



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien

**Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung**



## Die Berufsbildungsforschungsinitiative des BMBF

Zur Stärkung der Attraktivität und Zukunftsfähigkeit des Berufsbildungssystems sowie zur Erhöhung der Integrationschancen von Jugendlichen an der ersten und zweiten Schwelle bedarf es einer konsistenten und konsequenten Berufsbildungspolitik. Mit Blick auf die Komplexität der für die Berufsbildungspolitik entscheidungsbeflussenden Faktoren und Rahmenbedingungen sollen die Erkenntnisse der Berufsbildungsforschung eine Grundlage für die politische Entscheidungsfindung sein.

Die im Jahr 2006 gestartete Initiative des BMBF – unterstützt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung – orientiert sich kontinuierlich in seiner inhaltlichen Ausrichtung an programmatischen bildungspolitischen Anforderungen. Das Ziel der im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative durchgeführten Forschungsvorhaben ist es, Informationen, Daten und Vorschläge in Form von Expertisen und empirischen Untersuchungen für bildungspolitisches Handeln zu generieren. Darüber hinaus soll diese Initiative zu einer Intensivierung der Kommunikation zwischen Wissenschaft und Politik beitragen.

## Impressum

### Herausgeber

Bundesministerium  
für Bildung und Forschung (BMBF)  
Referat für Grundsatzfragen  
der beruflichen Bildung  
53170 Bonn

### Bestellungen

schriftlich an den Herausgeber  
Postfach 30 02 35  
53182 Bonn  
oder per  
Tel.: 0 18 05 26 23 02  
Fax: 0 18 05 26 23 03  
(0,14 Euro/Min. aus dem deutschen Festnetz)  
E-Mail: [books@bmbf.bund.de](mailto:books@bmbf.bund.de)  
Internet: <http://www.bmbf.de>

### Herstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

### Gestaltung

Designbüro G. Halstenberg, Berlin

### Bildnachweis

plainpicture/C&P (Titel)

Bonn, Berlin 2009

### Autoren

Dr. Gerda Jasper  
Dr. Ulrike A. Richter  
Isabel Haber  
Henri Vogel

Unique, Gesellschaft für Arbeitsgestaltung,  
Personal- und Organisationsentwicklung mbH  
Großbeerenstraße 89  
10963 Berlin  
Tel.: +49 30 25 29 76 40  
Fax: +49 30 25 29 76 42



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

# Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien

**Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b> .....	<b>4</b>
<b>Zusammenfassung</b> .....	<b>5</b>
<b>1 Ziele und Vorgehensweise der Expertise</b> .....	<b>7</b>
1.1 Begründung des Zuschnitts und Ziele .....	7
1.2 Methodisches Vorgehen .....	8
1.3 Kategoriensystem zur Einordnung der Angebote auf konzeptioneller und struktureller Ebene .....	9
<b>2 Ausbildungsabbruch: Forschungsstand</b> .....	<b>11</b>
2.1 Quantifizierung nach Bundesländern .....	11
2.2 Gründe vorzeitiger Vertragslösung .....	12
2.3 Verbleib von Ausbildungsabbrecher/innen .....	14
<b>3 Ausbildungsabbruch: Programmatische Ebene von Bund und Ländern</b> .....	<b>15</b>
3.1 Programme und Ansätze auf Bundesebene .....	15
3.1.1 Integration von Ausbildungsabbruch in Programme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze .....	15
3.1.2 Erleichterung individueller Eingliederung in den Arbeitsmarkt .....	16
3.1.3 Fazit .....	16
3.2 Programme und Ansätze auf Länderebene .....	16
3.2.1 Ausbildungsabbruch in Operationellen Landesprogrammen zum ESF .....	16
3.2.2 Ausbildungsabbruch im Ausbildungspakt .....	17
3.2.3 Sonstige Förderprogramme und Modellprojekte für echte Abbrecher/innen .....	17
3.2.4 Fazit .....	17
<b>4 Ausbildungsabbruch: Kategorisierung und Einordnung der Angebote auf konzeptioneller und struktureller Ebene</b> .....	<b>19</b>
4.1 Ansätze zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen .....	19
4.1.1 Maßnahmen vor der Berufsausbildung .....	19
4.1.2 Maßnahmen während der Berufsausbildung .....	20
4.2 Ansätze zur Förderung der Wiederaufnahme von beruflicher Ausbildung und/oder Erwerbsarbeit .....	21
4.2.1 Projekte zur regionalen Vernetzung der Jugendberufshilfe mit Schwerpunkt „echte Abbrecher/innen“ .....	21
4.2.2 Förderung der Wiederaufnahme dualer Ausbildung für echte Abbrecher/innen .....	22
4.2.3 Förderung von Arbeitsmarktintegration und Nachqualifizierung mit Abschlussorientierung für echte Abbrecher/innen .....	23
4.2.4 Förderung der Integration echter Abbrecher/innen in den Arbeitsmarkt .....	25
<b>5 Ansatzpunkte zur Optimierung der Angebote für echte Abbrecher/innen</b> .....	<b>27</b>
5.1 Allgemeine Optimierungspotenziale .....	27
5.1.1 Verbesserung der Passfähigkeit der Angebote .....	27
5.1.2 Verbesserung der Datenlage zum Ausbildungsabbruch .....	28
5.2 Optimierungspotenziale bei der regionalen Vernetzung der Jugendberufshilfe .....	28

5.2.1	Bessere Abstimmung bestehender Angebote .....	28
5.2.2	Verstetigung von Erfahrungen und Kontakten .....	28
5.2.3	Beispiele guter Praxis .....	28
5.3	Optimierungspotenziale bei der Förderung der Wiederaufnahme dualer Ausbildung für echte Abbrecher/innen .....	29
5.3.1	Anrechnung von Vorerfahrungen .....	29
5.3.2	Regelangebote in Voll- und in Teilzeit .....	29
5.3.3	Beispiele guter Praxis .....	30
5.4	Optimierungspotenziale von Arbeitsmarktintegration und Nachqualifizierung mit Abschlussorientierung für echte Abbrecher/innen und Beispiele guter Praxis .....	31
5.4.1	Bereitstellung niedrigschwelliger Angebote .....	31
5.4.2	Aufwertung von nachqualifizierenden Ansätzen und institutionelle Absicherung von Produktionsschulen .....	31
5.4.3	Bedarfsgerechter Zuschnitt .....	32
5.4.4	Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen .....	32
5.4.5	Optimierung bestehender Plattformen regionaler Akteure .....	34
5.5	Optimierungspotenziale bei der Förderung der Integration echter Abbrecher/innen in den Arbeitsmarkt .....	34
5.5.1	Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs .....	34
5.5.2	Zertifizierung von Kompetenzen und Erfahrungen .....	34
5.5.3	Beratung von Betrieben und finanzielle Hilfen .....	34
5.5.4	Beispiele guter Praxis .....	34
<b>6</b>	<b>Handlungsempfehlungen für eine verbesserte Nutzung der Ausbildungspotenziale echter Ausbildungsabbrecher/innen .....</b>	<b>36</b>
6.1	Gestaltungsdimension I: Verbesserung der Datenlage .....	36
6.2	Gestaltungsdimension II: Fortführung der Reformierung beruflicher Ausbildung .....	37
6.3	Gestaltungsdimension III: Rahmenbedingungen einschlägiger Förderung und Projektarbeit .....	38
6.4	Fazit .....	39
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>40</b>
	<b>Anlagen .....</b>	<b>42</b>
	<b>Anlage 1: Förderprogramme (auch) für echte Ausbildungsabbrecher/innen auf Bundesebene .....</b>	<b>42</b>
	Maßnahmen nach SGB III .....	42
	Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung .....	42
	Weitere Programme .....	43
	<b>Anlage 2: Ausbildungsabbruch – Programmatische Ebene der Bundesländer .....</b>	<b>43</b>
	Baden-Württemberg .....	43
	Bayern .....	43
	Berlin .....	44
	Brandenburg .....	45
	Bremen .....	45
	Hamburg .....	46
	Hessen .....	46
	Mecklenburg-Vorpommern .....	47
	Niedersachsen .....	47
	Nordrhein-Westfalen .....	48
	Rheinland-Pfalz .....	48

Saarland .....	49
Sachsen .....	50
Sachsen-Anhalt .....	50
Schleswig-Holstein .....	51
Thüringen .....	52
<b>Anlage 3: Merkmale für Beispiele guter Praxis .....</b>	<b>53</b>
<b>Anlage 4: Übersicht Beispiele guter Praxis nach Handlungsfeldern .....</b>	<b>53</b>
Regionale Vernetzung der Jugendberufshilfe .....	53
Förderung der Wiederaufnahme dualer Ausbildung (für Abbrecher/innen) .....	54
Förderung von Arbeitsmarktintegration und Nachqualifizierung mit Abschlussorientierung (für echte Abbrecher/innen) .....	55
Förderung der Arbeitsmarktintegration (für echte Abbrecher/innen) .....	58

# Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Methodisches Vorgehen und benutzte Quellen .....	8
Abb. 2: Handlungsfelder präventiver Maßnahmen .....	9
Abb. 3: Zielgruppen kompensatorischer Maßnahmen .....	10
Abb. 4: Handlungsfelder kompensatorischer Maßnahmen .....	10
Abb. 5: Rangliste nach Lösungsquote von Ausbildungsverträgen (nach Bundesländern) .....	12
Abb. 6: Gründe vorzeitiger Vertragslösung von Ausbildungsabbrecher/innen .....	13
Abb. 7: Ansätze zum Ausbildungsabbruch auf Länderebene .....	18
Abb. 8: Optimierungspotenziale nach Handlungsfeldern .....	27
Abb. 9: Beispiele guter Vernetzung .....	29
Abb. 10: Beispiele zur Ausbildung echter Abbrecher/innen .....	30
Abb. 11: Beispiele für niedrigschwellige Angebote .....	31
Abb. 12: Förderung von Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern .....	32
Abb. 13: Beispiele für bedarfsgerechte Nachqualifizierung .....	33
Abb. 14: Beispiele für die Profilierung von Strukturen .....	33
Abb. 15: Beispiele für den Ausbau von Netzwerken .....	34
Abb. 16: Beispiele zur Optimierung der Integration in den Arbeitsmarkt .....	35
Abb. 17: Gestaltungsdimension Verbesserung der Datenlage .....	36
Abb. 18: Gestaltungsdimension Fortführung Reformierung beruflicher Ausbildung .....	37
Abb. 19: Gestaltungsdimension Verbesserung der Rahmenbedingungen einschlägiger Förderung und Projektarbeit .....	39



## Zusammenfassung

**Derzeit werden zu viele Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst – mit negativen Folgen. Viele Abbrecher/innen finden nur schwer einen neuen Ausbildungsplatz. Und die Betriebe ziehen sich aufgrund solcher Erfahrungen aus der Ausbildung zurück. Die Expertise „Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien“ von Unique, Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH, zeigt Wege auf, die aus diesem Dilemma führen könnten: Die Förderung der Nachqualifizierung muss ausgebaut werden und sich an individuellen Bedürfnissen der Betroffenen und der Betriebe ausrichten, die Konfliktbewältigung Thema von Präventivprogrammen werden. Vor allem aber besteht Forschungsbedarf: Über Motive, Hintergrund und Verbleib von echten Abbrecher/innen gibt es so gut wie keine gesicherten wissenschaftlichen Informationen. Auch hinter der Wirksamkeit der vorhandenen Förderprogramme steht oft noch ein Fragezeichen.**

Was tut der Bund, was tun die Länder, um zu verhindern, dass Jugendliche ihre Ausbildung abbrechen? Wie unterstützen sie Abbrecher/innen dabei, einen neuen Ausbildungsplatz zu erhalten oder andere Wege zurück in den Arbeitsmarkt zu finden? Und wie wirksam sind vorhandene Förderprogramme? Dies herauszufinden war Ziel der Expertise „Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien“, die Unique, Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH, im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erstellte. Dazu führten die Autoren Dr. Gerda Jasper, Dr. Ulrike A. Richter, Isabel Haber und Henri Vogel eine systematische Recherche aller relevanten Programme und Projekte von Bund und Ländern durch, analysierten sie und entwickelten Optimierungsvorschläge. Der Fokus lag auf Maßnahmen der Nachqualifizierung.

### Datenlage über echte Abbrecher und Abbrecherinnen verbessern

Bisher existieren kaum Informationen über echte Abbrecher/innen. Als echte Abbrecher/innen werden Jugendliche bezeichnet, die ihre Ausbildung abbrechen und keine neue Ausbildung aufnehmen. Sie werden in den Statistiken nicht von Jugendlichen unterschieden, die ihren Ausbildungsplatz wechseln. Bisher liegen z. B. keine Studien vor, die echte Abbrecher/innen mit jungen Erwachsenen vergleichen, die ihre Ausbildung mit einem anderen Berufsziel oder in einem anderen Ausbildungsbetrieb umgehend fortsetzen. Auch über den Verbleib echter Abbrecher/innen gibt es keine fundierten Informationen. Jugendliche, die ihre Ausbildung abbrechen und nicht umgehend in das Bildungssystem zurückkehren, werden bisher undifferenziert in den Statistiken der erwerbslosen Jugendlichen, der benachteiligten Jugendlichen oder

der Altbewerber/innen geführt. Um die wirklichen Abbrecher/innen herauszufiltern und zielgerichtet zu unterstützen, müssten exaktere Daten erhoben werden, die Auskunft über Motive, den bisherigen Bildungsweg und den Verbleib von wirklichen Abbrecher/innen geben. Nur so könnte man ausloten, welche präventiven Maßnahmen für diese Zielgruppe besonders wirksam sind. Die Autor/innen schlagen z. B. vor, die Ausbildungs- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) differenzierter auszuwerten und Ausbildungsabbrüche nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Branche und Bundesland zu analysieren.

Sinnvoll wäre nach Ansicht der Autor/innen zudem die Institutionalisierung eines Erfassungs- und Meldesystems für echte Abbrecher/innen. Dieses sollte deren Verbleib auflisten und zudem die Branche und Größe des Betriebs, bei dem gekündigt wurde, sowie soziodemografische Merkmale wie Geschlecht, Migrationshintergrund und Alter berücksichtigen. Solche Daten sind, so die Forscher/innen, unerlässlich, um fundiert einzuschätzen, ob genügend Förderprogramme für wirkliche Abbrecher/innen existieren und ob vorhandene Angebote den Bedürfnissen von Jugendlichen und Betrieben entsprechen. Nicht nur die Datenlage ist mangelhaft. Nach Ansicht der Autor/innen besteht auch ein hoher Nachholbedarf in der Evaluierung vorhandener Programme. Sie empfehlen zudem, neue Wege auszuprobieren. Bisher liegt der Fokus der Förderprogramme auf dem Ausgleich der Defizite, die Jugendliche daran hindert, beruflich erfolgreich zu sein. Sie werden fit gemacht für die Anforderungen der bestehenden Berufsausbildung. Aber man könnte sich auch die Frage stellen: Welchen neuen Anforderungen sollte die Berufsausbildung entsprechen, um dem Bildungsstand und Fertigkeiten von Auszubildenden gerecht zu werden?

### Ausbau der Förderung

Obwohl allen Beteiligten klar ist, dass jeder Ausbildungsabbruch nicht nur dem Einzelnen, sondern auch dem Ausbildungsmarkt schadet, existieren bisher, so das Ergebnis der Expertise, kaum Programme, die sich ausschließlich an Abbrecher/innen richten. Die Autor/innen empfehlen daher, die Förderung für Abbrecher/innen auszubauen. Die neuen Angebote sollten jedoch nicht nur auf die Belange der Jugendlichen zugeschnitten werden, sondern auch auf die spezifischen Probleme der potenziellen Ausbildungsbetriebe. So verzeichnen Handwerk und freie Berufe viel mehr Ausbildungsabbrüche als andere Branchen. Auch kleine Unternehmen sind überproportional von vorzeitigen Vertragsauflösungen betroffen. Die Autor/innen empfehlen zudem geschlechtsspezifische Programme. Dadurch wäre eine gezielte Ansprache von Männern und Frauen möglich sowie eine genauere Problemanalyse und eine individuellere sozialpädagogische Begleitung.

## Optimierung der Prävention

Bisher existierende Förderprogramme versuchen vor allem, den Ausbildungsabbruch zu verhindern, indem sie die Ausbildungsfähigkeit von Schulabgänger/innen erhöhen. Sie unterstützen die Jugendlichen durch eine individuelle Berufsberatung, den richtigen Beruf zu ergreifen. Sie fördern die Ausbildungsreife und stärken soziale und personale Kompetenzen. Was nach Ansicht der Autor/en/innen in der Prävention fehlt, sind Programme, die eine passgenaue Vermittlung und gezielte Weiterbildungen für Berufsschullehrer/innen und Ausbilder/innen fördern. In die Weiterbildung für Ausbilder/innen müsste insbesondere die Konfliktbewältigung stärker verankert werden. Konflikte sind ein Hauptgrund für den Abbruch einer Ausbildung, ein anderer ist die Qualität der Ausbildung. Auch hier bestehe Unterstützungsbedarf. Ausbilder/innen und Berufsschullehrer/innen sollten zudem geschult werden, Anzeichen für einen Abbruch frühzeitig zu erkennen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Dazu bedürfe es einer besseren Zusammenarbeit zwischen betrieblichen Ausbilder/innen und Berufsschulen.

## Modulare Qualifizierung als idealer Weg zurück in den Arbeitsmarkt

Der höchste Nachholbedarf besteht nach Ansicht der Autor/innen in der Nachqualifizierung von echten Abbrecher/innen. Denn ohne Nachqualifizierung haben sie kaum eine Chance, doch noch zu einem Ausbildungsabschluss zu gelangen. Qualifizierungsmodule sind nach Ansicht der Autor/innen ein guter Weg, jungen Menschen den Wiedereinstieg in die Ausbildung oder in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Das hätten Modellprojekte gezeigt. Die Module sollten sowohl Theorie als auch Fachpraxis umfassen, Kombinationsmöglichkeiten zulassen und aufeinander aufbauen bis hin zu einem Berufsabschluss vor der jeweiligen Kammer. Die Autor/innen plädieren, diese modulare Berufsbildung als vollwertigen Ausbildungsweg zu etablieren und die in Modulen erworbenen Zertifikate bundesweit anzuerkennen.

Um den Unternehmen die Auswahl geeigneter Bewerber/innen zu erleichtern, wäre, so die Experte/innen, eine Zertifizierung von erworbenen Teilqualifikationen und vor allem von informellen Kompetenzen sinnvoll. Basis hierfür könnte die vom Deutschen Jugendinstitut entwickelte Validierung solcher Kompetenzen sein. Produktionsschulen könnten wie in der Berufsvorbereitung auch in der Nachqualifizierung einen wichtigen Platz einnehmen, sofern sie rechtlich und finanziell besser abgesichert werden. Nach Ansicht der Forscher/innen böte eine modulare Ausbildung die Chance, die einzelnen Bausteine auf die individuellen Fähigkeiten, Bedürfnisse und Probleme der Betroffenen anzupassen. Das erhöhe die Erfolgchancen. Die Vereinbarung individueller Berufsbildungspläne könnte für Struktur und Verbindlichkeit sorgen. Dafür müssten jedoch noch Konzepte entwickelt werden. Notwendig sei zu-

dem eine kontinuierliche Beratung und Unterstützung sowohl der betroffenen Jugendlichen als auch der Unternehmen, die sich an der Nachqualifizierung beteiligen oder Jugendliche einstellen, die auf diesem Weg einen Berufsabschluss erwerben.

## Gewinnung und Unterstützung von Unternehmen

Der Erfolg aller Anstrengungen hängt, so die Autor/innen, wesentlich von der Bereitschaft der Unternehmen ab, sich an der Nachqualifizierung zu beteiligen bzw. die so qualifizierten Jugendlichen einzustellen. Ein vorrangiges Ziel sei es daher, Betriebe zu überzeugen, sich in der Ausbildung dieser besonders förderbedürftigen Jugendlichen zu engagieren. Dafür müssten jedoch die Qualifizierungsmodule auf den konkreten Bedarf der Betriebe abgestimmt werden. Den Unternehmen falle ein Engagement leichter, wenn sie unterstützt würden, finanziell und personell – am besten von der Rekrutierung geeigneter Jugendlicher bis hin zur Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen.

## Vorhandene Strukturen auf regionaler Ebene ausbauen

In den Regionen existieren, so das Ergebnis der Studie, bereits regionale Unterstützungsstrukturen für benachteiligte junge Erwachsene und Unternehmen. Im Bereich der Prävention gibt es genügend Programme, aber die Aktionen sollten noch besser aufeinander abgestimmt werden. Die Autor/innen empfehlen den Akteuren, gute Modellprojekte zu Regelangeboten auszubauen und sich noch besser zu vernetzen, um wertvolle Erfahrungen und wichtige Kontakte zu verstetigen.

Auch für die Nachqualifizierung kann auf vorhandene regionale Strukturen und Netzwerke zurückgegriffen werden. Daraus könnten Kooperationsgemeinschaften entstehen, die den Fachkräftebedarf vor Ort erheben und die modulare Nachqualifizierung daran ausrichten. Um bestehende Angebote bei den Jugendlichen bekannt zu machen, wäre es nach Ansicht der Autor/innen sinnvoll, aufsuchende Beratungsformen zu etablieren. Eine gut ausgebaute Öffentlichkeitsarbeit könnte helfen, die Unterstützungsangebote bei den betroffenen Jugendlichen zu verankern und mehr Unternehmen für ein Engagement zu gewinnen.

## Studie

Dr. Gerda Jasper, Dr. Ulrike A. Richter, Isabel Haber, Henri Vogel, Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien, eine Expertise im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen der Berufsbildungsforschungsinitiative, Berlin 2008. Durchgeführt wurde die Studie von Unique, Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH.

# 1 Ziele und Vorgehensweise der Expertise

## 1.1 Begründung des Zuschnitts und Ziele

Angesichts des prognostizierten demografischen Wandels und des erwarteten Fachkräftemangels ist es eine wichtige politische Zielsetzung, die bisher nicht genutzten Potenziale junger Erwerbsloser zu erschließen. Überdies ist das auch ein Gebot sozialer Gerechtigkeit. Beiden Zielen hat sich die Bundesregierung mit ihrer Qualifizierungsinitiative „Aufstieg durch Bildung“ verpflichtet. Es gilt u. a., das Vorhaben zu realisieren, jeden Bildungsweg zu einem Abschluss zu führen.

Derzeit werden jedoch viele Ausbildungsverträge vorzeitig aufgelöst<sup>1</sup>, was als komplexe (bildungs-)politische Herausforderung betrachtet wird. Für die betroffenen Betriebe sind vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen eine sozial-ökonomische Belastung, denn sie verursachen Kosten und führen zu einer geringeren Auslastung der Ausbildungskapazität. Den volkswirtschaftlichen Schaden genau zu beziffern, der durch vorzeitige Vertragslösungen entsteht, ist nicht möglich; entsprechende Zahlen stehen nicht zur Verfügung. In sämtlichen Stellungnahmen wird nur allgemein auf den entstandenen Schaden verwiesen (vgl. z. B. BDA 2003, 11). Allerdings ist bekannt, dass ein Großteil der frei werdenden Ausbildungsstellen nicht umgehend wieder besetzt wird, und das gilt insbesondere für kleine und kleinste Unternehmen (EMNID 2000, 4). Das heißt: Die Ausbildungsbereitschaft enttäuschter Betriebsinhaber/innen verringert sich. Für die betroffenen Jugendlichen bedeutet ein Ausbildungsabbruch Zeitverlust, persönliches Scheitern sowie Demotivation und birgt die Gefahr des endgültigen Ausstiegs aus der Ausbildung und/oder dem Erwerbsleben.

Die vorliegende Expertise konzentriert sich – dem Arbeitsauftrag gemäß – auf die Recherche von Fördermaßnahmen bzw. -programmen für echte Abbrecher/innen, die (zunächst) einmünden

- in eine ungelernete Tätigkeit,
- in Erwerbslosigkeit oder

- in eine nicht genannte Tätigkeit oder
- deren Verbleib unbekannt ist.

Als problematisch eingestuft werden somit insbesondere jene Abbrüche, die einen Bruch der bisherigen Ausbildungsbiografie sowie eine Verschlechterung der individuellen Lebenssituation darstellen. Im Folgenden wird diese Gruppe in Ermangelung eines geeigneten Terminus als „echte“ Abbrecher/innen bezeichnet. Bei einem Teil dieser Gruppe ist von einer resignativen Grundhaltung auszugehen; diese jungen Menschen halten es kaum noch für realistisch, wieder in Ausbildung zu kommen (vgl. GOLTZ/CHRISTE/BOHLEN 2008, 25).

