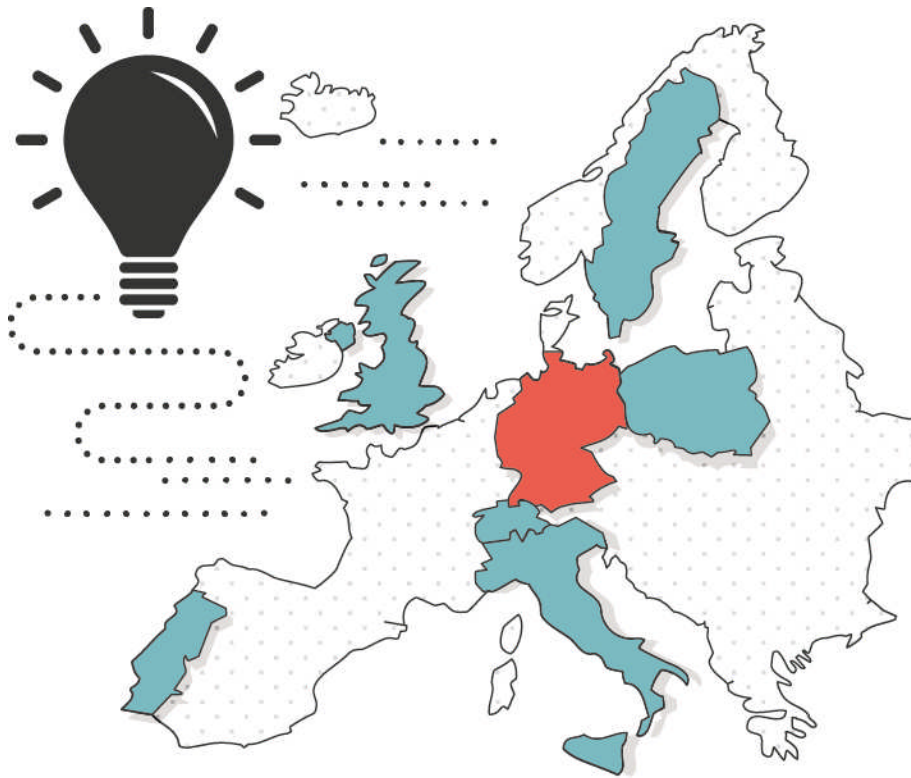


## Berufsausbildung für Europas Jugend Länderbericht Deutschland



### Studie

Die vorliegende Studie ist ein gemeinsames Produkt der folgenden vier Partner. Sie wurde vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln erstellt und gemeinsam mit den drei Stiftungen entwickelt und intensiv diskutiert.

Hans Böckler  
Stiftung 

 Institut der deutschen  
Wirtschaft Köln

 Konrad  
Adenauer  
Stiftung

 Vodafone  
Stiftung  
Deutschland

### Autoren:

Christoph Metzler / Corinna Rauland / Dirk Werner

Köln, 21. Oktober 2015



### **Kontakt Daten Ansprechpartner**

Christoph Metzler  
Telefon: 0221 4981-871  
Fax: 0221 4981-99871  
E-Mail: metzler@iwkoeln.de

Dirk Werner  
Telefon 0221 4981-712  
Fax: 0221 4981-99712  
E-Mail: werner@iwkoeln.de

Institut der deutschen Wirtschaft Köln  
Postfach 10 19 42  
50459 Köln



## DEUTSCHLAND //

### HISTORISCHE ENTWICKLUNG

Das heutige deutsche Berufsbildungssystem ist durch einen langen historischen Entwicklungsprozess geprägt. Seine Wurzeln reichen bis ins Mittelalter und die Zünfte des Handwerks zurück. Die Ausbildung im Handwerk ist noch heute durch den Entwicklungspfad der drei Stufen Lehrling, Geselle, Meister geprägt. Allerdings wird der Lehrling nicht mehr in die Familie des Meisters aufgenommen, sondern schließt einen Vertrag mit dem ausbildenden Unternehmen, in dem seine Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer verbindlich geregelt sind. Die Innungen als Nachfolger der Zünfte erhielten 1897 die gesetzliche Zuständigkeit für die Lehrlingsausbildung. Zusammen mit der von dem Münchner Schulrat Kerschensteiner initiierten Berufsschulbewegung waren damit die Grundzüge des heutigen dualen Berufsbildungssystems gelegt.

Im Zuge der Industrialisierung haben sich nach dem Vorbild des Handwerks auch betriebliche Ausbildungen zum Facharbeiter in der Industrie entwickelt. Zur Vereinheitlichung und Strukturierung der industriellen Berufsausbildung hat wesentlich der „Deutsche Ausschuss für Technisches Schulwesen“ beigetragen, der vom Verein Deutscher Ingenieure 1908 gegründet wurde. Endgültig in der Moderne angekommen ist die Berufsausbildung durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969. Das BBiG bildet die erste, für alle Branchen einheitliche gesetzliche Grundlage für die Berufsausbildung in Deutschland. Es wurde im Jahr 2005 bislang letztmalig umfassend novelliert.

### STRUKTUR DES BERUFSBILDUNGSSYSTEMS

Das Berufsbildungssystem in Deutschland besteht aus den drei Bereichen duales System, Schulberufssystem und Übergangsbereich. Das duale System als wichtigster Bereich wird überwiegend durch das Engagement privatwirtschaftlicher Unternehmen als Ausbildungsbetriebe getragen. Die Auszubildenden erlernen ihren Beruf parallel in Betrieb und Berufsschule. Im Schulberufssystem wird in vollzeitschulischer Form eine Berufsqualifikation vermittelt, die durch Praxisphasen ergänzt wird. Neben diesen beiden Ausbildungszweigen gibt es noch einen Übergangsbereich, der Berufsvorbereitungsmaßnahmen umfasst, die keinen Berufsabschluss vermitteln, aber auf eine Ausbildung vorbereiten sollen.

Die Neuzugänge ins Berufsbildungssystem verteilen sich in etwa wie folgt auf die drei Sektoren: In das duale System münden im Jahr 2013 gut 51 Prozent, in das Schulberufssystem 22 Prozent und in das Übergangssystem etwa 27 Prozent ein. Im Jahr 2013 nahmen im dualen System knapp 480.000 Personen an Abschlussprüfungen teil; die Erfolgsquote lag bei 89,9 Prozent.



**„Das positive Bild der dualen Berufsausbildung hängt stark am sozialpartnerschaftlichen bzw. tripartitären System. Wir haben Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung in der dualen Berufsausbildung.“**

Ulrich Nordhaus, DGB

Im dualen System gibt es im Gegensatz zu rein schulischen Ausbildungen keine formale Regelung des Zugangs, es ist also kein Schulabschluss erforderlich. Dennoch genießt die Ausbildung bei Unternehmen und Sozialpartnern hohes Ansehen. Mehr als die Hälfte aller ausbildungsberechtigten Betriebe bildet auch aus. Grund dafür ist unter anderem, dass Ausbildungsordnungen bundesweite Mindeststandards festschreiben und dennoch genügend Freiraum für die betriebliche Gestaltung bieten. Auch werden Verbände von Unternehmen gefördert, um gemeinsam ausbilden zu können. Ausbildungsordnungen werden von den Sozialpartnern gemeinsam gestaltet und orientieren sich am Bedarf des Arbeitsmarktes. Im Jahr 2015 gibt es rund 330 anerkannte Ausbildungsberufe in Deutschland.

### AKTUELLE REFORMEN

Im Jahr 2005 wurde das Berufsbildungsgesetz umfassend novelliert und in wesentlichen Punkten überarbeitet und erweitert. Neben der Berufsausbildung, der Fortbildung und der Umschulung wurde der Bereich der Berufsausbildungsvorbereitung als Teil des Berufsbildungssystems anerkannt. Zudem wurde die Möglichkeit geschaffen, Jugendliche, die ihre Ausbildung nicht dual, sondern an einer berufsbildenden Schule absolviert haben, auch zur Abschlussprüfung der Kammern zuzulassen. Neuerungen sind weiterhin die gesetzliche Verankerung der Anerkennung von im Ausland absolvierten Ausbildungsabschnitten, die Neuregelung der Stufenausbildung sowie die Anrechnung beruflicher Vorbildung.

## // KEY FACTS: DEUTSCHLAND

|   |                   |   |  |
|---|-------------------|---|--|
| Bevölkerung   | <b>80.767.463</b> | Anteil Arbeitslose an Bevölkerung<br>(15 bis 24 Jahre)                      | <b>3,9 %</b>                               |
| Jugendliche mit mindestens<br>Sek II-Bildung (20 bis 24 Jahre)                | <b>77,1 %</b>     | Jugendliche, weder in Beschäftigung<br>noch in Ausbildung (15 bis 24 Jahre) | <b>6,4 %</b>                               |
| Frühzeitige Schul- und Ausbildungs-<br>abgänger unter den 18- bis 24-Jährigen | <b>9,5 %</b>      | Vorwiegende Struktur<br>der Berufsausbildung                                | <b>dual</b><br>(geringer Anteil schulisch) |
| Jugendarbeitslosigkeit<br>(15 bis 24 Jahre)                                   | <b>7,0 %</b>      | Ansehen der beruflichen Ausbildung  | <b>hoch</b>                                |
|   |                   | Ausbildungsbereitschaft der<br>Unternehmen                                  | <b>hoch</b>                                |

Hinzu kommt, dass der Hochschulzugang für Berufspraktiker geöffnet wurde und beruflich qualifizierte nun nach drei Jahren Berufserfahrung ein Studium beginnen dürfen. Eine Daueraufgabe im Berufsbildungssystem ist die laufende Neuordnung von Berufsprofilen und die Schaffung neuer Berufe bei Bedarf. In den vergangenen 15 Jahren wurden rund zwei Drittel der Berufsprofile aktualisiert. Grundsätzlich werden Ausbildungsordnungen jedoch möglichst offen und technikneutral formuliert, sodass der Neuerungsanfang minimiert werden kann. Zudem werden aktuell flächendeckend neue Programme zur Verbesserung der Berufsorientierung und des Übergangs von Schule in Ausbildung weiterentwickelt.

Im Dezember 2014 haben Bundesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften und Bundesländer die neue „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ geschlossen. Sie wollen gemeinsam die duale Berufsausbildung stärken und für die Gleichwertigkeit von betrieblicher und akademischer Ausbildung werben. Jeder ausbildungsinteressierte Mensch soll frühestmöglich zu einem Berufsabschluss geführt werden. Mit einer „assistierten Ausbildung“ sollen sozial Benachteiligte und Menschen mit Behinderung besser in eine Ausbildung integriert werden.

### STELLENWERT DER BERUFSAUSBILDUNG

Die berufliche Bildung genießt in Deutschland ein hohes Ansehen und ist als immer noch quantitativ wichtigster Ausbildungsweg fest in der Gesellschaft verankert. Sie verliert allerdings aktuell gegenüber dem Studium an Boden. So ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Jahr 2014 auf einen Tiefstand gesunken. Zugleich erwerben mittlerweile mehr als die Hälfte der Schulabgänger eine Hochschulzugangsberechtigung und die Studierneigung ist deutlich gestiegen. Inzwischen liegen die Zahlen der Ausbildungs- und der Studienanfänger fast gleichauf.

Aktuell wird in Deutschland intensiv diskutiert, wie die duale Ausbildung in Konkurrenz zum Studium attraktiv bleiben kann. Denn der starke Rückgang bei der Zahl der Schulabgänger droht die bereits vorhandenen Fachkräfteengpässe weiter zu verschärfen. Es wird darauf ankommen, die guten Karriere- und Verdienstperspektiven von beruflich qualifizierten Fachkräften zu verdeutlichen und die Durchlässigkeit zwischen Berufs- und Hochschulbildung durch eine Stärkung der „Marke berufliche Bildung“ weiter zu verbessern.

**„Wir müssen die Fortbildung weiter stärken, um die Perspektiven für eine berufliche „Karriere mit Lehre“ zu verbessern. Zudem brauchen wir mehr Durchlässigkeit und Verzahnung in der Bildung, damit junge Leute nach einer Ausbildung studieren können und zugleich Studienabbrecher schnell in eine Ausbildung einsteigen können.“**



Dr. Barbara Dorn, BDA

### ARBEITSMARKTPASSUNG

Die duale Ausbildung geht in Deutschland mit einer sehr niedrigen Jugendarbeitslosigkeit einher. Viele münden direkt nach der Ausbildung in eine Beschäftigung ein. So wurden 2013 rund 67 Prozent von ihrem Ausbildungsbetrieb oder einem anderen Unternehmen übernommen.



## Inhaltsverzeichnis

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>Historische Entwicklung und aktuelle Situation.....</b> | <b>4</b>  |
| <b>2</b> | <b>Organisation und Akteure.....</b>                       | <b>9</b>  |
| <b>3</b> | <b>Qualitätssicherung und Standards .....</b>              | <b>17</b> |
| <b>4</b> | <b>Teilnehmer und Akzeptanz .....</b>                      | <b>21</b> |
| <b>5</b> | <b>Arbeitsmarktorientierung und Mobilität .....</b>        | <b>25</b> |
| <b>6</b> | <b>Fazit.....</b>  | <b>30</b> |
| <b>7</b> | <b>Literatur .....</b>                                     | <b>32</b> |
| <b>8</b> | <b>Liste der Interviewpartner .....</b>                    | <b>37</b> |



# 1 Historische Entwicklung und aktuelle Situation

## Historische Entwicklung

Das deutsche Berufsbildungssystem wurde in einem langen historischen Entwicklungsprozess geprägt. Seine Wurzeln reichen bis zum Hochmittelalter und ins Heilige Römische Reich Deutscher Nation zurück. Die damalige Gesellschaft war feudal geprägt und die Wirtschaft von landwirtschaftlichen Tätigkeiten dominiert. Berufliches Wissen wurde innerhalb der Familie von Generation zu Generation weitergegeben.<sup>1</sup>

Erste Veränderungen dieses Prinzips zeigten sich im Handwerk. Dieses organisierte sich zunehmend in übergreifenden genossenschaftlichen Vereinigungen, den sogenannten Zünften. Ziel war es, das Handwerk im politischen und sozialen Raum der Stadt zu verankern. Zünfte stellten einheitliche Regeln (Zunftordnungen) auf, nach denen sich Erwerbstätige im jeweiligen Gewerbe in der Region richten mussten. Die Regeln zur beruflichen Ausbildung umfassten dabei ein dreiteiliges Modell, das sich in Teilen bis heute im modernen Berufsbildungssystem wiederfindet. Erstens wurde ein junger Mensch als Lehrling in den Betrieb eines Meisters aufgenommen. Der Lehrling wurde dabei zugleich in die Familie seines Lehrherrn integriert und musste ihm Gehorsam leisten. Die Aufnahme eines Berufs war somit sehr eng mit der persönlichen Beziehung zwischen Meister und Lehrling verknüpft. Das Lernen fand zweitens im beruflichen Alltag statt, indem der Lehrling seinen Meister begleitete und ihn in seinem Handeln nachahmte. Kompetenzorientierte Lernziele, wie der zielgerichtete Umgang mit bestimmten Werkzeugen, finden sich in den Zunftordnungen noch nicht. Im Mittelpunkt standen vielmehr affektive Lernziele und christlich geprägte Werte wie Ehrlichkeit, Redlichkeit oder Frömmigkeit. Eine feste Abschlussprüfung war ebenfalls noch nicht verankert. Vielmehr bestimmte der Meister das Ende der Lehrzeit. Zugleich war die Aufnahme einer Ausbildung an diverse Bedingungen geknüpft. So waren Frauen, Angehörige nichtchristlicher Glaubensgemeinschaften und außerhalb einer Ehe geborene Jugendliche ausgeschlossen. Nach Ende der Lehrzeit arbeiteten Handwerker drittens als Gesellen im Betrieb des Meisters weiter und gingen ab dem Spätmittelalter auf die sogenannte Walz. Diese mehrjährige Reise zu anderen Handwerksbetrieben im zentraleuropäischen Raum diente dazu, neue Kenntnisse zu erwerben und die eigenen Fertigkeiten zu vertiefen. Sie war in vielen Zünften Voraussetzung für eine Prüfung zum Meister. Diese erlaubte dem Handwerker, einen eigenen Betrieb in einer Region zu eröffnen und eigene Lehrlinge auszubilden (Greinert, 2007).

