbeiten, die sich in dem betreffenden Bereich auskennen, z. B. mit Facharbeitern, Gesellen oder Meistern (Hensen und Hippach-Schneider, 2016).

Seit 2009 gibt es neben der AEVO zwei neue Qualifikationen für Ausbilder, die zwar nicht verpflichtend sind, aber die Möglichkeit bieten, die Qualifikationen

⁽⁴²⁾ BMBF. *Der DigitalPakt Schule kommt*.
<https://www.bildung-forschung.digital/de/der-digitalpakt-schule-kommt-2330.html>
 BMBF. *Wissenswertes zum DigitalPakt Schule*.
<https://www.bmbf.de/de/wissenswertes-zum-digitalpakt-schule-6496.html>

⁽⁴³⁾ BMBF. *Qualitätsoffensive Lehrerbildung*.
<https://www.bmbf.de/de/qualitaetsoffensive-lehrerbildung-525.html>

⁽⁴⁴⁾ Berufsbildungsgesetz (BMJV, 2005).

⁽⁴⁵⁾ Handwerksordnung (BMJV, 1953).

⁽⁴⁶⁾ AEVO online. *Wie lange dauert die Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung?*
<https://aevo-online.com/dauer-vorbereitung-auf-die-aevo-pruefung/>

von Ausbildern zu verbessern: den Geprüften Aus- und Weiterbildungspädagogen (AWP) und den Geprüften Berufspädagogen/die Geprüfte Berufspädagogin (BP) eine weiterführende Ausbilderqualifikation einschließlich beruflicher Kompetenzen in Bildung und Management. Mit diesen Qualifikationen sind Ausbilder befugt, zusätzliche Aufgaben wie die Suche nach und die Auswahl von Auszubildenden oder das Ausbildungsmanagement zu übernehmen (Cedefop, 2020). Zu den Berufsprofilen gehören unter anderem Online-Tutoring, die Entwicklung von Unterrichtsmaterialien, die Fähigkeit zur Ermittlung von Kompetenzen von Praktikanten und Führungskompetenzen (Europäische Kommission und Cedefop, 2014).

Das Portal *foraus.de* ⁽⁴⁷⁾ ist das größte Informations- und Austauschforum für Ausbilder. Es bietet Ausbildern auch die Möglichkeit, sich mithilfe von Online-Lernmodulen weiter zu qualifizieren.

Das BMBF hat diverse Projekte zur Förderung der Digitalisierung aufgelegt, darunter Fortbildungsprojekte für Ausbilder wie die Initiative „Digitale Medien in der beruflichen Bildung“ ⁽⁴⁸⁾, u. a. zur Ausbildung von Ausbildern, die als Multiplikatoren fungieren können, sowie das Instrumentarium für die „Kompetenzwerkstatt“ ⁽⁴⁹⁾, das konzeptionelle und digitale Unterstützung für die Ausbildung im Betrieb bietet.

⁽⁴⁷⁾ foraus.de. *Portal für Ausbilderinnen und Ausbilder im Betrieb*. <https://www.foraus.de/html/>

⁽⁴⁸⁾ Foraus.de. *Digitalisierung der Arbeits- und Berufswelt*.
https://www.foraus.de/de/foraus_107718.php

⁽⁴⁹⁾ BMBF. *Kompetenzwerkstatt*.
<https://www.qualifizierungdigital.de/kompetenzwerkstatt-1930.php>

KAPITEL 3.

Gestaltung der Qualifikationen in der beruflichen Bildung



3.1. Antizipation des Qualifikationsbedarfs

Früherkennungsverfahren zur Ermittlung von Kompetenzerfordernissen sind in Deutschland gut eingeführt, und Daten werden an ein breites Spektrum von Nutzern weitergegeben. Es werden zahlreiche Maßnahmen zur Bedarfsantizipation durchgeführt, darunter Kompetenzprognosen, Kompetenzbeurteilungen und -erhebungen sowie Umfragen bei Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Insgesamt liefern die Maßnahmen zur Antizipation von Kompetenzen regelmäßig Ergebnisse und Empfehlungen, die in die Politik einfließen und es den einschlägigen Einrichtungen ermöglichen, rasch auf neue Arbeitsmarkterfordernisse zu reagieren.

Das BIBB und das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) sind die wichtigsten Produzenten von Kompetenzdaten für das BMBF. Sie sind gesetzlich mit der Bereitstellung von Arbeitsmarktinformationen und der Erforschung des deutschen Berufsbildungssystems beauftragt (Cedefop, 2017). Derzeit überwacht das BIBB neue Qualifikationserfordernisse und leitet die wichtigsten Projekte in diesem Bereich:

- (a) Die Qualifikations- und Berufsprojektionen (Qualifikation und Beruf, das Projekt QuBe) beobachten die Nachfrage und das Angebot auf dem Arbeitsmarkt in Bezug auf Qualifikationen und Berufe und entwickeln ein Prognosemodell für künftige Entwicklungen; ⁽⁵⁰⁾
- (b) Das Forschungsnetzwerk FreQueNz soll künftigen Qualifikationsbedarf frühzeitig ermitteln. Dieses Projekt geht auf das BMBF zurück, und verschiedene Interessenträger präsentieren auf dieser Plattform Informationen, die eine Verknüpfung ihrer Forschungsergebnisse ermöglichen. Zu den teilnehmenden Einrichtungen zählen Forschungseinrichtungen, Sozialpartner und das BIBB;
- (c) das Referenz-Betriebs-System (RBS) wurde vom BIBB eingerichtet und stützt sich derzeit auf ein Netz von 1 400 teilnehmenden Betrieben, die sich nach Größe und Branche unterscheiden. Ein- oder zweimal jährlich nehmen diese Betriebe an einer Befragung teil, deren Schwerpunkt auf technologischen und organisatorischen Entwicklungen sowie der beruflichen Erstausbildung und der beruflichen Weiterbildung liegt; ⁽⁵¹⁾

⁽⁵⁰⁾ BIBB. *Das QuBe-Datenportal*.
https://www.bibb.de/en/qube_datportal.php
BIBB. *Das QuBe-Projekt: Qualifikation und Beruf in der Zukunft*.
<https://www.bibb.de/en/11727.php>

⁽⁵¹⁾ BIBB. *Referenz-Betriebs-System*.
<https://www.bibb.de/de/12471.php>

- (d) seit 1979 finden alle sechs Jahre telefonische Befragungen von Erwerbstätigen statt (zuletzt 2018). Darin werden rund 20 000 Beschäftigte zu ihrem Arbeitsplatz, ihrem Stellenprofil in Bezug auf ihre berufliche Qualifikation, ihren Arbeitsbedingungen und ihrem Bedarf an allgemeiner und beruflicher Weiterbildung befragt; ⁽⁵²⁾
- (e) im Rahmen der Initiative Berufsbildung 4.0 (2016-2018) wurden die Auswirkungen der Digitalisierung auf Qualifikations- und Kompetenzanforderungen untersucht. Diese von BIBB und BMBF ins Leben gerufene Initiative umfasste verschiedene Projekte wie das Forschungsprojekt „Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen“ und das Programm „Digitaler Wandel in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren“ (Abschnitt 2.2.1.4). ⁽⁵³⁾

3.2. Gestaltung von Qualifikationen

In den Ausbildungsordnungen des dualen Berufsbildungssystems (Lehrlingsausbildung) sind die beruflichen Kompetenzen festgelegt, die im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung erworben werden müssen, um einen einheitlichen nationalen Rechtsstandard zu gewährleisten. Die Rahmenlehrpläne für die Ausbildungsordnungen für Betriebe werden mit den entsprechenden Lehrplänen der Berufsschulen abgestimmt, so dass sie sich ergänzen (BIBB, 2017a). In den berufsbildenden Teilzeitschulen basiert die Vermittlung theoretischer und praktischer berufsrelevanter Kenntnisse auf Rahmenlehrplänen, die für jeden anerkannten Ausbildungsberuf gemäß den Ausbildungsordnungen erstellt werden. ⁽⁵⁴⁾

Die Initiative zur Aktualisierung und Entwicklung neuer Ausbildungsordnungen wird in der Regel von Berufsverbänden, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden oder dem BIBB ergriffen. Nach Vorlage eines Vorschlags bittet das zuständige Bundesministerium im Einvernehmen mit den Landesregierungen alle Beteiligten um ihre Stellungnahme. Häufig gibt auch das BIBB eine Stellungnahme ab, insbesondere wenn größere Überarbeitungen in Betracht gezogen werden; dann führt das Institut Recherchen durch, bevor das Ministerium seine Entscheidung trifft. Das BIBB stellt die Plattform für den Prozess bereit,

⁽⁵²⁾ BIBB. *Baua Erwerbstätigenbefragung*.
<https://www.bibb.de/arbeit-im-wandel>

⁽⁵³⁾ BIBB. *Start einer Pilotinitiative für Berufsbildung 4.0*.
<https://www.bibb.de/en/49603.php>

⁽⁵⁴⁾ BIBB. *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe*.
<https://www.bibb.de/en/65925.php>

moderiert und koordiniert ihn. Das zentrale Merkmal des Berufsbildungssystems, die enge Partnerschaft zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und Regierung (Abschnitt 2.4), gilt auch für die Gestaltung von Berufsbildungsabschlüssen. Die Zusammenarbeit beruht auf Konsens, und gegen den erklärten Willen eines der Sozialpartner dürfen keine Ordnungen betreffend der beruflichen Erstausbildung oder der beruflichen Weiterbildung erlassen werden.

Ausbildungsordnungen sind weit gefasst, um den Prozess der Anpassung an neue Entwicklungen zu unterstützen. Aufgrund des ständigen Wandels der auf dem Arbeitsmarkt verlangten Qualifikationen werden die Ausbildungsordnungen regelmäßig aktualisiert bzw. neu ausgearbeitet. 2019 wurden von den 324 bestehenden Ausbildungsordnungen vier aktualisiert, und drei neu entwickelte Ausbildungsordnungen traten in Kraft (BIBB, 2020).

Die Aktualisierung bestehender Ausbildungsordnungen und die Entwicklung neuer Ordnungen erfolgen nach einem standardisierten Verfahren und sollten nicht länger als ein Jahr dauern (BIBB, 2019). Ausbildungsordnungen werden in mehreren Schritten erarbeitet (Abbildung 7; BIBB, 2017a; BIBB, 2017c):

- (a) Schritt 1: Festlegen der Eckwerte der Ausbildungsordnung;
- (b) Schritt 2: Erarbeitung und Abstimmung;
- (c) Schritt 3: Erlass der Ausbildungsordnung und der Rahmenlehrpläne;
- (d) Schritt 4: Erprobung, Bewertung und Anpassung.

3.2.1. Schritt 1: Festlegen der Eckwerte der Ausbildungsordnung

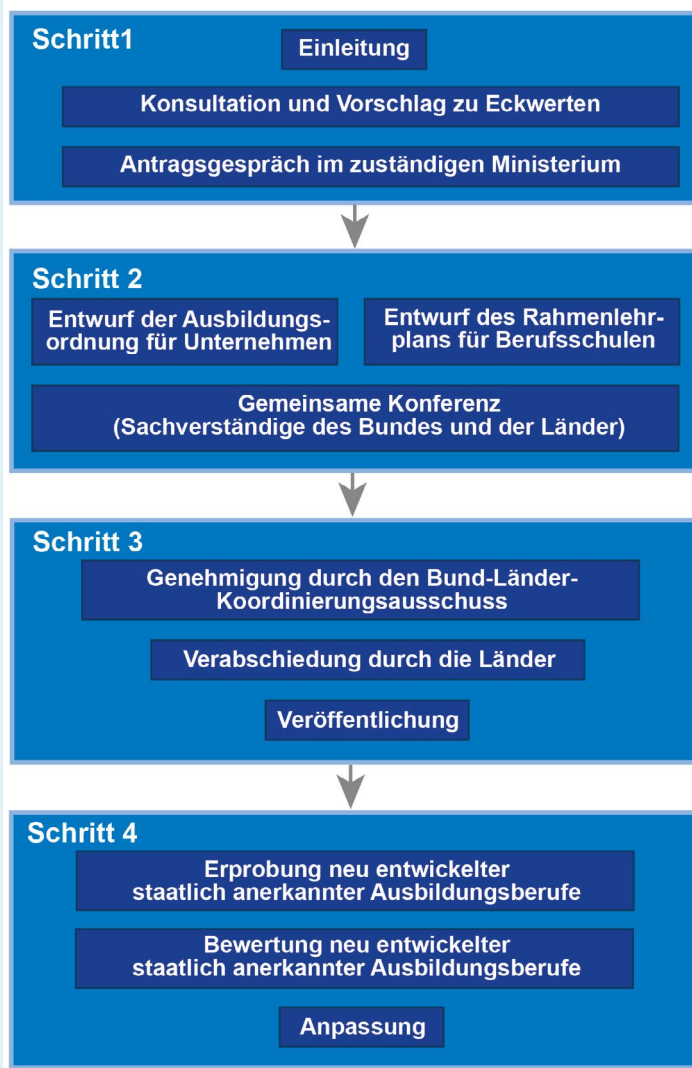
Auf Vorschlag der Sozialpartner leitet das zuständige Ministerium (z. B. BMWi, BMBF) das formale Neuordnungsverfahren auf der Grundlage der vereinbarten Eckwerte im Einklang mit dem BBiG ⁽⁵⁵⁾ der einschlägigen Ausbildungsordnung ein:

- (a) Bezeichnung des anerkannten Ausbildungsberufs;
- (b) Ausbildungsdauer (zwei bis drei Jahre);
- (c) Profil des Ausbildungsberufs (Mindestanforderungen an die beruflichen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten der Lernenden);
- (d) Rahmenlehrplan für die Ausbildung (Leitfaden zur zeitlichen und inhaltlichen Strukturierung des Lernprozesses);
- (e) Prüfungsanforderungen. ⁽⁵⁶⁾

⁽⁵⁵⁾ BMBF, 2019e.