Wie noch zu verdeutlichen sein wird, liegen bislang keine Studien vor, die echte Abbrecher/innen mit denjenigen jungen Erwachsenen vergleichen, die nach einem Ausbildungsabbruch ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb und/oder einem anderen Beruf fortsetzen. Derzeit gibt es keine Erkenntnisse darüber, ob sich die Gründe für und die Ursachen der vorzeitigen Vertragslösung beider Gruppen voneinander unterscheiden. Darüber hinaus ist zwar bekannt, dass sich Jugendliche nicht spontan zu einem Ausbildungsabbruch entschließen, sondern dass ein Großteil der vorzeitigen Vertragslösungen eine längere Vorgeschichte hat (ERTELT 2001). Allerdings liegen keine Erkenntnisse darüber vor, ob die Abbruchneigung echter Abbrecher/innen im Vergleich mit Ausbildungsberufs- bzw. -betriebswechsler/innen anders ausgeprägt ist. Befunde darüber wären jedoch notwendig, um den „Raum für beratende Interventionen“ (DEUER 2003a, 21) bei echten Abbrecher/innen ausloten zu können.<sup>2</sup> Zudem sind momentan keine Aussagen darüber möglich, welche der existierenden Präventionsansätze geeignet sind, die Zahl echter Abbrecher/innen zu verringern. Denn derzeit wird im Handlungsfeld präventiver Maßnahmen weder in der Forschung noch auf der Umsetzungsebene zwischen echten Abbrecher/innen und Ausbildungsberufs- bzw. -betriebswechsler/innen unterschieden.

Für die vorliegende Studie bedeutet dieser Befund, den Fokus auf nachgehende, kompensatorisch wirkende Maßnahmen<sup>3</sup> zu richten, um die Frage zu beantworten, mit welchen

1 Sandra Bohlinger (2001) kritisiert den Umstand, „dass bis auf den heutigen Tag ausschließlich die Auszubildenden als ‚Abbrecher‘ bezeichnet werden, obwohl die meisten ‚Abbrüche‘ formal in beidseitigem Einvernehmen zwischen Betrieb und Auszubildendem erfolgen“. (ebd., 3) Ungeachtet dieser Tatsache werde keine andere an der Vertragslösung beteiligte Person als „Abbrecher“ bezeichnet. Zudem dominiere eine defizitäre Betrachtungsweise, denn die Jugendlichen würden aufgrund regionaler Gegebenheiten, der Arbeitsmarktsituation, fehlenden Bildungsabschlüssen oder Defiziten im kognitiven oder im Verhaltensbereich als benachteiligt eingestuft (Bohlinger 2002, 29). In der vorliegenden Expertise wird gelegentlich der neutrale Terminus „vorzeitige Vertragsauflösung“ verwendet, um die zu kritisierende alleinige Adressierung der Probleme an die Ausbildungsabbrecher/innen zu vermeiden.

2 Die Universität Mannheim führte in Kooperation mit der Fachhochschule der BA eine langfristig angelegte Untersuchung zur Abbruchneigung von Auszubildenden durch (Ertelt u. a. 1999). Forschungsschwerpunkte waren die Zeit nach der Einmündung in eine Ausbildungsstelle, der Berufswahlprozess im letzten Jahr der allgemeinbildenden Schule sowie die Entwicklung eines Indikators für die Abbruchneigung. Die Gruppe echter Abbrecher/innen wurde hier jedoch nicht gesondert in den Blick genommen.

3 Die Bezeichnungen „nachgehend“ und „kompensatorisch“ werden im Folgenden synonym verwendet und markieren den Unterschied zu präventiven Ansätzen.

Strategien und Konzepten auf Länderebene die Gruppe derjenigen erreicht werden soll, die (zunächst) nicht im Bildungssystem verbleiben. Präventive Maßnahmen finden zur Vervollständigung des Überblicks über Ansätze und Lösungsstrategien Berücksichtigung.

Auf Bundes- wie auf Länderebene existieren bereits entsprechende Programme. Ein systematischer Überblick ist allerdings bislang nicht verfügbar. Deshalb ist es erstens das **Ziel dieser Expertise**, auf Bundes- und auf Länderebene **systematisch kompensatorisch wirkende Förderprogramme und Projekte für echte Abbrecher/innen zu recherchieren**, die jene jungen Erwachsenen adressieren, die wegen eines Ausbildungsabbruchs (zunächst) nicht im Bildungssystem verbleiben. Zweites Ziel ist die Auswertung der Rechercheergebnisse, um **Schlussfolgerungen für weitere Aktivitäten auf der Bundesebene** zu ziehen und **handlungspolitische Empfehlungen** abzuleiten.

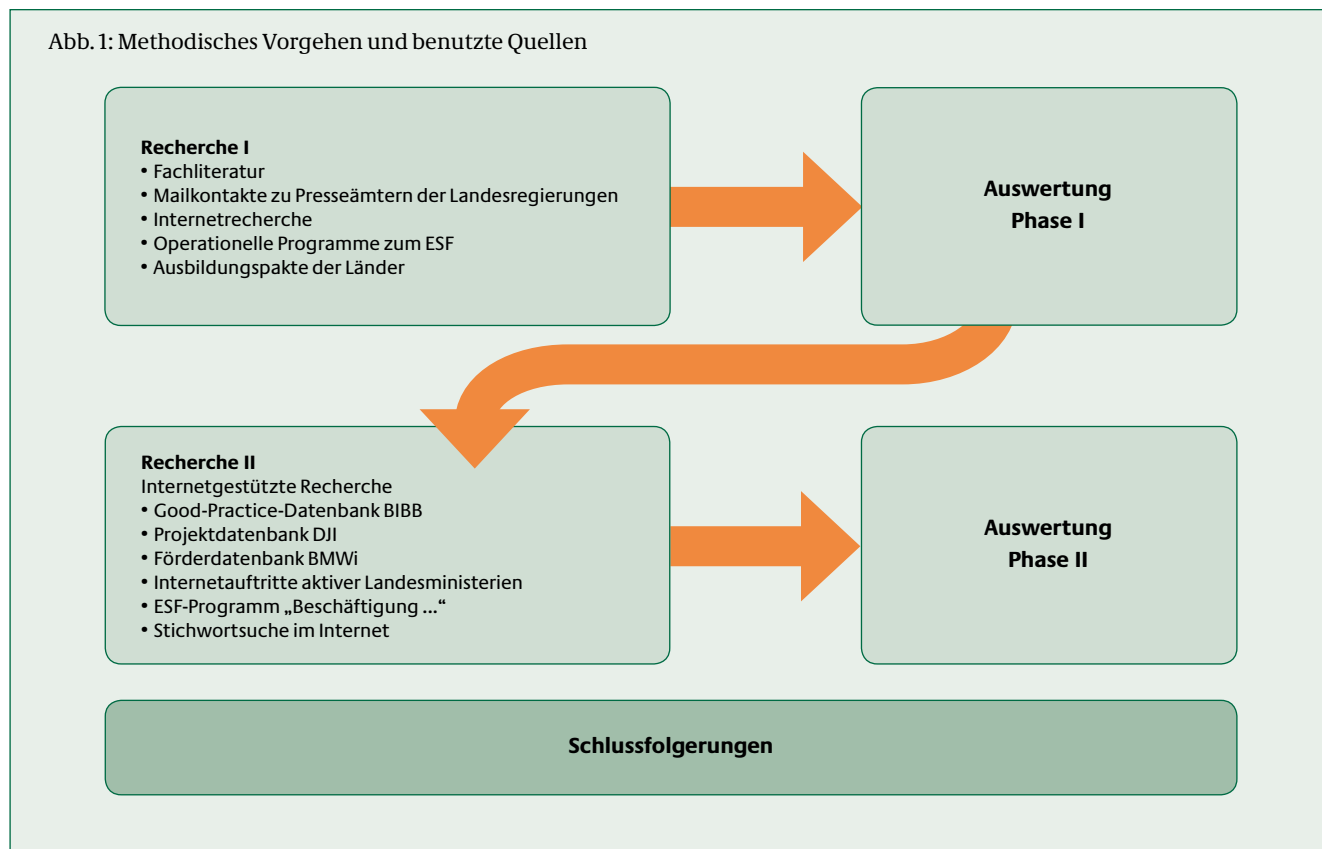
## 1.2 Methodisches Vorgehen

In der ersten Phase erfolgten die Rezeption **einschlägiger Fachliteratur** sowie die **Aufbereitung statistischer Daten** zum Ausbildungsabbruch. Zudem wurde mit allen **Presseämtern der Landesregierungen** via E-Mail Kontakt aufgenommen. Sie wurden um Informationen zu speziell für die Erfordernisse (echter) Abbrecher/innen ausgelegten Programmen und Maßnahmen gebeten. Auf diese Weise konnten von zwei Dritteln der Bundesländer Hinweise „aus erster Hand“ erlangt werden, die, wenn erforderlich, durch telefonische Nachfragen konkretisiert wurden.

Ergänzend wurde mittels **Internetrecherchen** ein Überblick über bestehende Förderprogramme und -instrumente auf Bundes- wie auf Länderebene erstellt. Für diese Analyse primärer Quellen wurden die Operationellen Programme zum ESF – speziell die Angaben im Handlungsfeld „Verbesserung des Humankapitals“ – sowie die Ausbildungspakte berücksichtigt.

In der **zweiten Phase** wurde eine **internetgestützte Recherche** durchgeführt. Auf relevante Programme konnte nicht systematisch, z. B. über eine übergeordnete (Programm-) Ebene oder entsprechende Datenbanken, zugegriffen werden. Daher wurde die Recherche mithilfe einer „**Bottom-up**“-Suchstrategie durchgeführt, um jene Projekte aufzuspüren,

Abb. 1: Methodisches Vorgehen und benutzte Quellen



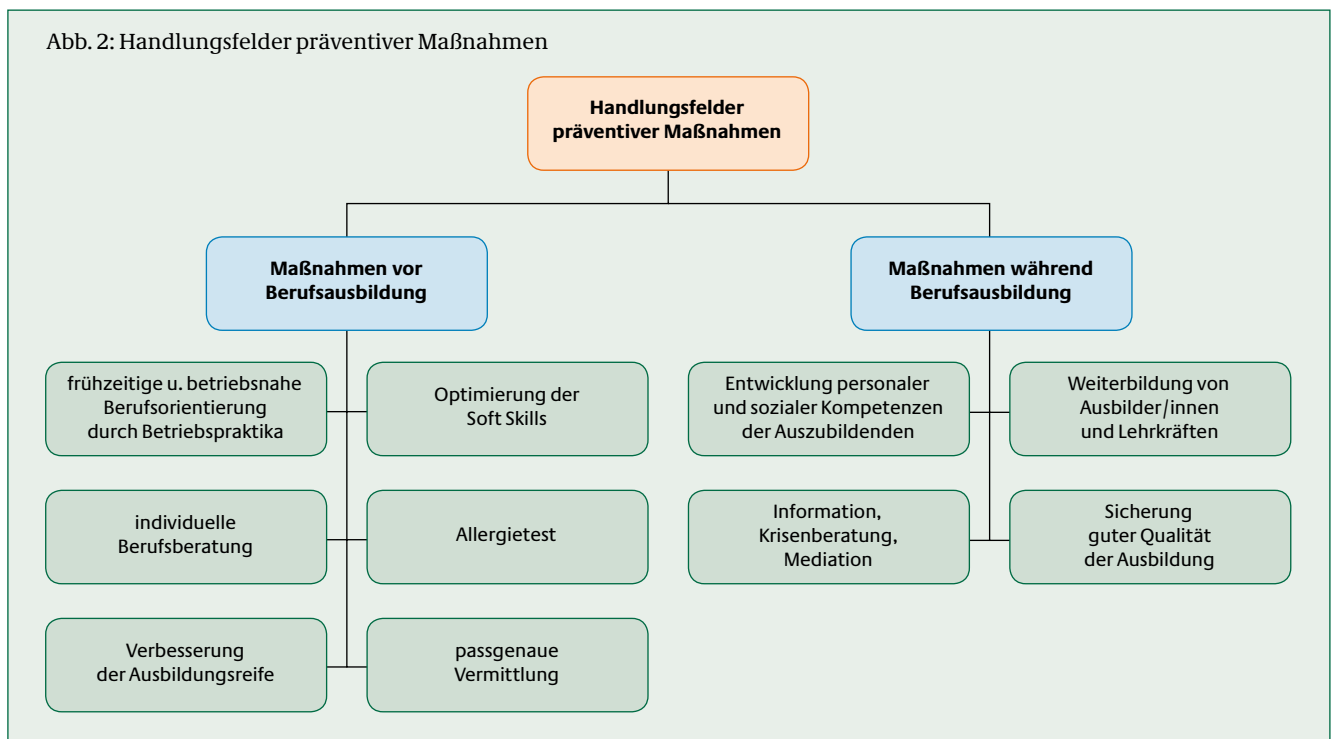
die auf landesweite, regionale oder lokale Initiativen zurückzuführen sind.<sup>4</sup> Ergänzt wurden diese Ergebnisse um Resultate, die eine Stichwortsuche in der Suchmaschine Google erbrachte. Berücksichtigt wurde zudem das ESF-Sonderprogramm „Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort“, in dessen Rahmen lokale Initiativen/Projektträger/Netzwerke ganzheitliche Konzepte der Verbesserung bestimmter Problemlagen vor Ort umsetzen. Abb. 1 fasst das methodische Vorgehen sowie die benutzten Quellen zusammen.

Dieser Vorgehensweise folgt die Gliederung der Expertise: Das **zweite Kapitel** fasst den Forschungsstand zum Thema Ausbildungsabbruch zusammen. Das **dritte Kapitel** widmet sich dem Ausbildungsabbruch aus einer programmatischen Sicht; dargestellt werden hier Programme des Bundes wie der Länder, die im Themenfeld Ausbildungsabbruch relevant sind. Im **vierten Kapitel** werden die recherchierten Angebote in ein Kategoriensystem eingeordnet und systematisch nach konzeptioneller und struktureller Ebene dargestellt. Das **fünfte Kapitel** enthält unsere Vorschläge zur Optimierung der Angebote für echte Ausbildungsabbrecher/innen. Diese sind entweder allgemeiner Art oder werden einem konkreten Handlungsfeld zugeordnet. Ergänzend werden Beispiele guter Praxis aus verschiedenen Bundesländern dargestellt, in denen die vorgeschlagenen Optimierungen bereits realisiert oder auf

den Weg gebracht sind. Das **sechste Kapitel** fasst die Analyseergebnisse der vorangegangenen Kapitel zusammen und enthält Handlungsempfehlungen für die innovative Weiterentwicklung der Angebote für echte Abbrecher/innen.

### 1.3 Kategoriensystem zur Einordnung der Angebote auf konzeptioneller und struktureller Ebene

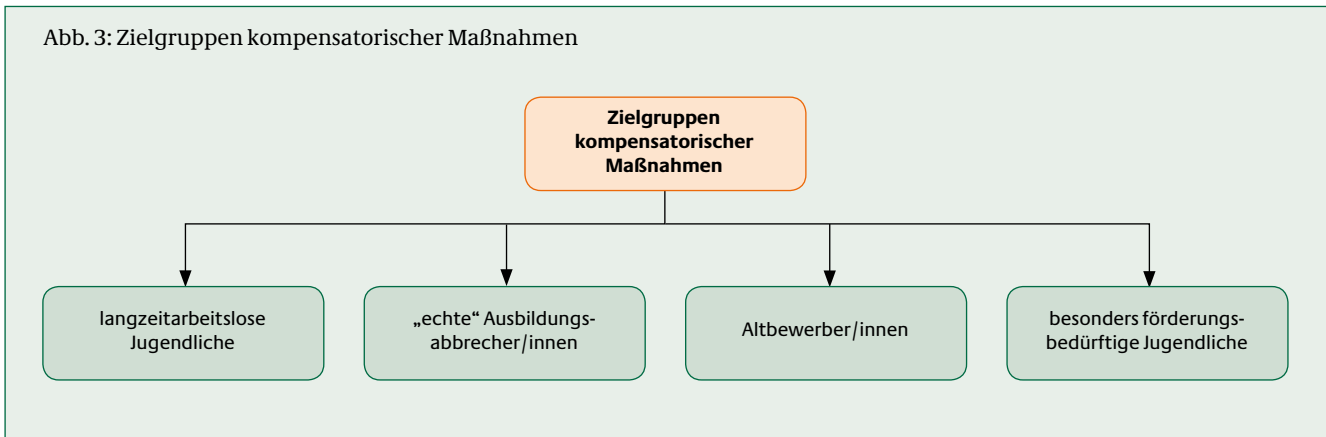
Die Auswertung der ersten Recherchephase erbrachte fünf zentrale Erkenntnisse. **Erstens:** Eine trennscharfe Kategorisierung der relevanten Projekte nach Zielgruppen, Finanzierungsformen und administrativen Zuständigkeiten lässt sich im komplexen System der beteiligten Institutionen auf den Ebenen der Europäischen Union, des Bundes und der Länder kaum bewerkstelligen. **Zweitens:** Die existierenden präventiven Maßnahmen lassen sich zwei verschiedenen Zeiträumen zuordnen, in denen sie zum Tragen kommen: vor und während der Berufsausbildung. Als Adressatenkreis sind entweder Jugendliche im Blick oder die an der Schul- und Berufsausbildung beteiligten Akteure, also Lehrer/innen aller Schultypen, Berufsschullehrkräfte, Ausbilder/innen sowie Betriebe. Die vorgefundenen Maßnahmen können folgendermaßen systematisiert werden<sup>5</sup>:



4 Recherchiert wurde in der Good-Practice-Datenbank des BIBB, der Projektdatenbank des Deutschen Jugendinstituts sowie der Förderdatenbank des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Einbezogen wurden zudem die Internetauftritte der einschlägig aktiven Landesministerien aller Bundesländer.

5 Detaillierte Ausführungen dazu finden sich im vierten Kapitel.

Abb. 3: Zielgruppen kompensatorischer Maßnahmen

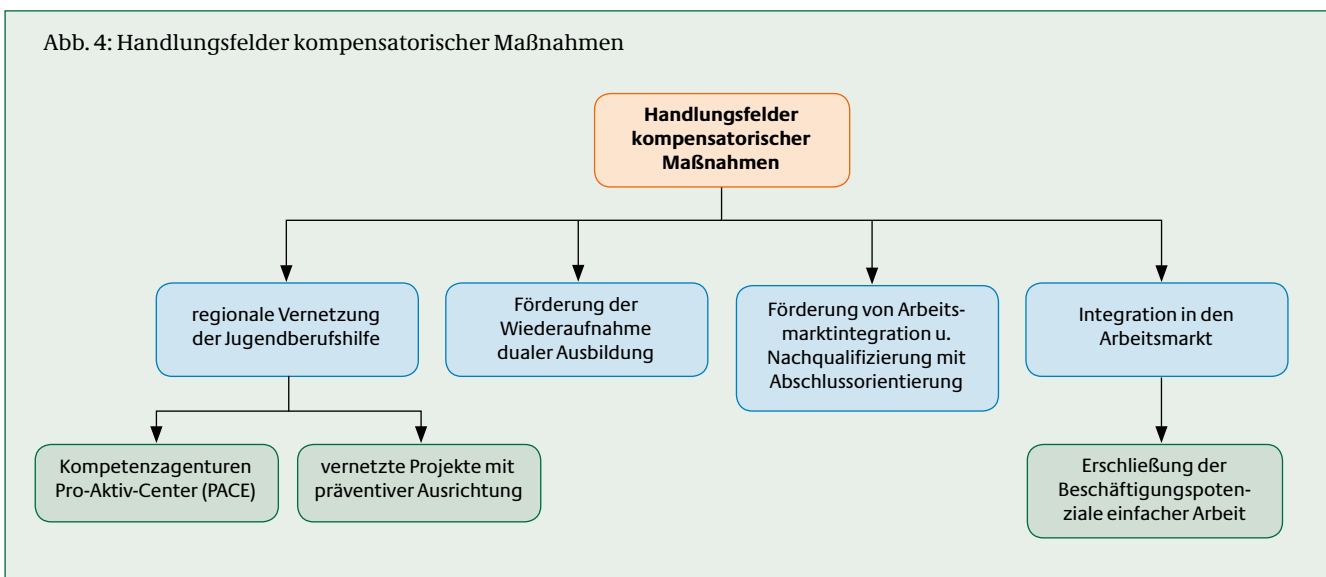


**Drittens:** Aufgrund der lückenhaften Datenlage über echte Abbrecher/innen sind momentan keine Aussagen darüber möglich, welche der existierenden Präventionsansätze geeignet sind, deren Zahl zu verringern. **Viertens:** Ausdrücklich an echte Abbrecher/innen adressierte Programme existieren ausgesprochen selten. In ihren Rückmeldungen auf die elektronischen Anfragen wiesen die Verantwortlichen der zuständigen Ministerien gelegentlich darauf hin, dass echte Abbrecher/innen nicht eruiert werden können. **Fünftens:** Aufgrund der mangelhaften Datenlage werden die echten Abbrecher/innen unter diverse andere Gruppen, z. B. die der Altbewerber/innen, subsumiert, wie in Abb. 3 dargestellt.

Programme im Kontext der Jugendberufshilfe durchgeführt werden. Deshalb wurde die Recherche auf Maßnahmen verlagert, die der Jugendberufshilfe zuzurechnen sind und die der Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt und/oder dem Erwerb einer formalen Qualifikation dienen. Maßnahmen wie das Übergangsmanagement Schule/Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen wurden nur insoweit einbezogen, als sie für die Vernetzung regionaler Akteure von Relevanz sind.<sup>6</sup>

Das Kategoriensystem, das der anschließenden zweiten Recherchephase zugrunde gelegt wurde, ist in Abb. 4 dargestellt.<sup>7</sup>

Abb. 4: Handlungsfelder kompensatorischer Maßnahmen



Die anfangs beabsichtigte Fokussierung auf Programme für echte Abbrecher/innen stellte sich aus drei Gründen als nicht realisierbar heraus: **Erstens**, weil derzeit nicht bekannt ist, welche der präventiven Ansätze in besonderem Maße für echte Abbrecher/innen geeignet sind, **zweitens**, weil eine ausdrückliche Adressierung an echte Abbrecher/innen ausgesprochen selten existiert und **drittens**, weil für diese Gruppe relevante

<sup>6</sup> Bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres schließt sich der Schul- die Berufsschulpflicht an, die in allen Bundesländern durch die Teilnahme an einer Berufsausbildung erfüllt wird. In die vorliegende Zusammenstellung nicht aufgenommen wurden die schulischen Bildungseinrichtungen (z. B. Berufskollegs, Berufsvorbereitungsjahr und Einstiegsqualifizierung Jugendlicher), mit denen die Bundesländer die Gewährleistung der Berufsschulpflicht minderjähriger Ausbildungsabbrecher/innen sicherstellen.

<sup>7</sup> Detaillierte Ausführungen dazu finden sich im vierten Kapitel.