Auch bei Kaufleuten entstand ein zunehmender Bedarf an Qualifizierung. Überregionale Zusammenschlüsse, wie die Hanse, ermöglichten es im Hochmittelalter den bisherigen Wanderkaufleuten, sesshaft zu werden und große Güterströme zwischen Städten und Nationen zu bewegen. Diese neuen Tätigkeitsbereiche erforderten weit mehr als Grundkenntnisse im Lesen und Rechnen. Kenntnisse des Handelsrechts, der Geografie, der kaufmännischen Arithmetik und ab dem 16. Jahrhundert der Buchhaltung gehörten zum Rüstzeug des Fern- und Großhandelskaufmanns des Spätmittelalters und der frühen Neuzeit. Dieses komplexe Wissen konnte über ein reines Mitwirken im Arbeitsalltag jungen Berufseinsteigern nicht mehr vermittelt wer-

---

<sup>1</sup> Für einen leichteren Lesefluss wird im Folgenden die männliche Ausdrucksform verwendet. Sollte es im Text nicht explizit anders erwähnt werden, so gelten alle getroffenen Aussagen sowohl für Männer als auch für Frauen.



den. Daher entwickelten sich im 15. Jahrhundert eigene Schreib- und Rechenschulen für Kinder des kaufmännischen Bürgertums, die sich im 16. und 17. Jahrhundert stark ausbreiteten. Dem Besuch dieser Schule schloss sich eine betriebliche Lehre an, die teils im Handelsgewerbe der eigenen Familie, teils aber auch bei Verwandten oder befreundeten Kaufleuten erfolgte. Die Ausbildung wies nur wenige formale Elemente auf und war stark durch den Lehrherrn geprägt (Reinisch/Götzl, 2011).

Die Erosion mittelalterlich-gesellschaftlicher Strukturen in der frühen Neuzeit und die zunehmende Industrialisierung gingen mit einem kontinuierlichen Bedeutungsverlust des Handwerks einher. Die starren, stark reglementierten und eher auf Sozialisation statt Qualifikation ausgerichteten Zünfte konnten mit der wirtschaftlichen Entwicklung nicht standhalten. Mit der Niederlassungs- und Gewerbefreiheit in Preußen im Jahr 1810 verloren sie weiter an Einfluss, da Handwerker nun unabhängig der Zünfte ihrem Gewerbe nachgehen konnten. Dies hatte auch Konsequenzen für die berufliche Ausbildung. In der Gewerbeordnung des Norddeutschen Bundes von 1869, die seit dem Jahr 1871 für das gesamtdeutsche Gebiet galt, wurde die Lehre als reiner Privatvertrag zwischen Lehrling und Meister verankert, der keiner Kontrolle einer dritten Instanz unterlag. Diese Reform führte zu einem Qualitätsverlust und Missbrauch in der Lehre. In der Gewerberechtsnovelle von 1897 erhielten daher die Innungen als Nachfolger der Zünfte die gesetzliche Zuständigkeit für die Lehrlingsbildung. Diese nehmen sie für den betrieblichen Teil der Ausbildung bis heute wahr.

Im Zuge der Industrialisierung haben sich nach dem Vorbild des Handwerks auch betriebliche Ausbildungen zum Facharbeiter in der Industrie entwickelt. Zur Vereinheitlichung und Strukturierung der industriellen Berufsausbildung hat wesentlich der „Deutsche Ausschuss für Technisches Schulwesen“ (DATSCH) beigetragen, der vom Verein Deutscher Ingenieure im Jahr 1908 gegründet wurde und 1911 ein eigenständiges Programm für die Entwicklung des industriellen Lehrlingswesens erstellte. Die Industrie- und Handelskammer, als wichtigste Innung, erhielt ein analoges eigenverantwortliches Zuständigkeitsrecht für die Ausbildung allerdings erst im Jahr 1938. Seitdem steht in Deutschland neben der Prüfung zum Gesellen im Handwerk gleichberechtigt die Prüfung zum Facharbeiter in Industrie und Handel (Greinert, 2007).

Vorläufer der heutigen Berufsschulen waren neben den Schulen der Kaufleute vor allem auch die seit dem Jahr 1779 bestehenden Industrieschulen des böhmischen Schulreformers Ferdinand Kindermann von Schulstein. Junge Menschen, vorrangig aus sozial marginalisierten Bevölkerungsschichten, sollten in einer Verbindung aus praktischer Arbeit und theoretischem Unterricht auf das Erwerbsleben in der sich abzeichnenden industriellen Gesellschaft vorbereitet werden. Der pädagogische Gedanke war dabei allerdings dem ökonomischen untergeordnet. Industrieschulen sahen sich wiederholt schweren Vorwürfen der Ausbeutung und Kinderarbeit ausgesetzt und gerieten zunehmend in wirtschaftliche Bedrängnisse. Sie konnten sich folglich langfristig nicht durchsetzen (Zabeck, 2009)

Die Idee einer schulischen Berufsvorbereitung fand ihre Fortsetzung in den Allgemeinen Fortbildungsschulen in Preußen, die sich auch in den anderen Teilen des Kaiserreichs ausbreiteten. Diese Schulform sollte eine vermeintliche Erziehungslücke zwischen der Entlassung aus der Volksschule und dem damals verpflichteten Militärdienst überbrücken. Sie zielte vorrangig auf junge Arbeiter und Lehrlinge ab, hatte aber vorwiegend noch allgemeinbildenden Charakter (Greinert, 2007). Zur modernen Berufsschule entwickelten sich diese und verwandte Schulformen maßgeblich durch die Reformpädagogen Georg Kerschensteiner und Eduard Spranger.





Für beide stand die berufliche Bildung in Abgrenzung zum Humboldtschen Bildungsideal im Mittelpunkt der Persönlichkeitsentwicklung. Berufliche Bildung sollte nach Kerschensteiner kein Gegensatz zu Allgemeinbildung darstellen oder ihr untergeordnet sein, sondern vielmehr den gleichen Stellenwert erhalten. Im Mittelpunkt des Unterrichts steht dabei die Handlungsorientierung. Das heißt, der Berufsschulunterricht wird basierend auf realen Arbeitstätigkeiten einer Fachkraft im zum lernenden Beruf aufgebaut. Vermittelt werden sollen jene Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Durchführung dieser Aufgabe erforderlich sind. Bedingt durch diesen Paradigmenwechsel erhöhte sich der Anteil beruflicher Bildung an den Fortbildungsschulen sukzessive. Diese wurden ab 1920 deutschlandweit als Berufsschulen bezeichnet (Schelten, 2006).

Während der nationalsozialistischen Diktatur wurde auch die Berufsbildung ideologisch vereinnahmt. Berufsbildung diente nicht mehr der individuellen Entwicklung, sondern war utilitaristisch – im Sinne einer vermeintlichen Volksgemeinschaft – ausgerichtet. Folglich wurde auch eine Zentralisierung des bisherig stark föderal gegliederten Berufsbildungssystems angestrebt. 1937 wurden die Berufsschulen im gesamten Staatsgebiet einheitlich ausgestaltet, 1938 die Berufsschulpflicht eingeführt und 1941 mit dem „Amt für Berufserziehung und Betriebsführung“ zum ersten Mal eine zentrale Stelle geschaffen, welche die Berufserziehung steuern sollte. Ideologisch bedingt wurden in der Berufsausbildung aktive Gruppen wie jüdische Berufsschullehrer oder Ausbilder mit Berufsverboten belegt, systematisch ausgegrenzt und verfolgt. Diese durchgängige Diskriminierung auf Seiten der Ausbildungsverantwortlichen setzte sich auch bei jungen Auszubildenden fort. So durften Juden offiziell ab 1941 nicht mehr als Lehrlinge vermittelt oder beschäftigt werden, bereits zuvor waren sie durch zahlreiche Verordnungen entrechtet worden (Kipp/Kipp-Miller, 1995).

Nach dem zweiten Weltkrieg zeigten sich unterschiedliche Entwicklungen in den Besatzungszonen der Westmächte und der Besatzungszone der Sowjetunion. Übereinstimmend wurde in beiden Systemen eine Entnazifizierung vorgenommen und bestehende Restriktionen für marginalisierte Gruppen aufgehoben. In der Deutschen Demokratischen Republik kam es insbesondere unter dem Einfluss des Bildungswissenschaftlers Richard Fuchs zu umfassenden Systemreformen, unter anderem wurde die Berufswahl eingeschränkt (Ohlmeyer, 2000). In der sich im Westen entwickelnden Bundesrepublik Deutschland wurde hingegen im Wesentlichen das Schulsystem der Weimarer Republik wiederhergestellt. Dies zeigt sich beispielhaft an der Gründung der „Arbeitsstelle für betriebliche Berufsausbildung“, welche die Aufgaben des DATSCH weiterführte und sich 1970 schließlich zum Bundesinstitut für Berufsbildung entwickelte – als zentraler öffentlicher Forschungsstelle zur beruflichen Bildung in Deutschland (Kipp, 2008).

In der Nachkriegszeit wurde zugleich die Frage nach einem einheitlichen Berufsbildungsgesetz zunehmend diskutiert. Die Sozialpartner und die Wissenschaft vertraten dabei unterschiedliche inhaltliche Positionen. Das 1969 verabschiedete Gesetz bildete einen tragfähigen Kompromiss für die moderne duale Berufsausbildung in Deutschland. Die Mitsprache der Arbeitnehmer wurde gestärkt und traditionelle Grundlagen der betrieblichen Lehrlingsausbildung nicht verändert. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände haben sich seitdem zu Fürsprechern des Berufsbildungssystems entwickelt und arbeiten als Sozialpartner in der Weiterentwicklung und Verwaltung der Ausbildung zusammen (Thelen, 2006). Das Berufsbildungsgesetz stellt auch die erste für alle Branchen einheitliche gesetzliche Grundlage für die Berufsausbildung in Deutschland dar. Nach der Wiedervereinigung im Jahr 1990 übernahmen die östlichen Bundesländer im





Wesentlichen das bestehende Berufsbildungssystem. Lediglich die Berufsvorbereitung weist bis heute gravierende strukturelle Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland auf.

## Wirtschaftsstruktur

Deutschland ist die größte Volkswirtschaft in der europäischen Union und zählt zu den wichtigsten Industrienationen weltweit. Als Land mit wenig verfügbaren Bodenschätzen setzt Deutschland traditionell auf Innovation und forschungsstarke Hochtechnologiebranchen. Dadurch erzielt Deutschland außerordentliche Exporterfolge. Der Beitrag der Industrie zur gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung ist seit den 1990er-Jahren im Unterschied zu vielen anderen europäischen Ländern sogar gestiegen. Davon profitieren auch die vor- und nachgelagerten unternehmensbezogenen Dienstleistungen, wie zum Beispiel die Logistik. Für diese Wertschöpfungsprozesse benötigen Unternehmen ausreichend Fachkräfte, die mit den neuesten Kenntnissen ausgestattet sind (Anger et al., 2014). Anders als in anderen westlichen Gesellschaften, wie den Vereinigten Staaten, Großbritannien oder Frankreich, liegt in Deutschland keine zweigeteilte Belegungsstruktur von hochqualifizierten Fachkräften und geringqualifizierenden Arbeitskräften vor. Vielmehr basiert das deutsche Produktions- und Innovationsmodell auf einer Zusammenarbeit von hochqualifizierten Fachkräften, insbesondere aus den Bereichen der Natur- und Ingenieurwissenschaften sowie gut ausgebildeten Facharbeitern (Baethge et al., 2014). Die Kombination von Ingenieuren und Facharbeitern sowie von Wirtschaftswissenschaftlern und Bürofachkräften erklärt zu einem großen Teil den Erfolg des Geschäftsmodells Deutschland.

Die deutsche Wirtschaft ist vor allem durch eine Vielzahl kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) geprägt. 99,6 Prozent aller deutschen Unternehmen haben weniger als 500 Beschäftigte und einen Jahresumsatz von maximal 50 Millionen Euro. 37 Prozent des gesamten Umsatzes und sogar 57 Prozent der Wertschöpfung werden von KMU erwirtschaftet (BMWi, 2014). KMU sind zudem maßgebliche Akteure auf dem deutschen Ausbildungsmarkt. Zwar steigt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Unternehmen selbst ausbildet, mit der Unternehmensgröße an, dennoch waren 70 Prozent aller Auszubildenden im Jahr 2013 in Deutschland in KMU beschäftigt. Rund drei Viertel aller Betriebe mit bis zu neun Mitarbeitern waren zwischen 2007 und 2013 an der Ausbildung von jungen Menschen zumindest zeitweise beteiligt. Die Verteilung der Auszubildenden nach Größenklassen ist dabei fast analog zur Struktur der Beschäftigten; auch hier sind 70 Prozent in kleinen und mittleren Unternehmen beschäftigt (Dummert et al., 2014).

Bei einer Betrachtung der Auszubildenden nach Branchen fällt die Dominanz von Industrie und Handel auf. Dies spiegelt zum einen die allgemein starke Rolle des Dienstleistungssektors in der deutschen Wirtschaft und zum anderen Deutschlands Rolle als industrielle Exportnation mit einem traditionellen Exportüberschuss wider. Im Jahr 2014 wurden 59,1 Prozent der Auszubildenden im Bereich Industrie und Handel ausgebildet. Hierunter fallen vor allem Berufe in der Industrie (Industriemechaniker, Industriekaufleute) sowie im Dienstleistungsbereich (Verkäufer, Kaufmann im Einzelhandel). Die restlichen Auszubildenden verteilten sich auf die Bereiche Handwerk (27,6 Prozent), Landwirtschaft (2,3 Prozent), Öffentlicher Dienst (2,4 Prozent), Freie Berufe (8,3 Prozent) und Hauswirtschaft (0,04 Prozent) (Statistisches Bundesamt, 2015).

Die nachhaltige Versorgung der Wirtschaft mit Auszubildenden und beruflich qualifizierten Fachkräften korreliert mit der demografischen Entwicklung. Gegenwärtigen Prognosen zufolge wird die Zahl der Erwerbspersonen bis 2030 um 2,0 und 2,8 Millionen zurückgehen. Dies kann zu einer Unterversorgung und Fachkräftengaps in verschiedenen Berufsfeldern mit vorran-



gig beruflich qualifizierten Fachkräften, wie der Krankenpflege, führen. Da in Deutschland gegenwärtig ein Drittel weniger Kinder geboren werden, als für den langfristigen Bevölkerungserhalt notwendig wäre, nimmt die Zuwanderung von internationalen Fachkräften eine zentrale Rolle für die mittel- und langfristige Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands ein (Fuchs et al. 2015; Prognos, 2015; Vogler-Ludwig et al., 2015). Bereits heute existieren in einigen Berufsgruppen Fachkräftengpässe. Teilweise reicht dabei sogar die Zahl der Arbeitslosen mit entsprechender Qualifikation bereits rein rechnerisch nicht aus, um alle offenen Stellen bundesweit zu besetzen. Hierzu gehören insbesondere naturwissenschaftlich-technische Berufe, die für das Geschäftsmodell Deutschland von zentraler Bedeutung sind. Auch in Gesundheits- und Handwerksberufen zeichnen sich seit einigen Jahren Engpässe ab. Die Fachkräftengpässe betreffen inzwischen vorwiegend das Segment der beruflich Qualifizierten (Bußmann, 2015; Zika/Maier, 2015).

## **Aktuelle Reformen**

Das Berufsbildungsgesetz wurde zuletzt im Jahr 2005 umfassend überarbeitet bzw. erweitert. Neben der beruflichen Ausbildung, der beruflichen Umschulung und der beruflichen Fortbildung wurde der Bereich der Berufsvorbereitung als Teil des Berufsbildungssystems anerkannt. Des Weiteren wurde die Möglichkeit geschaffen, Jugendliche, die ihre Ausbildung an einer berufsbildenden Schule absolviert haben, auch zur Abschlussprüfung der Kammern zuzulassen. Ebenfalls ist es seitdem möglich, einzelne Ausbildungsabschnitte bis zu einem Viertel der gesamten Ausbildungsdauer im Ausland zu absolvieren. Weiterhin können nun die Bundesländer darüber entscheiden, ob eine berufliche Vorbildung der Auszubildenden als Ausbildungszeit anerkannt wird und somit die Ausbildungsdauer zu verkürzen ist. Auch wurde prinzipiell die Möglichkeit zu einer Stufenausbildung geschaffen, die allerdings bislang nicht genutzt wird.