⁽⁵⁶⁾ BIBB, 2017a.

Abbildung 7. Verfahren zur Aktualisierung von Ausbildungsordnungen



Quelle: Cedefop. ⁽⁵⁷⁾.

3.2.2. Schritt 2: Erarbeitung und Abstimmung

In dieser Phase werden Ausbildungsordnungen für die Betriebe und Rahmenlehrpläne für die berufsbildenden Schulen erstellt und aufeinander abgestimmt. Die Spitzenorganisationen der Sozialpartner benennen Sachverständige, die

⁽⁵⁷⁾ Illustration basiert auf BIBB, 2017c.

gemeinsam mit dem BBIB die Neuordnung des Ausbildungsberufs erarbeiten; diese Sachverständigen verfügen über praktische Erfahrungen in Betrieben, in der Regel sowohl in der Ausbildung von Lehrlingen als auch bei deren Prüfungen. Parallel dazu erstellen Sachverständige aus den Bundesländern die entsprechenden Rahmenlehrpläne für die Berufsschulen. Abschließend findet eine gemeinsame Diskussion über die beiden Entwürfe statt, um sie zeitlich und inhaltlich aufeinander abzustimmen.

3.2.3. Schritt 3: Erlass der Ausbildungsordnung und der Rahmenlehrpläne

Der „Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne“ (KoA) stimmt der Ausbildungsordnung und dem damit abgestimmten Rahmenlehrplan zu. Der Ausschuss besteht aus Vertretern der 16 für Berufsbildung zuständigen Landesministerien, des BMBF und der für die jeweiligen Ausbildungsordnungen zuständigen Fachministerien (in der Regel das BMWi). Der Rahmenlehrplan wird von den einzelnen Bundesländern entweder unmittelbar übernommen oder in länderspezifische Lehrpläne für die Berufsschulen umgesetzt. Die Texte werden im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und treten zu Beginn des nächsten Ausbildungsjahres in Kraft.

3.2.4. Schritt 4: Erprobung, Bewertung und Anpassung

Wenn neu entwickelte Ausbildungsordnungen in Kraft treten, werden sie zunächst (in der Regel über einen Zeitraum von fünf Jahren) erprobt, so dass potenzielle Schwachstellen ermittelt werden können. Die Bewertung erfolgt in der Regel durch Vertreter der Sozialpartner, des Bundes und der Länder. Auf der Grundlage ihrer Erkenntnisse passen die Beteiligten unter Federführung des BIBB die Probeausbildungsordnungen entsprechend an und verleihen ihnen den so genannten dauerhaften Rechtsstatus.

3.3. Anerkennung früherer Lernerfahrungen

Menschen ohne anerkannte berufliche Qualifikationen haben Schwierigkeiten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu Menschen mit einer beruflichen Qualifikation ist ihr Risiko, arbeitslos zu werden, mehr als fünfmal höher. 2018 waren 17,4 % der Menschen ohne berufliche Qualifikation arbeitslos, gegenüber 3,4 % der Menschen mit beruflicher Qualifikation (Bildungsspiegel, 2019). Daher ist die Anerkennung früherer Lernerfahrungen – auch nicht-formaler und informeller Erfahrungen – oder ausländischer beruflicher Qualifikationen für die Integration dieser Gruppen in den Arbeitsmarkt von großer Bedeutung.

3.3.1. Validierung nicht formalen und informellen Lernens

3.3.1.1. Prüfung für externe Bewerber

Personen, die keinen formalen beruflichen Bildungsgang absolviert haben, haben nach dem Berufsbildungsgesetz (2005) und der Handwerksordnung (1953) die Möglichkeit, die so genannte Externenprüfung abzulegen.

Die Zulassung zur Abschlussprüfung für einen anerkannten Beruf wird erteilt, wenn der Bewerber nachweisen kann, dass er in dem betreffenden Beruf mindestens anderthalbmal so lange gearbeitet hat wie die Dauer der beruflichen Erstausbildung. Als Nachweis können beispielsweise Bescheinigungen, Arbeitsverträge und die Unternehmensregistrierung im Falle einer selbstständigen Erwerbstätigkeit vorgelegt werden.

Neben dem praktischen Teil der Prüfung, in dem einschlägige berufliche Kompetenzen geprüft werden, müssen externe Bewerber ihre theoretischen Kenntnisse in einer schriftlichen Prüfung nachweisen. Die Bewerber können sich entweder allein oder im Rahmen von Vorbereitungskursen vorbereiten, die von den zuständigen Kammern angeboten werden.

2018 waren 5,6 % aller Abschlussprüfungen für einen anerkannten Beruf extern, wobei der Anteil der einzelnen Berufsfelder sehr unterschiedlich war: 44,7 % in Hauswirtschaft, 10,4 % in der Landwirtschaft, 7,2 % in Handel und Industrie, 4,4 % im öffentlichen Sektor, 1,3 % im Handwerk und 1,2 % in freien Berufen (BIBB, 2019; BMBF). ⁽⁵⁸⁾

3.3.1.2. Validierungssystem

Menschen ohne anerkannte berufliche Qualifikationen stehen in der Arbeitswelt schwierige Zeiten bevor. Da ihre beruflichen Kompetenzen formal nicht anerkannt sind, haben sie vor allem Probleme, wenn sie arbeitslos werden, da sie auf dem Arbeitsmarkt unterschätzt werden. Das Projekt ValiKom ⁽⁵⁹⁾, das zwischen dem BMBF und dem Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) vereinbart wurde, läuft seit 2015 mit dem Ziel, ein Validierungssystem für nicht formales und informelles Lernen einzurichten, um die Sichtbarkeit von Kompetenzen zu erhöhen und die Arbeitsmarktchancen des Antragstellers zu verbessern. Es

⁽⁵⁸⁾ BMBF. Externenprüfung: Voraussetzungen, Beratung und Vorbereitung.

<http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/501.php>

⁽⁵⁹⁾ Bildungsspiegel (2015). Valikom: Chancen Für Menschen Ohne Berufsabschluss.

<http://www.bildungsspiegel.de/news/weiterbildung-bildungspolitik/17-valikom-chancen-fuer-menschen-ohne-berufsabschluss>;

Valikom. Berufsrelevante Kompetenzen bewerten und zertifizieren.

<https://www.validierungsverfahren.de/startseite/>

wurde ein standardisiertes Verfahren zur Ermittlung, Bewertung und Zertifizierung beruflich relevanter Kompetenzen entwickelt. Die Kompetenzen eines Bewerbers werden daraufhin geprüft, ob sie mit den erforderlichen Qualifikationen für einen anerkannten Berufsabschluss übereinstimmen. Am Ende stellt die zuständige Kammer eine Gleichwertigkeitsfeststellung aus, aus der hervorgeht, ob die erworbenen Kompetenzen teilweise oder vollständig den Anforderungen des anerkannten Berufsabschlusses entsprechen. Die Endergebnisse des Projekts Valikom wurden Ende 2018 in einem Bericht mit Prozessbeschreibung, Zulassungskriterien, Instrumenten, Validierungszertifikaten und Empfehlungen veröffentlicht.

Mit dem Folgeprojekt ValiKom Transfer (2018-2021) werden weitere Kammerstandorte eingeführt, an denen die Validierungsverfahren durchgeführt werden sollen. Neben Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern sind auch Landwirtschaftskammern beteiligt; Ende 2018 boten 30 Kammern die Validierung nicht formalen und informellen Lernens an. Es sollen Validierungsverfahren für 32 Berufe in Handel, Industrie, Handwerk und Landwirtschaft eingeführt werden.

3.3.2. Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen

Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Beurteilung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen (auch bekannt als Anerkennungs-gesetz des Bundes) wurde im April 2012 die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüssen vereinheitlicht und vereinfacht (BMBF, 2020a). Es gibt dem Einzelnen das Recht, seine ausländischen beruflichen Qualifikationen anerkennen, validieren und einer deutschen beruflichen Qualifikation rechtlich gleichstellen zu lassen.

Das Gesetz gilt für mehr als 600 Berufe, darunter duale Ausbildungsberufe, den Handwerksmeister oder andere Qualifikationen in der Weiterbildung, einschließlich reglementierter Berufe wie Ärzte und Rechtsanwälte. Die Anerkennung von landesrechtlich geregelten Berufen wie Ingenieure, Erzieher oder Sozialpädagogen erfolgt auf Landesebene.

Antragsteller, die eine im Ausland erworbene berufliche Qualifikation anerkennen lassen wollen, müssen entsprechende Nachweise vorlegen. Verfügen Antragsteller nicht über diese Unterlagen, können sie ihre beruflichen Kompetenzen in praktischer Weise belegen, z. B. durch die so genannte „Kompetenzanalyse“, bei der sie diese Kompetenzen in einer Arbeitsprobe, einem Vorstellungsgespräch oder einer Arbeitsprüfung in einem Betrieb nachweisen.

Zugelassene Stellen (wie Kammern) führen die Prüfung und Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen durch. Zur Unterstützung wurden zentrale federführende Stellen eingerichtet, vor allem das IHK Foreign Skills Approval (IHK FOSA) ⁽⁶⁰⁾ der Industrie- und Handelskammer (IHK) und die zentrale Beratungsstelle für Berufe im Gesundheitswesen.

Es wurden Informationsportale und verschiedene Online-Beratungsinstrumente und -dienste eingerichtet, die Ausländer durch das Anerkennungsverfahren leiten.

Die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes des Bundes wird vom BMBF regelmäßig überwacht und dokumentiert. Seinem jüngsten Bericht zufolge wurden von 2012 bis 2018 insgesamt 140 700 Anträge auf Anerkennung ausländischer Qualifikationen gestellt. 2018 wurden 39 000 Anträge eingereicht, von denen 34 % auf den Bereich Krankenpflege entfielen. Von allen eingereichten Anträgen erhielten 52,2 % die vollständige Anerkennung, 9,7 % erhielten eine teilweise Anerkennung, nur 2,3 % erhielten keine Anerkennung, und 35,5 % der Fälle konnten 2018 nicht entschieden werden und sind noch anhängig. 20 % der Anträge stammten von Personen, die damals nicht in Deutschland lebten. Das Projekt ProRecognition unterstützt Menschen, die sich aus dem Ausland bewerben, indem es über die Außenhandelskammern individuelle Beratung anbietet (BMBF, 2020a).

Das Anerkennungsgesetz des Bundes hat sich als erfolgreiches Instrument zur Förderung der Integration qualifizierter Zuwanderer in den deutschen Arbeitsmarkt und zur teilweisen Deckung der hohen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften erwiesen. ⁽⁶¹⁾ In der Folge wurde am 1. März 2020 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet, das Antragstellern mit anerkannter vollständiger beruflicher Qualifikation oder Hochschulausbildung die Möglichkeit einräumt, in Deutschland zu leben und zu arbeiten (BMI). ⁽⁶²⁾ Das Fachkräfteeinwanderungsgesetz sieht eine Ausnahme vor: IT-Spezialisten mit „hochentwickelten praktischen Fachkenntnissen“ können ohne Anerkennung nach Deutschland kommen und ihren Beruf ausüben.

⁽⁶⁰⁾ IHK FOSA: www.ihk-fosa.de

⁽⁶¹⁾ BIBB. *Anerkennung in Deutschland*.

<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/index.php>

⁽⁶²⁾ <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>

3.4. Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung erfolgt durch diverse Stellen auf verschiedenen Ebenen und mit unterschiedlichen Instrumenten. BMBF und BIBB sind die Hauptakteure bei der Berichterstattung und Forschung zur beruflichen Bildung und tragen damit zur Qualitätssicherung bei. Einer der wichtigsten Berichte, der eine Fülle von Informationen über die berufliche Aus- und Weiterbildung liefert, ist der jährliche Berufsbildungsbericht des BMBF, dem der Datenreport des BIBB beigelegt ist. In diesen Berichten werden Bereiche ermittelt, in denen Aktualisierungen erforderlich sind, die zur Ausarbeitung von Projekten oder zur Änderung der Politik führen, wie z. B. die Aktualisierung von Ausbildungsordnungen (Abschnitt 3.2). Die Qualitätssicherung wird für die betriebliche Ausbildung, die theoretische Ausbildung an Schulen oder die berufliche Weiterbildung unterschiedlich gehandhabt. Im nationalen Qualifikationsrahmen werden die formalen Qualifikationen nach Niveaustufen klassifiziert.