## 2 Ausbildungsabbruch: Forschungsstand

### 2.1 Quantifizierung nach Bundesländern

Es ist bekannt, dass die Initiative zur Vertragslösung überwiegend von den Auszubildenden selbst ausgeht (57 %). Ein knappes Drittel wird auf Wunsch des Betriebes und ca. 11 % werden in beidseitigem Einverständnis gelöst (BIBB 2003, 36). Zwischen 2004 und 2006 betrug die Lösungsquote durchschnittlich 20 %.<sup>8</sup>

Betrachtet man die vorliegenden Zahlen zu vorzeitigen Vertragslösungen differenziert, so lassen sich folgende Feststellungen treffen:

- 1) Es existieren **beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern**: Bayern und Baden-Württemberg haben Lösungsquoten von 16 bzw. 17 %. Im Saarland und in Mecklenburg-Vorpommern werden jeweils etwa 25 % und in Berlin 28 % der Verträge vorzeitig gelöst.
- 2) **Höhere Lösungsquoten in strukturschwächeren Bundesländern**: Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, das Saarland und Mecklenburg-Vorpommern haben höhere Lösungsquoten als Baden-Württemberg, Bayern, Niedersachsen und Sachsen.
- 3) Die Zahl der Ausbildungsabbrüche in den neuen Bundesländern<sup>9</sup> liegt folglich nicht generell über dem Bundesdurchschnitt. Die Länder-Rangliste (Abb. 5) zeigt vielmehr, dass die **gesamtwirtschaftliche Situation in den Bundesländern ausschlaggebend** ist.
- 4) **Unterschiedliche Dynamiken in der Entwicklung der Lösungsquote**: In den **neuen Ländern** ist in den vergangenen Jahren tendenziell ein **Anstieg** der Vertragslösungsquote, in den **alten Ländern** hingegen ein **Rückgang** zu verzeichnen (BMBF 2008, 109).
- 5) **Branchenspezifik der Lösungsquote**: Neben den regionalen Gegebenheiten des Arbeits- und Ausbildungsmarktes ist auch die Branche maßgeblich für die Lösungsquote. Das zeigt der folgende exemplarische Vergleich: Während zwischen 2004 und 2006 in Industrie und Handel 18 % der Verträge vorzeitig gelöst wurden, waren es im Handwerk 25 % (BMBF 2008, 109).
- 6) **Geschlechtsspezifik**: Die Vertragslösungsquote der **Frauen** übertrifft seit 1996 stets die der **Männer**. Die Differenz zwischen Frauen (21 %) und Männern (19 %) ist im Jahr 2006 im Vergleich zum Vorjahr weiter gewachsen (BMBF 2008, 110). Fast 25 % der weiblichen Auszubildenden, die einem männlichen Ausbilder zugeordnet sind, haben „manchmal oder häufig Probleme“ mit diesem, während nur 12 % der weiblichen Auszubildenden, die eine Ausbilderin haben, von Schwierigkeiten berichten (INFAS 1997).
- 7) **Migrationspezifik**: Jugendliche mit Migrationshintergrund sind mit großer Wahrscheinlichkeit überdurchschnittlich häufig in der Gruppe derjenigen vertreten, die ihren Vertrag vorzeitig lösen bzw. deren Vertrag vorzeitig gelöst wird. Das lässt sich nicht mit Zahlen belegen, aber indirekt daraus schließen, dass sie vor allem in den Branchen vertreten sind, in denen die Lösungsquoten besonders hoch sind – wie freie Berufe und Handwerk (BMBF 2008, 96).<sup>10</sup>

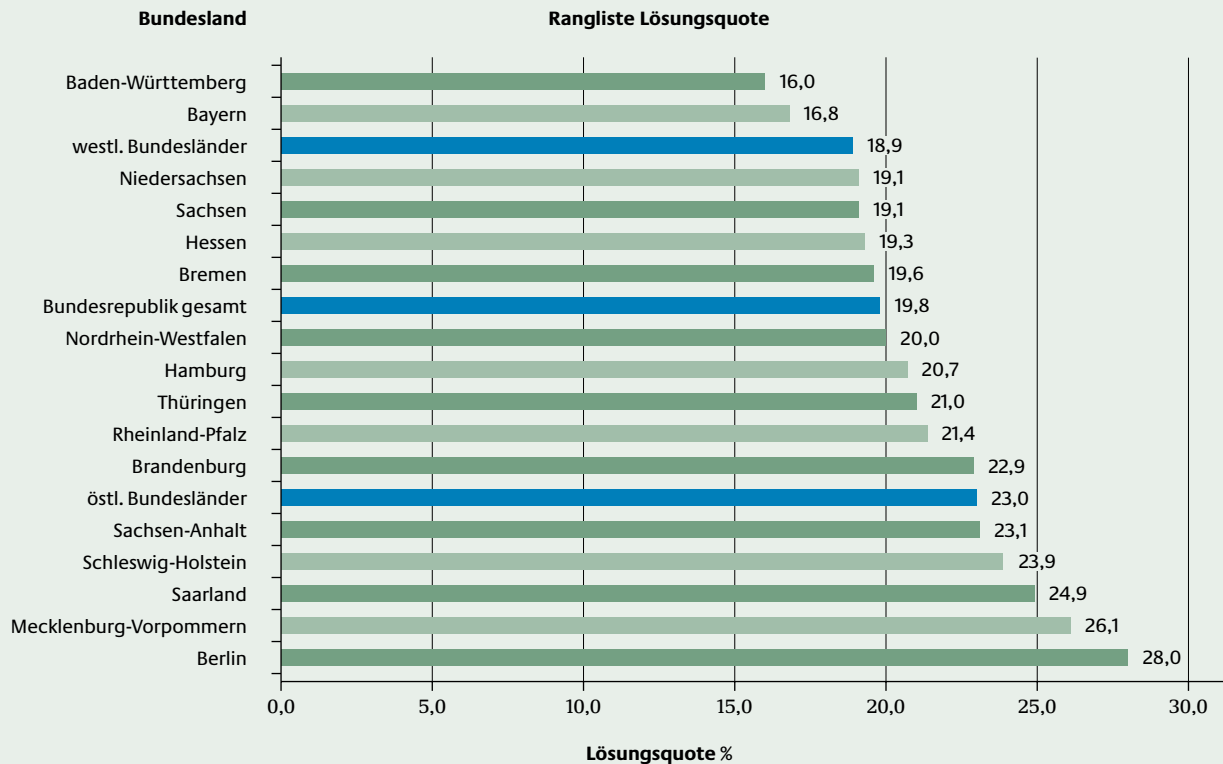
<sup>8</sup> Diese Angaben haben eher orientierenden Charakter und sind aufgrund zweier Besonderheiten lediglich als Näherungswerte zu verstehen. Erstens: Da zum aktuellen Berichtsjahr nicht bekannt ist, wie viele der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Vertrag ihren Vertrag vorzeitig lösen werden, wird die Lösungsquote nach folgendem Modell berechnet: Die Lösungen aus den verschiedenen Ausbildungsjahren werden auf die Neuabschlüsse der jeweiligen Jahre bezogen; also Lösungen im 1. Ausbildungsjahr auf die aktuellen Neuabschlüsse, Lösungen im 2. Ausbildungsjahr auf die Neuabschlüsse des Vorjahres usw. Die einzelnen Teilquoten werden dann addiert. Somit werden die Anteile der Auszubildenden aus früheren Ausbildungsjahrgängen, die nach dem ersten Ausbildungsjahr den Vertrag vorzeitig lösen, als Stellvertreter für diejenigen des aktuellen Ausbildungsjahrgangs, die nach dem ersten Ausbildungsjahr den Vertrag künftig noch vorzeitig lösen werden, verwendet. Zweitens: Als Neuabschlüsse werden nur jene Verträge berücksichtigt, die bis zum 31.12. des aktuellen Jahres bestanden. Daher sind in der Probezeit gelöste Verträge in der Lösungsquote u. U. nicht erfasst. Zu methodisch-statistischen Problemen bei der Ermittlung einer genauen Lösungsquote siehe Althoff 2003.

<sup>9</sup> Hierunter fällt auch Berlin, weshalb im Folgetext die statistischen Angaben zu den „neuen Bundesländern/Bundesländer Ost/östliche Bundesländer“ stets Berlin einbeziehen.

Die vorzeitige Lösung eines Ausbildungsvertrags führt in der Mehrheit der Fälle nicht zum Abbruch weiterer Bildungsbestrebungen. Vielmehr mündet der überwiegende Teil der Jugendlichen, die vorzeitig ihre Ausbildung beendet haben, wieder in eine schulische Ausbildung ein oder setzt die betriebliche Ausbildung fort (BMBF 2003, 93). Über die Hälfte (59 %) derer, die eine weitere berufliche Ausbildung begannen, schlossen eine Ausbildung in dem Beruf an, in dem kurz zuvor der Vertrag gekündigt wurde (BMBF 2003, 97).

<sup>10</sup> Erschwerend kommt hinzu, dass nur rund 40 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine neue Ausbildungsstelle finden, gegenüber 50 % bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (Granato 2003, 480). 41 % der Altersgruppe der 25- bis unter 35-jährigen in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund haben keinen Bildungsabschluss, bei Menschen ohne Migrationshintergrund sind es 15 % (Bundesregierung 2007, 70).

Abb. 5: Rangliste nach Lösungsquote von Ausbildungsverträgen (nach Bundesländern)



Zudem wird konstatiert, dass Jugendliche, die ihre Ausbildung nach einem Abbruch fortsetzen, „oftmals im weiteren Berufsleben bezüglich ihres Einkommens und ihrer beruflichen Stellung im Durchschnitt erfolgreicher (sind)“ (BMBF 2003, 94). Sehr viel anders ist die Situation derjenigen jungen Menschen, die ihre Ausbildung endgültig abbrechen. Häufig arbeiten sie als An- und Ungelernte und sind damit vom Risiko der Armut sowie der Erwerbslosigkeit weitaus stärker betroffen als ihre besser qualifizierten Altersgenossen.

Da bei der Erhebung der Daten zur vorzeitigen Vertragslösung bislang nicht zwischen Abbrecher/innen, die das Bildungssystem dauerhaft verlassen, und jenen unterschieden wird, die in einem neuen Ausbildungsbetrieb und/oder -beruf ihre Ausbildung fortsetzen, liegen über die Größe der erstgenannten Gruppe keine Daten vor. In Schätzungen wird davon ausgegangen, dass bei einer „bundesweiten Lösungsquote von derzeit knapp 24 % der Neuabschlüsse die echte Abbrecherquote zwischen einem Minimalwert von 6,6 %, wenn alle, die es

planen, auch einen Ausbildungsplatz erhalten, und maximal rund 10 %, wenn alle weiteren Ausbildungsplanungen scheitern, liegt.“<sup>11</sup> (BIBB 2003, 38)

## 2.2 Gründe vorzeitiger Vertragslösung

Ausbildungsabbruch ist als prozesshaftes Geschehen zu betrachten, das nicht eine Ursache hat, sondern von mehreren Faktoren bestimmt ist (vgl. z. B. BOHLINGER/JENEWEIN 2001; CASPER U. A. 2001; DEUER/ERTELT 2001; EMNID 2000; ERTELT U. A. 1999). Allerdings gibt es kein empirisch überprüftes Erklärungsmodell, wenn auch in den letzten Jahren vielversprechende Ansätze dazu entwickelt wurden (ERTELT 2003).

<sup>11</sup> Berücksichtigung finden hier jedoch lediglich Abbrecher/innen aus dualer Ausbildung. Wie problematisch sich die Situation in anderen Maßnahmen gestaltet, beispielsweise in berufsvorbereitenden Programmen, darauf verweist ein Gutachten zur modularisierten Qualifizierung in Berlin (MDQM). Die erste Phase dieses Programms, die mit dem Erwerb des Hauptschulabschlusses beendet werden soll, verlassen 30 % der Jugendlichen im ersten Halbjahr. Die zweite Phase, in der die berufliche Ausbildung durchgeführt wird, führen 50 % (n=3.956) nicht zu Ende (Buer 2001).



Über die Gründe von Vertragslösungen gibt eine Studie des BIBB Auskunft, in der junge Menschen befragt wurden, deren Vertrag 2001/2002 gekündigt<sup>12</sup> wurde (BIBB 2003, 36):

- 70 % der Befragten<sup>13</sup> nannten **betriebliche Gründe**. Hier dominierten Konflikte mit Ausbilder/innen oder Betriebsinhaber/innen (60 %). Diese zeigten sich insbesondere in kleinsten Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten. Für 43 % lag der Grund in einer schlechten Vermittlung von Ausbildungsinhalten, es waren überwiegend Frauen, die diese Antwortoption wählten. 31 % nannten ungünstige Arbeitszeiten. 26 % führten ausbildungsfremde Tätigkeiten als Grund für ihren Ausbildungsabbruch an, darunter schwerpunktmäßig Befragte mit höherwertigen Bildungsabschlüssen.
- 46 % gaben **persönliche Gründe** (Gesundheit, familiäre Veränderungen) an, die sie zum Ausstieg aus der Ausbildung bewogen hätten.
- Für 30 % stand der Abbruch in engem Zusammenhang mit Berufswahl und beruflicher Orientierung und hatte daher **berufsbezogene Gründe**. Von ihnen gab jede/r Zweite an, der Einstiegsberuf habe nicht dem Wunschberuf entsprochen. 42 % hatten sich den gewählten Beruf anders vorgestellt, als er sich in der Ausbildungsrealität zeigte. Mangelhafte berufliche Perspektiven sowie unerfüllte Einkommenserwartungen spielten dagegen eine eher untergeordnete Rolle.

- **Schulische Gründe** wurden vergleichsweise selten genannt. Überfordert gewesen zu sein, gaben insbesondere ehemalige Hauptschüler/innen an. Prüfungsangst als Grund für die Vertragslösung nannten häufiger junge Frauen als Männer.

Untermuert werden diese Forschungsergebnisse durch eine weitere Datenerhebung, die für das Handwerk in Nordrhein-Westfalen durchgeführt wurde (EMNID 2000).<sup>14</sup> Diese Untersuchung bestätigt, dass **Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbildenden als eines der „Hauptproblemfelder im betrieblichen Bereich“** (ebd., 1) anzusehen sind. Die Problematik lässt sich folgendermaßen auf den Punkt bringen: „Die seit Jahren auf hohem Niveau verharrende Lösungsquote bringt zum Ausdruck, dass dauerhaft ein großer Anteil der Auszubildenden mit Ausbildungskonflikten konfrontiert sind, die offensichtlich innerhalb des bestehenden Ausbildungsverhältnisses nicht mehr lösbar sind“ (DEUER/ERTELT 2001, 1415).

In der folgenden Übersicht sind die Gründe vorzeitiger Vertragslösungen systematisiert.<sup>15</sup> Dabei wird zwischen der individuellen Ebene der Auszubildenden, der schulischen Ebene und der betrieblichen Ebene unterschieden. Auch hierfür gilt die bereits getroffene Feststellung, dass die vorliegenden Daten nicht zwischen Abbrecher/innen, die das Bildungssystem dauerhaft verlassen, und jenen differenzieren, die im Bildungssystem verbleiben.

Abb. 6: Gründe vorzeitiger Vertragslösung von Ausbildungsabbrecher/innen

Individuelle Ebene (Auszubildende)		Schulische Ebene		Betriebliche Ebene	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unzufriedenheit mit der Ausbildung bzw. dem gewählten Beruf, wegen unrealistischer Erwartungen oder aufgrund der Tatsache, in einen unerwünschten Beruf vermittelt worden zu sein</li> <li>• gesundheitliche Beeinträchtigung, z. B. wegen Allergie</li> <li>• Überforderung mit dem Lehrstoff aufgrund nicht ausreichender Schul- oder Allgemeinbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflikte mit anderen Auszubildenden oder Lehrkräften; fehlende soziale Kompetenzen, z. B. für Konfliktbewältigung</li> <li>• (ungewollte) Schwangerschaft</li> <li>• Prüfungsangst</li> <li>• finanzielle Schwierigkeiten</li> <li>• familiäre Schwierigkeiten, Beziehungsprobleme</li> </ul>	<b>Allgemeinbildende Schule</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• unzureichende Vorbereitung auf die Anforderungen der Berufswelt</li> <li>• Realitätsferne des Unterrichts</li> </ul>	<b>Berufsschule</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• schlechte Qualität des Unterrichts</li> </ul>	<b>Kündigung durch Auszubildende</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unzufriedenheit, v. a. wegen mangelnder Qualität der Lehre und/oder ausbildungsfremden Tätigkeiten</li> <li>• Konflikte mit Ausbilder/innen, Kolleg/innen</li> <li>• fehlende soziale Kompetenzen der Ausbilder/innen, z. B. für Konfliktbewältigung</li> </ul>	<b>Kündigung durch Ausbilder/innen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• unzureichende Schul- oder Allgemeinbildung der Auszubildenden</li> <li>• unzureichende soziale Kompetenzen der Auszubildenden, z. B. Unzuverlässigkeit</li> <li>• fehlendes Engagement der Auszubildenden</li> </ul>

12 Die Initiative zur Vertragslösung ging dabei überwiegend von den Auszubildenden selbst aus (57 %). Ein knappes Drittel wurde auf Wunsch des Betriebs und ca. 11 % in beiderseitigem Einverständnis gelöst.

13 Die Ausgangsstichprobe für die bundesweite, schriftliche Befragung betrug 9.000, ausgewertet wurden 2.325 Bögen (BIBB 2003, 35).

14 Für diese Studie wurden 400 Jugendliche befragt, die im Jahr 2000 ihre Ausbildung in einem Handwerksbetrieb abgebrochen hatten. Einbezogen wurden hier ausschließlich Abbrecher/innen nach dem ersten Ausbildungsjahr. Befragt wurden zudem 300 Ausbilder/innen in Betrieben, in denen bereits Ausbildungsverhältnisse vorzeitig beendet worden waren, sowie 310 Lehrer/innen an Berufskollegs.

15 P Quelle: Westdeutscher Handwerkskammertag 2000, S. 1f.

### 2.3 Verbleib von Ausbildungsabbrecher/innen

Für eine genauere Beschreibung der Gruppe der Abbrecher/innen sind **Verbleibstudien** von Interesse, die jedoch bislang kaum vorliegen. Die wenigen Untersuchungen sind bereits älter. Eine vergleichende Studie jener, die ihre Ausbildung in absehbarer Zeit fortsetzen, und jenen, die sie dauerhaft abbrechen, existiert überhaupt nicht.

Eine Erhebung des BIBB, in der Jugendliche ( $n=2.300$ ) befragt wurden, die im Ausbildungsjahr 2001/2002 ihren Ausbildungsvertrag aufgelöst hatten oder deren Vertrag vom Ausbildungsbetrieb gelöst wurde, kam zu folgenden Erkenntnissen über den Verbleib nach einer Vertragslösung: Die Hälfte (50 %) setzte eine Ausbildung fort, 17 % befanden sich in Erwerbslosigkeit, 11 % verrichteten eine nicht näher beschriebene Tätigkeit, 9 % waren Arbeiter/innen oder Angestellte und 14 % nahmen eine anderweitige Ausbildung auf bzw. leisteten Wehr- oder Zivildienst (BIBB 2003, 16).

Außerdem gibt es zwei weitere länderspezifische Untersuchungen, die Auskunft über den Verbleib nach Vertragslösung in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen geben. Für die Studie „Ausbildungsabbruch in Rheinland-Pfalz“ (HUTH 2000) wurde eine analoge Hochrechnung der BIBB-Verbleibsstudie von 1998 auf absolute Zahlen in **Rheinland-Pfalz** durchgeführt. Im Ergebnis wurde geschätzt, dass

- 38 % derer, die ihren Vertrag vorzeitig lösten, erwerbslos oder in Gelegenheitsjobs tätig sind und dass
- 10 % als Ungelernte arbeiten und somit verstärkt von Erwerbslosigkeit bedroht sind (ebd., 42).

In einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbilder/innen und Berufskolleglehrer/innen (EMNID 2000) wurden für **Nordrhein-Westfalen** die folgenden Aktivitäten von Abbrecher/innen ( $n=270$ ) dokumentiert:

- 32 % hatten eine neue Ausbildung aufgenommen
- 27 % waren berufstätig
- 15 % erwerbslos
- 9 % nahmen an einer Maßnahme des Arbeitsamtes teil
- 16 % absolvierten eine schulische Ausbildung, besuchten eine Hochschule, waren Hausfrau/-mann oder leisteten Wehr-/Zivildienst (EMNID 2000, 24)

## 3 Ausbildungsabbruch: Programmatische Ebene von Bund und Ländern

Das Ziel dieses Kapitels ist es, die Arbeits- und Beschäftigungspolitik von Bund und Ländern daraufhin zu untersuchen, inwieweit die Gruppe echter Abbrecher/innen in Programmen ausdrücklich Berücksichtigung findet. Zu diesem Zweck wurden Ausbildungspakte, Operationelle Programme zum ESF sowie Datenbanken zu länderspezifischen Förderprogrammen und Modellprojekten analysiert. Im Folgenden werden die Ergebnisse dieser Recherche dargestellt.

### 3.1 Programme und Ansätze auf Bundesebene

Da die Bereitstellung einer ausreichend hohen Zahl von Ausbildungsplätzen auch für die erneute Vermittlung von Ausbildungsabbrecher/innen von Belang ist, sind Programme mit dieser Zielsetzung relevant. Die Hilfe bei der (Wieder-)Eingliederung von Ausbildungsabbrecher/innen in den Arbeitsmarkt ist als gleichwertiger zweiter Aspekt zu sehen. Beide Aufgaben werden in den meisten Programmen gemeinsam bearbeitet, weshalb bei der folgenden Darstellung Überschneidungen nicht zu vermeiden sind.<sup>16</sup>

#### 3.1.1 Integration von Ausbildungsabbruch in Programme zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze

Auf Bundesebene besitzt der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ für die Berufsausbildung die größte Bedeutung. Die Bundesregierung und die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben ihn im März 2007 bis zum Jahr 2010 verlängert. Partner aufseiten der Bundesregierung sind die Ministerien für Wirtschaft und Technologie (BMWi), Arbeit und Soziales (BMAS) sowie Bildung und Forschung (BMBF), für die Wirtschaft der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHT), die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) und der Bundesverband der freien Berufe (BFB).

Folgende Vereinbarungen zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze sind Bestandteile des neuen Ausbildungspaktes:

- Die Bundesregierung stockt das **Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ)** von den bislang vereinbarten 25.000 auf 40.000 Plätze auf. Die Förderung

von jeweils 40.000 Plätzen für den Zeitraum 2007 bis 2010 ist somit sichergestellt.

- Der Anteil der **Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung** soll zukünftig mindestens 7% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betragen.
- Das **Bund-Länder-Ausbildungsprogramm Ost** wird bis 2010 mit einem Gesamtvolumen von 22.000 Plätzen fortgeführt.
- Das **JOBSTARTER-Programm** zur Mobilisierung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze wird finanziell verstärkt und ein dreijähriges Förderprogramm zur passgenauen Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige kleine und mittlere Unternehmen aufgelegt.
- Die **Förderung ausländischer Auszubildender mit Berufsausbildungsbeihilfe und BAföG** wird ausgeweitet, insbesondere, um Jugendliche mit Aufenthaltsrecht und Bleibeperspektive zu integrieren.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) setzt den Pakt mit den Partnern auf überregionaler und lokaler Ebene um, damit jeder/m ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen ein Ausbildungsangebot unterbreitet werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, werden im Ausbildungspakt u. a. folgende **Verpflichtungen der Bundesagentur für Arbeit** genannt:

- Die **außerbetriebliche Ausbildung Benachteiligter** wird mindestens auf dem Niveau von 2006 fortgesetzt.
- **Ausbildungsbegleitende Hilfen** zugunsten benachteiligter Jugendlicher werden insbesondere zugunsten von jungen Migrant/innen sowie von behinderten und schwerbehinderten jungen Menschen ausgeweitet.
- **Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen** werden auf hohem Niveau fortgeführt und bei Bedarf die **betriebliche Einstiegsqualifizierung** mit sozialpädagogischer Begleitung flankiert.

Die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze ist auch Zielsetzung des **Ausbildungsbonus** (Fünftes Gesetz zur Änderung des SGB III). Dieser soll – gestaffelt nach 4.000, 5.000 und 6.000 Euro – Arbeitgeber dazu veranlassen, zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für junge Menschen, die bereits seit längerem einen Ausbildungsplatz suchen, bereitzustellen. Mit dem Gesetz zur Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen wurden wesentliche Elemente des Konzepts „**Jugend – Ausbildung und Arbeit**“ umgesetzt, das mit der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung beschlossen wurde. Ziel der Initiative ist es, 100.000 zusätzliche Ausbildungsplätze bis zum Jahr 2010 insbesondere für junge Menschen zu schaffen, die bisher wenige Chancen am Ausbildungsmarkt hatten.

16 Eine Übersicht der Programme auf Bundesebene findet sich in Anlage 1.

Das **Ausbildungsstrukturprogramm JOBSTARTER** fördert Projekte, die in den Regionen zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze akquirieren und passgenau besetzen. Durch eine verbesserte Kooperation der Akteure vor Ort soll die regionale Verantwortung in der beruflichen Bildung gestärkt und zugleich ein Beitrag zur regionalen Strukturentwicklung geleistet werden. Gefördert werden insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sowie Existenzgründer/innen, um deren Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit zu sichern bzw. zu erhöhen.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung stellt für dieses Programm bis 2013 Fördergelder in Höhe von 125 Mio. € zur Verfügung, einschließlich der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds. Durchgeführt wird JOBSTARTER von der Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

### 3.1.2 Erleichterung individueller Eingliederung in den Arbeitsmarkt

Das im Rahmen des Ausbildungspaktes 2004 entwickelte und seither erfolgreich durchgeführte **Sonderprogramm der Bundesregierung zur Förderung der Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ)** wurde mit dem Vierten Änderungsgesetz zum Sozialgesetzbuch III als Arbeitgeberleistung in das Sozialgesetzbuch III übernommen (gem. § 235b SGB III). Bei EQJ handelt es sich um ein sozialversicherungspflichtiges Langzeitpraktikum von 6 bis max. 12 Monaten Dauer, das für Personen, die zum förderfähigen Personenkreis gehören, der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit dient.

Im Verantwortungsbereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) liegen die Programme „**Kompetenzagenturen**“ und „**Lokales Kapital für soziale Zwecke**“ (LOS). Ersteres zielt auf die Eingliederung von besonders benachteiligten Jugendlichen in die Arbeitswelt durch maßgeschneiderte sozialpädagogische Hilfen, um ihnen eine Chance auf eine berufliche Perspektive zu öffnen. Hier zeigt sich, wie die berufliche Integration besonders benachteiligter Jugendlicher, die von den bestehenden Angeboten der verschiedenen Fördersysteme nicht (mehr) erreicht werden, durch passgenaue Angebote verbessert werden kann. Neun von zehn Jugendlichen, die das Case Management der Kompetenzagenturen erfolgreich beenden, können in der Folge in Schule, berufsbildende oder -vorbereitende Maßnahmen, Ausbildung oder Arbeit vermittelt werden. Das Programm wird in der aktuellen ESF-Förderperiode weitergeführt und hat eine Laufzeit bis August 2011. LOS fördert auf der Grundlage lokaler Aktionspläne Mikroprojekte und kleine lokale Initiativen. Ziele sind die Stärkung des sozialen Zusammenhalts vor Ort sowie die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit von am

Arbeitsmarkt besonders benachteiligten Menschen, vor allem von benachteiligten Jugendlichen und jungen Menschen mit Migrationshintergrund.