Deutschland hat sich im Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung im Jahr 2006 dazu verpflichtet, die Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung zu fördern und bestehende Barrieren für die Teilhabe an der Gesellschaft zu beseitigen. In Deutschland stehen Menschen mit Behinderung vielfältige Ausbildungsgänge offen, allerdings ist der Anteil der betroffenen Schulabsolventen und Schulabgänger, der direkt in eine duale Ausbildung übergeht, bislang noch vergleichsweise gering, da ein vielfältiges außerbetriebliches Ausbildungsangebot, beispielsweise an Berufsbildungswerken besteht (Neumann/Werner, 2012). 2012 wurde daher die „Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation“ eingeführt. In dieser bundeseinheitlich geregelten Weiterbildung können Ausbilder spezifisches Wissen für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung erwerben. Seit 2015 steht Menschen mit Behinderung, aber auch Menschen mit sozialer Benachteiligung, zudem die Möglichkeit einer „assistierten Ausbildung“ offen. In einer assistierten Ausbildung werden Jugendliche in einer mehrmonatigen Phase vor Beginn der Ausbildung bei einem Bildungsdienstleister auf die Ausbildung vorbereitet. Sie erhalten sowohl sozialpädagogische als auch fachliche Unterstützung. Über die gesamte anschließende Ausbildung hinweg können sie verschiedene Unterstützungsangebote aus diesen Bereichen ebenfalls in Anspruch nehmen.

Mit dem Deutschen Qualifikationsrahmen wurde 2012 ein Instrument geschaffen, durch das allgemeinbildende sowie berufliche Abschlüsse bundeseinheitlich und auf Europaebene durch Bezug auf den Europäischen Qualifikationsrahmen eingeordnet werden können. Zahlreiche Abschlüsse der Aufstiegsfortbildungen der beruflichen Bildung wurden dabei auf der Niveaustufe akademischen Bachelor-Abschlüssen gleichgestellt. Verschiedene Reformbestrebungen zielen darauf ab, die Durchlässigkeit der Bildung in Deutschland weiter zu erhöhen. Im Jahr 2009



wurde der Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung geöffnet. Aktuell wird intensiv diskutiert, ob die dafür erforderliche dreijährige Berufstätigkeit im Anschluss an die Berufsausbildung und die Fachbindung bei der Fächerwahl des Studiums als weitere Öffnung des Hochschulzugangs für Berufspraktiker abgeschafft werden könnten.

Fachkräfte, die ihren beruflichen Abschluss im Ausland erworben haben, können seit einer Gesetzesänderung im April 2012 diesen Abschluss nun leichter anerkennen lassen. Mit der Einführung des Gesetzes zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen, besteht erstmals ein Rechtsanspruch für Angehörige aus Drittstaaten, die Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation mit einem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen. Dies ist wichtig in reglementierten Berufen, wie zum Beispiel im medizinischen Bereich, für deren Ausübung der Besitz eines bestimmten Abschlusses erforderlich ist. Die Zuständigkeit für die Anerkennung liegt bei den zuständigen Stellen, in der Regel den Kammern. Als Servicestelle steht interessierten Unternehmen mit dem BQ-Portal ein zentrales Informationsmedium zur Verfügung. Im Rahmen der Flüchtlingsbewegungen seit dem Jahr 2014 sind viele Menschen nach Deutschland gekommen, die vorübergehend oder dauerhaft in Deutschland arbeiten möchten. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen, aber auch Konzepte für die Erstausbildung oder Nachqualifizierung von Flüchtlingen und deren Umsetzung sind daher wichtige Themen auf der politischen Agenda.

## 2 Organisation und Akteure

### Organisation

Das duale System der Berufsbildung in Deutschland ist durch die parallele Qualifizierung in Ausbildungsbetrieb und Berufsschule charakterisiert. Beide Lernorte weisen unterschiedliche rechtliche Regelungen, Zuständigkeiten und handelnde Akteure auf, werden jedoch inhaltlich und organisatorisch aufeinander abgestimmt. Das duale Berufsbildungssystem ist durch die Festlegung der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule im Berufsbildungsgesetz (BBiG) verankert. Der Bund ist dabei zuständig für die Gesetzgebung der Berufsausbildung außerhalb der Schule, zum Beispiel im Betrieb oder Bildungswerken. Der berufsbildende Unterricht sowie das gesamte vollzeitschulische Berufsbildungssystem unterliegen der Gesetzgebungskompetenz der Länder. Die Organisation und Steuerung der Berufsbildung in Deutschland ist somit stark durch die föderale Struktur geprägt. Daher sind die staatlichen Aufgaben in der Berufsbildung differenziert auf Basis verschiedener gesetzlicher Grundlagen auf Bundes- und Länderebene geregelt.

Im Rahmen der Bundesgesetzgebung ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung auf administrativer Ebene federführend und übt zudem die Aufsicht über das Bundesinstitut für Berufsbildung aus, das die Aus- und Weiterbildungsstrukturen in Deutschland erforscht und weiterentwickelt. Dazu gehört auch die Unterstützung der Sozialpartner bei der Gestaltung von Ausbildungsordnungen. Diese Regelungen gliedern die Inhalte einer Ausbildung und geben bundeseinheitliche Mindeststandards für die Ausbildung im Betrieb vor (Icking, 2011).

Neben dem Berufsbildungsgesetz existiert eine Vielzahl an weiteren Bestimmungen auf Bundes- wie Länderebene. So ist die spezifische Lehrlingsausbildung im Handwerksbereich in der



Handwerksordnung (HwO) geregelt. Ausbildungsberufe mit Verordnungen gemäß BBiG bzw. HwO bilden die Grundlage für die Ausbildung im dualen System. Ausbildungsordnungen werden unter Mitwirkung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie und in einzelnen Berufen mit weiteren fachlich zuständigen Bundesministerien erstellt.

Berufliche Ausbildungen orientieren sich im Deutschland am Berufsprinzip. Das bedeutet, dass junge Menschen während einer Ausbildungsdauer von zwei bis dreieinhalb Jahren vielfältige konkrete berufliche Tätigkeiten in einer Branche, beziehungsweise in einem bestimmten betrieblichen Funktionsbereich bezogen auf ein Berufsfeld, erlernen. Der Ausbildung liegen berufsfeldbreite Profile zugrunde, die je nach beruflichem Schwerpunkt oder Fachrichtung durch Spezialisierungen im Tätigkeitsfeld vertieft werden. Damit beinhalten die Berufsprofile auch spezialisierte Fach- oder Einsatzgebiete, was die Verwertbarkeit der vermittelten Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf dem Arbeitsmarkt begünstigt. Dabei wird eine zu starke Spezialisierung vermieden, was Absolventen in ihren Möglichkeiten einschränken würde, in eine Tätigkeit außerhalb ihres Funktionsbereichs zu wechseln. Ein Ausbildungsberuf soll daher grundsätzlich einen längerfristigen und breiter definierten Bedarf auf dem Arbeitsmarkt abdecken und den Absolventen die Möglichkeiten zum lebenslangen Lernen eröffnen (Rothe, 2008).

Unternehmen tragen auf lokaler Ebene bei den zuständigen Stellen, den Kammern, die geschlossenen Ausbildungsverträge ein. Die Kammern sind berufsständische Selbstverwaltungen der Wirtschaft. Sie prüfen die Eignung von Unternehmen als Ausbildungsbetrieb, beraten sie während der Ausbildung und sind für die Prüfung der Inhalte verantwortlich. Die Bundesagentur für Arbeit ist zuständig für Förderleistungen auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Die lokalen Agenturen für Arbeit vermitteln ausbildungsinteressierte Jugendliche an suchende Unternehmen, beteiligen sich an der Berufsorientierung, fördern Maßnahmen der Berufsvorbereitung sowie ausbildungsbegleitende Hilfen.

Die Berufsbildung in Deutschland wäre ohne die aktive Mitwirkung der Sozialpartner –also Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände – in der heute praktizierten Form nicht denkbar. Deren aktive Mitgestaltung erstreckt sich auf alle Bereiche der Ausbildung, von der Gestaltungsebene bei der Beschreibung von Curricula bis hin zur operativen Phase im Betrieb, die beispielsweise durch Tarifverträge beeinflusst wird. Auf administrativer Ebene wirken Vertreter von Gewerkschaften und Arbeitgebern im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung mit. Dieser beschließt das Forschungsprogramm des Instituts und berät die Bundesregierung in Fragen der Berufsbildung. Regelmäßig wirken die Sozialpartner an der Erstellung und Aktualisierung von Ausbildungsordnungen mit (Icking, 2011).

Regelungen zur Ausbildung sind zudem häufig Bestandteil von Tarifverträgen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Dies betrifft insbesondere Ausbildungsvergütungen als Teil der allgemeinen Tarifverhandlungen zu Löhnen und Gehältern. Diese Vereinbarungen können sich je nach Branche und Region unterscheiden. Nicht tarifgebundene Unternehmen orientieren sich häufig an diesen Regelungen. Bei Abweichungen dürfen sie mit ihren Ausbildungsvergütungen nach gängiger Rechtsprechung nicht mehr als 20 Prozent unter dem vereinbarten Tariflohn liegen (Beicht, 2011). Darüber hinaus können auch Vereinbarungen zum Ausbildungsangebot an sich oder zur Übernahme von Auszubildenden als Fachkraft zwischen den Sozialpartnern getroffen werden.



Die Auszubildenden können ihre Interessen im Rahmen der betrieblichen Mitbestimmung wahrnehmen. In Betrieben mit mindestens fünf minderjährigen Arbeitnehmern und Auszubildenden, die am Wahltag noch nicht das 25. Lebensjahr beendet haben, haben diese das Recht, sich in die Jugend- und Auszubildendenvertretung wählen zu lassen (JAV). Mitglieder der JAV können in jedem Betrieb mit einem Betriebsrat errichtet werden. Sie können ohne Beteiligung des Betriebsrates allerdings keine gegenüber dem Arbeitgeber wirksamen Beschlüssen fassen, da der Betriebsrat die Interessen aller Arbeitnehmer in einem Betrieb vertritt (Koberski/Engelbert, 2014). Die JAV hat allerdings ein weitgehendes Antrags- und Mitspracherecht und kann unter anderem Vorschläge zum Ausbildungsablauf einreichen.



*„Das positive Bild der dualen Berufsausbildung hängt stark am sozialpartnerschaftlichen bzw. tripartitären System. Wir haben Mitbestimmung, Mitgestaltung und Mitverantwortung in der dualen Berufsausbildung.“*  
(Ulrich Nordhaus, Deutscher Gewerkschaftsbund)

Eine weitere Zusammenarbeit auf Bundesebene findet in der Allianz für Aus- und Weiterbildung statt, mit der die seit dem Jahr 2004 laufenden Aktivitäten im Rahmen des Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs weitergeführt werden. Die Allianz stellt eine strategische Partnerschaft zwischen der Bundesregierung, den Ländern, den Sozialpartnern und der Bundesagentur für Arbeit dar. Ziele der aktuell zwischen 2015 und 2018 laufenden Initiative sind es unter anderem, die Zahl der Jugendlichen ohne Schulabschluss weiter zu reduzieren, die Berufsorientierung zu verbessern, allen Jugendlichen eine Chance auf eine Ausbildung zu geben, die Bedeutung und Attraktivität der beruflichen Bildung in Deutschland aufzuwerten und die berufliche Weiterbildung zu stärken. Dazu haben die Partner verschiedene Programme entwickelt oder führen bereits laufende weiter. Regelmäßige Treffen bieten den Allianzpartnern eine Plattform zum stetigen Informationstausch.

## Unternehmensbeteiligung

Die Beteiligung der Unternehmen an der beruflichen Ausbildung ist traditionell sehr stark. Der Schwerpunkt liegt in der betrieblichen Qualifizierung im Rahmen der dualen Berufsausbildung. Darüber hinaus sind Unternehmen aber auch an der Berufsvorbereitung beteiligt, bieten in vielen schulischen Ausbildungsberufen Praxisphasen an oder qualifizieren Lernende in dualen Studiengängen, bei denen sie mit Hochschulen kooperieren. Im Jahr 2013 beteiligten sich von den bundesweit circa 2,11 Millionen Betrieben in Deutschland 437.721 an einer dualen Berufsausbildung. Die Ausbildungsbetriebsquote<sup>2</sup> lag demnach bei rund 20,7 Prozent. Dieser Anteil ist in den letzten Jahren gesunken, insbesondere da viele der kleineren Unternehmen ihre angebotenen Ausbildungsstellen nicht mehr besetzen können. Insgesamt ist die Zahl der ausbildenden Betriebe im Zeitraum von 2007 bis 2013 um 52.000 gesunken (Troltsch, 2015). Im Ausbildungsjahr 2014 blieb mit 27,2 Prozent gut jede vierte angebotene Ausbildungsstelle unbesetzt, während es zwei Jahre zuvor mit 19,6 Prozent nur knapp jede fünfte angebotene Ausbildungs-

---

<sup>2</sup> Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten





stelle war. Die demografische Entwicklung aufgrund rückläufiger Schulabgängerzahlen macht sich somit zunehmend am Ausbildungsmarkt bemerkbar.

Um sich als Betrieb an einer dualen Ausbildung zu beteiligen, müssen bestimmte betriebliche Voraussetzungen gegeben sein, wie die passende Einrichtung mit Betriebsmitteln. Wer einen Informatikkaufmann ausbilden möchte, benötigt etwa nutzbare Computer mit Internetzugang und passender Software. Etwas mehr als die Hälfte aller Betriebe in Deutschland erfüllen die Ausbildungsvoraussetzungen und sind demnach berechtigt, sich an der beruflichen Ausbildung zu beteiligen. 51 Prozent dieser ausbildungsberechtigten Betriebe waren im Jahr 2013 in der Ausbildung junger Menschen aktiv (Dummert et al., 2014).

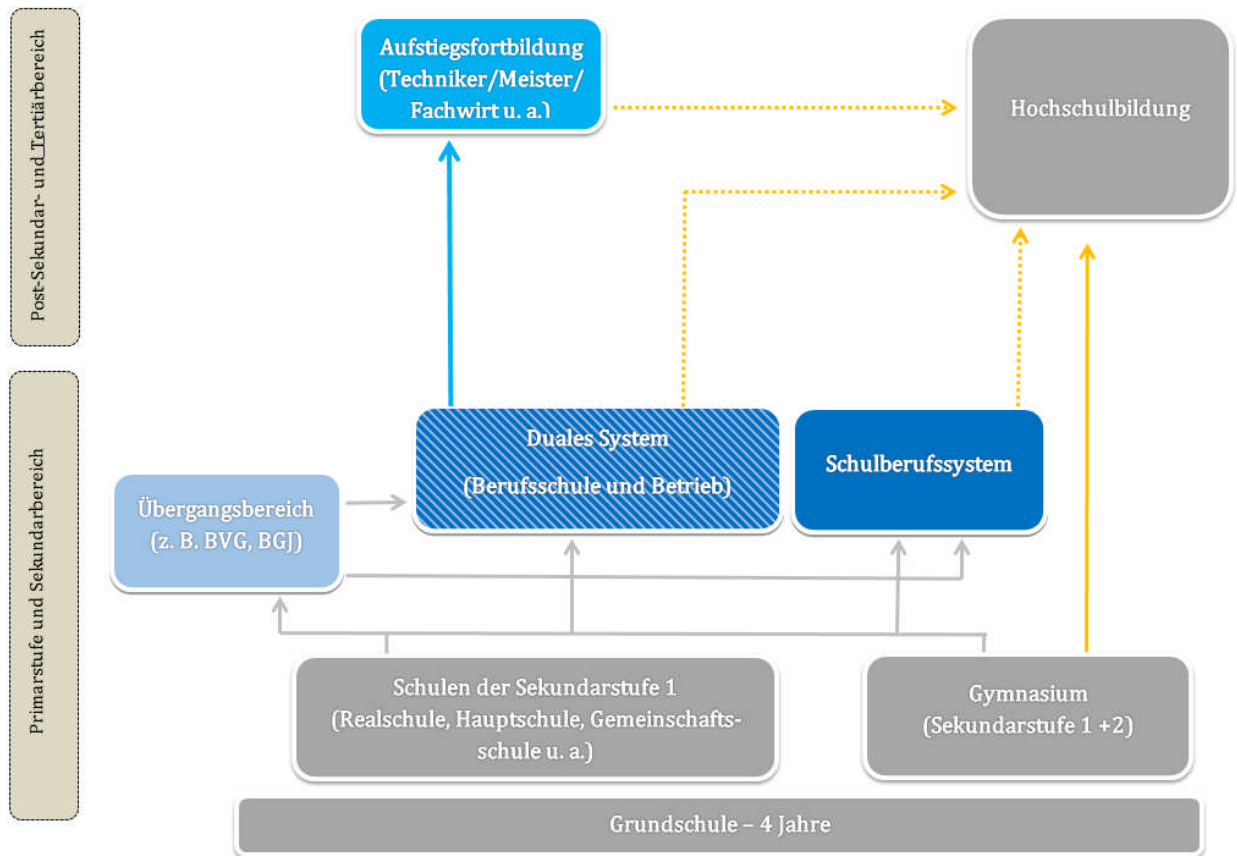
### **Aufbau des deutschen Berufsbildungssystems**

Das Berufsbildungssystem in Deutschland besteht aus den drei Bereichen duales System, Schulberufssystem und Übergangsbereich. Das duale System als wichtigster Bereich wird überwiegend durch das Engagement privatwirtschaftlicher Unternehmen als Ausbildungsbetriebe sowie durch das Engagement der Berufsschulen getragen. Die Auszubildenden erlernen ihren Beruf parallel in Betrieb und Berufsschule. Im Schulberufssystem wird in vollzeitschulischer Form eine Berufsqualifikation vermittelt, die durch Praxisphasen ergänzt wird. Neben diesen beiden Ausbildungszweigen gibt es noch einen Übergangsbereich, der Berufsvorbereitungsmaßnahmen für Schulabgänger mit Unterstützungsbedarf beim Übergang in Beschäftigung umfasst, die keinen Berufsabschluss vermitteln, aber auf eine Ausbildung vorbereiten sollen.