3.4.1. Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung

Die nationalen Standards für die betriebliche Ausbildung sind im Berufsbildungsgesetz (2005) und in der Handwerksordnung (1953) festgelegt. Sie betreffen Ausbildungsordnungen (Abschnitt 3.2), Ausbildungseinrichtungen, Ausbilder und Prüfungen.

Die mit den Gewerkschaften zusammenarbeitenden Arbeitgeberorganisationen spielen eine Schlüsselrolle bei der Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung. Der Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverbände ist ein wichtiger Akteur bei der Festlegung von Mindeststandards für die betriebliche Erstausbildung und bei der Ausarbeitung von Ausbildungsordnungen (BIBB, 2017c).

Die örtlichen Kammern überwachen die Vorschriften zu Ausbildern und Ausbildungseinrichtungen sowie den in Bildungsgängen erworbenen Kompetenzen. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie Lehrkräfte sind in ihren Prüfungsausschüssen gleichermaßen vertreten. Auch die zuständige Stelle spielt eine wichtige Rolle bei der Qualitätssicherung, und zwar nicht nur durch die Überwachung, sondern auch die Beratung der Betriebe. Alle Ausbildungsverträge müssen von den Kammern registriert werden.

Betriebsräte, Jugend- und Lehrlingsvertreter tragen zur Einhaltung der Mindeststandards durch die Arbeitgeber bei.

3.4.2. Qualitätssicherung in Berufsschulen

Die Bildungsministerien der Bundesländer verfügen über eigene Qualitätssicherungsprogramme für ihre Schulen. Der Lehrplan, in dem die theoretischen Inhalte festgelegt sind, die in Berufsschulen erworben werden sollen, wird regelmäßig von der KMK (Abschnitt 2.4.2) überarbeitet. Die lokalen Schulbehörden überwachen, ob die Schulen die Qualitätsanforderungen für die berufliche Erstausbildung erfüllen. Bildungsstandards, Qualitätsrahmen, zentralisierte Prüfungen, Überwachung und Schulinspektion sind Instrumente zur Qualitätssicherung.

Die Schulen wenden intern ein Qualitätssicherungssystem durch Evaluierung und Verbesserung an, wobei der Schwerpunkt auf der Entwicklung des Lehrpersonals, der Zufriedenheit der Lernenden und ihrer Beschäftigungsfähigkeit liegt. In einigen Bundesländern überwachen spezialisierte Stellen für Qualitätsentwicklung die Berufsschulen (so z. B. in Baden-Württemberg das Landesinstitut für Schulentwicklung).

3.4.3. Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung

Wichtigste Grundlage für die Qualitätssicherung in der beruflichen Weiterbildung ist die Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV), die auch Bestandteil des SGB III geworden ist. Die Verordnung wurde 2004 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales erlassen und 2012 überarbeitet; sie regelt die Akkreditierung von Anbietern und Bildungsgängen der beruflichen Weiterbildung, die von der öffentlichen Hand finanziert werden. Dieser Akkreditierungsprozess wird von privaten Zertifizierungsstellen kontrolliert, die von einem Beirat beraten werden. Der Rat setzt sich aus Vertretern der Bundesländer, der Arbeitgeber (BDA) und der Arbeitnehmer (DGB), Vertretern des BMBF und des BMWi zusammen (Bundesrepublik Deutschland, 2004). Ausbildungsanbieter müssen nachweisen, dass sie ein anerkanntes Qualitätssicherungssystem anwenden. Im Einklang mit dem SGB III können Lernende von Arbeitsvermittlungsagenturen ausgegebene Vermittlungsgutscheine nur in zertifizierten Programmen einlösen, die von zertifizierten Ausbildungsanbietern angeboten werden. Das bedeutet, dass Anbieter von beruflicher Weiterbildung im Allgemeinen großes Interesse an einer Akkreditierung haben.

Das BIBB veröffentlicht eine regelmäßig aktualisierte Checkliste – Qualität beruflicher WEITERBILDUNG (die neueste Fassung wurde 2018 veröffentlicht), um die Lernenden bei der Suche nach Weiterbildungsangeboten und einem Anbieter guter Qualität zu unterstützen (BIBB, 2018b). Die Online-Plattform wbmonitor wird vom BIBB in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) betrieben und bietet Informationen und Austausch über

Weiterbildung. ⁽⁶³⁾ Bei den Weiterbildungsanbietern wird alljährlich eine Erhebung über ihr Ausbildungsangebot, ihre Geschäftsentwicklung und ausgewählte interessante Themen durchgeführt. ⁽⁶⁴⁾ Die Ergebnisse werden auf der Plattform und im Datenreport des BIBB (Abschnitt 2.4.1) veröffentlicht.

3.4.4. Nationaler Qualifikationsrahmen

Deutschland hat einen achtstufigen nationalen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen eingerichtet (Cedefop, 2019). Der Rahmen basiert auf einem Lernergebnisansatz, bei dem die Bedeutung dessen hervorgehoben wird, was ein Lernender weiß, versteht und tun kann, und nicht der Ort und die Dauer des Lernens. Nach der Zuordnung formaler Qualifikationen zum DQR wird nun über die Zuordnung nicht formaler Qualifikationen diskutiert (Ball, 2019). Der DQR wurde 2012 zum Europäischen Qualifikationsrahmen in Bezug gesetzt, womit das deutsche duale System in allen EU-Mitgliedstaaten verständlich und vergleichbar gemacht wurde. Die Niveaus von DQR und EQR werden für die berufliche Erstausbildung und höhere Berufsbildungsabschlüsse ausgewiesen, wodurch der Erwerb von Kompetenzen transparenter wird. ⁽⁶⁵⁾

⁽⁶³⁾ <https://wbmonitor.bibb.de>

⁽⁶⁴⁾ BIBB. *Die Umfrage 2017: Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung.*
<https://www.bibb.de/de/79521.php>

⁽⁶⁵⁾ BIBB. *DQR – Der Deutsche Qualifikationsrahmen.* <https://www.bibb.de/de/596.php>

KAPITEL 4. Förderung der Teilnahme an der beruflichen Bildung

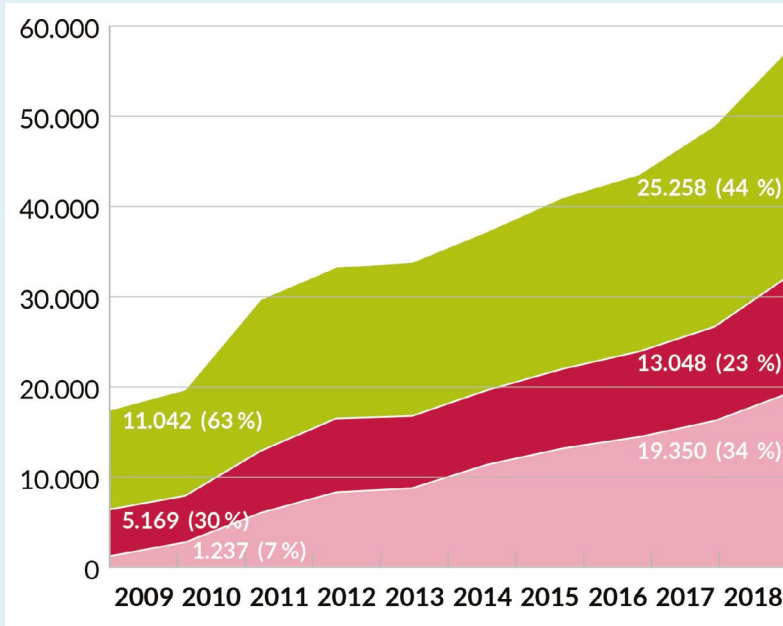


4.1. Förderung der Teilnahme an der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Hintergrund

Das duale System mit seinen beiden Lernorten, insbesondere die Lehrlingsausbildung, ist seit vielen Jahrzehnten ein beliebter Bildungsweg zum Eintritt in den Arbeitsmarkt (Abschnitt 2.2.1). Der demografische Wandel und die zunehmende Attraktivität der akademischen Bildung haben jedoch seit 2007 zu einem Rückgang der Zahl der Auszubildenden geführt, mit Ausnahme der Jahre 2016 und 2017, in denen die Zahl aufgrund des Interesses von Flüchtlingen leicht gestiegen ist.

Die Zahl der jungen Menschen, die für das Schuljahr 2018/19 einen Ausbildungsplatz suchten, war niedriger als die Zahl der verfügbaren Ausbildungsplätze (549 000 gegenüber 578 200). Dennoch blieben 2019 rund 53 100 Ausbildungsplätze unbesetzt, und 24 500 Bewerber konnten nicht vermittelt werden (BIBB, 2020). Diese Diskrepanz hat in den letzten zehn Jahren (Abbildung 8) hauptsächlich aus folgenden Gründen zugenommen: Der Ausbildungsplatz befindet sich nicht in der Nähe des Wohnorts des Ausbildungssuchenden, entspricht nicht den beruflichen Ambitionen des Ausbildungssuchenden oder wird aufgrund fehlender Merkmale nicht besetzt (entweder weist der Betrieb bestimmte Merkmale nicht auf, z. B. eine bestimmte Größe, oder der Ausbildungssuchende wird vom Betrieb abgelehnt, weil kein Abschluss vorliegt). Im Schuljahr 2018/19 gab es in acht Bundesländern mehr Ausbildungsplätze als Bewerber, während andere Bundesländer vor genau der umgekehrten Herausforderung standen, denn in Berlin, Hessen und Nordrhein-Westfalen beispielsweise war die Zahl der Bewerber höher als die der Ausbildungsplätze (Bundesagentur für Arbeit, 2019a). Bestimmte Branchen mit Berufen wie Büroangestellte und Fahrzeugmechatroniker sind beliebt und ziehen viele Bewerber um Ausbildungsplätze an, während andere Branchen mit Berufen wie Koch oder Metzger mit unbesetzten Ausbildungsplätzen zu kämpfen haben. In diesem Zusammenhang hat sich das „Konzept der vier Wellen“ zur (Nach-)Vermittlung von jungen Menschen in betriebliche Ausbildung mit gemeinsamen Aktionen über den Verlauf des Berufsberatungsjahres bewährt. Die Wirtschaft und die Bundesagentur für Arbeit werden ihr Engagement bei der Vermittlung junger Menschen in eine betriebliche Ausbildung weiter etablieren (Allianz für Aus- und Weiterbildung, 2019).

Abbildung 8. Warum finden Ausbildungssuchende und Betriebe nicht zusammen?



- Betriebe akzeptieren Ausbildungssuchende wegen bestimmter Merkmale nicht (z. B. Fehlen eines bestimmten Zeugnisses) oder der Ausbildungssuchende lehnt den Betrieb wegen bestimmter Merkmale (z. B. Größe) ab.
- Das Ausbildungsangebot passt zu den beruflichen Ambitionen, befindet sich jedoch nicht in dem für den Ausbildungssuchenden zuständigen Bezirk der Arbeitsverwaltung.
- Das Ausbildungsangebot passt nicht zu den beruflichen Ambitionen des Ausbildungssuchenden.

Quelle: Bertelsmann Stiftung, 2019.

Es gibt noch immer eine große Zahl potenzieller Lernender. 2018 verfügten 14,4 % oder etwa 2,12 Millionen der 34- bis 20-Jährigen nicht über eine Berufsqualifikation; von diesen waren 32,9 % junge Menschen mit Migrationshintergrund (BMBF, 2020b). Die Zahl der Flüchtlinge, die vor allem seit 2015 Asyl suchen und sich (mit Anmeldung bei einer Arbeitsagentur) um einen Ausbildungsplatz bewerben, hat sich von 10 253 im Jahr 2016 auf etwa 38 113 im Jahr 2019 mehr als verdreifacht. Diese Zahl entspricht fast 6,9 % aller registrierten Bewerber um einen Platz in der dualen Ausbildung, was den Erfolg bestimmter

Anreize für Unternehmen und Flüchtlinge bei der Berufsausbildung widerspiegelt (Abschnitte 4.3.2 und 4.2.1.2) (BIBB, 2019; BIBB 2020). ⁽⁶⁶⁾

Als Reaktion auf die Notwendigkeit, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern, hat die Regierung 2015 die Initiative „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ ⁽⁶⁷⁾ ins Leben gerufen, die für den Zeitraum 2019-2021 erneuert wurde (Allianz für Weiterbildung, 2019). Die Initiative wurde von Vertretern der Bundesregierung, der Bundesagentur für Arbeit (BA), der Gewerkschaften, der Arbeitgeberverbände und der Bundesländer unterzeichnet. Wichtige Ziele der Allianz sind:

- (a) Erhöhung der Zahl der ausbildenden Unternehmen und Auszubildenden und Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen;
- (b) Steigerung der Attraktivität und Qualität der dualen Ausbildung und Förderung der beruflichen Bildung;
- (c) Stärkung der beruflichen Fortbildung und der höheren Berufsbildung.