Ebenfalls vom BMFSFJ gefördert wird das **Modellprogramm „erste Schwelle“**. Es richtet sich an Jugendliche in Ostdeutschland, die nach erfolgreichem Schulabschluss nicht die gewünschte Lehrstelle bzw. den erhofften Studienplatz gefunden oder ihre Berufsausbildung abgebrochen haben. Ausgewählte Kompetenzagenturen sollen Jugendliche im Rahmen dieses Programms über vorhandene Netzwerkstrukturen und regionale Kontakte dabei unterstützen, Ideen für gemeinnützige Projekte in ihrem Umfeld zu entwickeln und diese Projekte dann selbstständig durchzuführen.

### 3.1.3 Fazit

Obwohl die hohe Quote der Ausbildungsabbrüche in der gesamten Bundesrepublik als beschäftigungspolitisch kontraproduktiv erkannt wurde, findet dieses Problem in Bundesprogrammen als eigenständiges Thema keinen Niederschlag. Vielmehr ist zu konstatieren, dass Jugendliche nach dem Abbruch einer Ausbildung **in die Grundgesamtheit der erwerbslosen bzw. besonders förderbedürftigen Jugendlichen sowie der Altbewerber/innen eingehen**. Für diese umfassendere Gruppe existiert ein breites Instrumentarium an Hilfs- und Unterstützungsleistungen.

## 3.2 Programme und Ansätze auf Länderebene

Es stellt sich die Frage, ob sich die Situation auf Länderebene anders gestaltet als auf Bundesebene. Untersucht wird daher im Folgenden, inwieweit Landesprogramme explizit echten Ausbildungsabbrecher/innen Unterstützungsleistungen bieten.<sup>17</sup>

### 3.2.1 Ausbildungsabbruch in Operationellen Landesprogrammen zum ESF

Im Rahmen des ESF werden einheitlich in allen Bundesländern Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation sowie zur Fortentwicklung des dualen Ausbildungssystems durchgeführt. Als spezifische Ziele werden die Förderung der Ausbildung und des Ausbildungsplatzangebots ebenso verfolgt wie die Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssysteme. Die Analyse der Operationellen Programme der Bundesländer zum ESF zeigt, dass landesübergreifend ähnliche, bisweilen identische Aktionsfelder identifiziert und Projekte geplant werden. Durchgängig finden sich Ansätze, die der **Verbesserung der Berufswahlkompetenz** der Jugend-

<sup>17</sup> Anlage 2 enthält eine detaillierte Übersicht der hier erläuterten Programme und Ansätze auf Länderebene.

lichen dienen. Auch Maßnahmen zur Berufsorientierung an Schulen finden sich in allen Bundesländern. Hinzu kommen die sehr ähnlichen Konzepte zur **Stärkung der Ausbildungs- und Berufsreife** sowie zur **Akquise zusätzlicher Lehrstellen** für Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf.

Ausbildungsabbrüche finden in unterschiedlichem Maße Niederschlag in den Maßnahmenpaketen der Länder. Spezifischere Ansätze gibt es in jenen Bundesländern, in denen die hohe Zahl von Ausbildungsabbrecher/innen explizit als eigenständiges Problem innerhalb der Berufsausbildung betrachtet wird. Diese Bundesländer legen den **Schwerpunkt auf präventive Strategien**. Hierzu zählen die umfassende, frühzeitige Berufswahlorientierung durch Beratung und Betriebspraktika, die Schulung von Ausbilder/innen und Berufsschullehrkräften, um Probleme frühzeitig erkennen und bearbeiten zu können, sowie die Verbesserung der Konfliktfähigkeit von Jugendlichen.

Darüber hinaus wurden **keine Maßnahmen für den Umgang mit dem Problem Ausbildungsabbruch gefunden, die ausschließlich an echte Abbrecher/innen gerichtet** sind. Stattdessen wurden Angebote identifiziert, die der Lebenssituation dieser Gruppe unter anderen Gruppen, z. B. langzeitarbeitslose Jugendliche sowie An- und Ungelernte, Rechnung tragen – Programme also, die unter „Jugendberufshilfe“ fallen.

### 3.2.2 Ausbildungsabbruch im Ausbildungspakt

Mit Blick auf die Ausbildungspakte lässt sich konstatieren, dass die Verfügbarkeit einer ausreichend hohen Zahl von Ausbildungsplätzen länderübergreifend höchste Priorität besitzt. Die wichtigste Strategie ist die **Akquise neuer Ausbildungsplätze** sowie die **finanzielle Förderung** zusätzlicher Ausbildungsplätze in Betrieben bzw. überbetrieblichen Einrichtungen.

Ausbildungsabbrüche werden deshalb für problematisch gehalten, weil sie das Ziel, die Ausbildungsplatzlücke zu schließen, behindern. Ein **zentraler Ansatz zur Verhinderung von Abbrüchen**, über den ebenfalls länderübergreifend Konsens besteht, ist die **Erhöhung der Ausbildungsfähigkeit** von Schulabgänger/innen – eine präventive Maßnahme, die bereits in der Schule ansetzt.

### 3.2.3 Sonstige Förderprogramme und Modellprojekte für echte Abbrecher/innen

Länderspezifische Programme, die darauf ausgerichtet sind, echte Abbrecher/innen zu identifizieren, zu betreuen und in eine neue Ausbildung zu bringen, wurden nur in wenigen Bundesländern gefunden. Diese werden im Folgenden in alphabetischer Reihenfolge vorgestellt.

In **Berlin** werden Betrieben Zuschüsse für die Schaffung von Ausbildungsplätzen für auf dem Arbeitsmarkt benach-

teiligte Jugendliche gewährt. Als Zielgruppe werden Abbrecher/innen außerbetrieblicher Berufsausbildung ausdrücklich erwähnt.

Der gleiche Ansatz findet sich in **Hamburg**, die Zielgruppe wird jedoch definiert als Ausbildungsabbrecher/innen, die ihr vorheriges Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit beendet und weniger als den Realschulabschluss erworben haben. Ausdrücklich wird darauf verwiesen, dass nach einer Analyse des BIBB fast 20 % der Altbewerber/innen schon einmal eine Ausbildung begonnen hatten.

In **Sachsen** wurde unter der Überschrift „Individuelle Ausbildungspläne“ (IAP) ein Programm aufgelegt, das auf die betriebsnahe Qualifizierung von Mehrfachabbrecher/innen zielt.

**Sachsen-Anhalt** hat mit seinem Präventionsprogramm zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen einen neuen Weg eingeschlagen. Dem Maßnahmenkatalog des Programms liegen sowohl eine qualitative als auch eine quantitative Problemanalyse zugrunde. Damit wurde die Basis für eine systematische und umfassende Bearbeitung der Problematik geschaffen.<sup>18</sup>

Die Vereinbarung aus dem Ausbildungspakt des **Saarländes**, dass Betriebe im Fall von Ausbildungsabbrüchen diese frei gewordenen Stellen unmittelbar an die zuständige Agentur für Arbeit melden, kommt zwar nicht unmittelbar den Ausbildungsabbrecher/innen zugute, soll aber dennoch erwähnt werden, da dies ein erster Schritt in Richtung einer systematischen Erfassung von Ausbildungsabbrüchen ist.

In **Schleswig-Holstein** werden Gelder zur Verfügung gestellt, um eine Anschlussausbildung von Ausbildungsabbrecher/innen im bisherigem Beruf zu unterstützen. Solche Fördermittel zugunsten von Unternehmen, die nach einer Vertragslösung die Berufsausbildung fortführen, ist allerdings keine Maßnahme, die echten Abbrecher/innen zugute kommen kann, da diese qua definitionem nicht zu jenen gehören, die ihre Ausbildung im bisherigen Beruf fortsetzen.<sup>19</sup>

### 3.2.4 Fazit

Auf Länderebene konnten verschiedene Ansätze für (echte) Ausbildungsabbrecher/innen gefunden werden. Wie auf Bundesebene wird diese Gruppe auch hier in aller Regel ande-

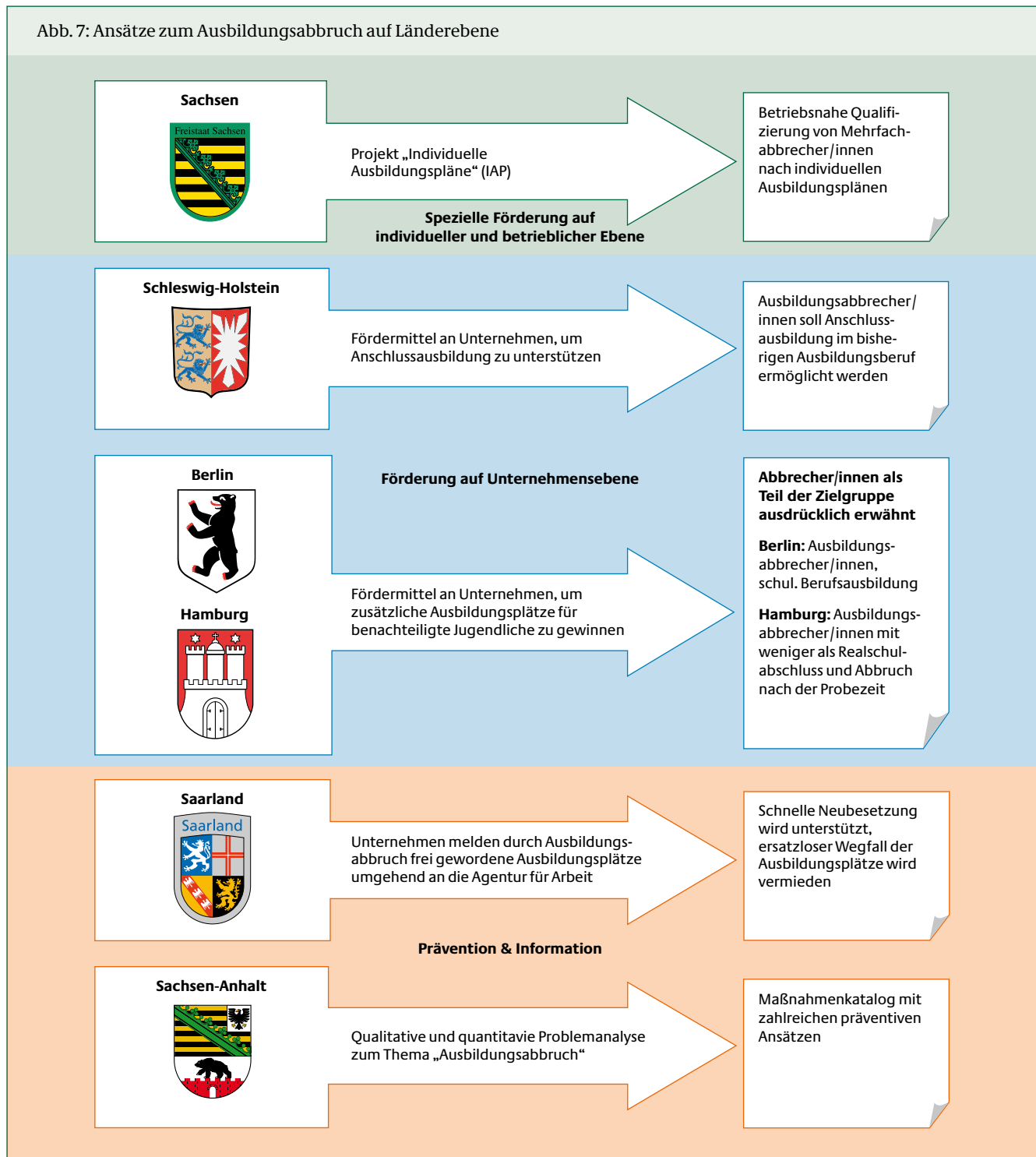
<sup>18</sup> Für Informationen über das Präventionsprogramm siehe Anlage 2, Sachsen-Anhalt. Über Resultate liegen keine Informationen vor.

<sup>19</sup> Hier sei an die bereits zitierte Studie des BIBB aus dem Jahr 2001/2002 erinnert, die zu dem Ergebnis kommt, dass über die Hälfte derer, die ihren Vertrag vorzeitig lösten, umgehend ihre Ausbildung fortsetzten. Davon wechselte über die Hälfte lediglich den Betrieb, nicht aber den Ausbildungsberuf (BMBF 2003, 97).

ren Gruppen, nämlich besonders förderbedürftigen jungen Erwachsenen, langzeitarbeitslosen Jugendlichen und/oder Altbewerber/innen zugeordnet und äußerst selten gesondert adressiert.

In Abb. 7 werden die bestehenden Ansätze für echte Abbrecher/innen in den Bundesländern zusammengefasst.

In insgesamt sechs Bundesländern finden sich auf den drei Ebenen „spezifische Förderung auf individueller und betrieblicher Ebene“, „Förderung auf Unternehmensebene“ und Programme zur „Prävention & Information“. Dabei richten sich zwei dieser Ansätze nicht ausschließlich an diese Gruppe, sondern an einen weiteren Adressatenkreis.



## 4 Ausbildungsabbruch: Kategorisierung und Einordnung der Angebote auf konzeptioneller und struktureller Ebene

### 4.1 Ansätze zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen

Ausbildungsabbrüche sind nicht in jedem Fall zu verhindern. Zugleich ist davon auszugehen, dass bei der großen Anzahl von Ausbildungsabbrüchen Spielräume für präventive Maßnahmen gegeben sind. Auf Bundes-, Länder- und regionaler Ebene wurden eine Reihe von Konzepten und Angeboten entwickelt, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und/oder jungen Erwachsenen, die vor einem Abbruch stehen, Wege aufzuzeigen, um einen Umstieg in eine andere Ausbildung schaffen zu können.

Diese Konzepte und Angebote setzen an verschiedenen Gründen vorzeitiger Vertragslösung an (vgl. Abb. 6) und richten sich entweder direkt an die Jugendlichen oder aber an die an der Ausbildung beteiligten Akteure – also an Berufsschullehrkräfte und Ausbildungsbetriebe. Präventive Maßnahmen, die an junge Erwachsene adressiert sind, lassen sich zudem hinsichtlich des Zeitpunktes unterscheiden, zu dem eine Intervention stattfindet: vor der Berufs- oder während der Berufsausbildung (vgl. Abb. 2). Im Folgenden werden diese präventiven Ansätze systematisch dargestellt und erläutert.

#### 4.1.1 Maßnahmen vor der Berufsausbildung

##### Frühzeitige und betriebsnahe Berufsorientierung durch Betriebspraktika

Der frühzeitigen Berufsorientierung wird eine große Bedeutung für die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen beigegeben. Denn häufig erleiden Jugendliche einen Realitätschock, wenn sie die betriebliche Wirklichkeit kennenlernen. Ein Teil der vorzeitigen Vertragslösung geht auf enttäuschte Erwartungen zurück, die sich durch Betriebspraktika als Vorbereitung auf die Anforderungen der Berufswelt vermeiden ließen.

Auf Länderebene sind Betriebspraktika regulärer Bestandteil der Lehrpläne. Es ist ein zwei- bis dreiwöchiges Betriebspraktikum für Schüler/innen der Klassenstufen 9 oder 10, an Gymnasien in der Sekundarstufe 10 oder 11 vorgesehen.

Im „Präventionsprogramm zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen“ des Landes Sachsen-Anhalt (siehe Anlage 2) ist zudem geplant, die aufgrund der Rahmenvereinbarungen bestehenden Möglichkeiten zur Durchführung von Betriebspraktika für Lehrkräfte berufsvorbereitender Schulen verstärkt zu nutzen.

### Individuelle Berufsberatung

Die Agenturen für Arbeit sind als Anlaufstellen der Berufsberatung etabliert und anerkannt. So zeigte eine Studie im Bereich des Einzelhandels, in der 594 Auszubildende befragt wurden (DEUER 2003a), dass sich jede/r dritte abbruchgefährdete/r Jugendliche/r an die Berufsberatung wenden würde, aber nur jede/r sechste Jugendliche ohne erkennbare Abbruchneigung. Das unterstreicht die Bedeutung des Engagements der Arbeitsverwaltung über die Berufswahlunterstützung hinaus (vgl. auch DEUER 2003b, 33).

### Verbesserung der Ausbildungsreife

Ein Teil der vorzeitigen Vertragslösungen wird auf eine Überforderung der Jugendlichen aufgrund nicht ausreichender Schul- oder Allgemeinbildung sowie auf die Unzufriedenheit von Ausbilder/innen mit dem Bildungsniveau ihrer Auszubildenden zurückgeführt. Daher wird die Verbesserung der Ausbildungsreife zur Prävention von Ausbildungsabbrüchen für besonders wichtig gehalten. Auf Länderebene existiert bereits z. B. mit der Einstiegsqualifizierung ein flächendeckendes Netz solcher Maßnahmen (vgl. S. 23).

### Optimierung der Soft Skills

Neben der unzureichenden Schul- oder Allgemeinbildung sind fehlende soziale Kompetenzen für vorzeitige Vertragslösungen sowohl durch die Jugendlichen als auch durch die Ausbildungsbetriebe verantwortlich. Daher wird der Schule die Aufgabe zugewiesen, nicht nur Wissen auf der fachlichen Ebene zu vermitteln, sondern auch Soft Skills einzuüben.

Entsprechende Initiativen finden sich in zwei Bundesländern: **Rheinland-Pfalz** entwickelte Benimm-Bausteine für den Unterricht, **Bayern** fördert persönlichkeitsbildende Schulprojekte mit dem Programm „Werte machen stark“.

Bislang setzen insbesondere die reformpädagogischen Schulen auf die Förderung selbstbestimmten Lernens und damit auch sozialer Kompetenzen. Ein Beispiel dafür sind die Waldorfschulen mit ihrem Konzept des ganzheitlichen Lernens.

### Allergietest

Ein Teil der vorzeitigen Vertragslösungen ist auf Allergien zurückzuführen: Nach einer Schätzung der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege brechen jährlich 30.000 Jugendliche ihre Ausbildung aus gesundheitlichen

Gründen ab. Diese Problematik besteht insbesondere für Friseur/innen, Florist/innen und Bäcker/innen, in den Holzverarbeitenden Berufen sowie in den Bau-Berufen.

Ein Allergietest vor Antritt der Ausbildung vermindert die Zahl der durch Allergien bedingten Ausbildungsabbrüche. Das belegt das Modellprojekt des Landesgesundheitsamtes Brandenburg „Allergie und Berufswahl“. Das Projekt hatte folgende Ziele: Verbesserung der Zusammenarbeit der wichtigsten beteiligten Akteure, Erhöhung der Beratungskompetenz, Früherkennung allergischer Erkrankungen durch ein standardisiertes ärztliches Screening, medizinische und berufsbezogene Beratung von betroffenen Jugendlichen sowie Verbesserung der Kenntnisse der Schulabgänger/innen über Allergien und Berufswahl. Zentrales Ergebnis des Modellversuchs war, dass sich die Betroffenen für weniger gesundheitlich riskante Berufe entschieden.<sup>20</sup>

### Passgenaue Vermittlung

Ein Teil der vorzeitigen Vertragslösungen, die auf Kündigungen durch den Ausbildungsbetrieb zurückgehen, könnte vermieden werden, indem insbesondere ausbildungsunerfahrene Unternehmen bei der Auswahl ihrer Auszubildenden unterstützt werden. Der passgenauen Vermittlung ist ein wichtiger Stellenwert im Handlungsfeld der präventiven Maßnahmen zuzuweisen.

Die Bundesregierung stellt mit dem JOBSTARTER-Programm bereits finanzielle Mittel aus dem ESF zur passgenauen Vermittlung Auszubildender an kleine und mittlere Unternehmen zur Verfügung. Auch in die Förderprogramme einiger Bundesländer wurden Gelder für solche Maßnahmen eingestellt, z. B. gewähren Brandenburg und Hessen entsprechende Zuschüsse.

## 4.1.2 Maßnahmen während der Berufsausbildung

### Entwicklung personaler und sozialer Kompetenzen der Auszubildenden

Der häufigste Grund vorzeitiger Vertragslösungen sind (ungeklärte) Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbilder/innen. Ein Training der Fähigkeiten zur Konfliktbewältigung ist bislang kein regulärer Bestandteil der Berufsausbildung. Ein entsprechender Ansatz wurde bislang lediglich in Bremen realisiert, wo das an der Universität Bremen angesiedelte Projekt „Bleib dran“ eine Unterrichtseinheit in Berufsschulen zum Thema „Kommunikation und Konfliktbearbeitung“ durchführt.

Da in der Regel junge Frauen aufgrund ihrer Sozialisation über bessere soziale Kompetenzen verfügen als junge Männer, sollte die Thematik geschlechterspezifisch bearbeitet werden.

### Information, Krisenberatung, Mediation

Die Verbesserung der Konfliktfähigkeit der Auszubildenden wird in vielen Fällen nicht ausreichen, Abbrüche zu verhindern. Notwendig ist darüber hinaus externe Begleitung und Beratung.

Das Projekt „Bleib dran“ in **Bremen** steht Auszubildenden bei akuten Problemen mit einer persönlichen Beratung zur Seite. Zudem können die Beratenen Unterstützung bei der Umsetzung der vereinbarten Lösung in Anspruch nehmen.

Im Rahmen des in **Nordrhein-Westfalen** durchgeführten Projekts „Ziellauf. Initiative zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Handwerk“ wurde die Broschüre „... muss ich mir das bieten lassen?“ erarbeitet, die sich Jugendliche über „JAAU – Das Portal für Jugend, Arbeit und Ausbildung in Nordrhein-Westfalen“ aus dem Internet herunterladen können. Persönliche Beratung können sie allerdings nicht mehr in Anspruch nehmen, da das Projekt beendet ist (Laufzeit: 2000–2003).

In **Schleswig-Holstein** wurde ein Netz regionaler Ausbildungsbetreuung etabliert, das im Konfliktfall auch langfristige angelegte Beratung anbietet. Diesem Netzwerk gehören Akteur/innen verschiedener Institutionen an, z. B. die Kreishandwerkerschaft.

### Weiterbildung von Ausbilder/innen und Lehrkräften

Der überwiegende Teil der vorzeitigen Vertragslösungen ist auf Konflikte zwischen Auszubildenden und Ausbilder/innen zurückzuführen. Da häufig Ausbilder/innen selbst ein Teil des Problems darstellen, können sie in einer Krisensituation nur selten die von den Jugendlichen bevorzugten Ansprechpartner/innen sein. Berufsschullehrer/innen sind aufgrund ihrer Position besser geeignet, eine beratende Funktion zu übernehmen (DEUER 2003 a, 26).

Das an der Universität **Bremen** angesiedelte Programm „Bleib dran“ fördert die Kooperation zwischen Berufsschulen und Betrieben. Das ist jedoch eher ein Ausnahmefall: Bislang existiert in den Bundesländern keine institutionalisierte Brückenfunktion zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieben. Allerdings wurde in **Sachsen-Anhalt** bereits auf diese Problemlage reagiert: Im „Präventionsprogramm zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen“ (siehe Anlage 2) ist u. a. vorgesehen, ein Netzwerk zu bilden, in dem betriebliche und

<sup>20</sup> Quelle: <http://www.curado.de/allergie/allergie/news/forschungsbericht-allergie-und-berufswahl-frueherkennung-verhindert-ausbildungsabbruch/> (Zugriff: 10.10.2008).



überbetriebliche Ausbildungsberater/innen, Berufsschulen, Beratungsstellen, Jugend- und Sozialämter sowie die Kammern wirken.

In den anderen Bundesländern hängt es (noch) vom Engagement einzelner Lehrkräfte an Berufsschulen ab, ob sie sich für die Belange der Auszubildenden interessieren und ob sie über Schwierigkeiten in den Ausbildungsbetrieben informiert sind. Zudem sind für die „Früherkennung“ von Abbrüchen spezielle Kenntnisse erforderlich, die in Weiterbildungen vermittelt werden müssten. Auch hier übernimmt das Bremer Projekt „Bleib dran“ eine Vorreiterrolle, indem Fortbildungen für Lehrer/innen angeboten werden.

Ist ein vorzeitiger Ausbildungsabbruch auf einen (ungelösten) Konflikt zurückzuführen, fehlt es häufig nicht alleine den Auszubildenden an Kompetenzen zur Konfliktbewältigung. Gleiches gilt auch für die Ausbilder/innen. Daher wäre es sinnvoll, dieses Thema noch stärker als bisher in deren Ausbildung zu berücksichtigen.