Die Neuzugänge ins Berufsbildungssystem verteilen sich 2013 wie folgt auf die drei Sektoren: In das duale System mündeten 51,4 Prozent, in das Schulberufssystem 21,9 Prozent und in das Übergangssystem 26,6 Prozent der Teilnehmer ein (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014).



**Abbildung 1: Berufsbildungssystem Deutschland**



**Legende:**

-  *Berufsqualifizierende Bildungsgänge (vollzeitschulisch)*
-  *Berufsqualifizierende Bildungsgänge (dual)*
-  *Postsekundäre und tertiäre Bildungsgänge (nicht-universitär)*
-  *Berufsvorbereitende Bildungsgänge, die zu keinem Berufsabschluss führen*
-  *Allgemeinbildende und tertiäre Bildungsgänge (universitär)*
-  *Direkte Übergänge in postsekundäre und tertiäre Bildungsgänge (nicht-universitär)*
-  *Direkte Übergänge in tertiäre Bildungsgänge (universitär)*
-  *Es gelten bestimmte Voraussetzungen (z. B. Berufserfahrung) zum Übergang in tertiäre Bildungsgänge (universitär)*
-  *Direkter Übergang in sekundäre Bildungsgänge*





## Duales System

Die duale Berufsausbildung ist eine verzahnte Ausbildung. Ein Auszubildender schließt einen Ausbildungsvertrag mit einem Betrieb, in dem er den praktischen Teil der Ausbildung absolviert. Unter der Aufsicht eines Ausbilders oder Ausbildungsverantwortlichen erwirbt er berufsspezifische Kenntnisse, übernimmt Schritt-für-Schritt Verantwortung für seine eigene Arbeit und wird zugleich Teil eines Teams. Die Ausbildung findet dabei nach einer festen Struktur, die im betrieblichen Ausbildungsplan ihre Umsetzung findet, statt. Das heißt, es wird festgelegt, welche Ausbildungsinhalte mit welchen Arbeitsmethoden mit welchem Tätigkeitsbezug einem Auszubildenden zu einem bestimmten Zeitpunkt vermittelt werden sollen. Verfügt ein Betrieb nicht über ausreichend Ressourcen, diesen betrieblichen Teil der Ausbildung alleine gestalten zu können, ist eine Verbundausbildung möglich. In diesem Modell teilen sich mehrere Unternehmen die Verantwortung für einzelne Inhalte oder Phasen einer Ausbildung. Grundlage der dualen Ausbildung sind das BBiG und die HwO. Dort sind die Rechte und Pflichten der Ausbilder und auszubildenden Betrieben sowie der Auszubildenden festgelegt. Im dualen System gibt es keine formale Regelung des Zugangs, es ist also kein Schulabschluss erforderlich. Allerdings können die Ausbildungsbetriebe spezifische Anforderungen an Bewerber für ihre angebotenen Ausbildungsplätze stellen.

Neben der betrieblichen Qualifizierung wird der Auszubildende an ein bis zwei Tagen pro Woche in der Schule unterrichtet. In der Regel werden acht bis zwölf Unterrichtsstunden angeboten. Auszubildende müssen vom Unternehmen für diese Zeiträume freigestellt werden. Die Unterrichtsfächer umfassen zum einen berufsbildende Inhalte, wie Wirtschafts- oder Agrarkunde, und zum anderen wird die Allgemeinbildung in Mathematik oder der ersten Fremdsprache vertieft. Der Berufsschulunterricht kann auch als Blockunterricht angeboten und entsprechend in Abschnitten von bis zu acht Wochen am Stück absolviert werden.

Im Jahr 2015 gibt es insgesamt 327 anerkannte Ausbildungsberufe in Deutschland (BIBB, 2015a, 126). Diese lassen sich auf Basis ihrer Dauer und ihres Inhaltes in drei Kategorien unterteilen:

- dreijährige und dreieinhalbjährige duale Berufsausbildungen
- zweijährige duale Berufsausbildungen
- Fachpraktikerausbildungen.

Teilweise existieren inhaltlich verwandte Ausbildungsberufe, die einmal in zweijährigen und einmal in dreijährigen Ausbildungen absolviert werden können. Die Ausbildungsinhalte der ersten beiden Jahre sind dabei identisch. Erfolgreiche Auszubildende können nach dem ersten Abschluss, zum Beispiel als Hochbaufacharbeiter, sich in einem weiteren Ausbildungsjahr für komplexere Tätigkeiten qualifizieren und einen weiteren Abschluss erwerben, zum Beispiel als Maurer. Die Zahl der zweijährigen Ausbildungsberufe, die auf anschließende Berufsausbildungen angerechnet werden können, hat sich von 19 im Jahr 2005 auf 22 im Jahr 2014 erhöht (BIBB, 2015a, 127). Angerechnet werden können deren Inhalte auf inzwischen 67 weiterführende Ausbildungsberufe.

Zweijährige Ausbildungen werden im Vergleich zu dreijährigen Ausbildungen seltener angeboten. 2013 entfielen aber immerhin 8,6 Prozent der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf diese Gruppe (BIBB, 2015a). Zweijährige Ausbildungsberufe richten sich vorrangig an leis-



tungsschwächere Schulabgänger und bieten diesen eine Brücke in eine vollwertige Ausbildung. Auszubildende können aus verschiedenen Gründen, wie einer hochwertigen schulischen Vorbildung oder einer vorhergehenden Berufsausbildung oder eines Studiums, eine Verkürzung der regulären Ausbildungsdauer erwirken und so einen dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf in nur zwei Jahren erlernen. Unabhängig von der Dauer der Berufsausbildung, kann diese seit dem Jahr 2005 auch in Teilzeit absolviert werden. Mit diesem Modell sollen insbesondere junge Menschen mit Familienverantwortung für eine berufliche Erstausbildung gewonnen werden. Bislang wird diese Teilzeitberufsausbildung allerdings nur vergleichsweise selten genutzt; im Jahr 2014 entfielen nur 0,3 Prozent aller Neuabschlüsse oder 1.638 Verträge auf diese Ausbildungsform.

Zusätzlich gibt es Berufsausbildungen zum Fachpraktiker nach § 66 Berufsbildungsgesetz und § 42 Handwerksordnung, in denen 2013 nach Angaben des statistischen Bundesamtes zwei Prozent aller Auszubildenden beschäftigt waren. Ziel dieser Ausbildungen ist es, Jugendlichen, die aufgrund der Art und Schwere ihrer Behinderung keine Ausbildung in einem regulären Ausbildungsberuf absolvieren können, eine Ausbildungsalternative anzubieten. Die Ausbildungen sind inhaltlich theorie reduziert und bieten diverse Nachteilsausgleiche, etwa die Inanspruchnahme von Hilfsmitteln. Ein Großteil der Ausbildungen in den Berufen nach § 66 BBiG / § 42 HwO findet in den 52 Berufsbildungswerken (BBW) in ihren speziellen Einrichtungen für Menschen mit Behinderung statt, nur ein kleiner Teil dieser Ausbildungen erfolgt in Betrieben (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014).

Auch innerhalb eines Ausbildungsberufes können Unternehmen, Berufsschulen oder andere Anbieter ergänzende Qualifikationen vermitteln, um Auszubildende speziell auf eine spezifische Tätigkeit als Fachkraft oder auf anspruchsvollere Tätigkeiten vorzubereiten. Solche Zusatzqualifikationen, zum Beispiel einzelne Programmiersprachen, Schweißtechniken, Fremdsprachen oder Auslandsaufenthalte, sind nicht verpflichtende Teile der Ausbildungsinhalte, sondern gehen über die vorgeschriebenen Mindeststandards hinaus.

Eine duale Ausbildung endet nach erfolgreicher Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle, der Kammer. Zwischenprüfungen werden in der Regel zur Hälfte der Ausbildungszeit durchgeführt. Sie sollen einen Blick in den Lernstand des Auszubildenden geben und Impulse für die weitere Ausbildungszeit liefern. Sie werden zunehmend in Form einer gestreckten Abschlussprüfung durchgeführt, die dann anteilig von der Note her in die Abschlussprüfung einfließt. Die Abschlussprüfung wird vor einem Prüfungsausschuss der zuständigen Stelle abgelegt. Diese besteht in der Regel aus einem theoretischen schriftlichen sowie einem praktischen Teil. Im Jahr 2013 nahmen im dualen System knapp 480.000 Personen an Abschlussprüfungen teil; die Erfolgsquote lag bei 89,9 Prozent (BIBB, 2015a). Nach erfolgreichem Abschluss erhält der Auszubildende ein Zeugnis als Fachkraft oder im Handwerk einen Gesellenbrief. Zudem erstellt die Berufsschule ein Abschlusszeugnis und der Ausbildungsbetrieb stellt ein qualifiziertes Zeugnis über die Tätigkeit während der Ausbildung aus.

## Schulberufssystem

Das Schulberufssystem kann in zwei weitere Segmente, die Ausbildung in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (hierzu zählen Berufe im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen), und die vollzeitschulischen Ausbildungen an Berufsfachschulen unterteilt werden. Das Schulberufssystem wurde im Vergleich zum dualen System lange Zeit als eher nachrangig wahrge-



nommen. Seit etwa Mitte der 1990er-Jahre haben diese Bildungsgänge jedoch immer mehr Neuzugänge erfahren. Dies ist insbesondere in jenen Bereichen der Fall, in denen keine dualen Ausbildungsberufe angeboten werden, während die Bereiche mit Entsprechungen im dualen System an Bedeutung verloren haben.

Personenbezogene Dienstleistungsberufe werden in Deutschland an verschiedenen Schulformen, wie den Schulen des Gesundheitswesens, ausgebildet. Die Berufe können in der Regel nicht im dualen System erlernt werden. Die bedeutendsten Ausbildungsgänge stellen die Ausbildungen zum Altenpfleger, Erzieher sowie Gesundheits- und Krankenpfleger dar. Teilweise sind diese Ausbildungsgänge bundeseinheitlich durch Verordnungen der Bundesministerien oder eine Vereinbarung der Kultusministerkonferenz als gemeinsamem Gremium der Bundesländer geregelt. Die anderen Berufe unterliegen landesrechtlichen Regelungen und können sich somit zwischen den verschiedenen Regionen unterscheiden. Folglich variiert auch die Dauer der Bildungsgänge von zwölf bis 36 Monaten. Einzelne Ausbildungsberufe sind mit einem Mindestalter von 18 Jahren reglementiert. Häufig wird mindestens ein mittlerer Schulabschluss vorausgesetzt, was das Schulberufssystem in seiner Offenheit grundsätzlich vom dualen System unterscheidet. Die Ausbildungen enthalten neben theoretischem Unterricht in der Regel auch praktische Elemente. Angehende Krankenpfleger lernen zum Beispiel auch begleitend in einem kooperierenden Krankenhaus. Die Verantwortung für die Ausbildung obliegt, anders als in der dualen Ausbildung, aber der Schule (Hall/Krekel, 2014). Die Anzahl an Ausbildungsfängern ist in den letzten Jahren gestiegen, was nicht zuletzt den hohen erwarteten Fachkräftebedarf in diesen Berufen widerspiegelt (Zoeller, 2015).

Berufsfachschulen haben unterschiedliche fachliche Ausrichtungen und bieten Berufsausbildungen in Vollzeit an. Einzelne Ausbildungsberufe, wie der Goldschmied, sind nach BBiG oder HwO geregelt. Die Zahl der Schüler in diesem Bereich hat sich zwischen dem Schuljahr 2007/2008 und dem Schuljahr 2013/2014 fast halbiert. Die Mehrzahl der Schüler befindet sich in Lehrgängen nach Landesrecht. Diese tragen in der Regel die Bezeichnung „Staatlich geprüfter Assistent“. Klassische Angebotsbereiche sind die Labor-, Kommunikations- und Gestaltungstechnik (Zöller, 2015). Absolventen einzelner Bildungsgänge, wie der Kaufmännische Assistent, üben im späteren Berufsleben die gleichen Tätigkeiten wie Absolventen dualer Ausbildungsgänge, in diesem Fall beispielsweise Bürokaufleute, aus. Berufsfachschulen haben in diesen Bereichen eine kompensatorische Funktion und stellen einzelnen Berufsfeldern zusätzliche Fachkräfte zur Verfügung (Hall/Krekel, 2014). Dies führt mitunter allerdings zu einer Verschärfung des regionalen Wettbewerbs um Arbeitsplätze. Folglich haben einzelne Bundesländer das Angebot an vollzeitschulischen Bildungsgängen in den letzten Jahren reduziert (Zoeller, 2015). Teilweise liegt dieser Rückgang aber auch an einem attraktiveren Angebot an regionalen Ausbildungsplätzen.

Von diesen beruflich qualifizierenden Ausbildungsgängen abzugrenzen sind berufsbildende Schulen, die einen allgemeinbildenden Abschluss anbieten, der zugleich einen beruflichen Schwerpunkt enthält. So werden beispielsweise in beruflichen Gymnasien mit dem Schwerpunkt Wirtschaft, Volks- und Betriebswirtschaftslehre mit Rechnungswesen als Hauptfächer unterrichtet, gemeinsam mit Nebenfächern wie Wirtschaftsgeografie oder Wirtschaftsinformatik. Schüler erwerben nach erfolgreichem Abschluss die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife. Von einigen regionalen Ausnahmen abgesehen wird in diesen Schulformen allerdings kein beruflicher Abschluss vermittelt und es existieren meist auch keine verpflichtenden Praxisphasen (KMK, 2014).



### 3 Qualitätssicherung und Standards

#### Instrumente und Zuständigkeiten

Der betriebliche Teil der dualen Berufsausbildung liegt in der Verantwortung des Bundes. Ausbildungsordnungen beschreiben die Mindestanforderungen an die betriebliche Ausbildung, also jene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, welche zur Ausübung des Berufs unverzichtbar und daher den Auszubildenden zu vermitteln sind. Folgende wichtigen Eckpunkte werden in einer Ausbildungsordnung geregelt:

- die Bezeichnung des Ausbildungsberufs,
- die Ausbildungsdauer, die in der Regel zwischen zwei und drei Jahre beträgt,
- das Ausbildungsberufsbild, das die typischen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse des Berufs beschreibt,
- der Ausbildungsrahmenplan, der eine zeitliche und sachliche Gliederung der Ausbildungsinhalte darstellt, und
- die Prüfungsanforderungen.

Ausbildungsbeschreibungen sind weitgehend gestaltungsoffen und technikneutral formuliert. Zum Beispiel ist es ein verbreitetes Lernziel, in vielen Handwerksberufen Messwerte adäquat zu erfassen. Welche Messwerkzeuge Auszubildende dabei nutzen, bleibt aber offen. Dies ermöglicht den Ausbildern, individuell auf die im Unternehmen gängigen Methoden und Techniken einzugehen. Neue Technologien und Geräte können so schneller in den Ausbildungsprozess eingebunden werden und müssen nicht erst durch langwierige Anpassungsvorgänge in Ausbildungsordnungen beschrieben werden (BIBB, 2015c). Die Tätigkeitsfelder vieler Berufe verändern sich über den Zeitverlauf allerdings durch technologische oder gesellschaftliche Entwicklung. Die zunehmende Vernetzung von Wertschöpfungsprozessen und Digitalisierung im industriellen Bereich (Industrie 4.0) sowie in anderen Branchen wirft zum Beispiel die Frage auf, inwiefern die bisherigen Ausbildungen junge Menschen auf die Anforderungen einer sich in diesem Sektor verändernden Arbeitswelt vorbereiten. Die technikneutralen Formulierungen bieten jedoch ausreichenden Gestaltungsspielraum in der Ausbildung, um auch solchen Entwicklungen wie der Digitalisierung von Seiten der Qualifizierung ausreichend Rechnung zu tragen.