Das BMBF hat den Pakt für die Berufsbildung (2017-21) ins Leben gerufen, in dem seine verschiedenen Aktivitäten und Initiativen zur Entwicklung einer modernen, attraktiven und dynamischen Berufsbildung zusammengeführt werden, um eine Gesamtstrategie zu entwickeln, die die Sichtbarkeit und Wertschätzung von Berufsbildungswegen in der Öffentlichkeit erhöht (Cedefop, 2020).

4.2. Anreize für Lernende

4.2.1. Anreize für Lernende in der beruflichen Erstausbildung

4.2.1.1. *Finanzielle Anreize und Unterstützung für Lernende in der beruflichen Erstausbildung*

Für viele Lernende ist eine Lehrlingsausbildung attraktiv, da sie auf diese Weise direkt nach der Schule ihr eigenes Geld verdienen und finanzielle Unabhängigkeit erlangen können (Abschnitt 2.5.1). Neben der Vergütung gibt es zusätzliche Maßnahmen zur finanziellen Unterstützung der Lernenden während ihrer beruflichen Erstausbildung:

⁽⁶⁶⁾ Das BMBF hat das BIBB beauftragt, Daten zu erheben und über die Integration von Flüchtlingen in Bildung und Arbeit Bericht zu erstatten. Zwischen September 2016 und September 2017 wurde eine Erhebung unter Flüchtlingen durchgeführt, die sich um eine Lehrstelle beworben hatten (BIBB, 2018c).

⁽⁶⁷⁾ BMWi. *Erfolgsmodell Duale Ausbildung*.
<https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/ausbildung-und-beruf.html>

- (a) Die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), die Teil des SGB III ist, bietet Lernenden in der beruflichen Erstausbildung und in Berufsvorbereitungsmaßnahmen Unterstützung bei der Finanzierung ihrer Lebenshaltungskosten durch die Bundesagentur für Arbeit. Die Höhe dieser Leistung wird für jeden Einzelfall berechnet und berücksichtigt Variablen wie die Höhe der Ausbildungsvergütung, die finanzielle Situation der Familie, die Miete (insbesondere wenn der Lernende zur Teilnahme an der Ausbildung an einen anderen Ort umziehen muss) und die Fahrtkosten; ⁽⁶⁸⁾
- (b) mit dem Zuschuss nach dem „BAföG“ (BMBF, 2019c) werden Lernende in schulischen Berufsbildungsgängen finanziell gefördert und bei der Deckung ihrer Kosten für Ernährung, Kleidung, Unterkunft oder Schulungsmaßnahmen wie Bücher und Beförderung unterstützt. Die endgültige Höhe des Zuschusses wird für jeden einzelnen Fall berechnet und berücksichtigt verschiedene Variablen, z. B. die finanzielle Situation der Familie im Verhältnis zu den Kosten für Unterkunft, Fahrtkosten und Lehrmaterial; ⁽⁶⁹⁾
- (c) mit dem Programm „AusbildungWeltweit“ (2018-24) ⁽⁷⁰⁾ werden Auszubildende, die den praktischen Teil ihrer Berufsausbildung im Ausland absolvieren wollen, finanziell unterstützt. Etwa 35 Mobilitätsberater aus den Kammern beraten die Lernenden. Seit 2018 haben mehr als 1 000 junge Menschen eine solche finanzielle Förderung erhalten (BMBF, 2020b).

Neben finanziellen Aspekten erhalten die Lernenden auch Unterstützung, um zu verhindern, dass sie ihre berufliche Erstausbildung abbrechen. Die Unterstützung während der Berufsausbildung (ausbildungsbezogene Hilfe (abH) (Bundesagentur für Arbeit, 2017a) oder der Assistierten Ausbildung (AsA) (Bundesagentur für Arbeit, 2017b) bietet bedürftigen Lernenden individuelle und sozialpädagogische Unterstützung sowie Sprachunterricht oder Nachhilfe in fachspezifischen Themen. Ein begleitender Mentor kann unter anderem dazu beitragen, die Beziehung zum Ausbildungsbetrieb zu stabilisieren, während spezielle Kurse (z. B. Sprachunterricht) die Möglichkeit bieten, die erforderlichen theoretischen Kenntnisse zu erwerben. Die Maßnahme „Assistierte Ausbildung“ 2015-18 hat sich dabei bewährt, benachteiligten jungen Menschen den Erwerb einer beruflichen Qualifikation zu erleichtern, und wurde um zwei weitere Aus-

⁽⁶⁸⁾ Azubi.de. *Berufsausbildungsbeihilfe*.
<https://www.azubi.de/beruf/tipps/berufsausbildungsbeihilfe>

⁽⁶⁹⁾ BMBF. *Bildungskredit*.
<https://www.bmbf.de/de/bildungskredit-2118.html>
Bundesverwaltungsamt. *Das Bildungskreditprogramm der Bundesregierung*.
www.bildungskredit.de

⁽⁷⁰⁾ BMBF. *Rund Um Ausbildungweltweit*.
<https://www.ausbildung-weltweit.de/>

bildungsjahre verlängert; 2019 nahmen rund 8 000 junge Menschen an dieser Maßnahme teil (BMBF, 2020b).

4.2.1.2. *Anreize für die Integration von Migranten und Flüchtlingen in die berufliche Erstausbildung*

2018 hatten etwa 25,5 % der deutschen Bevölkerung einen Migrationshintergrund und lebten in Deutschland rund 1,06 Millionen Flüchtlinge (Abschnitt 1.1). Diese hohe Zahl erfordert einschlägige Programme und Anreize, um Migranten und Flüchtlinge für Programme der beruflichen Erstausbildung zu gewinnen und in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Mit dem Integrationsgesetz (Juli 2016) soll die Integration von Flüchtlingen in die Gesellschaft durch den Ansatz „Fördern und Fordern“ erleichtert werden. Es regelt die Einzelheiten im Hinblick auf Integrationskurse, den Zugang zur Berufsbildung und zum Arbeitsmarkt sowie den Wohnsitz (Cedefop und ReferNet Germany, 2017). Flüchtlinge mit Aussicht auf Daueraufenthalt erhalten während ihrer Berufsausbildung frühzeitig Integrationskurse und Rechtssicherheit: bis zu drei Jahre Aufenthaltsrecht für Auszubildende bis zum erfolgreichen Abschluss der Ausbildung, gefolgt von einem zweijährigen Aufenthaltsrecht, wenn die Person in dem Beruf arbeitet, in dem sie ausgebildet wurde. Diese so genannte „3+2“-Regel kann auf gut integrierte Einwanderer mit „Duldungs“-Status ausgedehnt werden (der kein Aufenthaltsrecht beinhaltet, sondern lediglich eine Aussetzung der Abschiebung bedeutet). Dieses Gesetz trat am 1. Januar 2020 in Kraft. ⁽⁷¹⁾ Das Gesetz gewährt Flüchtlingen auch das Recht auf Zugang zu Fördermaßnahmen bei der Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen (Abschnitt 4.2.1.2) nach 15 Monaten in Deutschland anstelle der zuvor geforderten vier Jahre.

Ein wichtiger Schritt im Hinblick auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in die Berufsbildungsgänge ist die Bereitstellung von Deutschkursen. 2015 lief ein spezielles, aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördertes Programm „Deutsch für den Beruf“ ⁽⁷²⁾ an; dieses Programm wurde vom Bund durch das Angebot an berufsbezogener Sprachförderung erweitert und wurde zu einem Regelinstrument der Sprachförderung. 2019 nahmen rund 180 000 Personen an berufsbezogenen Sprachkursen teil (BMBF, 2020b). Das Buch

⁽⁷¹⁾ Informationsportal für Arbeitgeber.

<https://www.informationsportal.de/neue-gesetze-aus-migrationspaket-der-bundesregierung/>

⁽⁷²⁾ BAMF (2019). *Deutsch für den Beruf*.

<https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/ZugewanderteTeilnehmende/DeutschBeruf/deutsch-beruf-node.html>

„Deutschland von A bis Z“ ⁽⁷³⁾ wurde veröffentlicht, finanziert vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF).

Im Rahmen der Initiative „Bildungsketten“ wird die Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF, 2016-21), auch jugendliche Flüchtlinge, und Migranten angeboten, die Zugang zum Arbeitsmarkt haben und über das Alter hinaus sind, in dem sie in Vollzeit eine allgemeinbildende Schule besuchen müssen. 13 bis 26 Wochen lang erwerben sie das Fachvokabular und Kenntnisse im Zusammenhang mit dem Beruf ihres Interesses. Während dieser Zeit erhalten sie individuelle Unterstützung in sozialpädagogischen Angelegenheiten. ⁽⁷⁴⁾ Seit 2016 haben mehr als 3 400 junge Menschen an diesen Programmen teilgenommen, und etwa die Hälfte konnte in eine berufliche Ausbildung oder ein Übergangsprogramm vermittelt werden (BMBF, 2020b).

4.2.2. Anreize für Lernende in der beruflichen Weiterbildung

Der demografische und technologische Wandel, der zu wirtschaftlichen und strukturellen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt führt, verlangt von Arbeitnehmern größere Anpassungsfähigkeit. Die große Bedeutung der beruflichen Weiterbildung hat zu weitreichenden Gesetzesänderungen geführt.

Die Novelle des Gesetzes zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung und des Versicherungsschutzes in der Arbeitslosenversicherung (AWStG) 2016 verbessert die finanziellen Bedingungen, unter denen Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose und ältere Arbeitnehmer Zugang zur beruflichen Weiterbildung haben, insbesondere durch Ausbildungsbeihilfen und finanzielle Anreize für die Ablegung von Prüfungen.

Das Qualifizierungschancengesetz (2019) geht noch einen Schritt weiter und führt das Recht Erwerbstätiger ein, unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrem Alter oder der Größe ihres Betriebs Zugang zu Weiterbildungsmitteln zu erhalten, wenn sie von strukturellen Veränderungen (z. B. digitalem Wandel) betroffen sind oder eine Weiterbildung für den Zugang zu einem Beruf suchen, in dem Engpässe an Fachkräften bestehen. Interessierte Arbeitnehmer können Zuschüsse (nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)) bzw. indirekte Unterstützung (z. B. Bildungsurlaub) erhalten (BIBB, 2018b). Die Finanzierung deckt die Kosten der beruflichen Weiterbildung und einen Ausgleich für das Gehalt ab, vorbehaltlich einer gemeinsamen Finanzierung durch den Arbeitgeber, die proportional zur Unternehmensgröße ist. ⁽⁷⁵⁾

⁽⁷³⁾ Deutschland von A bis Z. <https://handbookgermany.de/en.html>

⁽⁷⁴⁾ BMBF. *Berufliche Orientierung für Zugewanderte*.

<https://www.berufsorientierungsprogramm.de/angebote-fuer-fluechtlinge/de/english-1993.html#BOF>

⁽⁷⁵⁾ BMAS. *Qualifizierungschancengesetz*.

<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/qualifizierungschancengesetz.html>

Die folgenden Förderprogramme fördern die Teilnahme verschiedener Zielgruppen an der beruflichen Weiterbildung:

- (a) Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz; ⁽⁷⁶⁾
- (b) Weiterbildungsstipendium (BIBB, 2019);
- (c) Aufstiegsstipendium;
- (d) Bildungsprämie.

4.2.2.1. Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz

Das AFBG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz) ⁽⁷⁷⁾ ist das umfassendste Förderinstrument der beruflichen Weiterbildung in Deutschland und ein wichtiger Motor für Höherqualifizierung und beruflichen Aufstieg. Es berechtigt Fachkräfte zum Erhalt finanzieller Unterstützung für die Vorbereitung von mehr als 700 Fortbildungsabschlüssen, wie z. B. Meister, Techniker, Fachkräfte, Erzieher und Betriebswirt. Diese finanzielle Unterstützung wird gemeinsam von Bund und Ländern gewährt und entspricht dem BAföG für Studierende. Um diesen Zuschuss zu erhalten, muss der Bewerber an einer Maßnahme mit mindestens 400 Unterrichtsstunden bei einem zertifizierten Ausbildungsanbieter teilnehmen. Seit seiner Einführung im Jahr 1996 haben mehr als 2,2 Millionen Lernende Zuschüsse erhalten (BMBF, 2019d). Das AFBG wird derzeit im Rahmen einer Überarbeitung umfassend modernisiert und mit besseren Leistungen ausgestattet und soll im August 2020 in Kraft treten. ⁽⁷⁸⁾

4.2.2.2. Weiterbildungsstipendium

Das Weiterbildungsstipendium wird besonders talentierten jungen Absolventen der beruflichen Bildung gewährt, die in den Arbeitsmarkt eingetreten sind (ein ähnliches Stipendium gibt es in der akademischen Bildung) und eine Weiterbildung absolvieren möchten, wie z. B. Meister-, Techniker- und Fachwirt-Lehrgänge, oder an fachübergreifenden Weiterbildungen wie EDV- oder Sprachkursen teilnehmen möchten. Gefördert werden Fahrt- und Aufenthaltskosten sowie Aufwendungen für Arbeitsmittel. Stipendiaten können Zuschüsse von insgesamt 7 200 EUR für beliebig viele Weiterbildungen innerhalb von drei Jahren erhalten. 10 % der Kosten müssen sie selbst tragen. Seit dieser Zuschuss im Jahr

⁽⁷⁶⁾ BMBF. *Die Förderung*.
<https://www.aufstiegs-bafoeg.de/de/was-wird-gefoerdert-1698.html>

⁽⁷⁷⁾ BMBF. *Die Förderung*.
<https://www.aufstiegs-bafoeg.de/de/was-wird-gefoerdert-1698.html>

⁽⁷⁸⁾ BMBF. *Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) Änderungen ab 1.8.2020 auf einen Blick*.
https://www.bmbf.de/files/095_19_Handout_AFBG_V4.pdf
Cedefop; ReferNet Germany (2020). Schwerpunkt auf Exzellenz in der Berufsbildung durch Novelle des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). <https://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/germany-focus-excellence-vet-through-updated-training-assistance-act-afbg>

1991 angeboten wurde, haben etwa 145 000 junge Menschen davon profitiert. Die Bundesregierung hat bis 2019 mehr als 500 Mio. EUR für dieses Programm ausgegeben (BIBB, 2020).