Fast 25 % der weiblichen Auszubildenden, die einem männlichen Ausbilder zugeordnet sind, haben manchmal oder häufig Probleme mit diesem, während nur 12 % der weiblichen Auszubildenden, die eine Ausbilderin haben, von Schwierigkeiten berichten (INFAS 1997). Für diesen Befund verantwortlich gemacht werden in erster Linie Vorurteile männlicher Ausbilder gegenüber weiblichen Auszubildenden, insbesondere in männlich dominierten Branchen (BÜHLER NIEDERBERGER/KÖNIG 2006). Hieraus ergibt sich als zusätzliche Anforderung an die Schulung sozialer Kompetenzen zukünftiger Ausbilder/innen, bei der Bearbeitung der Thematik die Geschlechterperspektive einzunehmen.

### Sicherung guter Qualität der Ausbildung

Der häufigste Grund für Jugendliche, ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig zu kündigen, ist die Unzufriedenheit mit der Ausbildung, insbesondere aufgrund der mangelnden Qualität der Ausbildung sowie ausbildungsfremder Tätigkeiten. Daraus ergibt sich als wichtige präventive Maßnahme die Gewährleistung einer guten Qualität der Ausbildung. Vor allem ist die in kleinen Betrieben verbreitete Praxis zu unterbinden, Auszubildende in erster Linie als billige Arbeitskräfte einzusetzen und deren Ausbildung zu vernachlässigen.

### 4.2 Ansätze zur Förderung der Wiederaufnahme von beruflicher Ausbildung und/oder Erwerbsarbeit

Aus dem zentralen Befund, dass eine ausdrückliche Adressierung von Programmen an echte Abbrecher/innen auf Bundes- wie auf Länderebene nur im Ausnahmefall vorgenommen wird, ergeben sich zwei weiterführende Fragen:

- 1) Welche Angebote werden den Gruppen, denen echte Abbrecher/innen zugeordnet werden, also besonders förderbedürftigen jungen Erwachsenen, langzeitarbeitslosen Jugendlichen oder Altbewerber/innen, unterbreitet?
- 2) Tragen die bestehenden Angebote der spezifischen Problemlage von Ausbildungsabbrecher/innen ausreichend Rechnung oder sind spezifischere Maßnahmen sinnvoll bzw. notwendig?

Die erste Frage zielt auf eine erneute Bestandsaufnahme ab: Die Ergebnisse der Recherche nach Projekten auf Länderebene, die die Vermeidung des Einstiegs junger Erwachsener ohne Berufsabschluss in andauernde Erwerbslosigkeit sowie die „Aktivierung“ dieser Gruppe zum Ziel haben, werden anhand der bereits vorgestellten Systematisierung nach Handlungsfeldern dargestellt (Abb. 4). Die zweite Frage wird an dieser Stelle der Vollständigkeit halber erwähnt, wird jedoch erst in den Schlussfolgerungen (Kapitel 6) behandelt.

#### 4.2.1 Projekte zur regionalen Vernetzung der Jugendberufshilfe mit Schwerpunkt „echte Abbrecher/innen“

##### Handlungsansätze und Zielgruppen

Projekte zur regionalen Vernetzung der Jugendberufshilfe wirken eher präventiv als nachholend und haben kompensatorische Effekte. Zu denken ist hier z. B. an folgende Unterstützungsangebote für echten Abbrecher/innen: das „Auffangen“ und Motivieren zu weiteren Aktivitäten nach einem Ausbildungsabbruch, die Orientierung für den Wiedereinstieg in Ausbildung/Qualifizierung sowie die Konfliktvermittlung zwischen Auszubildenden und ihren Betrieben nach dem Wiedereinstieg in Ausbildung/Qualifizierung. Die im Folgenden dargestellten Projekte realisieren Maßnahmen dieser Art.

Mit den **Kompetenzagenturen**, die unter Federführung des BMFSFJ in allen Bundesländern eingerichtet wurden und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert werden, besteht ein regional vernetztes Angebot zum Case Management für besonders benachteiligte Jugendliche. Indem Kompetenzagenturen mit der Jugendhilfe, der Grundsicherung für Arbeitssuchende, den Arbeitsagenturen, den Schulen und anderen wichtigen Partnern vor Ort zusammenarbeiten, tragen sie dazu bei, die regionalen Angebotsstrukturen in der Benachteiligtenförderung zu optimieren. Innerhalb der ESF-Förderperiode des Bundes von 2007 bis 2013 sind die Kompetenzagenturen der Prioritätsachse „Beschäftigung und soziale Integration“ zugeordnet.

Ein ähnlich gelagertes Programm besteht in Niedersachsen mit den **Pro-Aktiv-Centern**, die seit 2003 unter der Federführung des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit mit ESF-Mitteln etabliert wurden, so-

dass dieses Bundesland mittlerweile über eine flächendeckend aktive Zusammenarbeit der Jugendberufshilfe mit Trägern der Grundsicherung nach SGB II verweisen kann, wie es sie noch in keinem anderen Bundesland gibt.

Mit den Pro-Aktiv-Centern wurde ein Programm fortgeschrieben, in dessen Rahmen insgesamt 33 Regionale Arbeitsstellen zur beruflichen Eingliederung von Jugendlichen (RAN) sowie fünf Stellen für Jugendliche mit Migrationshintergrund (Migra-RABaZ) eingerichtet und gefördert wurden. Die mit der Jugendberufshilfe beauftragten Einrichtungen ergänzten das Angebot der Arbeits- und Sozialämter, leisteten aufsuchende Arbeit, gaben Hilfestellungen bei (psycho-)sozialen Problemen und boten Konfliktberatung für Jugendliche und Ausbilder/innen an. Mit der Etablierung der Pro-Aktiv-Center wurden diese Programme zusammengefasst, sodass nunmehr die individuelle Unterstützung von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf aus einer Hand geleistet werden kann. So gelingt es, der Komplexität der Materie ebenso Rechnung zu tragen wie der Fallspezifika.

Anders ausgerichtet als Kompetenzagenturen bzw. Pro-Aktiv-Center sind Angebote des **externen Ausbildungsmanagements**. Hierzu zählen alle Programme zur Ausbildungsbegleitung. Ist das Angebot weiter ausgelegt, werden alle Aufgaben übernommen, die im Rahmen von Ausbildung anfallen, z. B. Akquise von Ausbildungsstellen, Auswahl geeigneter Auszubildender sowie Fördermittelberatung. Diese Programme adressieren ihre Offerte häufig an kleine und mittlere Unternehmen, um mit externen Hilfen deren Ausbildungsbereitschaft zu fördern. Ist das Angebot enger angelegt, steht die Beratung im Konfliktfall im Mittelpunkt. Zielgruppe sind hier in erster Linie Jugendliche.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die **sozialpädagogisch orientierte Ausbildungsbegleitung** inklusive Berufsorientierung. Auch diese richtet sich in erster Linie an die zukünftigen Auszubildenden sowie an deren erwachsene Ansprechpartner/innen.

### Problemlagen und Lücken im Angebot

Die gängigen Stützsysteme für benachteiligte bzw. besonders förderbedürftige Jugendliche erweisen sich als ausreichend. **Problematisch sind nicht fehlende Angebote, sondern deren verbesserungsbedürftige Koordination.** Der Vernetzung bereits vorhandener Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen sollte noch mehr Gewicht gegeben werden. Gegenwärtig ist die **bundesdeutsche Projektlandschaft sehr unübersichtlich**, was sich durch das föderale Prinzip noch verschärft. Darüber hinaus wird die **betriebliche Ebene nicht in ausreichendem Maße berücksichtigt**, dabei hängt der Erfolg einschlägiger Maßnahmen und Projekte in entscheidendem Maße von der Sensibilisierung der Unternehmen für die (neuerliche) Ausbildung von Abbrecher/innen ab.

Damit die regionale Vernetzung der Akteure der Jugendberufshilfe neben den präventiven auch kompensatorische Effekte erzeugen kann, z. B. dass Jugendliche zu weiteren Aktivitäten nach einem Ausbildungsabbruch motiviert werden, müssen potenzielle Abbrecher/innen diese Netzwerke überhaupt erst einmal kennen. Das setzt voraus, dass den Projekten genügend finanzielle Mittel und personelle Ressourcen zur **Öffentlichkeitsarbeit** zur Verfügung stehen. Die Präsenz im Internet abzusichern ist notwendig, aber nicht hinreichend. Denn es ist davon auszugehen, dass die Internetaffinität eines Teils der Gruppe „echte Abbrecher/innen“ nicht sehr ausgeprägt ist, zumindest was die Suche nach einschlägigen Informationen angeht. Die personell aufwendige, **aufsuchende Beratungsarbeit** wird den Anforderungen nach bisherigen Erfahrungen weitaus besser gerecht.

### 4.2.2 Förderung der Wiederaufnahme dualer Ausbildung für echte Abbrecher/innen

#### Handlungsansätze und Zielgruppen

Unter dem Stichwort „Wiederaufnahme beruflicher dualer Ausbildung“ wurden nicht annähernd so viele Angebote wie im Bereich der Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit oder der außerbetrieblichen Ausbildung gefunden. Dieses Handlungsfeld ist damit weitaus übersichtlicher als die letztgenannten. Hinzu kommen diverse Projekte der Ausbildung in Teilzeit, die bei der Recherche deshalb mit berücksichtigt wurden, weil ein Grund des echten Ausbildungsabbruchs die Geburt eines Kindes sein kann.

Angebote, die sich ausschließlich an echte Abbrecher/innen richten, konnten auch hier nicht gefunden werden. Sie sind in den weiten Kreis der besonders förderbedürftigen Jugendlichen einbezogen. Gemeinsam ist allen vorgefundenen Programmen bzw. Projekten das Prinzip „Lernen im Prozess der Arbeit“. Zudem wird den jungen Erwachsenen, die an diesen Maßnahmen teilnehmen, eine begleitende, sozialpädagogisch ausgerichtete Unterstützung angetragen. Einige Projekte haben einen modularen Aufbau. Individuelle Bildungspläne werden nur im Ausnahmefall zu Beginn der Ausbildung erstellt. Die gleiche Aussage trifft auf die Frage zu, ob die Maßnahmen ausdrücklich an die Vorerfahrungen der Zielgruppe anschließen. Es ist eher selten der Fall, dass bereits erworbene Qualifikationen angerechnet werden können. Ein Projekt, in dem in der Lebens- und Arbeitswelt der Jugendlichen informell erworbene Kompetenzen systematisch erhoben und mit berücksichtigt werden, konnte nicht gefunden werden.

Ein wichtiges Ergebnis der Recherche ist, dass **Ausbildung in Teilzeit** von spezialisierten Projektträgern angeboten wird, die Nachqualifizierung betreiben. Es sind insbesondere solche Träger, die sich der Förderung junger, alleinerziehender Mütter widmen. Für diese Gruppe finden sich in den Bundesländern eine ganze Reihe entsprechender Angebote, wobei

hier offenbleiben muss, ob die bestehenden Projekte die Nachfrage befriedigen können.

Projekte, die eine Ausbildung in Teilzeit anbieten, sind die einzigen mit einer geschlechtsspezifischen Perspektive auf die Zielgruppe. Das Prinzip des **Gender-Mainstreamings** hat sich ganz offensichtlich in der Projektlandschaft noch nicht durchgesetzt. Es wurde lediglich ein – mittlerweile abgeschlossenes Projekt in Brandenburg (Laufzeit 1999–2001) – gefunden, das sich ausdrücklich der Ausbildung arbeitsloser junger Männer sowie deren spezifischen Problemen widmete.

### Problemlagen und Lücken im Angebot

Die Bestandsaufnahme von Projekten lässt folgende Aussagen über Defizite im Angebot zu:

- Es gibt kaum Angebote, die an das Vorwissen echter Abbrecher/innen anknüpfen. Weder die **Anerkennung formaler Vorqualifikationen noch das Kenntlichmachen informeller Kompetenzen**, die die Jugendlichen in ihrer Lebens- und Arbeitswelt erworben haben, spielen eine wesentliche Rolle.
- Projekte werden nicht in der Weise angeboten, dass die **Durchführung wahlweise in Voll- oder in Teilzeit** möglich ist. Junge Frauen und Männer, die aufgrund von Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben eine Vollzeit-ausbildung nicht absolvieren können, sind somit auf jene Projekte verwiesen, die Teilzeitausbildung anbieten.
- Die **Geschlechterperspektive** bzw. **Gender-Mainstreaming** als Querschnittsaufgabe wird zu wenig berücksichtigt.

#### 4.2.3 Förderung von Arbeitsmarktintegration und Nachqualifizierung mit Abschlussorientierung für echte Abbrecher/innen

##### Handlungsansätze und Zielgruppen

Nachqualifizierungen mit Abschluss- und Tätigkeitsorientierung richten sich an junge Menschen, die starke Abneigung gegen konventionelle Lern- und Ausbildungsformen haben und/oder sich in schwerwiegenden persönlichen Problemsituationen befinden (vgl. BQF-Programm des BMBF 2001, 15f.).

Ein Handlungsansatz, der sich in den vergangenen Jahren zunehmend auch in Deutschland etablierte, sind **Produktionsschulen** – Bildungseinrichtungen, die Schul- oder Ausbildungsabbrecher/innen auf Ausbildung oder Berufsleben vorbereiten. Produktionsorientiertes Lernen folgt dem pädagogischen Modell des Wissenserwerbs in Werkstätten unter betriebsgleichen Bedingungen. Es werden Produkte und/oder Dienstleistungen hergestellt, die zum Verkauf angeboten werden. In Deutschland gibt es derzeit ca. 50 Produktionsschulen.

Ein weiterer Handlungsansatz ist die **Modularisierung**. Unter den Modulbegriff werden gebündelte Qualifikationsbausteine gefasst, die Fachtheorie ebenso umfassen wie Fachpraxis. Es ist zwischen zwei verschiedenen Einsatzmöglichkeiten zu unterscheiden. Erstens kommen Module in der **Berufsvorbereitung** zum Einsatz. Schwerpunktmäßig geht es um die Berufsorientierung der Teilnehmer/innen. Die Erlangung abschlussbezogener Fachqualifikationen hingegen steht hier nicht im Zentrum, sodass fachliche Inhalte aus den jeweiligen Ausbildungsverordnungen u. U. kaum in der Modulkonstruktion berücksichtigt werden.

Im Unterschied dazu zielt die **modularisierte betriebliche Nachqualifizierung** auf die Erlangung eines anerkannten Ausbildungsabschlusses nach BBiG ab. (Jungen) Erwerbslosen ohne Berufsausbildung wird eine einschlägige Basisqualifikation vermittelt. Diese ist die Grundlage für eine erfolgreiche betriebliche Integration in Einstiegsarbeitsplätze in Projektbetrieben und bildet zugleich die Basis für den späteren Erwerb eines Berufsabschlusses durch Nutzung der weiteren Bildungsmodule im jeweiligen Beruf.

Im Rahmen der beruflichen (Erst-)Ausbildung hingegen können Module lediglich als didaktisches Prinzip zum Einsatz kommen, z. B. um die Ausbildung praxisnah zu gestalten. Denn als abschließende Zertifizierung von Teilqualifikationen ist eine Modularisierung bei Ausbildungsberufen derzeit rechtlich nicht möglich. Eine entsprechende Modifizierung der gesetzlichen Grundlage wird in bildungspolitischen Fachkreisen überwiegend abgelehnt, da die Modularisierung von Ausbildung die Grundprinzipien der dualen Berufsausbildung sowie das Berufskonzept<sup>21</sup> gefährden würde (z. B. ECKERT 2004).

Im Folgenden wird ausschließlich die modularisierte betriebliche Nachqualifizierung in den Blick genommen, da es nur diese – wie dargestellt – ermöglicht, dass Ausbildungsabbrecher/innen formale Qualifikationsnachweise erwerben. Innerhalb dieses Handlungsfeldes gab und gibt es zahlreiche Aktivitäten, insbesondere des BMBF und des BIBB. Bereits Ende der 1990er-Jahre wurde die **Modellversuchsreihe „Berufsbegleitende Nachqualifizierung von jungen Erwachsenen“** gestartet. Zielgruppe waren an- und ungelernte junge Erwachsene (in Beschäftigung). Im Rahmen dieses Modellversuchs wurden

- Ausbildungsberufsbilder modularisiert,
- Finanzierungsmodelle konzipiert,
- Module, die Beschäftigung und Lernen am Arbeitsplatz verknüpfen, erprobt sowie

<sup>21</sup> Nach Kloas (1997) zeichnet sich das bundesdeutsche Berufskonzept u. a. durch die folgenden Standards aus: qualifizierte Tätigkeit, Individualqualifikation sowie tarif- und sozialrechtliche Absicherung.

- kommunale Unterstützungsstrukturen vernetzter einschlägiger Akteure geschaffen.

Nach Abschluss des Modellversuchs sind die regionalen Netzwerke weiterhin aktiv, einige Aktivitäten konnten verstetigt werden, z. B. die Anwendung des Qualifizierungspasses als ein trägerübergreifendes Planungs- und Nachweisinstrument für individuelle Bildungswege. Mittlerweile wurde eine Arbeitsteilung etabliert, die eine intensive Bearbeitung relevanter Themen innerhalb des Gesamtnetzwerks ermöglicht.

Von 2003 bis 2006 lief im Rahmen des BMBF-Programms **„Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“** das Projekt **„Netzwerk Qualifizierungswege für An- und Ungelernte“**. Projektpartner waren das Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH (INBAS), Hamburg, das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. (BWHW) sowie das bfz der Bayrischen Wirtschaft. Die Begleitung oblag dem BIBB. Aufgabe war es, bundesweit regionale Netzwerke zu initiieren und Unternehmen, Bildungsträger sowie Arbeitsagenturen bei der Konzeption und Umsetzung bedarfsgerechter Qualifizierung von An- und Ungelernten zu beraten und zu unterstützen. Entwickelt und bereitgestellt wurden modulare Qualifizierungsangebote, die je nach beruflicher (Eingangs-) Erfahrung und Qualifizierungsziel individuell wähl- und gestaltbar sind. Jedes Modul entspricht einer (anerkannten) beruflichen Teilqualifikation und wird einzeln geprüft; durch Kombination verschiedener Module können komplette Berufsabschlüsse erworben werden.

Ein Maßnahmeangebot zur modularen Nachqualifizierung speziell für gering qualifizierte Langzeitarbeitlose im ALG II-Bezug wurde beim Rhein-Main Jobcenter entwickelt und erprobt: das **Modell „Frankfurter Weg zum Berufsabschluss“**. Das Konzept sieht im Standardfall eine Vollzeitqualifizierung in drei Stufen à 12 Monate bis zur Abschlussprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vor. Auf jeder Stufe werden Qualifizierungsbausteine erworben, die durch die Kammern zertifiziert werden und somit für eine berufliche Laufbahngestaltung anrechenbar sind. Die anerkannten Teilqualifikationen erhöhen zugleich die Beschäftigungsfähigkeit und Integrationschancen auf dem Arbeitsmarkt. Das Modell ermöglicht individuelle Querein- und -ausstiege sowie eine Verkürzung der Ausbildungsdauer. Mit dem Angebot erreicht werden vor allem solche (arbeitsmarktfernen) Personen, die sonst vermutlich keine Chance auf Erlangung eines Berufsabschlusses hätten. Eine Altersgrenze (nach oben) ist nicht festgelegt.

Nach ersten positiven Umsetzungserfahrungen soll das Modell künftig auch für eine Teilzeitqualifizierung weiterentwickelt werden. Vorgesehen ist auch, ein Verfahren zu

konzipieren, mit dem geprüft wird, wie der „Frankfurter Weg“ in der Zusammenarbeit zwischen Qualifizierungsträger und Privatbetrieben funktioniert.

## Problemlagen und Lücken im Angebot

Finanzierung, Strukturen und Prinzipien von **Produktionsschulen** sind derzeit nicht klar geregelt. Im Unterschied zu Dänemark, dem Herkunftsland der Produktionsschulen, stehen diese Einrichtungen hierzulande außerhalb des Regelangebots der dualen Ausbildung.

Hinsichtlich der **betrieblichen modularisierten Nachqualifizierung** sind folgende Aspekte festzuhalten:

- **Heterogenität:** Modulsysteme sind gegenwärtig sehr heterogen. Weder begriffliche Klarheit noch konzeptionelle Einheitlichkeit sind gegeben.
- **Fehlende Anerkennung bzw. Zertifizierung:** Die breite Praxiseinführung von Instrumenten zum Nachweis individuell erworbener Qualifikation steht noch aus. So müsste beispielsweise der Qualifizierungspass von allen Kammern als Nachweisinstrument für die Zulassung zur Externenprüfung anerkannt werden.
- **Ausstehende Integration in die betriebliche Personal- und Organisationsentwicklung:** Die modulare betriebliche Nachqualifizierung ist bislang kein etablierter Weg betrieblicher Fachkräftesicherung und -entwicklung in Unternehmen. Statistische und empirische Untersuchungen zeigen immer wieder, dass Un- und Angelernte bei der Verteilung betrieblicher Qualifizierungsangebote kaum berücksichtigt werden. Qualifikationsentwicklung erfolgt, wenn überhaupt, durch informelles Lernen am Arbeitsplatz. Allerdings sind interne Aufstiege gerade in Unternehmen mit angelernten Stammbesetzungen durchaus möglich. Solche Laufbahnen ergeben sich aber eher zufällig und gründen sich oft auf über Jahre erworbenes Erfahrungswissen sowie betriebliche Bewährung.
- **Fehlende Durchlässigkeit:** Die Qualifizierung von Abbrecher/innen als abschlussorientierte berufliche Bildung für den Einstieg in einfache Arbeit, aber auch aus ihr heraus, wird selten erprobt, weil ein Aushöhlen der dualen Ausbildung befürchtet wird.
- **Unspezifischer Adressatenkreis:** Nur ein Teil der Projekte zur beruflichen Nachqualifikation ist exklusiv für junge Menschen konzipiert. Angebote, die sich ausschließlich an Ausbildungsabbrecher/innen richten, konnten nicht gefunden werden. Ob dies als Lücke im Angebot zu bewerten ist, muss offenbleiben, weil die Auswertung von Praxiserfahrungen hinsichtlich der Vor- und Nachteile altersgemischter bzw. homogener Gruppen noch aussteht.

#### 4.2.4 Förderung der Integration echter Abbrecher/innen in den Arbeitsmarkt

##### Handlungsansätze und Zielgruppen

Dieser Schwerpunkt umfasst jene Ansätze, die die Beschäftigungspotenziale einfacher Arbeit erschließen wollen, ohne parallel die Arbeitskräfte zu qualifizieren – im Vergleich mit den anderen Handlungsansätzen die umstrittenste Strategie.

Viele der Jugendlichen, die auf dem Markt für berufliche Bildung nahezu chancenlos sind oder die eine Ausbildung abgebrochen haben, also an der ersten Schwelle erfolglos bleiben, sind durch Qualifizierungsmaßnahmen nicht erreichbar. Aber auch der direkte Start ins Berufsleben gelingt ihnen häufig nur schwer.

Eine Studie des BMWA (2005) belegt, dass Erwerbslose bis 24 Jahre unter den Geringqualifizierten inzwischen „deutlich überrepräsentiert“ sind (ebd., 45). Diese Jugendlichen befinden sich auf dem Arbeitsmarkt in einer besonderen Konkurrenzsituation: Qualifizierte Bewerber/innen einerseits sowie ältere Geringqualifizierte mit mehr Arbeits- und Berufserfahrungen andererseits werden bei der Besetzung von Einfacharbeitsplätzen häufig bevorzugt (ebd., 216 ff., 232ff.).

Echte Abbrecher/innen erfüllen die Voraussetzungen, die Unternehmen an Bewerber/innen für sogenannte Einfacharbeitsplätze stellen, meist nicht. Dazu gehören

- Arbeitszeugnisse oder Zertifikate über Arbeitserfahrungen,
- soziale Kompetenzen wie Verantwortungsbewusstsein, Eigenständigkeit, Durchhaltevermögen und Leistungsbereitschaft,
- persönliche Merkmale wie ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild,
- hohe zeitliche Flexibilität sowie
- Mobilität (Pkw-Führerschein, eigenes Kfz).

Selbst dann, wenn ein Berufsabschluss nicht zwingend erforderlich ist, werden qualifizierte Bewerber/innen bevorzugt, da eine abgeschlossene Berufsausbildung mangels anderer verlässlicher Auswahlkriterien das maßgebliche Signal für Eignung und Durchhaltevermögen ist.

Diese Bedingungen verschärfen sich durch den generellen Mangel an einfachen Arbeitsplätzen. Zudem herrscht in Unternehmen kein Mangel an Bewerber/innen, sodass die Arbeitsagenturen in vielen Fällen gar nicht eingeschaltet werden und Erwerbslose nicht von den offenen Stellen erfahren. Jugendliche, die nicht für einen Wiedereinstieg in eine Ausbildung zu gewinnen sind, brauchen aus den genannten Gründen intensive Unterstützung beim Einstieg in die Erwerbsarbeit.