Dennoch bleibt die laufende Überprüfung der Curricula eine Daueraufgabe in der dualen Berufsausbildung. Wenn sich die Tätigkeitsanforderungen in einem Berufsfeld dynamisch zu weit von den Beschreibungen einer Ausbildungsordnung entfernt haben, wird deren Aktualisierung erforderlich. Neue Tätigkeitsfelder können auch die Generierung neuer Ausbildungsordnungen auslösen. Beides erfolgt unter inhaltlicher und organisatorischer Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgebervertretern. Dadurch können unterschiedliche Perspektiven berücksichtigt werden und die Akzeptanz der Ausbildungsinhalte steigt. Die Beteiligung aller relevanten Ausbildungsakteure sichert zugleich die praktische Verwertbarkeit der Ausbildungsinhalte und trägt dazu bei, dass veränderte Qualifikationsanforderungen aus der Praxis bedarfsgerecht in Ausbildungsordnungen umgesetzt werden.

Bei einer Neuordnung oder Ersterstellung einer Ordnung für einen Ausbildungsberuf entwickeln Sachverständige der Sozialpartner in einem ersten Schritt grundlegende Elemente, wie die Ausbildungsdauer. Dieser Prozess wird häufig von einem Gutachten oder einem Forschungsprojekt des Berufsinstituts für berufliche Bildung begleitet. Das zuständige Ministerium, in der



Regel das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, prüft den Vorschlag über die Eckpunkte des neuen oder zu modernisierenden Berufs. Im Anschluss werden die Ausbildungsordnungen durch Sachverständige der Sozialpartner und Wissenschaftler inhaltlich erarbeitet. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung prüft den Entwurf und empfiehlt im Anschluss der Bundesregierung, die neue Ausbildungsordnung zu erlassen. Bei einem erfolgreichen Abstimmungsprozess tritt die Ausbildungsordnung in der Regel zu Beginn des folgenden Ausbildungsjahrs in Kraft (BIBB, 2015c).

Auf Basis der betrieblichen Inhalte entwickeln Sachverständige der Länder und der Kultusministerkonferenz einen Rahmenlehrplan. Bei Neuordnungen von Ausbildungsberufen erfolgt dieser Prozess inzwischen parallel, damit die entsprechenden Regelungen für den Berufsschulunterricht rechtzeitig vorliegen. Der Rahmenlehrplan beschreibt die Ziele und Inhalte des Berufsschulunterrichts. Er ebenfalls offen gestaltet, um die individuellen Bildungsniveaus von Auszubildenden zu berücksichtigen. Sie können von den Ländern unmittelbar übernommen oder in eigene Lehrpläne umgesetzt werden. Rahmenlehrpläne dienen Lehrkräften im Berufsschulunterricht als Orientierung; ihre konkrete Umsetzung obliegt allerdings der pädagogischen Freiheit. Es existieren keine verbindlichen Unterrichtsmaterialien, etwa in Form von verbindlichen Schulbüchern. Sind Ausbildungsordnung und Rahmenlehrplan erstellt, werden sie abschließend bezüglich der inhaltlichen und der zeitlichen Aufteilung aufeinander abgestimmt. Dadurch soll gefördert werden, dass theoretisches Hintergrundwissen zu einer Tätigkeit im Unterricht und praktisches Erleben einer Tätigkeit im Betrieb möglichst in zeitlicher Nähe zueinander stattfinden. Lernprozesse in Betrieb und Schule verlaufen so im Idealfall parallel und greifen ineinander. Die Kooperation zwischen verschiedenen Lernorten ist in der Praxis allerdings vom Bildungspersonal vor Ort abhängig (BIBB, 2015b).

*„Die Lehrplanaktivitäten muss jede Partei einhalten – sowohl Betrieb als auch Berufsschule. Aber wenn wir zusätzliche Lerninhalte für unsere Ausbildung benötigen, finden wir schon ein offenes Ohr bei den Schulen. Ich weiß allerdings nicht, wie das bei kleinen Handwerksbetrieben ist. Für uns ist es aber eine gute und offene Zusammenarbeit.“*

*(Manuela Rascher, Daimler AG)*

## Qualifizierung des Ausbildungspersonals

In Deutschland wird zwischen dem Auszubildenden und dem Ausbilder unterschieden. Der Auszubildende ist die Person, die stellvertretend für das Unternehmen den Auszubildenden einstellt. Der Ausbilder hingegen ist die Person, die für die Durchführung der Ausbildung verantwortlich ist und die Ausbildungsinhalte vermittelt. Er geht „auf das Grundmodell Meister im Handwerk“ zurück (Rothe, 2008).

Das Berufsbildungsgesetz regelt in § 28 Abs. 1, dass Auszubildende nur einstellen darf, „wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist.“ Persönlich geeignet ist jeder, der Kinder und Jugendliche beschäftigen darf oder noch nie gegen das BBiG oder das Jugendarbeitsschutzgesetz verstoßen hat. „Fachlich geeignet ist, wer die beruflichen sowie die berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten besitzt, die für die Vermittlung der Ausbildungsinhalte erforderlich sind.“ (§ 30 Abs. 1 BBiG). Die beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten werden durch den Berufsabschluss, also die Kammerprüfung, nachgewiesen. Arbeits- und berufspädagogische Kompetenzen hingegen werden durch die Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) beschrieben und durch





eine erfolgreich absolvierte Prüfung gemäß dieser Verordnung nachgewiesen. Die AEVO beschreibt in § 2 die berufs- und arbeitspädagogische Eignung als „die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.“

## Qualifizierung des Lehrpersonals

Lehrer an Berufsschulen haben unterschiedliche Qualifikationsstrukturen durchlaufen. Wissenschaftliches Lehrpersonal absolviert in einem ersten Schritt ein Studium an einer Universität oder an einer pädagogischen Hochschule. Wissenschaftliche Lehrkräfte für berufsbildende Fächer wie Wirtschaft oder Technik absolvieren dabei ein Studium in der jeweiligen Fachkunde. Für viele Fachbereiche gibt es spezifische Studiengänge wie Wirtschafts- oder Berufspädagogik, die bereits während des Studiums Praxisphasen an beruflichen Schulen und Instruktionsforschung oder Didaktik als Teil des Curriculums beinhalten.

Ein Abschluss in diesen Studiengängen befähigt Absolventen, einen Vorbereitungsdienst für das Lehramt an beruflichen Schulen zu beginnen. Zusätzlich werden bedarfsorientiert auch Akademiker verwandter Studiengänge zum Vorbereitungsdienst zugelassen. Für diesen Quereinstieg wird in der Regel einschlägige Berufserfahrung vorausgesetzt. Allgemeinbildende Fächer wie Sprachen oder Mathematik werden von Lehrkräften unterrichtet, die neben der jeweiligen Fachkunde das adäquate Schulfach im Nebenfach studiert haben. Zusätzlich werden bedarfsorientiert auch Lehrkräfte zugelassen, die ein reguläres Studium für eine Lehrtätigkeit in Schulen der Sekundarstufe I und II absolviert haben.

Der Vorbereitungsdienst ist auf Länderebene geregelt und wird dual gestaltet. Er dauert zwischen zwölf und 24 Monaten, in denen angehende Lehrer einerseits zunehmende Verantwortung im Lehralltag an einer beruflichen Schule übernehmen, andererseits durch erfahrene Lehrkräfte in einem pädagogischen Seminar begleitet werden. Neben pädagogischen Kenntnissen werden dabei auch Kenntnisse im Schulrecht vermittelt. Der Vorbereitungsdienst endet mit mehreren Lehrproben und einer Abschlussarbeit. Berufsschullehrer werden als Beamte oder Angestellte beschäftigt.

Lehrkräfte für die Fachpraxis im beruflichen Schulwesen unterrichten ausschließlich berufliche Fächer der jeweiligen Fachkunde, wie Buchführung oder Materialkunde. Die Zugangsvoraussetzungen sind je nach Bundesland unterschiedlich geregelt, umfassen aber in der Regel einen berufsqualifizierenden Abschluss in der jeweiligen Fachrichtung, einen Schulabschluss der Sekundarstufe I und einschlägige Berufserfahrung. Lehrkräfte für die Fachpraxis nehmen in den ersten Jahren ihres Dienstverhältnisses an Qualifizierungsangeboten im Bereich Didaktik teil. Sie werden nach Erfolg je nach Bundesland in ein Angestellten- oder Beamtenverhältnis übernommen (Bellenberg/Thierack, 2003; BLBS, 2008; KMK, 2014).

Beiden Gruppen stehen im weiteren Berufsleben Fort- und Weiterbildungen offen. Diese dritte Phase der Lehrerbildung wird einerseits von staatlichen Seminaren für Lehrerbildung, ander-



seits von staatlichen Hochschulen und privaten Bildungsträgern getragen. Je nach Bundesland gibt es eine Pflicht für Lehrkräfte, eine bestimmte Anzahl an Fort- und Weiterbildungen pro Jahr zu besuchen. Eine regelmäßige Evaluation des Unterrichts der Lehrkräfte durch externe Personen ist außerhalb von Stellenbesetzungen im weiteren Berufsleben nicht mehr vorgesehen. Zur Qualitätssicherung setzen einzelne Schulen verstärkt auf internes Qualitätsmanagement. Sie entwickeln Leitbilder, bauen darauf Zielvereinbarungen auf und stärken den Informationsaustausch im Kollegium. Zudem sind alle Schulen in Deutschland gehalten, ein Schulprofil zu entwickeln, das in den meisten Bundesländern auch Elemente der internen und externen Evaluation beinhaltet.

## **Prüfungsstandard**

Die Vermittlung der Ausbildungsinhalte und die Prüfung derselben werden von verschiedenen Personen vorgenommen. Diese Trennung soll zur Qualitätssicherung beitragen (Weiß, 2011). Allerdings wird dieser Grundsatz „Wer lehrt, der prüft nicht“ in kaum einem anderen Bildungsbereich in Deutschland außerhalb der dualen Berufsausbildung umgesetzt, ohne dass dadurch substantielle Qualitätseinbußen nachweisbar wären.

Für die Zulassung zur und die Durchführung der (gestreckten) Zwischen- und Abschlussprüfungen von dualen Berufsausbildungen sind vor allem die regional organisierten Kammern und Berufsorganisationen zuständig. Diese sind branchenspezifisch getrennt: Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern und Kammern der freien Berufe. Zudem gibt es entsprechende Einrichtungen in der Hauswirtschaft, der Seeschifffahrt und im öffentlichen Dienst. Innerhalb der Kammern gibt es Berufsbildungsausschüsse. Diese Ausschüsse sind paritätisch von Vertretern der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer besetzt. Zusätzlich wirken Lehrkräfte der regional ansässigen Berufsschulen mit, die allerdings nur bei Entscheidungen zu Schulangelegenheiten mitentscheiden dürfen. Somit wird die Qualitätssicherung in der Ausbildung aktiv von den Sozialpartnern vor Ort getragen (Icking, 2011).

Im Schulberufssystem schließen die Ausbildungsgänge mit einer staatlichen Prüfung ab. Der Prüfungsausschuss setzt sich in der Regel aus den je nach Beruf unterschiedlichen Vertretern einer zuständigen Behörde, Verantwortungsträgern der Schule und Lehrkräften des theoretischen und praktischen Unterrichts statt. Es gibt hier keine klare Trennung zwischen den Vermittlern und Prüfern der Ausbildungsinhalte. Auf Grund der föderalen Zuständigkeit für einzelne schulische Ausbildungsberufe können sich die genauen Regelungen je nach Bundesland unterscheiden. In einzelnen schulischen Ausbildungsgängen mit einem angemessenen Anteil an fachpraktischer Ausbildung können Absolventen zudem in entsprechenden dualen Ausbildungsberufen eine Kammerprüfung ablegen (Kremer, 2009). Diese Möglichkeit steht auch Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung mit entsprechender Berufserfahrung offen. 2013 lag der Anteil dieser sogenannten Externenprüfungen an allen durchgeführten Abschlussprüfungen bei 6,2 Prozent (BIBB, 2015a).





## 4 Teilnehmer und Akzeptanz

### Struktur der Bildungsteilnehmer

Die Struktur der Teilnehmer in der Berufsausbildung hat sich in den letzten Jahren leicht gewandelt. Immer noch bringen die meisten Ausbildungsanfänger eine mittlere Reife als schulische Vorbildung mit. Ihr Anteil liegt bei 42 Prozent und hat sich in den letzten Jahren kaum verändert. Leicht abgenommen hat hingegen der Anteil an Neuanfängern mit einem Hauptschulabschluss und ohne schulischen Abschluss. Zusammen macht diese Gruppe etwa ein Drittel aus. Angestiegen ist korrespondierend der Anteil von Ausbildungsanfängern mit Abitur, der nun bei 25 Prozent liegt (BIBB, 2015a). Ein Grund hierfür ist der Anstieg bei den studienberechtigten Schulabgängern. Ihr Anteil an der gesamten Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter wird beständig größer. Verließen 2000 noch 37,2 Prozent die Schule mit einer Hochschulzugangsberechtigung, lag dieser Anteil 2012 schon bei 53,5 Prozent. Frauen erwerben deutlich häufiger eine Studienberechtigung als Männer. Nicht alle junge Menschen mit Studienberechtigung beginnen aber ein Studium, viele entscheiden sich auch für eine berufliche Ausbildung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014). Die Berufswahl von Abiturienten unterscheidet deutlich von andern Schulabgängern. Sie entscheiden sich überwiegend für kaufmännische Berufe und Dienstleistungsberufe (Milde/Kroll, 2015). In diesen Berufen ist jedoch sowohl die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen als auch das Angebot an qualifizierten Fachkräften groß, weshalb die Abiturienten stark um diese Ausbildungsplätze konkurrieren (BIBB, 2015a).

Zielgruppe für eine berufliche Ausbildung sind vor allem Jugendliche, aber auch junge Menschen im Erwachsenenalter. Grundsätzlich besteht in Deutschland eine Schulpflicht von mindestens neun, in vielen Bundesländern auch von zehn Jahren. Dabei wird zwischen der Schulpflicht an einer allgemeinbildenden Schule und an einer beruflichen Schule während der Ausbildung unterschieden (Vossenkuhl, 2010). Kinder werden in Deutschland mehrheitlich mit sechs Jahren eingeschult (Autorengruppe Bildungsberichterstattung, 2014). Das früheste Eintrittsalter in eine Ausbildung liegt daher in der Regel bei 15 Jahren. Die Mehrheit der Ausbildungsanfänger ist allerdings deutlich älter. Das Durchschnittsalter der dualen Auszubildenden bei Neuabschluss eines Ausbildungsvertrags stieg in den letzten 20 Jahren nahezu beständig. Während im Jahr 1993 der durchschnittliche Ausbildungsanfänger 18,5 Jahre alt war, lag dieser Wert 2013 bereits bei 20,1 Jahren. Dabei entfielen nur 11,4 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf Jugendliche im Alter von 16 oder jünger. Das Durchschnittsalter der Absolventen lag bei 22,2 Jahren.

Ungefähr 60 Prozent der dualen Auszubildenden sind männlich. Junge Frauen wählen stärker schulische Ausbildungsberufe oder besuchen eine weiterführende Schule, um höhere Schulabschlüsse zu erwerben. Innerhalb des dualen Ausbildungssystems entscheiden sich junge Frauen häufig für Dienstleistungs- und kaufmännische Berufe. Diese Berufsfelder werden auch von jungen Männern gerne gewählt, was zu einer Konkurrenz bei der Bewerbung führt. Der gewerblich-technische Bereich wird hingegen klar von jungen Männern dominiert (BIBB, 2015a).