4.2.2.3. *Aufstiegsstipendium*

Das Aufstiegsstipendium ⁽⁷⁹⁾ des BMBF richtet sich an qualifizierte Fachkräfte mit herausragenden Talenten, die über mindestens zwei Jahre Berufserfahrung verfügen und ihren ersten akademischen Abschluss anstreben. Vollzeitstudierende werden mit monatlich 815 EUR unterstützt (zuzüglich 130 EUR, wenn sie Kinder unter 10 Jahren haben), berufsbegleitend studierende Stipendiaten erhalten pro Jahr 2 400 EUR. Wenn ihr Studium einen Auslandsaufenthalt umfasst, werden zusätzlich 200 EUR für höchstens ein Jahr gezahlt. Dieses Programm startete 2008 und gewährt seitdem alljährlich rund 1 000 Stipendien; bis 2019 waren rund 12 000 Stipendien gewährt worden (BMBF, 2020b; BIBB, 2019).

4.2.2.4. *Bildungsprämie*

Mit dem Programm Bildungsprämie (2008-22) werden individuelle berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, wenn eine solche Fortbildung für den derzeitigen oder einen künftigen geplanten Arbeitsplatz wichtig ist. Bisher wurden 360 000 Bildungsprämien gewährt (BMBF, 2020b). Prämien werden in Form von Prämien- und Spargutscheinen angeboten:

- (a) Prämiegutscheine decken 50 % der Kosten für Studien- und Prüfungsgebühren bis zu einem Höchstbetrag von 500 EUR. Um für diesen Gutschein in Frage zu kommen, müssen Personen bestimmte Voraussetzungen erfüllen, wie z. B. mindestens 15 Stunden wöchentlich erwerbstätig sein oder Elternurlaub oder Pflegeurlaub haben, über ein zu versteuerndes Jahreseinkommen von höchstens 20 000 EUR (bzw. 40 000 EUR bei Paaren) verfügen und das Recht haben, in Deutschland zu arbeiten;
- (b) Spargutscheine werden Personen angeboten, die ein Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz haben und auf das angesparte Guthaben zugreifen können, ohne dass die Arbeitnehmersparzulage verloren geht. Alter, aktuelles Einkommen und aktueller Erwerbsstatus sind für den Erhalt dieses Gutscheins nicht relevant (BMBF, 2019d). ⁽⁸⁰⁾

⁽⁷⁹⁾ BMBF. *Das Aufstiegsstipendium*.

<https://www.bmbf.de/de/das-aufstiegsstipendium-882.html>

⁽⁸⁰⁾ BMBF. *Weiterbildungssparen: der zweite Baustein der Bildungsprämie*.

https://www.bildungspraemie.info/_medien/downloads/BiP_SGS-Infos-WBI.pdf

4.2.3. Anreize für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit bedrohte Personen

Gemäß der nationalen Strategie zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit fördern mehrere Maßnahmen die Teilnahme an der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung, die auch in Form von Teilqualifikationen angeboten werden können (Kasten 2). Diese Maßnahmen werden von der Arbeitsverwaltung (auf der Grundlage des SGB III) mit Schwerpunkt auf Arbeitslosen und Geringqualifizierten, von Arbeitslosigkeit bedrohten und älteren Menschen durchgeführt (Huisman, 2018; BBIB, 2019).

Bevor Menschen Zugang zu einem der angebotenen Unterstützungsprogramme erhalten, prüft die Arbeitsverwaltung, ob ein Weiterbildungsbedarf besteht, ob also der Antragsteller in der Lage ist, ohne weitere Aus- oder Fortbildung eine Beschäftigung zu finden, oder ob andere Maßnahmen angemessener sind. Die Beratung des Antragstellers durch die Arbeitsverwaltung oder das Jobcenter muss frühzeitig erfolgen (Bundesagentur für Arbeit, 2019b). Nachdem die Arbeitsverwaltung bestätigt hat, dass der Bewerber eine Weiterbildung benötigt, stehen mehrere Programme zur Verfügung:

- (a) die wichtigste Maßnahme ist der Bildungsgutschein. Er verfolgt je nach Begünstigtem zwei Ziele: Aktivierung und berufliche Eingliederung einerseits und Förderung der beruflichen Weiterbildung andererseits. Der Ausbildungsgutschein gibt das Bildungsziel und die Dauer der Ausbildung an, die Region, für die dieser Gutschein gilt, welche Kosten abgedeckt sind (z. B. Lehrgangsgebühr, Fahrtkosten) und die Gültigkeitsdauer. Der Gutschein kann von jeder Bildungseinrichtung eingelöst werden, die für eine Finanzierung nach Maßgabe des Gutscheins zugelassen ist. Förderfähige Lehrgänge zur Erlangung, Aktualisierung oder Aufwertung einer beruflichen Qualifikation (auch in Form von Teilqualifikationen, siehe Kasten 2) sind in der Datenbank KURSNET⁽⁸¹⁾ aufgeführt;
- (b) das Programm „Zukunftsstarter“ läuft seit 2016 (zunächst bis 2020) und zielt darauf ab, die 25- bis 35-Jährigen, einschließlich gering qualifizierter Arbeitnehmer, zum Erwerb eines Abschlusses zu motivieren. Mögliche Wege zum Erwerb einer Qualifikation sind Umschulung, Berufsausbildung oder externe Prüfung (Abschnitt 3.3.1.2). Bis 2020 sollen mit dieser Maßnahme 120 000 junge Erwachsene erreicht werden;
- (c) die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ (IFlaS) bietet gering qualifizierten Arbeitslosen die Möglichkeit, modulare (Teil-)Qualifikationen (Kasten 2) oder eine anerkannte berufliche Qualifikation zu erwerben. 2017 nahmen etwa 30 000 Personen an diesem Programm teil (BIBB, 2019);

⁽⁸¹⁾ KURSNET: <http://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/>

- (d) das Programm „WeGebAU“ (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen) unterstützt gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmer durch Bezuschussung ihrer Weiterbildung. Ein Teil des WeGebAU-Programms ⁽⁸²⁾ befasst sich schwerpunktmäßig mit der finanziellen Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen, die für die Beschäftigten von KMU außerhalb ihrer Betriebe durchgeführt werden. Für Arbeitnehmer unter 45 Jahren übernimmt die Agentur für Arbeit bis zu 50 % ihrer Weiterbildungskosten. Bei Arbeitnehmern über 45 Jahren bezuschusst die Arbeitsverwaltung ihre berufliche Weiterbildung auch dann, wenn sie keine berufliche Qualifikation besitzen. Die berufliche Weiterbildung muss jedoch mindestens vier Wochen dauern oder etwa 160 Unterrichtsstunden umfassen. Bei Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten können die vollen Kosten gedeckt werden (BMBF, 2019d);
- (e) eine Umschulung wird Personen angeboten, die Schwierigkeiten haben, mit ihrer derzeitigen beruflichen Qualifikation einen Arbeitsplatz zu finden. Sie gibt Erwachsenen die Möglichkeit, in einem anderen Beruf, der auf dem Arbeitsmarkt benötigt wird, eine Berufsausbildung mit der Möglichkeit einer kürzeren Ausbildungsdauer zu absolvieren. Neben der Zahlung weiterer Leistungen bei Arbeitslosigkeit trägt die Agentur für Arbeit die Ausbildungskosten. ⁽⁸³⁾ So haben im Schuljahr 2018/19 etwa 7 000 Personen eine Umschulung zum Altenpfleger absolviert, von denen 43 % eine Umschulung mit kürzerer Ausbildungsdauer (weniger als drei Jahre, also der normalen Dauer) durchlaufen haben.

⁽⁸²⁾ Bundesagentur für Arbeit; DGB; BDA (2017). *WeGebAU: Weiter durch Bildung*.
[https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/WeGebAU_Brosch%C3%BCre.pdf/\\$file/WeGebAU_Brosch%C3%BCre.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/WeGebAU_Brosch%C3%BCre.pdf/$file/WeGebAU_Brosch%C3%BCre.pdf)

⁽⁸³⁾ Bundesagentur für Arbeit.
<https://www.arbeitsagentur.de/beruf-wechseln/rahmenbedingungen>

Kasten 2. Teilqualifikationen

In Anbetracht der Dynamik, mit der Transformationsprozesse die auf dem Arbeitsmarkt nachgefragten Kompetenzen verändern, ist das Angebot von Teilqualifikationen wichtig, um die benötigten qualifizierten Arbeitskräfte sicherzustellen.

Teilqualifikationen (TQ) sind Bildungsangebote, die den Lernenden den Erwerb beruflicher Abschlüsse durch systematische und aufeinander folgende Qualifikationen ermöglichen. Sobald alle Teilqualifikationen abgeschlossen sind, kann der Lernende eine Prüfung für externe Bewerber ablegen (Abschnitt 3.3.1.1) (BIBB, 2020).

Die Arbeiten an den Verfahren für Zertifizierungen und die Entwicklung von Schulungsmodulen werden fortgesetzt, und es werden mehrere Projekte zu Teilqualifikationen durchgeführt, darunter:

- die Arbeitgeberinitiative „Eine Teilqualifizierung (TQ) erfolgreicher!“⁽⁸⁴⁾ mit der Einführung eines Gütesiegels für Teilqualifikationen;
- das vom BMBF geförderte TQ-Projekt ETAPP (2019-21)⁽⁸⁵⁾, mit dem bundesweit standardisierte Teilqualifikationen entwickelt werden sollen;
- die Initiative USE OPPORTUNITIES! der Industrie- und Handelskammern mit Teilqualifikationen für eine anerkannte berufliche Qualifikation (2017-22)⁽⁸⁶⁾, um auch bundesweit standardisierte Teilqualifikationen zu entwickeln.

Quelle: Cedefop.

4.3. Anreize für Unternehmen

Die Lehrlingsausbildung hat in Deutschland eine lange Tradition⁽⁸⁷⁾, und viele Unternehmen bieten seit Jahrzehnten Auszubildenden Ausbildungsplätze an. Arbeitgeber haben Interesse daran, jungen Menschen Lehrstellen anzubieten, da dies der geeignetste Weg ist, ihren künftigen Bedarf an qualifiziertem Personal rechtzeitig zu decken. Gleichzeitig haben Ausbildungsbetriebe, insbesondere KMU, Schwierigkeiten bei der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen. 2018 stieg

⁽⁸⁴⁾ Bundesweite Initiative zur Fachkräftegewinnung und -entwicklung.
<https://www.nachqualifizierung.de/>

⁽⁸⁵⁾ ETAPP. Etablierung eines Teilqualifizierungsstandards für An- und ungelernete Erwachsene über 25 unter Praxisrelevanten und Pädagogischen Anforderungen]. Establishing of partial qualification standards for low-qualified adults above 25 while considering practise relevant and pedagogical requirements. <https://www.etapp-teilqualifizierung.de/>

⁽⁸⁶⁾ DIHK. Ausbildung. <https://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/positionen/teilqualifikation>

⁽⁸⁷⁾ Mit dem Berufsbildungsgesetz von 1969 wurden gemeinsame Standards für die duale Ausbildung festgelegt:
<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/erfolgsmodell-duale-ausbildung-1674226>

der Anteil der ausbildungsberechtigten Unternehmen in Deutschland erstmals seit 2010 auf 54 %. Bei den Ausbildungseinrichtungen war die Teilnahmequote in Westdeutschland (54 %) deutlich höher als in Ostdeutschland (47 %). ⁽⁸⁸⁾ Die Zahl der Unternehmen, die Lehrstellen anbieten, ist je nach Branche und Unternehmensgröße sehr unterschiedlich. Die Zahl der Ausbildungsbetriebe ging insbesondere unter den Kleinstunternehmen, die einen Großteil der Unternehmen in Deutschland ausmachen, zurück; dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass Kleinstunternehmen nur schwer Auszubildende finden ⁽⁸⁹⁾ (BIBB, 2019; BMBF, 2019d).