Das Angebot von Initiativen, Programmen bzw. Projektvorhaben ist meist zugleich an junge Geringqualifizierte und an Betriebe adressiert. Die erste Gruppe lässt sich folgendermaßen spezifizieren:

- erwerbslose junge Erwachsener ohne Schul-/Berufsabschluss (schwerpunktmäßig präventive oder qualifizierende Maßnahmen),
- weit gefasster Personenkreis, ohne Jugendliche explizit auszuschließen (meist im Rahmen bundesweiter beschäftigungspolitischer Maßnahmen wie bspw. die Anschubfinanzierung von Agenturen für haushaltsnahe Dienstleistungen) sowie
- altersgemischte, spezifische Zielgruppen wie bleibeberechtigte Flüchtlinge mit dem Ziel dauerhafter Erwerbstätigkeit (z. B. im Rahmen des ESF-Bundesprogramms zur arbeitsmarktlichen Unterstützung für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Zugang zum Arbeitsmarkt).

Der letztgenannte Bereich ist für die Zielgruppe der von Ausbildungsabbruch betroffenen jungen Erwachsenen nicht relevant und bleibt daher im Folgenden unberücksichtigt. Innerhalb der ersten beiden Bereiche umfassen die Projekte in Einzelfällen auch Angebote für jugendliche Ausbildungsabbrecher/innen, die nicht durch die Qualifikationsmaßnahmen erreicht werden, sowie Angebote zur Integration in Einfacharbeitsplätze, die auch von jüngeren Geringqualifizierten in Anspruch genommen werden können.

Die Projekte verfolgen **ganzheitliche Ansätze** und orientieren sich am **regionalen bzw. lokalen Bedarf**. Viele der Projektträger sind gemeinnützig orientiert (wie bspw. Diakonie und Arbeiterwohlfahrt) oder wurden als gGmbH gegründet. Die Vorhaben werden in Form von Kooperationen zwischen relevanten Akteuren – Unternehmen und Unternehmensverbände, Vermittlungsagenturen, Bildungsträger und Jugendeinrichtungen – umgesetzt.

Die Vorhaben **kombinieren Ansätze zur regionalen Entwicklung** (Einrichtung und Besetzung von Einfacharbeitsplätzen, Abbau von Jugendarbeitslosigkeit, langfristige Versorgung gering qualifizierter Jüngerer mit sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung) mit Ansätzen der **Personalentwicklung** (Learning on the Job). Die Projektteilnehmer/innen nehmen ihre Beschäftigung zu den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes auf. Der Einstieg wird ihnen durch eine lernfreundliche Umgebung und durch **Beratung im Falle von Schwierigkeiten oder Konflikten** erleichtert. Die Teilnehmenden eignen sich im Arbeitsprozess neue Kenntnisse an, entwickeln Sozial-, Methoden- und Fachkompetenz und qualifizieren sich auf diesem Weg für sogenannte einfache Tätigkeiten.

Gelegentlich sind auch Ansätze zu finden, die sich der **Durchlässigkeit des Lernens bis hin zum Berufsabschluss** widmen. Darüber hinaus berücksichtigen die meisten Ansätze auch den **Beratungsbedarf der beteiligten Unternehmen**.

Das Angebot folgt in den hier ausgewerteten Fällen den nachfolgenden Intentionen bzw. Prinzipien:

- niedrigschwellige Beratungsangebote zur Erleichterung des Einstiegs,
- intensive und langfristige Beratungsangebote an die Zielgruppe,
- prozessbegleitende Beratung der beteiligten Unternehmen, die Einfacharbeitsplätze zur Verfügung stellen,
- Einrichtung von Einfacharbeitsplätzen in speziellen Agenturen, Zweckbetrieben oder anderen Organisationen, die haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen sowie Infrastrukturdienstleistungen zu marktüblichen Bedingungen erbringen,
- Vermittlung in eine Teil- oder Vollzeitbeschäftigung für formal Geringqualifizierte, darunter befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse,
- Qualifizierung als Learning on the Job, d. h. Aneignung sozialer und Fachkompetenzen im Arbeitsprozess,
- ergänzende Qualifizierungsangebote (auf freiwilliger Basis), die den Erwerb formaler Qualifikationen unterhalb der Facharbeiterebene ermöglichen und die Entwicklung sozialer Kompetenzen fördern und
- das Prinzip „Empowerment“.

Außerdem sind hier jene Ansätze zu erwähnen, die im Bereich des Niedriglohnssektors angesiedelt sind und die mithilfe verschiedener Arbeitsmarktförderinstrumente, z. B. Kombi-lohn und Lohnkostenzuschuss (bspw. Hamburger Modell, Mainzer Modell, PLUS Lohn Duisburg, PLUS Lohn Köln) gestaltet werden. Dazu zählen jene Projekte, die auf das **Sonderprogramm der Bundesregierung „Chancen und Anreize zur Aufnahme sozialversicherungspflichtiger Tätigkeiten“** (CAST) zurückgehen oder die im weitesten Sinne unter die Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen fallen. In vielen Bundesländern wurden „Dienstleistungspools“ für haushaltsnahe Dienstleistungen eingerichtet. Die Förderung dieser Agenturen umfasst eine zeitlich befristete finanzielle Anschubfinanzierung, Zuschüsse für diejenigen Personen, die die Dienstleistung in Anspruch nehmen, sowie die Subventionierung der in den Agenturen neu eingerichteten Einfacharbeitsplätze, sofern sie mit Erwerbslosen besetzt werden.

Beispiele sind „die Alltags-Engel“ (Hessen) und die AhA gGmbH (Saarland). In beiden Bundesländern wurden durch Dienstleistungsagenturen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze im hauswirtschaftlichen Bereich für Geringqualifizierte eingerichtet. Das Dienstleistungsangebot deckt einen steigenden Bedarf, sodass die Agenturen kostendeckend wirtschaften. Das Angebot für Geringqualifizierte, einen Einstieg ins Erwerbsleben über diese Agenturen zu versuchen, richtet sich zwar explizit auch an Jüngere, die Stellen werden allerdings überwiegend mit Frauen im Alter zwischen 40 und 49 Jahren besetzt.

### **(Nicht-)Problemlage**

Das zentrale Ergebnis der Teilrecherche zum Handlungsfeld „Beschäftigungspotenziale einfacher Arbeit“ ist, dass dem Problem der Jugendarbeitslosigkeit wesentlich mit präventiven Ansätzen sowie Vorhaben zur (Nach-) Qualifizierung begegnet wird. **Weder auf Bundes- noch auf Länderebene** konnten **umfassende Förderstrategien** ermittelt werden, die auf die Erschließung des Beschäftigungspotenzials einfacher Arbeit zielen, die explizit Jugendliche und/oder junge Erwachsene in den Blick nehmen und die ohne Qualifizierungsmaßnahmen auskommen. Solche Ansätze **existieren lediglich auf regionaler bzw. lokaler Ebene**.

Im Unterschied zu den anderen behandelten Handlungsfeldern halten wir hier die beschriebenen Lücken für begründenswert. Denn die wissenschaftliche Diskussion über einfache Arbeit verdeutlicht die Notwendigkeit, die Erschließung der Beschäftigungspotenziale einfacher Arbeit mit einer Qualifizierung von Arbeitskräften zu verbinden. Einfache Arbeit unterliegt einem Wandlungsprozess. Sie ist zunehmend komplexer und anforderungsreicher. Dies gilt für fachliche wie soziale Anforderungen (BRANDHERM 2007; CLEMENT 2007; DÖRRE 2007; WEINKOPF 2007; ZELLER 2003).

## 5 Ansatzpunkte zur Optimierung der Angebote für echte Abbrecher/innen

Im Folgenden werden Vorschläge zur Optimierung der Angebote für echte Ausbildungsabbrecher/innen unterbreitet, die sich aus den Rechercheergebnissen und den identifizierten Problemen und Lücken ergeben. Berücksichtigt wurden zudem auch jene Vorschläge, die Expert/innen in einschlägigen Gutachten unterbreiten. Nachfolgend sind die Ansatzpunkte tabellarisch aufgeführt (vgl. Abb. 8).

Diese Vorschläge können zugleich als Merkmale innovativer Ansätze bzw. Good Practice in den Bundesländern gelten.<sup>22</sup> Die Optimierungsvorschläge ergänzend, werden im Folgenden jedem der Handlungsfelder ausgewählte Beispiele guter Praxis zugeordnet, die den genannten Kriterien zumindest in einigen relevanten Aspekten Rechnung tragen.<sup>23</sup>

### 5.1 Allgemeine Optimierungspotenziale

#### 5.1.1 Verbesserung der Passfähigkeit der Angebote

Auf der Grundlage qualitativer und quantitativer Analysen wären Strategien zu entwickeln, die den regionalen ebenso wie den branchen- und zielgruppenspezifischen Anforderungen gerecht werden. Denn die Daten über vorzeitige Vertragslösungen verweisen auf beträchtliche Unterschiede nach Branche und Betriebsgröße. So haben Handwerk und freie Berufe sehr viel mehr Ausbildungsabbrüche zu verzeichnen als der industrielle Sektor. Auch kleine und Kleinstbetriebe sind überproportional von vorzeitigen Vertragslösungen betroffen. Dementsprechend scheint es geboten, die **Maßnahmen auf Berufsfelder und Betriebsstrukturen zuzuschneiden**, um der jeweiligen Spezifik der Problemlage gezielt Rechnung tragen zu können.

Das bedeutet zugleich, Angebote nicht ausschließlich auf die Belange von Abbrecher/innen zuzuschneiden, sondern auch auf die der Unternehmen. Hier ist ein **Integrationsmanagement** zu betreiben, das jene Akteure einbezieht, die alle Phasen – von der Kompetenzbilanzierung über den Abschluss eines Ausbildungsvertrags bis hin zur Durchführung der Ausbildung – begleiten und Betrieben externe Unterstützung bieten. Im Bereich der Nachqualifizierung mit Abschlussorien-

<sup>22</sup> Eine Übersicht findet sich in Anlage 3.

<sup>23</sup> Lediglich mit Blick auf die übergreifend geltenden Optimierungspotenziale wird auf die Darstellung von Beispielen guter Praxis verzichtet. Anlage 4 ist eine Zusammenstellung aller Beispiele guter Praxis.

Abb. 8: Optimierungspotenziale nach Handlungsfeldern

#### Allgemeine Optimierungspotenziale

##### Verbesserung der Passfähigkeit der Angebote nach Region, Branche und Zielgruppen

- Berücksichtigung der regionalen sowie branchen- und zielgruppenspezifischen Anforderungen bei der Projektgestaltung
- Zuschnitt von Maßnahmen auf Berufsgruppen und Betriebsstrukturen
- Durchführung aufsuchender Beratung
- längerfristige Begleitung benachteiligter bzw. besonders förderbedürftiger Jugendlicher
- Gender-Mainstreaming

##### Verbesserung der Datenlage zum Ausbildungsabbruch

- qualitative und quantitative Studien zum Ausbildungsabbruch
- Entwicklung von Strategien auf einer gesicherten Datengrundlage
- Projektevaluierung, wissenschaftliche Begleitung

##### Regionale Vernetzung der Jugendberufshilfe mit Schwerpunkt „echte Abbrecher/innen“

- Abstimmung des Systems pädagogischer Hilfen und Unterstützungsangebote für bildungsbenachteiligte Jugendliche
- Regelangebote statt Modellprojekte zur Verstetigung von Kontakten und Erfahrungen

##### Förderung der Wiederaufnahme dualer Ausbildung für „echte Abbrecher/innen“

- Anrechnung formaler wie informell erworbener Vorerfahrungen
- Regelangebote in Voll- und Teilzeit

##### Förderung von Arbeitsmarktintegration und Nachqualifizierung mit Abschlussorientierung für „echte Abbrecher/innen“

- niedrigschwellige Angebote, bedarfsgerechter Zuschnitt
- rechtliche und finanzielle Absicherung von Produktionsschulen
- Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen
- regionale Vernetzung aller relevanten Akteure der Nachqualifizierung

##### Förderung der Integration in den Arbeitsmarkt

- Ermittlung und Erschließung individueller Qualifizierungspotenziale
- Zertifizierung von Kompetenzen und Erfahrungen
- Beratung von Betrieben und finanzielle Hilfen

tierung gibt es bereits in verschiedenen Bundesländern Modellversuche und Projekte, die dieser Anforderung Rechnung tragen.

Sinnvoll wäre es überdies, Formen der **aufsuchenden Beratung** zu etablieren, insbesondere deshalb, weil bestehende Angebote bei den Zielgruppen häufig nicht bekannt sind. Erforderlich wäre zudem eine **längerfristige Begleitung** benachteiligter bzw. besonders förderbedürftiger Jugendlicher.

Bislang wird die Geschlechterperspektive nicht systematisch berücksichtigt. Sie spielt lediglich in den Programmen und Projekten eine Rolle, die jungen Müttern und Vätern bzw. jungen Menschen mit Pflegeaufgaben eine Teilzeitausbildung anbietet. In allen anderen recherchierten Handlungsansätzen ist die Geschlechterperspektive nicht ausdrücklich im Fokus. Optimierungspotenziale liegen daher in der **Einführung des Gender-Mainstreamings in die Jugendberufshilfe**. Würde das Gender-Mainstreaming als Querschnittsaufgabe Berücksichtigung finden, wäre eine gezielte Ansprache der Gruppen, an die sich die Angebote richten, ebenso möglich wie eine genauere Problemanalyse bei der Durchführung von Ausbildung und sozialpädagogischer Begleitung.

### 5.1.2 Verbesserung der Datenlage zum Ausbildungsabbruch

Die Ausbildungs- und Weiterbildungsstatistik des BIBB (basierend auf Erhebungen des Statistischen Bundesamts) stellt für jedes Ausbildungsjahr differenzierte Daten zur Verfügung. Als ein wichtiger Schritt zur Optimierung der Angebote sollte die **Auswertung dieser Daten nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Branche und Bundesländern detaillierter** erfolgen, um die Problematik „Ausbildungsabbruch“ genauer zu fassen. Denn Aussagen z. B. über die Lösungsquoten von Frauen und Männern sind wenig aussagekräftig, wenn diese Daten nicht auf Branche und Bundesland bezogen werden.

Während die Gründe für vorzeitige Vertragslösungen vergleichsweise gut untersucht sind, gibt es keine verlässlichen Daten über den Verbleib echter Abbrecher/innen (HUTH 2000, 44). Lediglich zwei Umfragen des BIBB geben darüber Aufschluss, wobei selbst die jüngere der beiden Erhebungen (2002) mittlerweile bereits sieben Jahre alt ist (vgl. S. 13).

Zudem existieren keine **institutionalisierten Erfassungs- und Meldestrukturen für (echte) Abbrecher/innen**. Zur Konzeptualisierung erfolgsversprechender Maßnahmen für echte Abbrecher/innen wäre es aber wichtig, deren Verbleib differenziert zu kennen und die Wirkung von Variablen wie Branche, Betriebsgröße und soziodemografische Merkmale wie Geschlecht, Migrationshintergrund und Alter zu berücksichtigen. So empfiehlt auch Sandra Huth (2000) in ihrer im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Gesundheit

des Landes Rheinland-Pfalz erstellten Studie zum Ausbildungsabbruch, „über die Weiterentwicklung vorhandener statistischer Erfassungssysteme (nachzudenken), die auf **Formen der personengebundenen Verfolgung der Berufsausbildungsverhältnisse bei den zuständigen Stellen** hinauslaufen müssten“. (ebd., 61)

Eine begleitende Forschung zur **Evaluation von Programmen und Projekten** ist bislang eher die Ausnahme, könnte aber einen wesentlichen Beitrag zur Optimierung der Maßnahmen leisten. Denn über die tatsächliche Wirksamkeit von Programmen und Angeboten ist bisher nur sehr wenig bekannt.

## 5.2 Optimierungspotenziale bei der regionalen Vernetzung der Jugendberufshilfe

### 5.2.1 Bessere Abstimmung bestehender Angebote

Die gängigen Stützungssysteme für benachteiligte bzw. besonders förderbedürftige Jugendliche sind grundsätzlich als ausreichend einzuschätzen. Eine Expertengruppe der Universitäten Zürich und Luxemburg sowie des Deutschen Jugendinstituts in München, die im Jahr 2007 tätig war, kommt zu dem Ergebnis, dass „das System pädagogischer Hilfen und Unterstützungsangebote für bildungsbenachteiligte Jugendliche in Deutschland auf dem Weg von der Schule und Ausbildung und Erwerbsarbeit geradezu vorbildlich“ (MILMEISTER/WILLEMS 2008, 146) ist.

**Das Problem sind nicht fehlende Angebote, sondern ist deren Abstimmung**, darauf wird immer wieder hingewiesen. Optimierungspotenziale liegen daher in der regionalen Vernetzung und Kooperation der verschiedenen Akteure. Auch dafür sollten finanzielle Hilfen zur Verfügung gestellt werden.

### 5.2.2 Verstetigung von Erfahrungen und Kontakten

Auf diese Weise könnte auch den Folgen, die sich aus der Befristung zahlreicher Projekte ergeben, entgegengewirkt werden. Modellversuche werden häufig nicht in Regelangebote überführt. Wertvolle Erfahrungen, die im Laufe von Projekten gesammelt, und wichtige Kontakte, die geknüpft wurden, können in funktionierenden Netzwerken konserviert und verstetigt werden.

### 5.2.3 Beispiele guter Praxis

Für Beispiele guter Praxis siehe folgende Aufstellung:



Abb. 9: Beispiele guter Vernetzung

<b>Bundesland</b>	<b>Brandenburg</b>
<b>Projektträger</b>	BBJ Servis gGmbH
<b>Projektname</b>	Auf Umwegen zum Berufsabschluss
<b>Zielgruppen</b>	lokale Akteure der Nachqualifizierung
<b>Projekthalt</b>	BMBF-finanziertes Modellvorhaben zur Vernetzung bereits vorhandener Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen, Behebung vorhandener Lücken
<b>Innovationsgehalt</b>	Koordination aller relevanter Akteure im Bundesland
<b>Bundesland</b>	<b>Bremen</b>
<b>Projektträger</b>	Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen
<b>Projektname</b>	Bleib dran!
<b>Zielgruppen</b>	Auszubildende, Ausbilder/innen, Lehrkräfte an (Berufs-)Schulen
<b>Projekthalt</b>	Berufswahlorientierung für Schüler/innen; Konfliktberatung zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen; Ausbildungspatenschaften
<b>Innovationsgehalt</b>	Angebote rund um Ausbildung aus einer Hand; wissenschaftliche Begleitung
<b>Bundesland</b>	<b>Niedersachsen</b>
<b>Projektträger</b>	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
<b>Projektname</b>	Pro-Aktiv-Center
<b>Zielgruppen</b>	Jugendliche mit besonderem Förderbedarf
<b>Projekthalt</b>	Case Management
<b>Innovationsgehalt</b>	flächendeckendes Angebot in allen Kreisen und kreisfreien Städten; Angebot aus einer Hand
<b>Bundesland</b>	<b>Schleswig-Holstein</b>
<b>Projektträger</b>	Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr Land SH
<b>Projektname</b>	Ausbildungsbetreuer/innen
<b>Zielgruppen</b>	Auszubildende, Abbrecher/innen
<b>Projekthalt</b>	Beratung in Konfliktfällen, nach Ausbildungsabbruch Vermittlung eines neuen Ausbildungsplatzes
<b>Innovationsgehalt</b>	Ansprechpartner vor Ort

### 5.3 Optimierungspotenziale bei der Förderung der Wiederaufnahme dualer Ausbildung für echte Abbrecher/innen

#### 5.3.1 Anrechnung von Vorerfahrungen

Bereits erworbene Vorerfahrungen bzw. Qualifikationen anzurechnen ist unseres Erachtens gerade bei echten Abbrecher/innen besonders wichtig, um sie in eine weitere Ausbildung zu integrieren. Werden aber Abbrecher/innen nicht als spezielle Zielgruppe behandelt, gerät gerade deren Vorwissen aus dem Blick.

Aber nicht nur die Anerkennung formaler Qualifikationen ist bislang eine Leerstelle, sondern auch das Kenntlichmachen informeller Kompetenzen, die die Jugendlichen in ihrer Lebens- und Arbeitswelt erworben haben. Das Deutsche Jugendinstitut (DJI) hat für die Validierung informell erworbener

Kompetenzen von benachteiligten Jugendlichen ein Instrumentarium entwickelt, das hier zum Einsatz gebracht werden könnte.

#### 5.3.2 Regelangebote in Voll- und in Teilzeit

Bislang werden Projekte zur Nachqualifizierung nicht in der Weise angeboten, dass die Durchführung wahlweise in Voll- oder in Teilzeit möglich ist. Junge Frauen und Männer, die aufgrund von Kinderbetreuungs- oder Pflegeaufgaben keine Vollzeitausbildung absolvieren können, sind somit auf jene Projekte verwiesen, die Teilzeitausbildung anbieten. Eine Optimierungsmöglichkeit besteht daher darin, Regelangebote nicht nur in Vollzeit, sondern auch in Teilzeit zu unterbreiten.

### 5.3.3 Beispiele guter Praxis

Für Beispiele guter Praxis siehe folgende Aufstellung:

Abb. 10: Beispiele zur Ausbildung echter Abbrecher/innen

<b>Bundesland</b>	<b>Berlin</b>
<b>Projektträger</b>	Regelangebot
<b>Projektname</b>	Modulare Duale-Qualifizierungsmaßnahme (MDQM) (seit 2007)
<b>Zielgruppen</b>	besonders förderbedürftige Jugendliche
<b>Berufs- und Tätigkeitsfelder</b>	alle
<b>Projekthalt</b>	zweistufige Qualifizierung, Lernen im Prozess der Arbeit, Erstellung individueller Bildungspläne, prozessbegleitende Beratung
<b>Innovationsgehalt</b>	niedrigschwelliges Bildungsangebot, das zu einem anerkannten Berufsabschluss führt
<b>Bundesland</b>	<b>Brandenburg</b>
<b>Projektträger</b>	Das bunte Dach e. V.
<b>Projektname</b>	Modellprojekt zur beruflichen Nachqualifizierung (1999–2001)
<b>Zielgruppen</b>	arbeitslose männliche Jugendliche
<b>Berufs- und Tätigkeitsfelder</b>	Bauberufe
<b>Projekthalt</b>	Sanierung eines Gebäudes, begleitender Theorieunterricht, sozialpädagogische Beratung
<b>Innovationsgehalt</b>	Berücksichtigung der Geschlechterperspektive
<b>Bundesland</b>	<b>Sachsen</b>
<b>Projektträger</b>	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
<b>Projektname</b>	Individuelle Ausbildungspläne (2008–2013)
<b>Zielgruppen</b>	Mehrfachabbrecher/innen
<b>Berufs- und Tätigkeitsfelder</b>	alle
<b>Projekthalt</b>	Berufsausbildung mit Einzelfallbetreuung
<b>Innovationsgehalt</b>	baut auf Vorerfahrungen auf; Anpassung an individuelle Erfordernisse
<b>Bundesland</b>	<b>Sachsen</b>
<b>Projektträger</b>	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
<b>Projektname</b>	Gemeinschaftsinitiative Bund, EU, Sachsen (GISA)
<b>Zielgruppen</b>	Jugendliche aus Sachsen ohne Ausbildungsvertrag, ohne Berufsabschluss, ohne Hoch-/Fachschulreife, mindestens Hauptschulabschluss
<b>Projekthalt</b>	Ausbildung nach BbiG, Betonung der betrieblichen Ausbildung
<b>Innovationsgehalt</b>	niedrigschwelliges Bildungsangebot, das zu einem anerkannten Berufsabschluss führt
<b>Bundesland</b>	<b>Sachsen</b>
<b>Projektträger</b>	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
<b>Projektname</b>	Qualifizierung für Arbeitslose ohne Berufsabschluss zu einem anerkannten Berufsabschluss (QAB)
<b>Laufzeit</b>	2006–2010, derzeit keine Aufnahme neuer Teilnehmer/innen
<b>Zielgruppen</b>	Arbeitslose ohne Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose ohne verwertbaren Berufsabschluss
<b>Projekthalt</b>	modulare Nachqualifizierung inklusive Kompetenzbilanzierung und umfangreicher Praktika
<b>Innovationsgehalt</b>	niedrigschwelliges Bildungsangebot, das zum Abschluss in anerkanntem Beruf führt

## 5.4 Optimierungspotenziale von Arbeitsmarktintegration und Nachqualifizierung mit Abschlussorientierung für echte Abbrecher/innen und Beispiele guter Praxis

### 5.4.1 Bereitstellung niedrigschwelliger Angebote

„Niedrigschwellig“ meint nicht, dass die berufliche Ausbildung nicht den Standards der Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung zu genügen hat, im Gegenteil: „Niedrigschwellig“ meint, jungen Erwachsenen den Einstieg in Ausbildung zu erleichtern und Hemmschwellen abzubauen. Dies könnte u. a. realisiert werden, indem die Module unterschiedlich kombiniert werden können und schrittweise aufeinander aufbauen – bis hin zum Berufsabschluss vor der jeweiligen Kammer. Obwohl die Ausbildung nicht explizit als duale Ausbildung beginnt, hat sie eine eindeutige Abschlussorientierung.