### Durchlässigkeit

Im Anschluss an eine duale Ausbildung eröffnen sich beruflich qualifizierten Fachkräften durch unzählige Weiterbildungsangebote sowie durch die geregelte Aufstiegsfortbildung zahlreiche Qualifizierungs- und Karrieremöglichkeiten. Fortbildungen können berufsbegleitend oder in



Vollzeit durchgeführt werden, enden mit einem anerkannten Fortbildungsabschluss und erhöhen somit das formale Qualifikationsniveau. Es gibt drei Niveaustufen:

- Das erste Niveau umfasst Fortbildungen, die eine vertiefte fachliche Qualifizierung für ein klar abgrenzbares Tätigkeitsfeld innerhalb eines Berufs anbieten. So ist zum Beispiel eine Aufstiegsfortbildung zum geprüften KFZ-Service-Techniker eine gezielte Vorbereitung, um den Reparaturbedarf eines Automobils zu bestimmen und im Anschluss adäquate Maßnahmen durchzuführen zu können.
- Das zweite Niveau versetzt Absolventen dazu in die Lage, fachlich komplexe Tätigkeiten mit Führungsverantwortung im mittleren und höheren Management auszuüben. Erfolgreiche Lehrgangsteilnehmer erwerben zudem meist eine Ausbildereignung und dürfen dann junge Menschen in verwandten Berufen ausbilden. Im Industrie- und Handwerksbereich werden verschiedene Lehrgänge mit dem Abschluss „Meister“ angeboten. Im Handwerk berechtigt der Meister zur selbstständigen Ausübung eines Gewerkes. Im Industrie-, Handwerks- und Handelsbereich besteht die Möglichkeit, Fortbildungsgänge zum Fachwirt oder Fachkaufmann zu absolvieren. In den Bereichen Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen besteht die Möglichkeit, an Fachschulen einen Abschluss zum „Techniker“ zu erwerben. Zudem gibt es weitere branchenspezifische Abschlüsse, wie den „Operative Professionell“ im Informatikbereich. Abschlüsse auf dem zweiten Fortbildungsniveau sind im Deutschen Qualifikationsrahmen formal einem Bachelorabschluss einer Hochschule gleichgesetzt. Quantitativ sind Fortbildungen auf dieser Niveaustufe am bedeutsamsten.
- Das dritte Niveau umfasst Fortbildungen, die Absolventen für die Beteiligung an der Unternehmensführung qualifizieren. Als Voraussetzung wird in der Regel eine abgeschlossene Aufstiegsfortbildung des zweiten Niveaus erwartet. Die Abschlüsse „Geprüfter (Technischer) Betriebswirt / Berufspädagoge“ sind im Deutschen Qualifikationsrahmen auf dem gleichen Niveau angeordnet wie ein Masterabschluss einer Hochschule.

Absolventen von Fortbildungslehrgängen sind auf dem Arbeitsmarkt sehr gefragt. So sahen sich mehr als 53 Prozent aller Unternehmen zwischen 2013 und 2014 mit mittleren bis großen Problemen bei der Suche nach Fachkräften mit einem Fortbildungsabschluss konfrontiert – der höchste Wert unter allen Qualifikationsgruppen (Becker/Lübbers, 2014). In einer Langzeitbetrachtung der qualifikationsspezifischen Erwerbslosenquote zwischen 2003 und 2013 zeigt sich, dass Personen mit einem Fortbildungsabschluss ähnlich günstige Erwerbchancen haben wie Akademiker und diese seit der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 sogar überholt haben (Hausner et al., 2015). Viele Unternehmen in Deutschland unterstützen daher zur eigenen Fachkräftesicherung aktiv die Bestrebungen ihrer Mitarbeiter, einen solchen Fortbildungsabschluss zu erwerben. Dazu stellen die Unternehmen Arbeitszeit zum Lernen zur Verfügung oder beteiligen sich an den Kosten (Becker/Lübbers, 2013).

Neben den Fortbildungsabschlüssen können beruflich qualifizierte Fachkräfte jedoch auch die vorhandenen vielfältigen anderen Angebote am Weiterbildungsmarkt nutzen. Insbesondere im Rahmen der betrieblichen Weiterbildung werden sie beruflich gefördert und ihr Wissen und Ihre Fertigkeiten beständig aufgefrischt. Im Jahr 2013 haben Unternehmen in Deutschland insgesamt 33,5 Milliarden Euro in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten investiert (Seyda/Werner,



2014). Jeder Beschäftigte nahm im Umfang von 32,7 Stunden an Lehr- und Informationsveranstaltungen teil.

Personen mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss haben einen allgemeinen Hochschulzugang. Mit einer abgeschlossenen beruflichen Erstausbildung und einer zwei- bis dreijährigen Berufserfahrung kann ein fachgebundenes Studium in einer der Ausbildung ähnlichen Fachrichtung aufgenommen werden. In diesem Fall werden die Voraussetzungen für die Zulassung jedoch einzeln von der jeweiligen Hochschule geprüft.

Dieser Zugangsweg zum Hochschulstudium wird jedoch noch vergleichsweise selten genutzt. Zwar steigt die Gesamtzahl an Studienanfängern ohne schulische Zugangsberechtigungsbechtigung seit Jahren kontinuierlich an, erreicht aber aktuell Werte um die drei Prozent aller Studienanfänger. Besonders häufig studieren beruflich Qualifizierte an den eher stärker praktisch orientierten Fachhochschulen und bevorzugen Studiengänge der Fächergruppe Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (Duong/Püttmann, 2014). Der Wissenschaftsrat, ein wichtiges wissenschaftliches Beratungsgremium zur Fragen der Hochschulen, Wissenschaft und Forschung in Deutschland, empfiehlt daher eine Reform des Hochschulzugangs und weitreichende Erleichterungen für beruflich Qualifizierte. So sollte bereits der Abschluss einer Berufsausbildung als Hochschulzugangsberechtigung anerkannt, die bestehende Begrenzung auf ein dem Berufsabschluss verwandtes Studienfach aufgehoben und unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen in den Bundesländern angeglichen werden (Wissenschaftsrat, 2014).

Auch die Möglichkeit, von einer akademischen in eine berufliche Ausbildung zu wechseln, wird in den letzten Jahren vermehrt diskutiert und in zahlreichen Modellprojekten gefördert. Die Studienabbruchquote von Bachelor-Studierenden lag bei den Absolventenjahrgängen von 2006 bis 2012 zwischen 25 und 30 Prozent. Besonders hoch sind die Quoten in Fächern der Mathematik und Naturwissenschaften sowie den Ingenieurwissenschaften (Heublein et. al., 2014). Gerade für Studienabbrecher ist die Berufsausbildung in Deutschland eine attraktive Alternative, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und einen qualifizierten Abschluss zu erlangen. So existieren für naturwissenschafts- oder technikaffine junge Menschen zahlreiche duale Ausbildungsberufe. Durch die vorhandenen höheren Schulabschlüsse sowie die Anrechnung von zuvor erbrachten Studienleistungen besteht zudem häufig die Chance, die Ausbildungsdauer zu verkürzen. Dies wird jedoch meist individuell von der zuständigen Stelle geprüft. Unternehmen sind Studienabbrecher als potenzielle Auszubildende mehrheitlich willkommen. In einer Umfrage unter 569 ausbildungsberechtigten Betrieben, gaben 75 Prozent der Befragten an, der Ausbildung von Studienabbrechern grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber zu stehen. Immerhin knapp ein Drittel der ausbildenden Betriebe hat bereits Erfahrung in der Ausbildung von Studienabbrechern (BIBB, 2015c).



*„Wir müssen die Fortbildung weiter stärken, um die Perspektiven für eine berufliche „Karriere mit Lehre“ zu verbessern. Zudem brauchen wir mehr Durchlässigkeit und Verzahnung in der Bildung, damit junge Leute nach einer Ausbildung studieren können und zugleich Studienabbrecher schnell in eine Ausbildung einsteigen können.“*

*(Dr. Barbara Dorn, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA)*



Auch ohne weitere Fortbildung besteht für Ausbildungsabsolventen die Möglichkeit in ein anderes Tätigkeitsfeld zu wechseln. So zeigte sich in einer Untersuchung, dass immerhin ein Drittel aller Ausbildungsabsolventen drei Jahre nach Ausbildungsende in einem anderen Beruf arbeitet. Die Situation ist berufsspezifisch allerdings sehr unterschiedlich: So wechseln Krankenschwestern deutlich seltener ihr Tätigkeitsfeld als Groß- und Einzelhandelskaufleute (Kropp/Schmillen, 2012).

## Ansehen der beruflichen Bildung

Eine berufliche Ausbildung genießt in der deutschen Gesellschaft ein hohes Ansehen. Sie gilt für die Mehrheit der Bevölkerung nicht als zweitbeste, sondern als gleichwertige Alternative zu einem Hochschulstudium. So empfahlen in einer Umfrage 45 Prozent der befragten jungen Menschen anderen, sich für eine Berufsausbildung zu entscheiden. Ein Studium wäre für 44 Prozent die richtige Entscheidung (Forsa, 2015).

*„Ohne das gegeneinander ausspielen oder hierarchisieren zu wollen, aber die meisten Menschen lernen nicht aus Büchern, sondern durch Tätigkeiten und Handlungen. Wir haben mit der Beruflichkeit in Deutschland ein Instrument, das wir in hohem Maße anerkennen und honorieren. Wenn man über eine solche Erfahrung und Tradition bei der beruflichen Qualifizierung verfügt, erfährt Erfahrungswissen die angemessene Hochachtung.“*

*(Jörg Ferrando, IG Metall)*

Die duale Berufsausbildung wird auch von der Zielgruppe selbst positiv bewertet. So waren 2015 in einer Umfrage 71,5 Prozent mit ihrer betrieblichen Ausbildung zufrieden oder sogar sehr zufrieden (Haggenmiller, 2015). Allerdings ist dieses Ergebnis berufsspezifisch unterschiedlich und Auszubildende in größeren Unternehmen erleben ihre Ausbildung meistens positiver. Kritischer sahen die befragten Auszubildenden die Ausbildung in der Berufsschule. Hier sahen sich nur 55,5 Prozent in einer fachlich guten oder sehr guten Lernumgebung.

Das gute Ansehen der Berufsausbildung hängt auch mit der breiten Verankerung in der Bevölkerung und unter den Erwerbstätigen zusammen. Denn knapp zwei Drittel der Beschäftigten verfügen über eine berufliche Qualifizierung und nach wie vor erwirbt ein Anteil von über 60 Prozent eines Jahrgangs eine Berufsausbildung in Deutschland. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung des deutschen Ausbildungsstellenmarktes:

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank im Ausbildungsjahr 2014 auf einen historischen Tiefstand. Es wurden insgesamt 522.231 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Bedingt durch sinkende Absolventenzahlen der allgemeinbildenden Schulen und eine in den vergangenen zehn Jahren zunehmend hohe Studierneigung ist die Ausbildungsplatznachfrage leicht rückläufig und hat in den letzten fünf Jahren um 7,5 Prozent abgenommen. Unternehmen haben darauf teilweise reagiert und das Angebot ihrer Ausbildungsplätze leicht gesenkt. Insgesamt hat sich die Situation für Bewerber damit verbessert, wie die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) zeigt. Diese stellt das Verhältnis zwischen angebotenen Ausbildungsplätzen und Ausbildungsinteressenten dar. 2014 waren für 100 Ausbildungssuchende 103 Ausbildungsplatzangebote vorhanden. Ausbildungswillige Unternehmen, die Ausbildungsplätze anbieten, haben zunehmend Probleme, ihre offenen Stellen zu besetzen. So waren am Ende des Ausbildungsjahres 2013/2014 noch 37.701 Ausbildungsstellen unbesetzt. Demge-



genüber standen 20.872 Bewerberinnen und Bewerber, die keine Ausbildung oder eine Alternative finden konnten.

**Tabelle 1: Die Entwicklung von Angebot und Nachfrage am Ausbildungsstellenmarkt**

| Jahr | neu abgeschlossene<br>Ausbildungsverträge | Unbesetzte<br>Ausbildungsplätze | Unversorgte<br>Bewerber | Angebots-<br>Nachfrage-<br>Relation |
|------|---|---------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|
| 2009 | 564.306                                   | 17.255                          | 15.486                  | 100,3                               |
| 2010 | 559.959                                   | 19.605                          | 12.016                  | 101,3                               |
| 2011 | 569.379                                   | 29.689                          | 11.344                  | 103,2                               |
| 2012 | 551.259                                   | 33.274                          | 15.637                  | 103,1                               |
| 2013 | 529.542                                   | 33.534                          | 21.034                  | 102,3                               |
| 2014 | 522.231                                   | 37.101                          | 20.872                  | 103,0                               |

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Bundesinstitut für Berufsbildung

Angesichts dieser Umstände wird das Matching zwischen Ausbildungsinteressierten und Ausbildungsbetrieben in den kommenden Jahren eine der zentralen Herausforderungen für das Berufsbildungssystem in Deutschland darstellen. Dies betrifft insbesondere die Berufswahl der Jugendlichen. Seit Jahren bleibt die Liste der zehn beliebtesten Ausbildungsberufe relativ konstant. In einzelnen Berufsgruppen sind jedoch bereits heute nicht ausreichend Bewerber vorhanden. Hier sind vor allem Berufe im Bereich der Lebensmittelherstellung und -verarbeitung sowie im Hotel- und Gaststättenbereich betroffen. So konnten im Ausbildungsjahr 2013/2014 beispielsweise 34,4 Prozent der angebotenen Ausbildungsstellen für Restaurantfachleute nicht besetzt werden. Einen hohen Anteil unbesetzter Stellen gab es auch bei den Fachverkäufern im Lebensmittelhandwerk (30 Prozent) und den Fleischern (27,4 Prozent) (BIBB, 2015a).

## 5 Arbeitsmarktorientierung und Mobilität

### Arbeitsmarktperspektive

Absolventen einer Ausbildung in Deutschland werden von Unternehmen als geeignete Berufseinsteiger wahrgenommen, in die sich in eine Investition lohnt. So gaben in einer Umfrage nur 26 Prozent aller Arbeitgeber an, dass fehlende Kompetenzen bei Berufseinsteigern für ihr Unternehmen ein Problem darstellen. Dies war der zweitniedrigste Wert unter acht Industrienationen. Die größten Defizite werden den Berufseinsteigern in Soft Skills, wie Arbeitsmoral und Problemlösekompetenz attestiert (Mourshed et al., 2014).

Das positive Ansehen von Absolventen einer dualen Berufsausbildung spiegelt sich darin wider, dass viele Jugendliche direkt nach der Ausbildung von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen werden. Die Jugendlichen sind bereits in der sozialen Unternehmensstruktur integriert und haben häufig passgenaue betriebsspezifische Kenntnisse erworben. Dadurch sind sie gegenüber





externen Bewerbern im Vorteil. Zwischen 2011 und 2013 wurden durchschnittlich 59 Prozent aller erfolgreichen Auszubildenden direkt von ihrem Betrieb übernommen. Somit verlief für mehr als die Hälfte aller Berufseinsteiger der Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben reibungslos. Ein Teil dieser Übernahmen erfolgt auf Basis von tarifvertraglichen Vereinbarungen. Aber auch viele Auszubildende, die nicht direkt übernommen werden, finden unmittelbar in anderen Unternehmen eine passende Anstellung. Im Jahr 2013 haben sich nach Hochrechnung der Bundesagentur für Arbeit 133.000 Personen nach abgeschlossener Ausbildung zunächst einmal arbeitslos gemeldet. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen einer dualen Ausbildung (430.000 Personen) ergibt sich eine temporäre Arbeitslosenquote von 31 Prozent (BIBB, 2015a). Die meisten von Ihnen finden nach einer vergleichsweise kurzen Übergangszeit jedoch einen guten Einstieg in den Arbeitsmarkt.

### Abbrecherquote

Nicht alle Ausbildungsanfänger beenden ihre Ausbildung mit Erfolg. Seit den 1990er-Jahren endet jedes vierte bis fünfte Ausbildungsverhältnis vorzeitig und Betrieb und Auszubildender trennen sich. Die Vertragslösungsquote ist von Region, Merkmalen der Auszubildenden und den Ausbildungsberufen selbst abhängig. In den östlichen Bundesländern, bei Auszubildenden mit einem Hauptschulabschluss oder ohne Schulabschluss und in einzelnen Dienstleistungsbranchen, wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe, sind höhere Vertragslösungsquoten zu finden. So endeten 2013 zum Beispiel 50,7 aller Ausbildungen zum Gebäudereiniger ohne Abschluss. Einzelne Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes oder in kaufmännischen Dienstleistungsberufen zeichnen sich hingegen durch sehr niedrige Vertragslösungsquoten aus. So betrug diese Quote 2013 nur 5,8 Prozent bei angehenden Bankkaufleuten. Eine Vertragslösung ist nicht gleichbedeutend mit einem Ausbildungsabbruch. Unter anderem kann ein Grund auch ein Wechsel zu einem weiteren Ausbildungsbetrieb sein (Uhly, 2015). Rund zwei Drittel der Ausbildungsabbrecher setzt die Ausbildung später in einem anderen Beruf oder einem anderen Ausbildungsbetrieb fort.