4.3.1. Unterstützung für kleine und mittlere Unternehmen

Für KMU ist es problematisch, alle in den Ausbildungsordnungen verlangten Aspekte abzudecken. Zunehmende Spezialisierung und kontinuierlicher technologischer Wandel verursachen hohe Kosten, die häufig von Kleinst- und Kleinunternehmen nicht getragen werden können. Folgende Maßnahmen schaffen Abhilfe:

- (a) Seit den 1970er Jahren ergänzen überbetriebliche Berufsbildungsstätten die betriebliche Ausbildung. Sie werden häufig von autonomen Stellen in den betreffenden Sektoren gefördert, wobei Investitionszuschüsse für Gebäude und Infrastruktur vom BMBF gewährt werden. Das BIBB ist für die Förderung dieser Stätten zuständig und unterstützt deren Planung, Einrichtung und Entwicklung. Seit 2016 befasst sich ein Projekt vorrangig mit dem digitalen Wandel dieser Ausbildungsstätten durch Finanzierung des Erwerbs digitaler Ausrüstung und durch ausgewählte Pilotprojekte zur Anpassung von Lehr- und Lernprozessen; ⁽⁹⁰⁾
- (b) Ausbildungsverbünde mehrerer Unternehmen können in unterschiedlicher Form geschaffen werden. ⁽⁹¹⁾ Ein Beispiel ist ein Ausbildungskonsortium, bei dem mehrere KMU eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnen und gleichberechtigt zusammenarbeiten. Sie stellen Auszubildende ein und bilden sie unabhängig voneinander aus. Kann ein Unternehmen einen bestimmten inhaltlichen Bereich nicht abdecken, wechselt der Auszubildende in ein anderes Unternehmen (Rotationsprinzip);
- (c) das Programm JOBSTARTER plus wird vom BMBF finanziert und vom ESF kofinanziert, um hauptsächlich KMU, insbesondere Kleinstunternehmen, zu unterstützen, die Ausbildungsplätze anbieten. Das BIBB ist für die Durchführung dieses Programms zuständig, und seit Anlaufen des Projekts im Jahr 2006 (ursprünglich JOBSTARTER) wurden mehr als 500 Projekte durchgeführt. Die Projekte werden so konzipiert und finanziert, dass sie

flexibel auf Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt reagieren können, z. B.:

- (i) Förderung der Lehrlingsausbildung für Hochschulabbrecher, die nach Berechnungen des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung etwa 28 % aller Bachelor-Studierenden ausmachen. An den wichtigsten Hochschulen wurden Beratungsdienste eingerichtet, die die Vorteile und das Potenzial der Lehrlingsausbildung in KMU hervorheben (Huismann, 2018). Die Website „Studienabbruch – und dann?“ bietet Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten sowohl innerhalb als auch außerhalb von Universitäten, einschließlich beruflicher Bildung; ⁽⁹²⁾
- (ii) Förderung der Lehrlingsausbildung bei kleinen Unternehmen, die noch keine Ausbildungsplätze anbieten, und Unterstützung bei der Suche nach Auszubildenden und Ausbildung im ersten Jahr;
- (iii) Unterstützung und Beratung von KMU bei der Anpassung ihrer Ausbildung an die Herausforderungen der zunehmenden Automatisierung und Digitalisierung der Wirtschaft (mit Projekten wie „KungFU – Kunststoff goes Future“ oder „DIGI agrar“) (BIBB, 2019). ⁽⁹³⁾

Des Weiteren zielt das Programm „Passgenaue Besetzung“ (2015-20) darauf ab, Besetzungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt durch besondere Unterstützung von KMU zu beheben. Das aus Mitteln des Bundesministeriums für Wirtschaft und des ESF geförderte Programm finanziert Berater in Industrie- und Handelskammern, den Kammern der freien Berufe und anderen Wirtschaftsverbänden. Diese Berater unterstützen KMU bei der Besetzung ihrer Lehrstellen mit geeigneten Jugendlichen aus Deutschland und dem Ausland ohne Flüchtlingsstatus. ⁽⁹⁴⁾ 2018 arbeiteten 160 Berater für das Programm, und von 2007 bis 2018 wurden etwa 84 000 junge Menschen erfolgreich vermittelt (BIBB, 2019). 2019 wurden im Rahmen dieses Programms 7 200 KMU und mehr als 30 000 junge Menschen beraten; 4 371 Personen konnten in das duale System aufgenommen werden, 470 in Einführungsschulungen (BMBF, 2020b).

⁽⁹²⁾ BMBF. *Studienabbruch – und dann?*
<https://www.studienabbruch-und-dann.de/>

⁽⁹³⁾ BMBF. *Jobstarter plus*.
<https://www.bmbf.de/de/jobstarter-fuer-die-zukunft-ausbilden-1072.html>

⁽⁹⁴⁾ BAFA. *Passgenaue Besetzung*. https://www.bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Fachkraefte/Passgenaue_Besetzung/passgenaue_besetzung_node.html

4.3.2. Unterstützung von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen

Das Netzwerk „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ ⁽⁹⁵⁾ zielt darauf ab, Flüchtlinge durch Ausbildung und Beschäftigung in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Dieses vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) initiierte und vom BMWi finanziell unterstützte Netzwerk bringt Unternehmen zusammen, die Flüchtlinge beschäftigen wollen oder bereits beschäftigen oder sich freiwillig einbringen möchten. Das Netz bietet seinen Mitgliedern allgemeine Informationen und Materialien zu rechtlichen Fragen und Integrationsinitiativen, praktische Tipps und Erfahrungsaustausch. Im April 2019 umfasste das Netzwerk 2 000 Unternehmen, die im Durchschnitt 10 Flüchtlinge beschäftigten.

Mit dem vom BMWi geförderten Programm „Willkommenslotsen“ unterstützen die Kammern Unternehmen, indem sie geeignete Auszubildende unter den Flüchtlingen finden, um ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. ⁽⁹⁶⁾ 2019 erhielten rund 6 300 Unternehmen und rund 7 400 Flüchtlinge individuelle Beratung (BMBF, 2020b).

4.4. Orientierungs- und Beratungsdienste

Berufsorientierungs- und beratungsprogramme sind im SGB III ⁽⁹⁷⁾ geregelt. Bund, Länder und Gemeinden, private Ausbildungsanbieter und gemeinnützige Organisationen bieten Orientierungs- und Beratungsdienste an. Die Bundesagentur für Arbeit mit ihren örtlichen Arbeitsvermittlungen ist der größte und wichtigste Anbieter von Orientierungs- und Beratungsdiensten. Berufsinformationszentren (BIZ), die von den Arbeitsämtern betrieben werden, bieten jungen Menschen unter 25 Jahren und Erwachsenen persönliche Beratung an, insbesondere Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten ungelernten oder über 55-jährigen Personen. Die Länder sorgen für die Umsetzung nationaler Orientierungs- und Beratungsprogramme in ihrer Region.

⁽⁹⁵⁾ DIHK. *Netzwerk Unternehmen*.
<https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/>
DIHK. *Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge*.
<https://www.di hk.de/de/themen-und-positionen/fachkraefte/integration-von-gefuechteten/netzwerk-unternehmen-integrieren-fluechtlinge-15498>

⁽⁹⁶⁾ BMWi. *Willkommenslotsen*.
<https://www.bmw i.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html>
HWK Köln. *Willkommenslotsen*.
<https://www.hwk-koeln.de/artikel/willkommenslotsen-32,981,1247.html>

⁽⁹⁷⁾ Sozialgesetzbuch Band III: Beschäftigungsförderung (BMJV, 1997; letzte Änderung 2020).

Eine der wichtigsten Maßnahmen auf nationaler Ebene ist die Initiative „Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“. Es handelt sich um eine gemeinsame Initiative von BMAS und BMBF, mit der junge Menschen beim Übergang von der allgemeinen Bildung in das Berufsleben unterstützt werden sollen. Um dieses Ziel zu erreichen, schlossen der Bund, die Länder und die Bundesagentur für Arbeit Vereinbarungen auf Bundesebene. Die Initiative leistet Unterstützung auf folgenden Ebenen:

- (a) Das Berufsorientierungsprogramm ⁽⁹⁸⁾ analysiert das Potenzial der Schüler. Auf der Grundlage der Ergebnisse probieren die Schüler mindestens drei verschiedene Berufe im Rahmen von Praktika in Betrieben und betriebsübergreifenden Ausbildungsstätten aus. Je nach Bundesland sind Titel und Dauer des Programms unterschiedlich. ⁽⁹⁹⁾ Seit Anlaufen des Programms 2008 wurden bis Mitte 2019 Mittel in Höhe von mehr als 600 Mio. EUR bereitgestellt; bis zum Sommer 2020 wurde mehr als 1,5 Millionen Schülern Orientierung geboten. Um geschlechtsspezifischen Klischees entgegenzuwirken, sind aus dem „Girls’ Day“ ⁽¹⁰⁰⁾ und dem „Boys’ Day“ bundesweite Orientierungstage geworden, die Lernenden beiderlei Geschlechts die Möglichkeit geben, Berufe kennenzulernen, in denen ihr jeweiliges Geschlecht nur am Rande vertreten ist; so können sich Mädchen an Girls’ Days beispielsweise über Berufe wie Informatikerin, Tischlerin und Industriemechanikerin informieren;
- (b) Berufseinstiegsbegleiter ⁽¹⁰¹⁾ bieten gefährdeten Schülern individuelle Betreuung und unterstützen sie bei der Erlangung eines Schulabschlusses, indem sie ihnen helfen, sich ein realistisches berufliches Ziel zu setzen und sich um einen Ausbildungsplatz zu bewerben. Sobald die Lernenden eine Lehrlingsausbildung begonnen haben, besteht das Hauptziel darin, sie bis zu deren Abschluss zu unterstützen. Neben den Berufseinstiegsbegleitern wird auch ein freiwilliges Coaching durch erfahrene Experten angeboten (Initiative VerA). Es gibt spezielle Programme für Migranten und junge

⁽⁹⁸⁾ BMBF. *Berufsorientierung*.

<https://www.berufsorientierungsprogramm.de/de/allgemeine-informationen-1694.html>

⁽⁹⁹⁾ So hat beispielsweise Nordrhein-Westfalen die Initiative „KAoA: Kein Abschluss ohne Anschluss“ ins Leben gerufen, um jungen Menschen beim Übergang von der Schule ins Berufsleben spezifische Hilfe zu bieten. Die Initiative „BRAFO“: „Berufswahl richtig angehen und frühzeitig orientieren“ ist eine gemeinsame Initiative in Sachsen-Anhalt und stärkt die Berufswahlvorbereitung für Schüler ab dem 7. und 8. Schuljahrgang der Sekundarstufe oder der Gesamtschule und an Schulen für Kinder mit Lernschwierigkeiten. <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/34-career-guidance-and-counselling-germany>

⁽¹⁰⁰⁾ *Mädchen-Zukunftstag*.

<https://www.girls-day.de/maedchen/mitmachen/so-geht-s>

⁽¹⁰¹⁾ BMBF. *Berufseinstiegsbegleitung – die Möglichmacher*.

https://www.bmbf.de/pub/Berufseinstiegsbegleitung_die_Moeglichmacher.pdf

- Menschen mit Behinderungen, z. B. das Berufsberatungsprogramm BOF (Abschnitt 4.2.1.2) oder das Programm „Willkommenslotsen“ (Abschnitt 4.3.2);
- (c) die Koordinierungsstelle KAUSA, die Bestandteil des Programms JOB-STARTER Plus (Abschnitt 4.3.1) ist, soll die Integration von Migranten und Flüchtlingen in die berufliche Aus- und Weiterbildung erleichtern. Es wurden mehrere KAUSA-Servicestellen eingerichtet, die Unternehmen mit dem Ziel unterstützen und beraten, dass sie ihre Ausbildungsplätze für Migranten und Flüchtlinge öffnen. Seit 2013 bieten die KAUSA-Servicestellen auch Orientierungshilfe und Beratung für junge Menschen und ihre Eltern im Bereich der beruflichen Bildung an (BMBF, 2019d).

Das Programm RESPEKT bietet Unterstützung für benachteiligte junge Menschen (15-25), die nicht mehr über Instrumente der regulären Bildungs-, Sozial- und Beschäftigungsförderung erreicht werden können. Ziel ist es, eine persönliche und langfristige Beziehung zu diesen jungen Menschen aufzubauen, die auf Vertrauen beruht, ihnen ein Gefühl der Sicherheit vermittelt und ihnen die Rückkehr in Ausbildung und Arbeit ermöglicht (Huismann, 2018). ⁽¹⁰²⁾

Auf regionaler Ebene unterstützen mehrere Initiativen den Übergang von Lernenden in den Arbeitsmarkt:

- (a) Das Programm „Regionales Übergangsmanagement“ ⁽¹⁰³⁾ unterstützt weniger leistungsfähige Schulabgänger und Flüchtlinge bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz;
- (b) die „Transferinitiative Kommunales Bildungsmanagement“ ⁽¹⁰⁴⁾ unterstützt die Kommunen bei der Einrichtung effizienter Bildungsmanagementsysteme, einschließlich Überwachung und Anleitung.