Beispiele für niedrigschwellige Angebote sind in Abbildung 11 zusammengestellt.

### 5.4.2 Aufwertung von nachqualifizierenden Ansätzen und institutionelle Absicherung von Produktionsschulen

Ein Phasenmodell der Berufsqualifizierung, das davon ausgeht, dass zuerst reguläre, duale Bildungsgänge besucht werden und die Weiterbildung später erfolgt, entspricht nicht der aktuellen Situation. Es sollte daher geprüft werden, Produktionsschulen ebenso wie die abschlussorientierte, modulare Nachqualifizierung **als eine vollwertige Möglichkeit unter anderen Varianten zum Erwerb eines beruflichen Abschlusses** zu etablieren. Mit der Aufwertung dieses berufsbildungsbiografischen Weges sollte die **flächendeckende Anerkennung erworbener Zertifikate** verbunden werden. Produktionsorientierte Konzepte könnten nicht nur als zusätzliches Angebot dem Spektrum von Berufsschulen angegliedert werden, sondern ein **generelles Arbeitsprinzip der vorberuflichen und beruflichen Bildung** an Berufsschulen werden.

Abb. 11: Beispiele für niedrigschwellige Angebote

<b>Bundesland</b>	<b>Bremen</b>
<b>Projektträger</b>	Hafenfachschole (hfs)
<b>Projektname</b>	PortWork 05/15
<b>Zielgruppen</b>	junge Erwerbslose
<b>Berufs- und Tätigkeitsfelder</b>	Hafen- und Distributionslogistik
<b>Projekthalt</b>	Vernetzung lokaler Akteure; Qualifizierung der Teilnehmenden „on the job“ unterhalb des Facharbeiterniveaus für Einfacharbeitsplätze (Kompetenzpass); Einstieg ins Arbeitsleben über Praktika; bei erfolgreichem Durchlaufen der Projektphasen wird ein Arbeitsplatz garantiert
<b>Innovationsgehalt</b>	Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit und Verringerung des Arbeitskräftemangels, der infolge des demografischen Wandels auftritt; Nachweis von Qualifikationen und Erfahrungen, die außerhalb von formalen Qualifizierungen erworben wurden durch Kompetenzpass; Verknüpfung von theoretischem und praktischem Lernen
<b>Bundesland</b>	<b>Nordrhein-Westfalen</b>
<b>Projektträger</b>	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW
<b>Projektname</b>	Qualifizierung im Arbeitsprozess (AQuiA)
<b>Zielgruppen</b>	Menschen, die nicht für eine Erstausbildung infrage kommen und deren Umschulung absehbar nicht erfolgversprechend wäre
<b>Projekthalt</b>	Lern- und Arbeitsaufträge
<b>Innovationsgehalt</b>	niedrigschwelliges Angebot der Nachqualifizierung
<b>Bundesland</b>	<b>Thüringen</b>
<b>Projektträger</b>	Thüringer Netzwerk Nachqualifizierung
<b>Projektname</b>	Modulare berufliche Nachqualifizierung
<b>Zielgruppen</b>	mehrfach benachteiligte Jugendliche
<b>Projekthalt</b>	Erwerb beruflicher Qualifikationen, die für Berufsabschluss und berufliche Tätigkeit auf dem Niveau von Facharbeiter/innen bzw. Gesell/innen erforderlich sind
<b>Innovationsgehalt</b>	baut auf Einbeziehung des Arbeitsplatzes als Lernort, zielgruppenspezifische Konzepte, Zertifizierung erworbener Kompetenzen

Abb. 12: Förderung von Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern

Bundesland	Mecklenburg-Vorpommern
Projektträger	Ministerium für Soziales und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern
Projektname	Landesprogramm zur Einrichtung und Finanzierung von sechs Produktionsschulen (2004–2013)
Zielgruppen	Schul- und Ausbildungsabbrecher/innen; schulmüde junge Menschen; Jugendliche ohne Ausbildungsplatz bzw. Erwerbsarbeit; junge Menschen aus Einrichtungen der Jugendhilfe mit besonderem individuellen sozialpädagogischen Hilfebedarf
Berufs- und Tätigkeitsfelder	Handwerk und Dienstleistungen
Projekthalt	Angebote zur Integration in die Berufsausbildung bzw. in den ersten Arbeitsmarkt; Unterstützung bei der Rückführung in den Regelschulbereich
Innovationsgehalt	Gewährleistung institutionalisierter Rahmenbedingungen zur Einrichtung und Führung von Produktionsschulen; wissenschaftliche Begleitung des Landesprogramms (2006–2008)

Mit Blick auf die Produktionsschulen sollte mit der Aufwertung dieses Ansatzes der Nachqualifikation eine **Klärung der institutionellen Rahmenbedingungen** einhergehen. Für ihre Planungssicherheit brauchen Produktionsschulen beispielsweise eine verlässliche Finanzierung. Mecklenburg-Vorpommern ist bislang das einzige Bundesland, das die systematische Förderung von Produktionsschulen betreibt (s. Abb. 12).

#### 5.4.3 Bedarfsgerechter Zuschnitt

Es ist davon auszugehen, dass der Erfolg von Modellen der Nachqualifizierung in hohem Maße davon abhängt, inwieweit es gelingt, an den individuellen Fähigkeiten, Bedürfnissen und Problemlagen der Betroffenen anzusetzen. Aufeinander aufbauende Module, die den individuellen Fähigkeiten flexibel angepasst werden können, bieten dafür entsprechende Spielräume. Die Vereinbarung **individueller Berufsbildungspläne** als begleitende Maßnahme ist sinnvoll. Darüber hinaus ist es jedoch auch erforderlich, den jungen Erwachsenen **kontinuierliche Beratung und Unterstützung** bei der Bewältigung sozialer Probleme anzubieten. Niedriger Bildungsstand und Lernferne förderbedürftiger junger Erwachsener erfordern außerdem, im Zuge der Vermittlung berufsspezifischer Inhalte auch **soziale Kompetenzen zu entwickeln**, wie z. B. Konfliktfähigkeit und Zuverlässigkeit. Hinzu kommt bei Menschen mit Migrationshintergrund die **Sprachförderung**.

Der Erfolg aller Anstrengungen, förderbedürftige junge Erwachsene in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist jedoch letztlich von der Bereitschaft von Betrieben abhängig, sich aktiv an der Nachqualifizierung zu beteiligen bzw. Menschen als Arbeitskräfte einzustellen, die einen entsprechenden Bildungsweg eingeschlagen haben. Gegenwärtig gibt es nur punktuell betriebliche Ansätze zur Qualifizierung An- und Ungelernter; der beruflichen Entwicklung dieser Gruppe wird keine große Bedeutung beigemessen (BIBB 2006).

Würde sich die Einsicht ausbreiten, dass junge Erwachsene ohne Berufsabschluss ein Reservoir zur Fachkräftesicherung sind, könnte sich diese Situation ändern. Voraussetzung dafür ist, dass bei Konzeptualisierung und Durchführung modularer Nachqualifizierungen der **konkrete Bedarf** der Unternehmen sowie die Anforderungen an die Jugendlichen als wichtige Parameter berücksichtigt werden. Modulare Bildungsangebote für junge Erwachsene sind eng mit Bedarf und Möglichkeiten der Betriebe zu verknüpfen.

In Abbildung 13 sind Beispiele für bedarfsgerechte Nachqualifizierung zusammengestellt.

#### 5.4.4 Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen

Auf betrieblicher Ebene ist es nicht notwendig, zusätzliche Strukturen zur Nachqualifizierung zu schaffen. Vielmehr sollten **die vorhandenen Strukturen profiliert und lern- sowie integrationsförderlich ausgestaltet** werden. Es ist erforderlich, überbetriebliche Berater/innen sowie betriebliche Führungskräfte und Mitarbeiter/innen als Mentor/innen zu qualifizieren. Zudem sind ein Integrationsmanagement und Instrumente für das Lernen in der Arbeit, die als „Türöffner“ in den Unternehmen wirken, notwendig. Ein weiteres Unterstützungsangebot für Unternehmen könnte darin bestehen, Kompetenzanalysen sowie die passgenaue Vermittlung geeigneter Jugendlicher zu übernehmen. In den Förderprogrammen einiger Bundesländer werden bereits Gelder für solche Maßnahmen zur Verfügung gestellt.

In Abbildung 14 sind Beispiele für die Profilierung von Strukturen aufgelistet.

Abb. 13: Beispiele für bedarfsgerechte Nachqualifizierung

<b>Bundesland</b>	<b>Baden-Württemberg</b>
<b>Projektträger</b>	Agentur Q (gemeinsame Einrichtung von IG Metall und Südwestmetall)
<b>Projektname</b>	PortW Weiterbildung im Prozess der Arbeit (WAP) ork 05/15
<b>Zielgruppen</b>	Unternehmen
<b>Projekthalt</b>	Analyse lernförderlicher und lernhinderlicher Strukturen in Unternehmen, Weiterbildungsbedarfsanalyse, Experten-Workshops, Systematisieren von arbeitsrelevanten Lerninhalten, Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen
<b>Innovationsgehalt</b>	Abstimmung des Arbeitskräftebedarfs in Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen
<b>Bundesland</b>	<b>Brandenburg</b>
<b>Projektträger</b>	Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA)
<b>Projektname</b>	IMPULS (2007–2010)
<b>Zielgruppen</b>	formal Geringqualifizierte ohne und in Beschäftigung; Führungskräfte in Betrieben
<b>Projekthalt</b>	Arbeitsmarktintegration durch intensive Betreuung, gezielte, marktgerechte und arbeitgebernahe Qualifizierung, Lernpatenschaften; Qualifizierung der Führungskräfte in den Unternehmen für die Integration Geringqualifizierter
<b>Innovationsgehalt</b>	Abstimmung des Arbeitskräftebedarfs in Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen; Vermittlung von Know-how an Verantwortliche in Betrieben
<b>Bundesland</b>	<b>Hessen</b>
<b>Projektträger</b>	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung
<b>Projektname</b>	Qualifizierungsbausteine im Betrieb (QuiB) (2005–2008)
<b>Zielgruppen</b>	kleine und mittlere Unternehmen
<b>Projekthalt</b>	Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen, abgestimmt auf betriebliche Abläufe in den beteiligten 122 Betrieben
<b>Innovationsgehalt</b>	Abstimmung des Arbeitskräftebedarfs in Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen

Abb. 14: Beispiele für die Profilierung von Strukturen

<b>Bundesland</b>	<b>Bayern</b>
<b>Projektträger</b>	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft gGmbH
<b>Projektname</b>	Personalentwicklung für An- und Ungelernte
<b>Zielgruppen</b>	kleine und mittlere Unternehmen
<b>Projekthalt</b>	Unterstützung der Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsstrategien für an- und ungelernete Mitarbeiter/innen
<b>Innovationsgehalt</b>	externe Beratung von Betrieben mit Einfacharbeitsplätzen
<b>Bundesland</b>	<b>Brandenburg</b>
<b>Projektträger</b>	Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA)
<b>Projektname</b>	IMPULS (2007–2010)
<b>Zielgruppen</b>	Formal Geringqualifizierte ohne und in Beschäftigung; Führungskräfte in Betrieben
<b>Projekthalt</b>	Arbeitsmarktintegration durch intensive Betreuung, gezielte, marktgerechte und arbeitgebernahe Qualifizierung, Lernpatenschaften; Qualifizierung der Führungskräfte in den Unternehmen für die Integration Geringqualifizierter
<b>Innovationsgehalt</b>	Abstimmung des Arbeitskräftebedarfs in Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen; Vermittlung von Know-how an Verantwortliche in Betrieben

Abb. 15: Beispiele für den Ausbau von Netzwerken

Bundesland	Berlin, Bremen, Hamburg, Thüringen
Projektträger	Netzwerke, z. B. „Berliner Netzwerk Modularisierung“ oder „Bremer Netzwerk Nachqualifizierung“
Projektname	Regionale Netzwerke zur Etablierung und Verbreitung von Nachqualifizierung
Zielgruppen	Bildungseinrichtungen, politische Akteure
Projekthalt	Schwerpunktsetzung der regionalen Netzwerke, z. B.: Berlin: Qualifizierungspass; Thüringen: Abstimmung der Finanzierung zwischen Arbeitsverwaltung und ESF
Innovationsgehalt	abgestimmtes Vorgehen relevanter Akteure der Nachqualifizierung

#### 5.4.5 Optimierung bestehender Plattformen regionaler Akteure

Auch hier gilt das bereits postulierte Prinzip: Strukturen müssen nicht neu geschaffen, sondern vorhandene sollten bedarfsgerecht ausgebaut werden. Denn in den Regionen existieren bereits regionale Unterstützungsstrukturen für benachteiligte junge Erwachsene und Unternehmen. Meist konzentrieren sich diese auf das Management des Übergangs Schule – Ausbildung und/oder dienen der Akquise neuer Ausbildungsplätze. Es gilt, diese Netzwerke in der Weise zu profilieren und zu optimieren, dass sie eine gezielte Erhebung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen vor Ort ebenso erlauben wie eine branchenbezogene Ausrichtung der modularen Nachqualifizierung.

In Abbildung 15 sind Beispiele für den Ausbau von Netzwerken zusammengestellt.

### 5.5 Optimierungspotenziale bei der Förderung der Integration echter Abbrecher/innen in den Arbeitsmarkt

#### 5.5.1 Ermittlung des individuellen Qualifizierungsbedarfs

Obgleich es bei diesem Handlungsansatz primär darum geht, junge Menschen in Erwerbsarbeit zu bringen, sollte aus Gründen sozialer Gerechtigkeit und mit Blick auf die demografische Entwicklung die Qualifizierung dieser Arbeitskräfte nicht vernachlässigt werden. Um die Chancen jugendlicher Geringqualifizierter auf Aufwärtsmobilität zu wahren, sollten 12 bis 18 Monate nach dem Einstieg in Erwerbsarbeit ihre Qualifizierungsbedarfe ermittelt und ihnen geeignete Qualifizierungsmaßnahmen angeboten werden.

#### 5.5.2 Zertifizierung von Kompetenzen und Erfahrungen

Wichtig ist zudem, Signale jenseits der formalen Qualifikationen für die betreffenden Zielgruppen zu entwickeln, an denen Unternehmen erkennen können, ob Bewerber/innen geeignet sind. Zu denken ist hier in erster Linie an die Zertifizierung informeller Kompetenzen und Teilqualifikationen („Drop-outs“), die während einer Arbeitstätigkeit erworben und trainiert wurden.

#### 5.5.3 Beratung von Betrieben und finanzielle Hilfen

Häufig sind Betriebe nicht mit den Anforderungen vertraut, die das Einrichten von Einfacharbeitsplätzen mit sich bringen. Daher ist eine Beratung und Begleitung der Betriebe angezeigt, die sich von der Stellenbesetzung bis auf die Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen der neuen (ungelernten) Mitarbeiter/innen am Arbeitsplatz erstrecken kann.

Nicht nur eine (finanzielle) Unterstützung von Betrieben, sondern auch erwerbsloser junger Menschen erscheint sinnvoll, wenn das für die Stellenbesetzung erforderlich ist. Mögliche Bereiche sind der Führerscheinwerb, die Anschaffung eines Pkw, Zuschüsse für einen Friseurbesuch oder die Anschaffung von (Berufsbe-)Kleidung.

#### 5.5.4 Beispiele guter Praxis

Für Beispiele guter Praxis siehe folgende Aufstellung:

Abb. 16: Beispiele zur Optimierung der Integration in den Arbeitsmarkt

<b>Bundesland</b>	<b>Bayern</b>
<b>Projektträger</b>	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
<b>Projektname</b>	Personalentwicklung für An- und Ungelernte – Qualifizierungspotenziale systematisch erschließen
<b>Zielgruppen</b>	Betriebe, die Einfacharbeitsplätze zur Verfügung stellen
<b>Projekthalt</b>	Unterstützung kleiner und kleinster Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsstrategien für an- und ungelernete Mitarbeiter/innen
<b>Innovationsgehalt</b>	Betrieb als Ansatzpunkt für Veränderung: Unterstützung der „starken Partner“ stärkt Stärken
<b>Bundesland</b>	<b>Nordrhein-Westfalen</b>
<b>Projektträger</b>	selbstfinanziert
<b>Projektname</b>	Picco Bella
<b>Zielgruppen</b>	Frauen mit/ohne Migrationshintergrund; Jüngere werden explizit angesprochen
<b>Berufs- und Tätigkeitsfelder</b>	Textil- und Gebäudereinigung
<b>Projekthalt</b>	Vernetzung der lokalen Akteure; Arbeitsmarktintegration
<b>Innovationsgehalt</b>	Praxisnähe: Learning on the Job; Wirtschaften nach ökologischen Prinzipien; Fokus auf soziale Strukturkategorien (Geschlecht, Migrationshintergrund)
<b>Bundesland</b>	<b>Rheinland-Pfalz</b>
<b>Projektträger</b>	Mainzer Gesellschaft für berufsbezogene Bildung und Beschäftigung gGmbH (SPAZ)
<b>Projektname</b>	Befähigung zur Arbeitsaufnahme in Zweckbetrieben
<b>Zielgruppen</b>	Erwerbslose, Jugendliche und Ausbildungsabbrecher/innen
<b>Projekthalt</b>	Vernetzung der lokalen Akteure; erwerbsfähige Jugendliche nehmen eine Tätigkeit in einem Zweckbetrieb auf; Lernbegleiter/innen; Learning on the Job
<b>Innovationsgehalt</b>	Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit und Verringerung des Arbeitskräftemangels, der infolge des demografischen Wandels auftritt
<b>Bundesland</b>	<b>Sachsen</b>
<b>Projektträger</b>	Jugendberufshilfe Chemnitz e. V.
<b>Projektname</b>	Heimvorteil (ESF-Sonderprogramm „Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort“)
<b>Zielgruppen</b>	Erwerbslose, Jugendliche und Ausbildungsabbrecher/innen
<b>Projekthalt</b>	Vernetzung der lokalen Akteure (Betriebe und Agentur für Arbeit); Vermittlung in Arbeit; Beratung von Teilnehmenden und Betrieben
<b>Innovationsgehalt</b>	verknüpfte Problembearbeitung: Jugend in Arbeit und Abwanderung verringert; positiver Einfluss auf soziale und wirtschaftliche Entwicklung des Bundeslandes

## 6 Handlungsempfehlungen für eine verbesserte Nutzung der Ausbildungspotenziale echter Ausbildungsabbrecher/innen

Die in den vorangegangenen Kapiteln ausgewerteten Rechercheergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, auf die Problematik „vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen“ nicht ausschließlich mit präventiven Maßnahmen zu reagieren. Vielmehr sind kompensatorisch wirkende Ansätze auch in Zukunft unverzichtbar, um zu verhindern, dass echte Ausbildungsabbrecher/innen für längere Zeit erwerbslos bleiben, Gelegenheitsjob verrichten oder als An- bzw. Ungelernte ihren Unterhalt verdienen.

Die vorliegende Expertise untersucht diesbezüglich drei Handlungsansätze genauer: die Förderung der Wiederaufnahme dualer Ausbildung, die Nachqualifizierung mit Abschlussorientierung sowie die Integration in den Arbeitsmarkt. Die Analyse der Projektlandschaft offenbart bestehende Lücken im Angebot sowie spezifische Problemlagen (Kapitel 3 und 4), zudem wurden Optimierungsvorschläge zur Behebung dieser Defizite unterbreitet (Kapitel 5). Abschließend geht es um Systematisierung und Reflexion dieser Ergebnisse.

Die dargelegten Optimierungspotenziale lassen sich drei verschiedenen Gestaltungsdimensionen zuordnen: der Verbesserung der Datenlage, der Reformierung beruflicher Ausbildung sowie der Entwicklung der Rahmenbedingungen einschlägiger Förderung und Projektarbeit.

### 6.1 Gestaltungsdimension I: Verbesserung der Datenlage

Will man sich auf der Grundlage wissenschaftlicher Untersuchungen einen Einblick in die Problematik des Ausbildungsabbruchs echter Abbrecher/innen verschaffen, werden schnell – wie bereits ausführlich dargelegt (Kapitel 2) – die Lücken in der Datenlage offenkundig. Daher bezieht sich unsere Empfehlung in der Gestaltungsdimension I zum Ersten auf die Verbesserung der Datenlage zu echten Abbrecher/innen, zum Zweiten auf die Etablierung institutionalisierter Erfassungs- und Meldestrukturen für echte Abbrecher/innen (vgl. Abb. 17). Beide Ansätze würden die wissenschaftlichen Erkenntnisse über echte Ausbildungsabbrecher/innen vertiefen.

Das sollte vor allem zu folgenden Themen geschehen: Ursachen des Ausbildungsabbruchs<sup>24</sup> sowie Verbleib echter Abbrecher/innen, soziodemografische Struktur echter Abbrecher/innen sowie Abbrüche berufsvorbereitender Maßnahmen. Hintergrund der letztgenannten Empfehlung ist, dass unter die Gruppe der echten Abbrecher/innen auch jene gefasst werden sollten, die keine duale Berufsausbildung, sondern eine berufsvorbereitende Maßnahme abgebrochen haben. Denn auch über den Verbleib dieser Jugendlichen liegen bislang wenige Erkenntnisse vor. Die lückenhafte Datenlage

Abb. 17: Gestaltungsdimension Verbesserung der Datenlage

Gestaltungsdimension I	Handlungsempfehlungen	
Verbesserung der Datenlage	<b>Forschungsbedarf</b>	<b>Gestaltungsbedarf</b>
	Verbesserung der Datenlage zu (echten) Abbrecher/innen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse über Ursachen des Abbruchs sowie über den Verbleib generieren</li> <li>• differenziertes Bild über soziodemografische Struktur echter Abbrecher/innen ermitteln</li> <li>• Studien über Abbrüche berufsvorbereitender Maßnahmen durchführen</li> </ul>	Institutionalisierung von Erfassungs- und Meldestrukturen für (echte) Abbrecher/innen
<b>Vertiefung wissenschaftlicher Erkenntnisse über echte Ausbildungsabbrecher/innen</b>		

<sup>24</sup> Zwar liegen mehrere Studien über die Gründe von Ausbildungsabbruch vor, aber es wurde bislang nicht unterschieden zwischen jenen, die ihre Ausbildung fortsetzen, und jenen, die endgültig abbrechen. Möglicherweise gestalten sich die Ursachenkomplexe in beiden Gruppen unterschiedlich oder sind zumindest verschieden gewichtet.



legt überdies die Empfehlung nahe, Längsschnittstudien bzw. Paneluntersuchungen durchzuführen.

### 6.2 Gestaltungsdimension II: Fortführung der Reformierung beruflicher Ausbildung

Unter Bildungsexpert/innen besteht weitgehend Konsens darüber, dass ohne Berufsabschluss kaum Chancen auf Arbeitsplätze bestehen. Aus diesem Grund wird es für wichtig gehalten, Integrationsansätze zu schaffen, die die Problemkomplexität ebenso berücksichtigen wie die Individualität der jungen Erwachsenen sowie die Notwendigkeit eines langfristigen Arbeitens in kleinen Schritten und eines Förderns mit dem Ziel einer beruflichen Qualifikation mit Abschluss (s. Abb. 18).

Da das bundesdeutsche Bildungssystem bislang in erster Linie auf die Kompensation individueller Defizite ausgerichtet ist (WALTHER 2001; JACOB 2006, 68), ist das vorherrschende Ideal nach wie vor ein reibungsloser Übergang von der Schule in die Ausbildung (JACOB 2006, 67) und danach in (qualifizierte) Erwerbsarbeit. Kann dieses nicht realisiert werden, wird eine **individuelle Hilfsbedürftigkeit** diagnostiziert. Diese

Schwerpunktsetzung halten wir in verschiedener Hinsicht für hinderlich, weil

- erstens das bildungspolitische Primat einer Berufsausbildung als Start ins Erwerbsleben Jugendliche ohne Berufsausbildung **als defizitär betrachtet** und den Blick auf alternative Erwerbs- und Bildungsbiografien sowie auf alternative Zugänge zu Erwerbsarbeit versperrt;
- zweitens eine **individualisierende Perspektive** die **strukturellen Ursachen** von Jugendarbeitslosigkeit und Ausbildungskrise verdeckt. Die Beschäftigungsfähigkeit Einzelner hängt jedoch nicht allein von individuellen Merkmalen und Befähigungen ab, sondern wesentlich auch von betrieblich-organisatorischen wie institutionellen Regelungen (ECKERT 2004; PROMBERGER u. a. 2008);
- drittens damit **Normalvorstellungen aufrechterhalten** werden, die der Lebensrealität eines großen Teils der Bevölkerung nicht entsprechen. Denn Erwerbsbiografien verlaufen mittlerweile eher selten linear, ungebrochen und kontinuierlich. Viel häufiger sind sie von Brüchen und Diskontinuitäten gekennzeichnet, z. B. von Phasen von Erwerbslosigkeit.