### Inlandsmobilität

Deutschlandweit gibt es einheitliche duale Ausbildungsberufe und Ausbildungsvoraussetzungen. Das heißt, ein Jugendlicher kann unabhängig vom Bundesland, in dem er seinen Schulabschluss erworben hat, deutschlandweit eine Ausbildung beginnen und auch nach der Ausbildung wieder den Wohnort wechseln und frei seinen Arbeitsplatz wählen. Die tatsächliche innerdeutsche Mobilität bei der Ausbildungssuche ist allerdings gering. Die große Mehrzahl der Auszubildenden lernt einen Beruf in der Nähe ihres alten Schulortes. So ergab eine Umfrage unter ausbildungsinteressierten Schulabgängern, dass nur 15,8 Prozent von ihnen sich auch bei Unternehmen, die mehr als 100 Kilometer außerhalb ihrer eigenen Region lagen, beworben hatten.

*„Wir haben ein starkes Beharrungsvermögen der Auszubildenden innerhalb der Region zu bleiben. Es wird eigentlich wie selbstverständlich vorausgesetzt, dass man in seiner Region schon die richtige Ausbildung findet. Da geht es um eine Bewusstseinsveränderung auch auf Seiten der Jugendlichen.“  
(Peter Thiele, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF))*

Allerdings haben auch nur 4,9 Prozent der Unternehmen einen Suchradius von über 100 Kilometern (BIBB, 2014). Vermutlich, weil die Kosten und Erfolgsaussichten einer solchen gezielt



überregionalen Suche vergleichsweise ungünstig sind. Diese Restriktion ist eine mögliche Ursache dafür, dass Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt sich regional nicht ausgleichen. Im Süden Deutschlands überstieg das Angebot an Ausbildungsstellen die Nachfrage durch interessierte Bewerber. In Nordrhein-Westfalen und Sachsen gab es jüngst mehr Ausbildungsinteressierte als Ausbildungsplätze (BA, 2015). Jugendliche, die eine Ausbildung fernab von ihrem Heimatort bestreiten, können in Jugendheimen vergünstigt wohnen und die dort angebotene sozialpädagogische Unterstützung nutzen. Jugendwohnheime werden vorrangig von Kirchen und der Wirtschaft finanziert. Gegenwärtig gibt es in Deutschland mehr als 550 Jugendwohnheime mit ungefähr 60.000 Plätzen, die von jährlich mehr als 200.000 Jugendlichen genutzt werden. Dies schließt allerdings auch Jugendliche ein, die sich aktuell nicht in Ausbildung befinden (Verband der Kolpinghäuser, 2012).

## Auslandsmobilität

Auszubildende können während der Ausbildungszeit einen Aufenthalt im europäischen Ausland bei einem Partnerunternehmen oder einer ausländischen Bildungsinstitution absolvieren. Ihnen stehen verschiedene öffentliche Förderprogramme zur Verfügung, von denen das europäische Programm Erasmus+ die größte Bedeutung aufweist (vor 2014 „Leonardo Da Vinci“). In größeren Unternehmen können Auszubildende zudem mitunter eine Zeit in einer ausländischen Filiale, Produktionsstätten oder Tochterunternehmen verbringen. 2014 haben insgesamt mehr als 30.000 Jugendliche einen Auslandsaufenthalt im Rahmen ihrer Erstausbildung absolviert. Damit ist ihre Zahl seit 2008 um knapp 10.000 Jugendliche angestiegen und liegt bei über 4 Prozent eines Jahrgangs. Diese Entwicklung soll sich nach einem Beschluss des deutschen Bundestages aus dem Jahr 2013 fortsetzen. Bis 2020 sollen 10 Prozent einer Ausbildungskohorte einen Auslandsaufenthalt von mehr als zwei Wochen während ihrer Ausbildung absolvieren. Deutschland ist im Gegenzug nach Großbritannien das zweitbeliebteste Land der europäischen Union für Auslandsaufenthalte von Lernenden in der Berufsausbildung aus anderen Ländern (BMBF, 2015).

Die gerade für die Auslandsmobilität wichtigen Fremdsprachenkenntnisse spielen jedoch in vielen Ausbildungsordnungen und insbesondere Rahmenlehrplänen eine stark untergeordnete Rolle. Fremdsprachliche Elemente sind oftmals auf das Lesen und Verstehen von englischen Handbüchern sowie die Nutzung von englischen Fachbegriffen und die Erteilung von Auskünften in Gesprächen beschränkt (Borch/Wordelmann, 2001). Einzelne Bundesländer – wie Nordrhein-Westfalen – versuchen, diese internationale Dimension stärker zu berücksichtigen und haben für den Unterricht in der Berufsschule einen Lehrplan für fremdsprachlichen Unterricht erarbeitet.

Neben dem Erwerb von Fremdsprachkenntnissen ist auch die Zertifizierung ein wichtiger Punkt, damit Auszubildende und beruflich qualifizierte Fachkräfte eine valide Dokumentation für internationale Arbeitgeber besitzen. Die KMK beschloss bereits im Jahr 1998 eine Rahmenvereinbarung über die Zertifizierung von Fremdsprachenkenntnissen in der beruflichen Bildung. Demnach können berufliche Schulen eine Prüfung anbieten, durch die sich Schüler ihre Fremdsprachenkenntnisse auf einer von vier Stufen zertifizieren lassen. Die Stufen dieser Prüfung orientieren sich an den Referenzniveaus A2, B1, B2 und C1, die vom Europarat im Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen beschrieben werden (vgl. Rahmenvereinbarung über die Zertifizierung von Fremdsprachenkenntnissen in der beruflichen Bildung).





Um dem demografischen Wandel zu begegnen, sollen die internationale Mobilität gestärkt und ausbildungsinteressierte Jugendliche für eine Ausbildung in Deutschland gewonnen werden. Dies betrifft insbesondere Jugendliche aus der europäischen Union. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat 2013 dazu das Förderprogramm „Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen aus Europa (MobiPro-EU)“ initiiert. Auszubildende anderen Ländern der europäischen Union können neben einem vorbereitenden Sprachkurs im Herkunftsland auch eine sprachliche, fachliche und sozialpädagogische Praktikums- und Ausbildungsbegleitung in Anspruch nehmen. Zwischen 2013 und 2014 gab es 6.400 Förderanträge für Ausbildung (BMAS, 2015).

## **Beratungs- und Förderstrukturen**

Bildungsberatung ist in Deutschland im Kompetenzbereich der Länder verankert. Daher existiert auch kein bundesweit einheitliches Konzept bei der Bildungs- und Berufsberatung der Jugendlichen, sondern je nach Land unterschiedliche Programme. Die Beratungs- und Förderstrukturen werden von verschiedenen Partnern getragen (Niemeyer/Frey-Huppert, 2009). Allgemeinbildende Schulen vermitteln grundlegende Kenntnisse über die Wirtschafts- und Arbeitswelt. Zudem gibt es in verschiedenen Fächern Lerneinheiten, die Schüler bei der Berufswahl unterstützen sollen. Reale Einblicke in die Arbeitswelt erhalten Schüler über meist ein- bis zweiwöchige Betriebspraktika. Für Jugendliche mit besonderen Übergangsproblemen vermitteln Schulen erweiterte Beratungs- und Förderangebote.

In enger Zusammenarbeit mit den Schulen agiert die Bundesagentur für Arbeit. Sie informiert Jugendliche in schulischen Veranstaltungen über die Anforderungen des Arbeitslebens und der Berufe sowie über die Situation auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Zudem erhalten die Jugendlichen einen Einblick in die gegenwärtigen Fördermöglichkeiten der beruflichen Ausbildung und die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Schüler können diese Veranstaltungen während der regulären Unterrichtszeit besuchen und werden von ihren Lehrkräften zur Teilnahme ermutigt. Sowohl Lehrkräfte als auch Jugendliche können sich zudem in den Berufsinformationszentren der Bundesagentur für Arbeit informieren. Ihnen stehen Informationen über die bestehenden Ausbildungsberufe zur Verfügung. Lehrkräfte erhalten Unterrichtsmaterial, welches sie im Unterricht einsetzen können (BA/KMK, 2004)

Neben diesen zentralen Akteuren engagieren sich auch die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft in der Berufsorientierung. Insbesondere Unternehmen leisten hierzu einen umfangreichen Beitrag durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Schüler und Lehrer, durch fest vereinbarte Schulk Kooperationen, durch Beiträge zur Unterrichtsgestaltung, durch Angebot von Betriebsbesuchen oder die Zurverfügungstellung von Laboren oder Lernräumen im Unternehmen.

## **Risikoschüler**

Nicht allen ausbildungsinteressierten Schulabsolventen gelingt der sofortige Übergang in eine Ausbildung. Ihnen steht eine Vielzahl an kostenlosen Qualifizierungsangeboten offen. Derartige Maßnahmen sollen Jugendliche durch die Vermittlung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranzuführen (§ 1 BBiG).



In schulisch orientierten Maßnahmen, wie dem Berufsvorbereitungsjahr, erwerben die Teilnehmer vorrangig im Unterricht an einer Bildungseinrichtung oder einer Berufsschule Kenntnisse. Zusätzlich haben sie die Möglichkeit, die Arbeitsweise in einem Betrieb während eines mehrwöchigen Praktikums kennenzulernen. In betrieblich orientierten Maßnahmen, wie der Einstiegsqualifizierung, liegt der Schwerpunkt hingegen beim Lernen in der praktischen Arbeit. Zusätzlich gibt es auch Angebote, die beide Lernorte, wie in der späteren dualen Ausbildung, bereits vereinen. Hier arbeiten die Teilnehmer einige Tage in der Woche im Betrieb und besuchen zusätzlich eine Berufsschule. Diese Maßnahmen dauern zwischen wenigen Wochen und einem Jahr, enden nicht mit einem beruflichen Abschluss und richten sich vorrangig an Schüler, welche maximal einen mittleren Bildungsabschluss erworben haben. Zum Teil können die Schüler einen allgemeinbildenden Abschluss nachholen (Ulrich, 2008). Diese Angebotsausrichtung ist bedarfsorientiert.

Schulabgänger mit einem mittleren Abschluss haben deutliche Vorteile, einen schnelleren Übergang in eine Ausbildung zu schaffen gegenüber Schulabgängern mit einem Hauptschulabschluss oder Schulabgängern ohne Abschluss (Beicht/Walden, 2014). Weitere Risikofaktoren aus leistungsorientierter Sicht sind schlechte Noten im Abschlusszeugnis (Eberhard et. al., 2013). Eine negative Signalwirkung schlechter Schulnoten auf Personalverantwortliche wird dabei entscheidend abgeschwächt, wenn Jugendliche bereits erfolgreich betriebliche Erfahrung, etwa durch ein Praktikum oder Praxistage während der Schulzeit, nachweisen können (Solga et. al, 2012).

Verschiedene soziodemografische Analysen zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt benachteiligt sind. So gaben 2012 in einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung nur 45 Prozent aller an einer betrieblichen Ausbildung interessierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund an, tatsächlich auch eine Ausbildungsstelle gefunden und angetreten zu haben. Dieser Wert ist zwar von 2008 um 13 Prozentpunkte gestiegen, liegt aber nach wie vor nach deutlich unter dem Wert für Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Hier konnten 59 Prozent aller interessierten Jugendlichen eine Ausbildung im Betrieb starten (BIBB, 2013). Unterschiede im Übergang von Schule zur Ausbildung zuungunsten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund lassen sich anhand beobachtbarer Merkmale, wie etwa schlechterer Schulnoten, alleine nicht erklären (Beicht/Granato, 2009). Allerdings können hierauf auch weitere Merkmale wie Sprachkenntnisse einen Einfluss haben.

Bedeutsame Unterschiede mit Blick auf die Herkunft zeigen sich auch in anderen Phasen der Ausbildung: Auszubildende mit Migrationshintergrund schließen statistisch signifikant weniger häufiger ihre Ausbildung erfolgreich ab, erreichen bei Erfolg weniger häufig eine gute oder sehr gute Prüfungsnote und werden bei Erfolg weniger häufig vom Betrieb übernommen (Beicht et. al., 2011). Auch Menschen mit Behinderung erzielen im Mittel schlechtere Ergebnisse auf dem Ausbildungsmarkt. In Deutschland wird eine Behinderung aufgrund einer ärztlichen Einschätzung durch ein regionales Versorgungsamt anerkannt. Dieses Merkmal wird in der Berufsbildungsstatistik für einzelne Personen nicht explizit erfasst (Gericke/Flemming, 2013). Daher sind nur Einschätzungen aufgrund verwandter Merkmale möglich. Eines davon ist ein sonderpädagogischer Förderbedarf. Dieser bescheinigt Schülern mit individueller Benachteiligung, dass sie in einem Bereich wie Sehen, Lernen oder Sprechen gezielte Unterstützung benötigen. Jährlich verlassen etwa 50.000 Jugendliche mit einem sonderpädagogischen Förderbedarf allgemeinbildende Schulen. Den direkten Einstieg in eine duale Ausbildung gelingt nur 3.500 von ihnen. Weitere 14.900 werden schulisch ausgebildet (Euler/Severing, 2014).



## 6 Fazit

Die Analyse der Berufsausbildung in Deutschland zeigt sowohl Vorteile und Stärken, die als erfolgreiche Arbeitsprinzipien beschrieben werden können, als auch Handlungsbedarf auf. Folgende Kernergebnisse lassen sich im Hinblick auf Struktur, Rahmenbedingungen, Organisation, Qualitätssicherung und die zentralen Erfolgsfaktoren von Berufsausbildung beschreiben:

- Das deutsche Berufsbildungssystem ist sehr stark ausdifferenziert. Sein Kernstück ist das duale Berufsausbildungssystem mit aktuell 327 Ausbildungsberufen, die zu einem qualifizierten Abschluss führen. Ergänzend gibt es viele Qualifizierungs- und Bildungsangebote, die zum einen Jugendliche auf diese Ausbildungsberufe vorbereiten und zum anderen erfahrenen Fachkräften eine Fortbildung für Fach- und Führungskarrieren ermöglichen. Diese hohe Spezialisierung hat zum Ergebnis, dass für vielfältige berufliche Tätigkeiten in den meisten Branchen der deutschen Wirtschaft sowie für alle betrieblichen Funktionsbereiche passgenau qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen. Diese Fachkräfte weisen aufgrund ihrer mehrjährigen Ausbildung eine hohe berufliche Expertise auf. Diese besteht in der dualen Ausbildung aus zwei Elementen:
- Durch die konkrete Ausbildung im Betrieb haben sie praxisnahe fachliche, methodische, personale und soziale Kompetenzen erworben und sind direkt nach der Ausbildung als Fachkräfte einsatzbereit. Dies zeigen die hohen Übernahmequoten. Begleitend erhalten sie in der Schule eine vertiefende Allgemeinbildung und berufsspezifisches Wissen, das die Auszubildenden für das lebenslange Lernen qualifiziert und ihnen das Rüstzeug vermittelt, sich innovativ in die Arbeitswelt einzubringen.
- Zentral für den Erfolg des deutschen Berufsbildungssystems ist die Mitbestimmung der Sozialpartner auf allen Ebenen. Entscheidungen werden nicht von Dritten aufgezwungen, sondern von den Ausbildungsbeteiligten vor Ort selbst getragen und mitentwickelt. Durch das Einfließen dieses Erfahrungswissens in die Gestaltung der beruflichen Bildung sind Aus- und Fortbildungsgänge marktorientiert und ermöglichen beruflich qualifizierten Fachkräften eine langfristige verwertbare Qualifikation.
- Niedrige Geburtenraten und eine steigende Studierneigung führen dazu, dass sich immer weniger Jugendliche für eine Ausbildung interessieren. Dieses Ungleichgewicht gefährdet mittelfristig den Erfolg des Geschäftsmodell Deutschlands. Es gilt daher mehr denn je, die Attraktivität der beruflichen Bildung hervorzuheben. Dies betrifft einerseits leistungsstarke Jugendliche: Zusatzqualifikationen, Weiterbildung, Aufstiegsfortbildungen und berufs begleitende Studienangebote ermöglichen nach einer Berufsausbildung exzellente Jobperspektiven mit Fach- und Führungsverantwortung. Bei der Berufswahl sollten junge Abiturienten stärker auf diese Entwicklungsperspektive hingewiesen werden. Zugleich gilt es, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter zu erhöhen, damit jedes Talent in Deutschland seinen Weg einschlagen kann. In den letzten Jahren wurden hier erste Bausteine gelegt, die erweitert werden sollten, etwa durch die Aufhebung der Fachbindung und der dreijährigen Berufserfahrung als Voraussetzung für den Hochschulzugang von Ausbildungsabsolventen.
- Zugleich gilt es, die Chancen von Jugendlichen mit Benachteiligung weiter zu erhöhen. Dafür benötigt es zum einen neue Angebote, wie die assistierte Ausbildung, die Jugendli-



chen von Anfang bis Ende einer Ausbildungszeit gezielte Unterstützung anbieten. Zum anderen sollten bestehende Angebote wie die zweijährige Berufsausbildung und die Ausbildung in Fachpraktikerberufen genutzt werden, um möglichst viele Jugendliche für eine duale Berufsausbildung gewinnen zu können. Begleitend dazu sind betriebliche Praxiserfahrungen während der allgemeinbildenden Schulzeit sowie die praxisintegrierte Berufsvorbereitung auszubauen, damit Jugendlichen der Übergang in eine betriebliche Ausbildung leichter gelingt und sie eine zu ihren Bedürfnissen und Talenten passende Ausbildung wählen. Nach wie vor sind die Ausbildungsabbruchraten zu hoch. Ein besonderer Schwerpunkt sollte auf die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelegt werden. Hierbei dürfte in den kommenden Jahren auch die Integration von Geflüchteten eine deutlich wichtigere Rolle spielen.