Neben diesen umfassenden Beratungsdiensten zielen viele weitere Initiativen und Programme darauf ab, Hilfestellung beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt zu leisten. Darüber hinaus gibt es eine Fülle von Online-Orientierungsinstrumenten (Kasten 3), und das BMBF bietet einen Telefondienst an, bei dem jeder individuell Informationen und Orientierungshilfen zur Weiterbildung erhalten kann. ⁽¹⁰⁵⁾

⁽¹⁰²⁾ BMAS. *Förderrichtlinie RESPEKT*.

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Arbeitsmarkt/foerderrichtlinie-respekt-pilotprogramm.pdf?__blob=publicationFile&v=2

⁽¹⁰³⁾ BIBB. *Überaus*.

<https://www.ueberaus.de/wws/dossier-uebergangsmanagement.php>

⁽¹⁰⁴⁾ BMBF. *Die Transferinitiative*. <https://www.transferinitiative.de/>

⁽¹⁰⁵⁾ <https://www.der-weiterbildungsratgeber.de/>

Kasten 3. Online-Informations- und Orientierungsinstrumente

Auf nationaler Ebene bieten das BMBF und die Bundesagentur für Arbeit zahlreiche Orientierungs- und Beratungsdienste für verschiedene Zielgruppen an, um sie für einen Berufsbildungsweg zu gewinnen:

- planet-beruf.de ⁽¹⁰⁶⁾: Website zu Themen im Zusammenhang mit Berufswahl, Bewerbungen und Ausbildung. Richtet sich an Schüler der Sekundarstufe I (13 bis 17 Jahre);
- berufe.tv ⁽¹⁰⁷⁾: Website mit mehr als 300 Kurzfilmen zu Ausbildungsberufen und Studiengängen;
- AzubiWelt ⁽¹⁰⁸⁾: eine App, die über eine Datenbank zu freien Ausbildungsplätzen Unternehmen und Bewerber zusammenbringen möchte;
- abi.de ⁽¹⁰⁹⁾: Website zu Hochschulstudiengängen, Berufsbildungsgängen und Karrieremöglichkeiten;
- studienwahl.de ⁽¹¹⁰⁾: Datenbank zu Hochschulstudiengängen;
- berufsfeld-info.de und Bildungsserver ⁽¹¹¹⁾: Websites mit Informationen über berufliche Erstausbildung, berufliche Weiterbildung und berufliche Laufbahnen;
- KURSNET ⁽¹¹²⁾: Datenbank mit verfügbaren Programmen zur beruflichen Erstausbildung, Weiterbildung und Wiedereingliederung;
- InfoWebWeiterbildung (iwwb) ⁽¹¹³⁾: Datenbank zum Angebot an beruflicher Weiterbildung;
- Typisch ich und klischeefrei ⁽¹¹⁴⁾: Websites, die jungen Menschen helfen sollen, ihre Stärken und Interessen zu entdecken;
- studienabbruch-und-dann.de ⁽¹¹⁵⁾: Beratung von Studierenden, die ihr Studium abbrechen oder in Erwägung ziehen, mit ihrem Studium aufzuhören;
- AusbildungPlus ⁽¹¹⁶⁾: Website zu dualen Studiengängen;
- JOIN ⁽¹¹⁷⁾: Unterstützung für Flüchtlinge, die einen Praktikumsplatz in einem Unternehmen suchen.

Source: Cedefop.

4.5. Herausforderungen und Entwicklungschancen

In den letzten Jahren haben der demografische Wandel und die zunehmende Attraktivität der akademischen Bildung zu einem Rückgang der Zahl der Auszubildenden geführt (Abschnitt 4.1). Die Bereitstellung qualifizierter Arbeitskräfte durch Steigerung der Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird auch in der Zukunft Teil der nationalen politischen Agenda sein. Auch die Modernisierung von beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung zur Anpassung an den digitalen und ökologischen Wandel sowie die Bereitstellung von Leitlinien und Coaching zur Verringerung von Problemen bei der Anpassung an den Be-

⁽¹⁰⁶⁾ <https://planet-beruf.de/schuelerinnen/>

darf und zur Unterstützung einer inklusiven beruflichen Aus- und Weiterbildung haben derzeit hohe Priorität auf der politischen Agenda.

Die Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung wird durch folgende Maßnahmen weiter gesteigert:

- (a) Förderung beruflicher Bildungswege bis zu den EQR-Stufen 6 und 7 (höherqualifizierende Berufsbildung) und Hervorhebung der Gleichwertigkeit mit einer akademischen Ausbildung durch die neuen Bezeichnungen „Bachelor Professional“ und „Master Professional“ (Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2020). Die Novellierung der AFBG, eines wichtigen Finanzierungsinstruments für die berufliche Höherqualifizierung, sieht eine umfassende Modernisierung und verbesserte Leistungen vor, die im August 2020 in Kraft treten sollen (Abschnitt 4.2.2);
- (b) Förderung von Exzellenz in der beruflichen Bildung durch das Förderprogramm InnoVET, das qualitativ hochwertige Lernortkooperationen für den Transfer von Wissen und neuen Entwicklungen (einschließlich künstlicher Intelligenz) aus Hochschulen und Forschungseinrichtungen über den Weg der beruflichen Aus- und Weiterbildung in die betriebliche Praxis fördert;
- (c) Förderung der Ausbildung für Gesundheits- und Pflegeberufe, in denen der Bedarf den Prognosen zufolge steigen wird, beispielsweise durch Erweiterung der Qualifikation, Abschaffung von Schulgebühren und Einführung einer angemessenen Vergütung für Auszubildende in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen. Das politische Ziel besteht darin, die Zahl der Auszubildenden in Pflegeberufen bis 2023 um 10 % zu erhöhen (Bundesregierung, 2019).

Die berufliche Aus- und Weiterbildung muss modernisiert werden und sich auf den digitalen und ökologischen Wandel vorbereiten. Im Rahmen der Initiative Berufsbildung 4.0 (Abschnitt 3.1) werden die Auswirkungen der Digitalisierung auf Qualifikations- und Kompetenzanforderungen qualifizierter Fachkräfte untersucht. Sie umfasst zahlreiche Projekte, die zur Umsetzung der erforderlichen Änderungen beitragen, etwa das Förderprogramm *Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren*. Die Covid-19-Krise und ihre unmittelbaren Herausforderungen an die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung haben gezeigt, dass noch ein langer Weg zurückzulegen ist, um sich rasch anpassen und digital handeln zu können.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz (2019) wird das Recht von Arbeitnehmern auf Zugang zu Weiterbildungsförderung (einschließlich Lohnausgleich) eingeführt, wenn sie von Strukturwandel betroffen sind oder eine Weiterbildung

für den Zugang zu einem Beruf anstreben, in dem Arbeitskräftemangel herrscht (Abschnitt 4.2.2). Mit der Nationalen Weiterbildungsstrategie (2019) soll den Herausforderungen des rasanten digitalen Wandels in der Arbeitswelt begegnet werden, da sich Berufsbilder und Qualifikationsprofile verändern. Übergeordnetes Ziel ist der Aufbau einer neuen Kultur, in der berufliche Weiterbildung als lebenslange Notwendigkeit verstanden wird.

In den letzten Jahren wurde ein Missverhältnis zwischen der Nachfrage nach und dem Angebot an Lernenden in Berufsbildungsgängen festgestellt: Unternehmen können nicht genügend Auszubildende finden, um Ausbildungsplätze zu besetzen, während es im Land noch viele potenzielle Lernende gibt, darunter auch solche mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge. Es gibt auch Unterschiede zwischen Regionen, Sektoren und Berufen (Abschnitt 4.1). Die Beratung von Jugendlichen und Erwachsenen und die Unterstützung von Unternehmen, insbesondere KMU, werden weiterhin Priorität haben. Arbeitsvermittlungsstellen spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, Unternehmen (insbesondere KMU) und Bewerber über Datenbanken, Kampagnen und Unterstützungsmaßnahmen zusammenzubringen. Die Allianz für Aus- und Weiterbildung hat sich dazu verpflichtet, alle interessierten Lernenden in ein Berufsbildungsprogramm einzubinden; Migranten, Flüchtlingen und anderen benachteiligten Gruppen werden der beruflichen Bildung vorgelagerte Schulungen und sonstige Hilfen angeboten. Sie sollen ihnen den Übergang in die Berufsbildung erleichtern, ihnen zu einem erfolgreichen Abschluss verhelfen und ihnen die Chance bieten, ihr Potential optimal zu entfalten.

Akronyme und Abkürzungen

abH	Ausbildungsbegleitende Hilfe
AES	Erhebung zur Erwachsenenbildung
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AsA	Assistierte Ausbildung
AZAV	Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMJV	Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BOF	Berufsorientierung für Flüchtlinge
CPD	Berufliche Weiterbildung
CVET	Berufliche Weiterbildung
CVTS	Erhebung zur beruflichen Weiterbildung
Destatis	Statistisches Bundesamt
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V.
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
EQF	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
EU	Europäische Union
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
BIP	Bruttoinlandsprodukt
HwO	Handwerksordnung

HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
IHK FOSA	IHK Foreign Skills Approval (Kompetenzzentrum deutscher Industrie- und Handelskammern zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse)
ISCED	Internationale Standardklassifikation für das Bildungswesen
IVET	Berufliche Erstausbildung
KMK	Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
KoA	Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne
AKE	Arbeitskräfteerhebung
RBS	Referenz-Betriebs-System
SGB	Sozialgesetzbuch
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
UAS	Fachhochschulen
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätte
VET	Berufliche Aus- und Weiterbildung
WBL	Arbeitsbasiertes Lernen
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks

Referenzen

[URL abgerufen am 24.07.2020]

- Allianz für Aus- und Weiterbildung (2019). *Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019-21* https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2019-2021.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Ball, C. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Germany [Europäisches Inventar zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens – Aktualisierung 2018: Deutschland]*. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Germany.pdf
- Bertelsmann Stiftung (2019). *Ländermonitor berufliche Bildung 2019*. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/13_Chance_Ausbildung/Laendermonitor_Zusammenfassung_2019.pdf
- BIBB (2012). *Tarifvertragliche Regulierung von Weiterbildung: Ansatzpunkte und Erfahrungen* https://www.bibb.de/dokumente/pdf/stst_foko_120309_arbeitskraeftebedarf_im_demografischen_wandel_bahnmueller.pdf
- BIBB (2017a). *Training regulations and how they come about [Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen]*, Bonn: BIBB. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/8277>
- BIBB (2017b). *AusbildungPlus: Duales Studium in Zahlen 2016*. Bonn: BIBB. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/duales_studium_in_zahlen_2016.pdf
- BIBB (2017c). *Quality assurance of company-based training in the dual system in Germany: an overview for practitioners and VET experts [Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland: Ein Überblick für Praktiker/-innen und Bildungsfachleute]*. Bonn: BIBB. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/8548>
- BIBB (2018a). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn: BIBB. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2018.pdf
- BIBB (2018b). *Checkliste: Qualität beruflicher*. Bonn: BIBB. <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/show/8596>

- BIBB (2018c). *Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016.*
<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8620>
- BIBB (2019). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.*
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf
- BIBB (2020). *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020: Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung.*
https://www.bibb.de/datenreport/de/datenreport_2020.php
- Bildungsspiegel (2019). *Ohne Berufsausbildung fünfmal so hohe Arbeitslosenquote* Published on 16.10.2019. <https://www.bildungsspiegel.de/news/berufswelt-arbeitsmarkt-europa/3701-ohne-berufsausbildung-fuenfmal-so-hohe-arbeitslosenquote>
- BMBF (2009). *Externenprüfung: Voraussetzungen, Beratung und Vorbereitung.*
<http://www.perspektive-berufsabschluss.de/de/501.php>
- BMBF (2012). *Getting ahead through advanced vocational training: German background report on the OECD study 'Skills beyond school' [Aufstieg durch berufliche Fortbildung: Deutscher Hintergrundbericht zur OECD-Studie „Skills beyond school“],* Bonn: BMBF.
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/getting_ahead_through_advanced_vocational_training.pdf
- BMBF (2019a). *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018: Ergebnisse des Adult Survey: AES-Trendbericht.* Bonn: BMBF.
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf
- BMBF (2019b). *Lernort gestalten – Zukunft sichern: Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten.*
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Lernort_gestalten_Zukunft_sichern.pdf
- BMBF (2019c). *Das BaföG: Informationen für Schülerinnen und Schüler.*
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/BAfoeG_Schuelerflyer.pdf
- BMBF (2019d). *Berufsbildungsbericht 2019.* Bonn: BMBF.
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2019.pdf
- BMBF (2019e). *Das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG).* https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Das_neue_Berufsbildungsgesetz_BBIG.pdf
- BMBF (2020a). *Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019.* https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Bericht_zum_Anerkennungsgesetz_2019.pdf