- Die Verankerung der Berufsausbildung vor Ort stärkt einerseits die soziale Integration, führt allerdings zugleich auch dazu, dass die Ausbildungsmobilität von Jugendlichen in Deutschland nach wie vor gering ist. Unternehmen und Ausbildungsinteressierte suchen mehrheitlich regional vor Ort. Dadurch entgehen beiden Seiten Chancen. Die Verankerung von überregionalen Ausbildungsmöglichkeiten in der Berufsorientierung und das Fördern von Jugendwohnheimen könnten zumindest auf Seiten der Jugendlichen zu mehr Mobilität führen.



## 7 Literatur

**Anger**, Christiane / **Koppel**, Oliver / **Plünnecke**, Axel, 2014, MINT und das Geschäftsmodell Deutschland, in: IW-Positionen Nr. 67, Köln

**Autorengruppe Bildungsberichterstattung**, 2014, Bildung in Deutschland 2014 – ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderung, Bielefeld

**Baethge**, Martin / **Buss**, Klaus-Peter / **Lanfer**, Carmen, 2003, Konzeptionelle Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht – Berufliche Bildung und Weiterbildung / Lebenslanges Lernen, Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Bonn

**Baethge**, Martin / **Cordes**, Alexander / **Donk**, André / **Kerst**, Christian / **Leszczensky**, Michael / **Meister**, Tanja / **Wieck**, Markus, 2014, Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands 2014 – Schwerpunkt: Neue Konstellation zwischen Hochschulbildung und Berufsausbildung, in: Studien zum deutschen Innovationssystem, No. 1-2014, Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI), Berlin, [http://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien\\_2014/StuDIS\\_1\\_2014.pdf](http://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien_2014/StuDIS_1_2014.pdf) [21.10.2015]

**Becker**, Carsten / **Lübbers**, Thorsten, 2013, Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft: Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr 2013, Berlin

**Becker**, Carsten / **Lübbers**, Thorsten, 2014, Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft: Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr 2014, Berlin

**Beicht**, Ursula, 2009, Verbesserung der Ausbildungschancen oder sinnlose Warteschleife? Zur Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen am Übergang Schule – Berufsausbildung, BIBB Report 11/2009, Bielefeld

**Beicht**, Ursula, 2011, Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütung in Deutschland, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 123, Bonn

**Beicht**, Ursula / **Granato**, Mona / **Ulrich**, Joachim Gerd, 2011, Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund? in: Granato, Mona / Münk, Dieter / Weiß, Reinhold (Hrsg.), Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung, Bielefeld, S. 177–207

**Beicht**, Ursula / **Walden**, Günter, 2014, Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen, BIBB Report 5/2014, Bielefeld

**Bellenberg**, Gabriele / **Thierack**, Anke, 2003, Die Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Deutschland. Aktueller Stand und Reformbestrebungen, Opladen

**Borch**, Hans / **Wordelmann**, Peter, 2001, Internationalisierung des dualen System – Strategien und Forderungen, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Nr. 4/2001, Stuttgart



**BA** – Bundesagentur für Arbeit, 2015, Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt, Nürnberg

**BA / KMK** – Sekretariat der Kultusministerkonferenz, 2004, Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung zwischen der Kultusministerkonferenz und der Bundesagentur für Arbeit

**BIBB** – Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

**BIBB**, 2014, Überregionale Ausbildungsmobilität, Referenz-Betriebs-System, Information Nr. 37, Bonn

**BIBB**, 2015a, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015 – Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn

**BIBB**, 2015b, Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen, Bonn,  
<http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/2061> [13.10.2015]

**BIBB**, 2015c, Ausbildung von Studienabbrechern, Referenz-Betriebs-System, Information Nr. 38, Bonn

**BLBS** – Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an beruflichen Schulen, 2008, Ihre Chance: Werden Sie Lehrerin bzw. Lehrer an beruflichen Schulen, Berlin,  
[http://www.blbs.de/service/publikationen/lehrer\\_an\\_beruflichen\\_schulen.pdf](http://www.blbs.de/service/publikationen/lehrer_an_beruflichen_schulen.pdf) [13.10.2015]

**BMAS** – Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2015, MobiPro-EU. Neue Förderperiode gestartet, <http://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2015/mobipro-eu-neue-foerderperiode-gestartet.html> [2.9.2015]

**BMBF** – Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2015, Berufsbildungsbericht 2015, Bonn

**BMWi** – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, 2014, Wirtschaftsmotor Mittelstand – Zahlen und Fakten zu den deutschen KMU, Berlin

**Bußmann**, Sebastian, 2015, Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Geschlechterunterschiede in Engpassberufen, Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.), Berlin

**Dummert**, Sandra / **Frei**, Merek / **Leber**, Ute, 2014, Betriebe und Bewerber finden schwerer zusammen, dafür sind Übernahmen häufiger denn je, IAB-Kurzbericht, Nürnberg

**Duong**, Sindy / **Püttmann**, Vitus, 2014, Studieren ohne Abitur: Stillstand oder Fortentwicklung? Eine Analyse der aktuellen Rahmenbedingungen und Daten, Gütersloh





**Eberhard**, Verena / **Beicht**, Ursula / **Krewerth**, Andreas / **Ulrich**, Joachim Gerd, 2013, Perspektiven beim Übergang Schule-Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse aus der BIBB-Übergangsstudie 2011, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 142, Bonn

**Euler**, Dieter / **Severing**, Eckart, 2014, Inklusion in der beruflichen Bildung – Daten, Fakten, offene Fragen, Gütersloh

**Fuchs**, Johann / **Kubis**, Alexander / **Schneider**, Lutz, 2015, Zuwanderungsbedarf aus Drittstaaten in Deutschland bis 2050. Szenarien für ein konstantes Erwerbspersonenpotenzial – unter Berücksichtigung der zukünftigen inländischen Erwerbsbeteiligung und der EU-Binnenmobilität, Gütersloh

**Forsa**, 2015, Berufliche Bildung, Tabellenband, repräsentative Untersuchung im Auftrag der Körner Stiftung, Berlin

**Gericke**, Naomi / **Flemming**, Simone, 2013, Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik – Grenzen und Möglichkeiten –, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

**Granato**, Mona, 2013, Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt. Die (Re)Produktion ethnischer Ungleichheit in der beruflichen Ausbildung, in: Sozialer Fortschritt, Nr. 62, S. 14–23, Berlin

**Greinert**, Wolf-Dietrich, 2007, Erwerbsqualifizierung jenseits des Imperialismus: Zur Geschichte und Reform des deutschen Systems der Berufsbildung, Frankfurt am Main

**Haggenmiller**, Florian, 2015, Ausbildungsreport 2015, DGB-Bundesvorstand, Berlin

**Hall**, Anja / **Krekel**, Elisabeth M., 2014, Erfolgreich im Beruf? Duale und schulische Ausbildungen im Vergleich, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), BIBB Report 2/2014, Bielefeld

**Hausner**, Karl-Heinz / **Söhnlein**, Doris / **Weber**, Brigitte / **Weber**, Enzo, 2015, Bessere Chancen mit mehr Bildung, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), IAB-Kurzbericht 11/2015, Nürnberg

**Heublein**, Ulrich / **Richter**, Johanna / **Schmelzer**, Robert / **Sommer**, Dieter, 2014, Die Entwicklung der Studienabbruchquoten an den deutschen Hochschulen – statistische Berechnungen auf der Basis des Absolventenjahrgangs 2012, Forum Hochschule, Nr. 4/2014, Hannover

**Icking**, Maria, 2011, Steuerungsprobleme des Berufsbildungssystems in Deutschland, in: Icking, Maria in Zusammenarbeit mit der Heinrich Böll Stiftung und der Heinrich Böll Stiftung Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Die berufliche Bildung der Zukunft – Herausforderungen und Reformansätze, Berlin, S. 80–90

**Kipp**, Martin / **Kipp-Miller**, Gisela, 1995, Erkundungen im Halbdunkel: Einundzwanzig Studien zur Berufserziehung und Pädagogik im Nationalsozialismus, Frankfurt am Main





**Kipp**, Martin, 2008, Der Deutsche Ausschuss für Technisches Schulwesen (DATSCH): Entstehung – Positionen – Wirkungen, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), 100 Jahre Ordnung in der Berufsbildung, Bonn

**KMK**, 2014, Das Bildungswesen in der Bundesrepublik Deutschland 2012/2013. Darstellung der Kompetenzen, Strukturen und bildungspolitischen Entwicklungen für den Informationsaustausch in Europa, Bonn

**Koberski**, Wolfgang / **Engelbert**, Volker, 2014, Jugend- und Auszubildendenvertretung, in: Dachrodt, Heinz / Koberski, Wolfgang / Engelbert, Volker / Dachrodt, Gunnar (Hrsg.), Praxishandbuch Human Resources: Management – Arbeitsrecht – Betriebsverfassung, Wiesbaden

**Kremer**, Manfred, 2009, Implikationen der BBiG-Novelle auf die Kooperation von Schule und Betrieb in der Berufsausbildung, in: Zöller, Arnulf (Hrsg.), Vollzeitschulische Berufsausbildung – eine gleichwertige Partnerin des dualen Systems, Bielefeld

**Kropp**, Per / **Schmillen**, Achim, 2012, Berufliche Mobilität in Deutschland. Wechsel konzentrieren sich auf wenige Berufe, in: IAB-Forum, Nr. 2, S. 52–59, Nürnberg

**Milde**, Bettina / **Kroll**, Stephan, 2015, Duale Berufsausbildung – Noch attraktiv für Studienberechtigte?, in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 4/2015, Bonn

**Mourshed**, Mona / **Pahel**, Jigar / **Suder**, Katrin, 2014, Education to Employment: Getting Europe's youth into work, McKinsey&Company

**Neumann**, Michael / **Werner**, Dirk, 2012, berufliche Rehabilitation behinderter Jugendlicher: Erwerbsintegration und Teilhabe der Absolventen von Berufsbildungswerken, Köln

**Niemeyer**, Beatrix / **Frey-Huppert**, Christina, 2009, Berufsorientierung an Allgemeinbildenden Schulen in Deutschland – eine Bestandsaufnahme, Düsseldorf,  
[http://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_pers\\_bild\\_berufsorientierung\\_sek\\_1.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_pers_bild_berufsorientierung_sek_1.pdf) [13.10.2015]

**Ohlmeyer**, Frank, 2000, Die Entwicklung der Berufsausbildung in der sowjetischen Besatzungszone von 1945 bis 1949 – eine konzeptionsgeschichtliche Untersuchung, Inaugural – Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades eines Doktors der Philosophie der Universität Hamburg, Hamburg

**Prognos**, 2015, Arbeitslandschaft 2040, Gutachten für die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (vbw), München

**Reinisch**, Holger / **Götzl**, Mathias, 2011, Geschichte der kaufmännischen Berufe, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Nr. 125, Bonn

**Rothe**, Georg, 2008, Berufliche Bildung in Deutschland, Karlsruhe

**Schelten**, Andreas, 2006, Kerschensteiner aus Sicht der moderner Berufspädagogik, in: Tuppelt, Rudolf (Hrsg.), Zur Tradition der Pädagogik an der LMU München: Georg Kerschensteiner: Biographische, bildungs-, erziehungs- und lehrtheoretische Aspekte, München, S. 43–52



**Seyda, Susanne / Werner, Dirk**, 2014, IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, Köln

**Solga, Heike / Baas, Meike / Kohlrausch, Bettina**, 2012, Mangelnde Ausbildungsreife. Hemmnis bei der Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss? WZBrief Bildung, Nr.19, Berlin

**Statistisches Bundesamt**, 2015, Bildung und Kultur – berufliche Bildung, Wiesbaden

**Thelen, Kathleen**, 2006, Institutionen und Sozialer Wandel. Die Entwicklung der beruflichen Bildung in Deutschland, in: Beckert, Jens / Ebbinghaus, Bernhard / Hassel, Anke / Manow, Philip (Hrsg.), Transformationen des Kapitalismus, Frankfurt am Main, S. 399–423

**Trotsch, Klaus**, 2015, Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben, Bonn, <http://www.bibb.de/de/35374.php> [18.10.2015]

**Uhly, Alexander**, 2015, Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analyseöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Nr. 157, Bonn

**Ulrich, Joachim Gerd**, 2008, Jugendliche im Übergangssysteme – eine Bestandsaufnahme, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Stuttgart

**Verband der Kolpinghäuser** (Hrsg.), 2012, Abschlussbericht Jugendwohnen in Deutschland. Ergebnisse des Forschungs- und Praxisentwicklungsprojektes „leben. lernen. Chancen nutzen“. Die Ergebnisse im Überblick, Mainz

**Vogler-Ludwig, Kurt / Düll, Nicola / Kriechel, Ben**, 2015, Arbeitsmarkt 2030 – Die Bedeutung der Zuwanderung für Beschäftigung und Wachstum Arbeitsmarkt 2030. Prognose 2014, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Bielefeld

**Vossenkuhl, Andreas**, 2010, (Berufs-)Schulpflicht in Deutschland, Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Nr. 6/2010, S. 53–54, Bonn

**Weiß, Reinhold**, 2011, Prüfungen in der beruflichen Bildung – ein vernachlässigter Forschungsgegenstand, in: Severing, Eckart / Weiß, Reinhold (Hrsg.), Prüfungen und Zertifizierungen in der beruflichen Bildung, Anforderungen – Instrumente – Forschungsbedarf, Berichte zur Beruflichen Bildung, Bonn, S. 37–52, [http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12\\_voetz\\_agbfn\\_10\\_weiss\\_1.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_voetz_agbfn_10_weiss_1.pdf) [26.8.2014]

**Wissenschaftsrat**, 2014, Empfehlungen zur Gestaltung des Verhältnisses von beruflicher und akademischer Bildung – Erster Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, Darmstadt

**Zabeck, Jürgen**, 2009, Geschichte der Berufserziehung und ihrer Theorie, Paderborn



**Zika**, Gerd / **Maier**, Tobias, 2015, Qualifikation und Beruf in Deutschlands Regionen bis 2030 – Konzepte, Methoden und Ergebnisse der BIBB-IAB-Projektionen, IAB-Bibliothek 353, Bielefeld

**Zoeller**, Maria, 2015, (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 159, Bonn

## 8 Liste der Interviewpartner

| Deutschland      |   |   |
|------------------|---|---|
| Name             | Position  | Institution   |
| Dr. Barbara Dorn | Leiterin Abteilung Bildung / Berufliche Bildung                       | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) |
| Jörg Ferrando    | Ressortleiter Bildungs- und Qualifizierungspolitik                    | IG Metall   |
| Ulrich Nordhaus  | Ressortleiter Europäische Bildungspolitik                             | Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)                         |
| Manuela Rascher  | Leiterin Abteilung Ausbildung   | Daimler AG – Mercedes Benz Werk Rastatt                   |
| Peter Thiele     | Referatsleiter Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung | Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)        |