- BMBF (2020b). *Berufsbildungsbericht 2020*.
https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsbildungsbericht_2020.pdf
- BMBF; BMAS (2015). *Änderung der Gemeinsamen Richtlinien für die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung*.
[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a34_gemeinsame__richtlinien_fuer_die__foerderung_ueberbetrieblicher_berufsbildungsstaetten_und_ihrer_weiterentwicklung_zu_kompetenzzentren\(1\).pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a34_gemeinsame__richtlinien_fuer_die__foerderung_ueberbetrieblicher_berufsbildungsstaetten_und_ihrer_weiterentwicklung_zu_kompetenzzentren(1).pdf)
- BMI. *Fragen und Antworten rund um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz*.
<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>
- Bretschneider, M. (2016). Entwicklung anerkannter Ausbildungsberufe anhand der Beispiele der Berufe „Eiscreme-Hersteller“ und „Fachkraft für Eiscreme-Herstellung“. Präsentation auf der BIBB-Konferenz *Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung und der EQAVET-Referenzrahmen: Anforderungen an Darstellung, Angleichung und Übersetzung*, Bonn, 19. April 2016.
- Bundesagentur für Arbeit (2017a). *So schaffst du deine Ausbildung: Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)*.
https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba013175.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (2017b). *Deinen Berufsabschluss schaffen: Assistierte Ausbildung (AsA)*. https://www.arbeitsagentur.de/datei/AssistierteAusbildung-AsA_ba014813.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (2019a). *Situation am Arbeitsmarkt*.
<https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Ausbildungsmarkt/generische-Publikationen/Blickpunkt-Arbeitsmarkt-Ausbildungsmarkt.pdf>
- Bundesagentur für Arbeit (2019b). *Förderung der beruflichen Weiterbildung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-6-weiterbildung_ba015381.pdf
- Bundesregierung (2019). *Konzentrierte Aktion Pflege: Vereinbarungen der Arbeitsgruppen 1 bis 5*. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/K/Konzertierte_Aktion_Pflege/0619_KAP_Vereinbarungstexte_AG_1-5.pdf
- Cedefop (2017). *Skills anticipation in Germany. Skills Panorama analytical highlights [Antizipation des Qualifikationsbedarfs in Deutschland. Wichtigste Punkte der Analyse des Qualifikationspanoramas]*.
https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-germany

- Cedefop (2019). *Overview of national qualifications framework developments in Europe 2019* [Überblick über die Entwicklungen nationaler Qualifikationsrahmens in Europa 2019].
https://www.cedefop.europa.eu/files/8609_en.pdf
- Cedefop (2020). *Developments in vocational education and training policy in 2015-19: Germany* [Entwicklungen in der Politik der beruflichen Aus- und Weiterbildung 2015-2019: Deutschland. Überwachung und Analyse der Berufsbildungspolitik durch das Cedefop].
https://www.cedefop.europa.eu/files/developments_in_vocational_education_and_training_policy_in_2015-19_germany.pdf
- Cedefop; BIBB (2019). *Vocational education and training in Europe: Germany*. [Berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa. Deutschland. Von Cedefop; ReferNet. Datenbank Berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa].
<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-ineurope/systems/germany>
- Cedefop ReferNet Deutschland (2017). *Germany: new act to aid refugee integration*. News article published on 10.2.2017 [Deutschland – neues Gesetz zur Unterstützung der Integration von Flüchtlingen. Nachrichtenartikel veröffentlicht am 10.02.2017].
<http://www.cedefop.europa.eu/en/news-and-press/news/germany-new-act-aid-refugee-integration>
- Deutscher Bundestag (2016). *Anrechnung und Verkürzung von Ausbildungszeiten nach § § 7, 8 Berufsbildungsgesetz*. <https://www.bundestag.de/resource/blob/436858/6ecd335ae2f9e045a7fa92bb899c23a7/wd-8-042-16-pdf-data.pdf>
- Europäische Kommission, 2018a. *2018 European semester: national reform programmes and stability/convergence programmes 2018* [Europäisches Semester: Nationale Reformprogramme und Stabilitäts-/Konvergenzprogramme].
https://ec.europa.eu/info/2018-european-semester-national-reform-programmes-and-stability-convergence-programmes_en
- Europäische Kommission (2018b). *Germany EMN country factsheet 2018: main developments in migration and international protection, including latest statistics* [Deutschland EMN-Länderblatt 2018: Wichtigste Entwicklungen in den Bereichen Migration und internationaler Schutz, einschließlich aktueller Statistiken]. https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/2018_emn_country_factsheet_de_final_en.pdf
- Europäische Kommission; Cedefop (2014). *Guiding principles on professional development of trainers in vocational education and training* [Leitprinzipien

für die berufliche Entwicklung von Ausbildern in der beruflichen Aus- und Weiterbildung].

https://www.cedefop.europa.eu/files/TWG_Guiding_principles_on_professional_development_of_trainers_in_VET_FINAL.pdf

Bundesrepublik Deutschland (2004). *Bundesgesetzblatt Jahrgang 2004 Teil I Nr. 28 [Federal Law Gazette 2004 Part I No 28]*. Bonn: BMJV.

https://azwv.de/images/pdf/anerkennungs__und__zulassungsverordnung_weiterbildung_azwv.pdf

Hensen, K.A.; Hippach-Schneider, U. (2016). *Supporting teachers and trainers for successful reforms and quality of vocational education and training: mapping their professional development in the EU – Germany [Unterstützung von Lehrkräften und Ausbildern im Hinblick auf erfolgreiche Reformen und die Qualität der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Bestandsaufnahme ihrer beruflichen Entwicklung in der EU – Deutschland]*. Reihe Thematische Perspektiven des Cedefop ReferNet.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_DE_TT.pdf

Hippach-Schneider, U. (2019). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe. VET in higher education: country case studies. Case study focusing on Germany [Die sich wandelnde Natur und Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Europa. Berufliche Aus- und Weiterbildung im Hochschulbereich: Fallstudien zu den einzelnen Ländern Fallstudie mit Schwerpunkt Deutschland]*.

https://www.cedefop.europa.eu/files/germany_cedefop_changing_nature_of_vet_case_study.pdf

Hippach-Schneider, U.; Huismann, A. (2019). *Vocational education and training in Europe: Germany [Berufliche Aus- und Weiterbildung in Europa. Deutschland. Cedefop ReferNet Berichte zur beruflichen Bildung in Europa 2018]*. https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/Vocational_Education_Training_Europe_Germany_2018_Cedefop_ReferNet.pdf

Huismann, A. (2018). *Guidance and outreach for inactive and unemployed: Germany [Beratung und Initiativen für Nichterwerbstätige und Arbeitslose: Deutschland]*. Reihe Thematische Perspektiven des Cedefop ReferNet.

http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2018/guidance_outreach_Germany_Cedefop_ReferNet.pdf

KMK (2017). *Berufliche Schulen 4.0: Weiterentwicklung von Innovationskraft und Integrationsleistung der beruflichen Schulen in Deutschland in der kommenden Dekade*.

https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2017/2017_12_07-Berufliche-Schulen-4_0.pdf

KMK (2019). *Rahmenvereinbarung über die Fachschule*. Bonn: Kultusministerkonferenz.

http://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2002/2002_11_07-RV-Fachschulen.pdf

Söstra (2019). *IAB-Betriebspanel Ostdeutschland: Ergebnisse der 23. Befragungswelle 2018*.

https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Neue-Laender/iab-arbeitgeberbefragung-2018-lang.pdf?__blob=publicationFile&v=14

UNHCR (2018). *Global trends: forced displacements in 2018 [Globale Trends: Vertreibung im Jahr 2018]*. <https://www.unhcr.org/5d08d7ee7.pdf>

Weitere Informationsquellen

[URL abgerufen am 24.07.2020]

Rechtsvorschriften

BMJV (1949). *Grundgesetze für die Bundesrepublik Deutschland: Ausfertigungsdatum 23.5.1949.*

<https://www.gesetze-im-internet.de/gg/GG.pdf>

BMJV (1953). *Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung, HwO)*

www.gesetze-im-internet.de/hwo/BJNR014110953.html

BMJV (1996). *Gesetz zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, AFBG).* Letzte Änderung 2020.

www.gesetze-im-internet.de/afbg/BJNR062300996.html

BMJV (1997). *Sozialgesetzbuch (SGB) III: Arbeitsförderung.*

Letzte Änderung 2020. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/BJNR059500997.html#BJNR059500997BJNG016601308

BMJV (2003). *Sozialgesetzbuch (SGB) II: Grundsicherung für Arbeitssuchende.*

https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_2/

BMJV (2005). *Berufsbildungsgesetz (BBiG).*

www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/BJNR093110005.html

Websites und Datenbanken

Instrumentarium für die Lehrlingsausbildung. *Exzellenz in der beruflichen Bildung in Deutschland.*

<https://www.apprenticeship-toolbox.eu/attractiveness-excellence/excellence-in-vet/121-excellence-in-vet-in-germany>

AusbildungsPlus. *Portal für duales Studium und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung* [Datenbank].

<http://www.ausbildungsplus.de/webapp/suche?typ=zq&neuesuche=true>

BDA. *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände.*

<https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/ID/home>

- BIBB (a). *Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe*.
<https://www.bibb.de/en/65925.php>
- BIBB (b). *Start einer Pilotinitiative für Berufsbildung 4.0*.
<https://www.bibb.de/en/49603.php>
- BIBB (c). *Anerkennung in Deutschland*.
<https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/index.php>
- BMI. *Fragen und Antworten rund um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz*.
<https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/faqs/DE/themen/migration/fachkraefteeinwanderung/faqs-fachkraefteeinwanderungsgesetz.html>
- Destatis (a). *Migration und Integration: Bevölkerung in Privathaushalten nach Migrationshintergrund und Altersgruppen*. Daten übermittelt am 21.08.2019.
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-alter.html>
- Destatis (b). *Kleine und mittlere Unternehmen*.
https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Unternehmen/Kleine-Unternehmen-Mittlere-Unternehmen/_inhalt.html
- DGB. *Deutscher Gewerkschaftsbund*
<https://www.dgb.de/>
- Europäische Kommission. *Migration und Inneres* [Datenbank].
https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/factsheets_en
- Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main>
- KfW. *Mittelstand ist der Motor der deutschen Wirtschaft*.
<https://www.kfw.de/KfW-Konzern/KfW-Research/Mittelstand.html>
- KMK. *Vollzeitschulische Ausbildung an Berufsfachschulen*.
<https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/schulische-berufsausbildung.html>
- Schulen-Vergleich.de. *Das deutsche Schulen-infoportal*,
<https://www.schulen-vergleich.de/informationen/schulformen/gymnasium/das-fachgymnasium.html>
- Statista (a). *Statistiken zu Migration und Integration* [Datenbank].
<https://de.statista.com/themen/4727/migration-und-integration/>
- Statista (b). *Deutschland: Verteilung der Beschäftigung nach Wirtschaftssektor von 2009 bis 2019* [Datenbank].
<https://www.statista.com/statistics/624297/employment-by-economic-sector-in-germany/>

Statistisches Bundesamt. *Migration und Integration: Bevölkerung in Privathaushalten 2018 nach Migrationshintergrund*

<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/migrationshintergrund-alter.html>

Berufliche Aus- und Weiterbildung in

Deutschland

Kurzbeschreibung

Diese Kurzbeschreibung vermittelt dem Leser einen Überblick über die berufliche Bildung in Deutschland und geht dabei auch auf rezente Entwicklungen und aktuelle Herausforderungen ein.

Lernen am Arbeitsplatz hat im deutschen Bildungswesen Tradition und bildet einen festen Bestandteil der meisten sekundären und tertiären Berufsbildungsgänge. Die Absolventen finden zumeist schnell einen Arbeitsplatz.

Dennoch hat die Berufsbildung in der Sekundarstufe II aufgrund des demografische Wandels und der Attraktivität der akademischen Bildung an Anziehungskraft verloren. Um hier Abhilfe zu schaffen, betonen die neuen Bezeichnungen Bachelor Professional und Master Professional deren Gleichwertigkeit mit akademischen Studienabschlüssen.

Aktuelle Veränderungen wie die Wende zur digitalen und grünen Wirtschaft und insbesondere der Digitalisierungsschub in Reaktion auf die Covid-19-Pandemie, betreffen auch die Berufsbildung. Sie verlangen politische Antworten. Gerade die berufliche Weiterbildung gewinnt zur Zeit an Bedeutung, wie auch im Qualifizierungschancengesetz deutlich wird. Dieses sieht vor, dass alle Arbeitnehmer, die vom Strukturwandel betroffen sind oder eine Ausbildung in einem Beruf suchen, in dem Arbeitskräftemangel besteht, Zugang zu Weiterbildungsoptionen bekommen. Die Nationale Kompetenzstrategie (2019) sieht die berufliche Weiterbildung im Rahmen des lebenslangen Lernens ausdrücklich als Teil der deutschen Ausbildungskultur.

**CEDEFOP**

Europäisches Zentrum
für die Förderung der Berufsbildung

Europe 123, 570 01 Thessaloniki (Pylea) GRIECHENLAND

Postanschrift: Cedefop service post, 570 01 Themi, GRIECHENLAND

Tel. +30 2310490111, Fax +30 2310490020, E-Mail: info@cedefop.europa.eu

visit our portal www.cedefop.europa.eu



Amt für Veröffentlichungen
der Europäischen Union