Abb. 18: Gestaltungsdimension Fortführung Reformierung beruflicher Ausbildung

Gestaltungsdimension II	Handlungsempfehlungen	
Fortführung der Reformierung beruflicher Ausbildung	<b>Forschungsbedarf</b>	<b>Gestaltungsbedarf</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wissenschaftliche Projektevaluation, insbesondere zur Wirksamkeit von Nachqualifizierung</li> <li>• Studien zur Frage, welchen neuen Anforderungen Berufsausbildung gerecht werden sollte, um Bildungsstand und Fertigkeiten von Auszubildenden gerecht zu werden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• andere berufliche Qualifizierungswege neben der dualen Ausbildung als vollwertige Alternativen etablieren</li> <li>• Erhöhung der Anzahl von Betrieben, die in der Ausbildung besonders förderbedürftiger Jugendlicher aktiv sind</li> <li>• zur Abstimmung modularer Nachqualifizierung mit Bedarf von Unternehmen:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung vor Ort</li> <li>• Schärfung des Bewusstseins in Betrieben für Folgen des demografischen Wandels (Fachkräftemangel)</li> <li>• Vernetzung der relevanten Akteure</li> <li>• finanzielle Hilfen für Unternehmen zur Kompensation des Mehraufwandes</li> </ul> </li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• regional vernetzte Akteure als Promotoren</li> <li>• Bereitstellung finanzieller Ressourcen zur Etablierung von Kooperationsnetzwerken auf regionaler Ebene</li> </ul>

Vervielfältigung der Wege beruflicher Integration von Ausbildungsabbrecher/innen in (Nach-)Qualifizierung und Erwerbsarbeit

Die Diskussion über die Frage, wie man berufliche Ausbildung, unterhalb dualer Ausbildung beginnend, gestalten kann, findet bereits seit geraumer Zeit statt (z. B. Bertelsmann-Stiftung 2008). Es werden Bedenken geäußert, dass dadurch die zentralen Vorzüge des dualen Systems verloren gehen könnten. Dennoch empfehlen wir die weitere Reformierung des dualen Systems als zweite Gestaltungsdimension. Dabei sollte eine Doppelstrategie verfolgt werden: die Vorteile des dualen Systems erhalten und zugleich alternative Wege der beruflichen Ausbildung installieren. Es gilt, **alternative Wege von der Schule in den Beruf zu stärken** (vgl. JACOB 2006, 68). Das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit vollzog diesen **Paradigmenwechsel** bereits 1999. Nun gilt es, ihn konsequent umzusetzen.

Wir empfehlen, die Überlegungen zur Vielfältigung der Wege beruflicher Integration von Ausbildungsabbrecher/innen in Qualifizierung und Erwerbsarbeit zu vertiefen. Bildungspolitisches Ziel sollte sein, andere berufliche Qualifizierungswege neben der dualen Ausbildung als vollwertige Alternativen zu etablieren und sie als Reaktion auf den Umstand, dass junge Menschen verschiedene Voraussetzungen in die Berufsausbildung mitbringen, zu verstehen.

Wir sehen hier folgenden Forschungsbedarf:

- wissenschaftliche Projektevaluationen, insbesondere zur Wirksamkeit von Nachqualifizierung, und
- Studien zu der Frage, welchen neuen Anforderungen eine moderne Berufsausbildung gerecht werden sollte, um dem Bildungsstand und den Fertigkeiten von Auszubildenden weiterhin gerecht zu werden.

Im Zuge des eingeleiteten Wandels ist auch die Erhöhung der Anzahl von Betrieben, die in der Ausbildung besonders förderbedürftiger Jugendlicher aktiv sind, angezeigt. Wesentliche Voraussetzung dafür ist die Abstimmung modularer Nachqualifizierung mit dem Bedarf von Unternehmen. Dieses abgestimmte Vorgehen braucht die Beratung vor Ort und insbesondere die Schärfung des Bewusstseins in Betrieben für die Folgen des demografischen Wandels. In einer Reihe von Betrieben sind bereits Anstrengungen zu erkennen, eine systematische(re) Personalentwicklung auch unterhalb der Facharbeiterebene zu etablieren. Die neuen Fördermöglichkeiten der Arbeitsagenturen sowie die bildungspolitischen Entwicklungen in Sachen Nachqualifizierung könnten hierfür begünstigend und unterstützend wirken.

Nicht zuletzt können regional vernetzte Akteure die Vielfältigung der Wege beruflicher Integration als Promotoren befördern. Eine erfolgreiche Kooperation ist u. a. abhängig von der Bereitstellung finanzieller Ressourcen zur Etablierung von Kooperationsnetzwerken auf regionaler Ebene.

### 6.3 Gestaltungsdimension III: Rahmenbedingungen einschlägiger Förderung und Projektarbeit

Die Empfehlungen innerhalb der dritten Gestaltungsdimension beziehen sich auf die Mikroebene, also auf die Ausgestaltung von Förderprogrammen sowie die einschlägige Projektarbeit vor Ort (s. Abb. 19).

Mit Blick auf die Rahmenbedingungen erscheint es uns besonders wichtig, die bereits vorhandenen Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen auf regionaler Ebene abzustimmen und zu vernetzen. Wichtig sind zudem die Bereitstellung ausreichender Ressourcen für Öffentlichkeitsarbeit sowie die aufsuchende Beratung von Jugendlichen und Betrieben, um die Adressat/innen tatsächlich zu erreichen und die Unterstützungsangebote bekannt zu machen. Für die wachsende Anzahl der Produktionsschulen ist größere Planungssicherheit durch Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen erforderlich. Zu regeln ist zudem die langfristige finanzielle Absicherung von Produktionsschulen.

Für die Gestaltung von (Modell-)Projekten halten wir folgende Aspekte für maßgeblich: Es sollte über Modelle zur Anrechnung formaler Qualifikationen nachgedacht werden. Echte Abbrecher/innen haben bereits einen Teil beruflicher Ausbildung absolviert und berufliche Kenntnisse und Erfahrungen erworben. Diese sollten zu Beginn einer Maßnahme systematisch erhoben und berücksichtigt werden. Gleiches gilt für informelle Kompetenzen, auch diese könnten zu Beginn mittels einer Potenzialanalyse erhoben werden. Wurde ein Projekt erfolgreich durchlaufen, sollten die erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten zertifiziert werden. Außerdem empfehlen wir, die Vielfalt der Zielgruppen und dabei insbesondere das Geschlecht sowie die ethnische Zugehörigkeit/Migrationshintergrund zu berücksichtigen, z. B. indem alle Angebote in Voll- und in Teilzeit unterbreitet werden. Es bedarf der Etablierung und Unterstützung individueller Berufsentwicklungspläne. Aktive Arbeitsmarktpolitik sollte dafür neue Förderinstrumente bereitstellen. Denn die Kosten sollten weder den Einzelnen noch den Betrieben überlassen bleiben. Nicht zuletzt sei auch innerhalb dieser Gestaltungsdimension nochmals auf die zentrale Bedeutung der Berücksichtigung betrieblicher Gegebenheiten hingewiesen.

Abb. 19: Gestaltungsdimension Verbesserung der Rahmenbedingungen einschlägiger Förderung und Projektarbeit

Gestaltungsdimension III	Handlungsempfehlungen
Verbesserung der Rahmenbedingungen einschlägiger Förderung und Projektarbeit	<b>Gestaltungsbedarf</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abstimmung und Vernetzung bereits vorhandener Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen auf regionaler Ebene</li> <li>• Bereitstellung von Ressourcen für Öffentlichkeitsarbeit sowie aufsuchende Beratung von Jugendlichen und Betrieben, um Adressat/innen zu erreichen und Unterstützungsangebote bekannt zu machen</li> <li>• Schaffung von Planungssicherheit durch Klärung der rechtlichen Rahmenbedingungen für und Finanzierung von Produktionsschulen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anrechnung von Vorkenntnissen und -erfahrungen</li> <li>• Zertifizierung von im Rahmen der Maßnahme erworbenen Kenntnissen und Fertigkeiten</li> <li>• Angebote in Voll- und in Teilzeit</li> <li>• Förderinstrumente für die Erstellung individueller Berufsentwicklungspläne</li> <li>• Gegebenheiten verschiedener Zielgruppen und dabei Geschlecht sowie ethnische Zugehörigkeit/Migrationshintergrund berücksichtigen</li> <li>• betriebliche Gegebenheiten berücksichtigen</li> </ul>
<b>Bedarfsgerechtere Gestaltung beruflicher Ausbildung</b>	

## 6.4 Fazit

Abschließend soll die bereits aufgeworfene Frage diskutiert werden, ob die bestehenden Angebote ausreichen, um der spezifischen Problemlage von Ausbildungsabbrecher/innen Rechnung tragen zu können. Ist die Subsumtion dieser Gruppe unter die der langzeitarbeitslosen bzw. besonders förderbedürftigen Jugendlichen sowie die Altbewerber/innen hinreichend oder wären exklusive Angebote für Ausbildungsabbrecher/innen erforderlich?

Eine abschließende Beantwortung dieser Frage ist in Anbetracht der lückenhaften Datenlage derzeit nicht möglich. Es erscheint uns jedoch sinnvoll, einen Weg in der Mitte zu finden: Einerseits sollte eine vollständige Separierung dieser Gruppe wegen der damit einhergehenden Stigmatisierung vermieden werden – schließlich gilt ein Abbruch der Ausbildung in unserer Gesellschaft nach wie vor als schwerwiegender Einschnitt in die Berufsbiografie, die idealerweise möglichst bruchlos verlaufen und konsistent gestaltet werden sollte. Andererseits ist es problematisch, diese Gruppe vollständig unter andere Gruppen zu subsumieren, weil dann der Spezifik echter Abbrecher/innen nicht ausreichend Rechnung getragen werden kann, vor allem hinsichtlich positiver Aspekte wie erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, die in der Berufsausbildung bereits erworben wurden.

Zu vermuten ist weiterhin, dass von der Reformierung der beruflichen Ausbildung und der Vervielfältigung der Wege beruflicher Integration in Qualifizierung und Erwerbsarbeit auch echte Abbrecher/innen profitieren können.

## Literaturverzeichnis

- Althoff, Heinrich (2003): Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch. Problemaufriss und Untersuchung der methodisch-statistischen Grundlagen. Bonn
- BDA (2003): Option für die Jugend. Schulbildung verbessern, Ausbildungsfähigkeit fördern, Berufsorientierung intensivieren. Berlin; [www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/OptionfuerdieJugend/\\$file/Option\\_Jugend.pdf](http://www.bda-online.de/www/bdaonline.nsf/id/OptionfuerdieJugend/$file/Option_Jugend.pdf) (Zugriff: 15.9.2008)
- Bertelsmann-Stiftung (2008): Steuerung der beruflichen Bildung im internationalen Vergleich. Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung. Gütersloh; [xcms\\_bst\\_dms\\_25899\\_25900\\_2.pd](http://xcms_bst_dms_25899_25900_2.pd) (Zugriff: 14.10.2008)
- BIBB (2003): Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. BWP 5, S. 35–39
- Bohlinger, Sandra (2002): Ausbildungsabbruch – Forschungsstand eines bildungspolitischen Problemfelds. In: dies./Jenewein, Klaus (Hg.): Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft? Konzepte, Risiken und Chancen aktueller Handlungsansätze aus der Berufsbildungsforschung und -praxis. Bielefeld, S. 27–38
- Bohlinger, Sandra (2001): Null Bock auf Ausbildung? Anmerkungen zu Methoden der Berufsbildungsforschung am Beispiel vorzeitiger Vertragslösungen. Karlsruhe
- Bohlinger, Sandra/Jenewein, Klaus (Hg.) (2001): Qualitative und quantitative Bewertung von Ausbildungsabbrüchen. Karlsruhe
- Brandherm, Ruth (2007): Nicht so einfach! Situation und Perspektiven der einfachen Arbeit. In: WISO direkt, Nr. 6
- Bühler Niederberger, D./König, A. (2006): Geschlechtsspezifische Unterschiede des Konfliktverhaltens von Auszubildenden im Handwerk. Im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags. Wuppertal
- Buer, van Jürgen/Badel, Steffi et al. (2001): Endbericht zum Modellversuch „Modulare-Duale-Qualifizierungsmaßnahme“. Berlin ([www.ewi.hu-berlin.de/wipaed/Forschung/projekte/MDQM/mdqm\\_gutachtenteil\\_I](http://www.ewi.hu-berlin.de/wipaed/Forschung/projekte/MDQM/mdqm_gutachtenteil_I); Zugriff: 01.10.2008)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Berufsbildungsbericht 2003 ([www.bmbf.de/pub/bbb2003.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bbb2003.pdf); Zugriff: 13.8.2008)
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2008): Berufsbildungsbericht 2008 (<http://www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht.php>; Zugriff: 13.8.2008)
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2005): Stellenbesetzungsprozesse im Bereich „einfacher“ Dienstleistungen. Abschlussbericht einer Studie im Auftrag des BMWA. Berlin
- Bundesregierung (2007): Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – neue Chancen. Berlin
- Casper, T./Mannhaupt, G./Ivankovic, P. (2001): Ausbildungsabbruch. In: BA (Hg.): Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste 46, S. 3523–3530
- Clement, Ute (2007): Kompetent für einfache Arbeit? Anforderungen an Arbeit in modernen Produktionssystemen. In: WISO Diskurs (= Perspektiven der Erwerbsarbeit. Einfache Arbeit in Deutschland), S. 35–45
- Czommer, Lars/Weinkopf, Claudia (2005): Beschäftigungsförderung für Geringqualifizierte. Erfahrungen und Ergebnisse der Modellprojekte im Rahmen des „Bündnisses für Arbeit NRW“. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung. Gelsenkirchen (= Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik)
- Deuer, Ernst (2003 a): Abbruchneigung erkennen – Ausbildungsabbrüche verhindern. In: Information für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, S. 20–26
- Deuer, Ernst (2003 b): Der New Deal in Großbritannien. Neue Wege in der Beratung Jugendlicher. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4, S. 33–34
- Deuer, Ernst/Ertelt B. J. (2001): Früherkennung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen. In: Information für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, S. 1415–1432
- Dörre, Klaus (2007): Einfache Arbeit gleich prekäre Arbeit? Überlegungen zu einem schwierigen Thema. In: WISO Diskurs (Perspektiven der Erwerbsarbeit. Einfache Arbeit in Deutschland), S. 46–58
- Eckert, Manfred (2004): Entwicklungstrends in der Benachteiligtenförderung. Berufsausbildung heißt Recht auf Bildung. In: Durchblick, Nr. 2, S. 34–37

- EMNID (2000): Befragung von Abbrechern, Ausbildern und Berufskolleglehrern zum Thema Ausbildungsabbruch. Im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags. Bielefeld
- Ertelt, B.-J./Meinderink, J.-H./Seidel, G. (1999): Früherkennung potenzieller Ausbildungsabbrecher. Kurzfassung einer kasuistischen Pilotstudie der Berufsberatung zur Früherkennung vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste 32, S. 1287–1289
- Goltz, Marianne/Christe, Gerhard/Bohlen, Elise (2008): Chancen für Jugendliche ohne Berufsausbildung. Problem- analyse – Beschäftigungsfelder – Förderstrategien. Freiburg im Breisgau
- Granato, Mona (2003): Jugendliche mit Migrationshinter- grund in der beruflichen Bildung. In: WSI Mitteilungen 8, S. 474–483
- Granato, Mona/Gutschow, Katrin (2004): Eine zweite Chance: Abschlussbezogene Nachqualifizierung für junge Erwach- sene mit Migrationshintergrund. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit, Heft 15
- Huth, Sandra (2000): Ausbildungsabbruch in Rheinland-Pfalz. Eine handlungsorientierte Studie. Mainz
- IAB Kurzbericht (2005): Niedriglohnssektor. Aufstiegs- chancen für Geringverdiener verschlechtert, Ausgabe Nr. 3/10.3.2005
- Infas Sozialforschung (1997): Förderung neuer Berufsfelder für Frauen, insbesondere im Handwerk. Repräsentative Handwerksbefragung in Nordrhein-Westfalen. Im Auftrag des Westdeutschen Handwerkskammertags. Düsseldorf
- Jacob, Marita (2006): Normalitätsvorstellungen und Abwei- chungen – eine Diskussion der vorangegangenen Beiträge. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Übergänge zwischen Schule und Beruf und darauf bezogene Hilfesysteme in Deutschland. Bonn, S. 67–69
- Jasper, Gerda et al. (2008): Machbarkeitsstudie. Einfache Arbeit in Theorie, Politik und Praxis. Förderpolitische Konsequenzen für die Robert Bosch Stiftung. Berlin (unveröffentlichtes Manuskript)
- Klähn, Margitta (2001): Flexible Wege in der beruflichen Nach- qualifizierung. In: Albrecht, Günter/Bähr, Wilhelm H. (Hg.): Innovationen in der Berufsbildung. Verankerung von Innovationen in der Alltagsroutine von Modellversuchen. Zur Nachhaltigkeit von Modellversuchen. Berlin/Bonn
- Landesregierung Sachsen-Anhalt (2006): Präventionspro- gramm des Landes Sachsen-Anhalt zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen, [http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek\\_Politik/Dokumente\\_MW/arbeiten\\_und\\_ausbilden/53\\_Praeven- tionsprogramm.pdf](http://www.sachsen-anhalt.de/LPSA/fileadmin/Elementbibliothek/Bibliothek_Politik/Dokumente_MW/arbeiten_und_ausbilden/53_Praeven- tionsprogramm.pdf) (Zugriff: 12.9.2008)
- Milmeister, Paul/Willems, Helmut (Hg.) (2008): Unterstützungs- angebote für benachteiligte Jugendliche zwischen Schule und Beruf. Expertisen aus der Schweiz, Deutschland, Luxemburg. Luxemburg ([http://www.univ.lu/content/download/15201/195399/file/YIT\\_Endbericht.pdf](http://www.univ.lu/content/download/15201/195399/file/YIT_Endbericht.pdf)) (Zugriff: 19.9.2008)
- Promberger, Markus/Wenzel, Ulrich/Pfeiffer, Sabine/Hacket, Anne/Hirseland, Andreas (2008): Beschäftigungsfähigkeit, Arbeitsvermögen und Arbeitslosigkeit. In: WSI-Mitteil- ungen, Nr. 2
- Weinkopf, Claudia (2007): Gar nicht so einfach?! Perspektiven für die Qualifizierung, Arbeitsgestaltung und Entlohnung. In: WISO Diskurs (Perspektiven der Erwerbsarbeit. Einfache Arbeit in Deutschland), S. 25–35
- Zeller, Beate (2003): Einfache Tätigkeiten im Wandel – Chancen für Benachteiligte. Früherkennung von Qualifikations- erfordernissen für benachteiligte Personengruppen. In: BWP, Nr. 1, S. 25–28

# Anlagen

## Anlage 1: Förderprogramme (auch) für echte Ausbildungsabbrecher/innen auf Bundesebene

### Maßnahmen nach SGB III

Titel	Zielgruppe	Förderung von
<b>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) § 61</b>	Junge Erwachsene unter 25 Jahren ohne berufliche Erstausbildung	beruflicher Erstausbildung
<b>Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) in integrativer und kooperativer Form § 240</b>	Lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche	beruflicher Erstausbildung
<b>Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) § 241 Abs 1</b>	Lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche, die der Förderung wegen in ihrer Person liegenden Gründen bedürfen (§242 SGB III) oder denen ohne Förderung der Abbruch der Ausbildung droht	Stützunterricht und sozialpädagogische Begleitung
<b>Einstiegsqualifizierung (EQ) § 235b</b>	Altbewerber/innen; Auszubildende, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende	beruflicher Erstausbildung
<b>Sozialpädagogische Begleitung § 241a Abs.1</b>	Lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche, die der Förderung wegen in ihrer Person liegenden Gründen bedürfen (§242 SGB III)	beruflicher Erstausbildung
<b>Ausbildungsmanagement § 241a</b>	Arbeitgeber	Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche; Unterstützung bei administrativen und organisatorischen Aufgaben im Zusammenhang mit der betrieblichen Berufsausbildung, der Berufsausbildungsvorbereitung nach dem BBiG und EQ
<b>Übergangshilfen § 241 Abs. 3</b>	Lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Jugendliche, die der Förderung nach einem Ausbildungsabbruch bedürfen	Wiedereinstieg in Ausbildung
<b>Eingliederungszuschuss zur Qualifizierung (EGZ-Quali) § 421</b>	Arbeitgeber, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses eine Qualifizierung durchführen	Qualifizierungszuschuss für junge Erwachsene ohne Berufsabschluss, die mindestens 6 Monate erwerbslos waren
<b>Erweiterte, vertiefte Berufsorientierung § 33</b>	Schüler/innen an allgemeinbildenden Schulen; Altbewerber/innen	Vorbereitung auf Berufswahl

### Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung

Titel	Zielgruppe	Förderung von
<b>Ausbildungsbonus § 421r SGB III</b>	Altbewerber/innen	Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze
<b>Perspektive Berufsabschluss</b>	Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene; an- und ungelernte junge Erwachsene	Weiterentwicklung und Verbesserung der beruflichen Integrationsförderung; Nachqualifizierung
<b>Ausbildungsbausteinprogramm</b>	Altbewerber/innen	Erprobung in 10–12 wichtigen Berufen zum besseren Zugang von Altbewerber/innen zur Kammerprüfung
<b>Kompetenzagenturen</b>	Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene	Case Manager/innen vor Ort zur Begleitung und Beratung von Jugendlichen
<b>Jobstarter</b>	Ausbildungsmüde und -unerfahrene Betriebe	Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze; neue Lernortkooperationen für Altbewerber/innen
<b>Externes Ausbildungsmanagement</b>	Kleine und mittlere Betriebe	Beratungs- und Vermittlungsleistungen von Institutionen zur Verringerung der Abbrecherquote; Unterstützung bei Organisation der Berufsausbildung; passgenaue Vermittlung

## Weitere Programme

Titel	Zielgruppen	Förderung von
<b>Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier (BIWAQ)</b>	Junge Menschen mit Migrationshintergrund	Verbindung von kommunalen, städtebaulichen Vorhaben und passgenauen Projekten zur Beschäftigung, Bildung und Qualifizierung
<b>Lokales Kapital für soziale Zwecke (LOS)</b>	Benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene	lokalen Aktionsbündnissen und Gebietskörperschaften zur beruflichen Eingliederung

## Anlage 2: Ausbildungsabbruch – Programmatische Ebene der Bundesländer

### Baden-Württemberg

#### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Die Ausarbeitung des OP erfolgte unter der Federführung des Ministeriums für Arbeit und Soziales in Abstimmung mit dem Wirtschaftsministerium und weiteren Ressorts. Das Ministerium für Arbeit und Soziales verwaltet die Mittelkontingente für Projekte aus den Bereichen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst, des Ministeriums für Kultur, Jugend und Sport und des Justizministeriums.

Als Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen verzeichnet der Programmschwerpunkt „Verbesserung des Humankapitals“ vor allem geplante Präventivmittel. Hier werden die Vermeidung von Schulversagen, die Erhöhung der Ausbildungsreife von schwächeren Schüler/innen sowie die Verbesserung der Berufswahlkompetenz als Handlungsfelder benannt. Als Zielgruppen werden Schulabbrecher/innen, von Schulabbruch bedrohte Schüler/innen, Altbewerber/innen, die ohne Ausbildungsplatz geblieben sind, sowie Jugendliche mit Migrationshintergrund definiert.

Neben Vorhaben zur Berufsfrühförderung und der Verbesserung der Berufswahlkompetenz ist die Förderung von ausbildungsbegleitenden Hilfen ein Schwerpunkt.

#### Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte

Die Ausbildungslage in Baden-Württemberg stellt sich bundesweit am günstigsten dar. Mit einer Lösungsquote von „nur“ 16 % führt das Land auch in diesem Bereich das bundesweite Ranking an BIBB-Zahlen.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Die hier und im folgenden Abschnitt benannten Lösungsquoten für die Bundesländer entstammen der Aus- und Weiterbildungsstatistik des Bundesinstitutes für Berufsbildung, im Text als „AUSWEITSTAT BIBB“ gekennzeichnet; Quelle: Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes zum 31.12.2006. Auf die Statistik kann zugegriffen werden unter: [http://www2.bibb.de/tools/db\\_aws/dtazub.php](http://www2.bibb.de/tools/db_aws/dtazub.php).

Landesregierung, Arbeitsverwaltung, Wirtschaft und Kommunen haben im Jahr 2007 auf der Grundlage des „Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ ein neues „Bündnis zur Stärkung der beruflichen Ausbildung in Baden-Württemberg“ bis 2010 unterzeichnet. Damit wurde das bisherige Bündnis aus dem Jahre 2004 nicht lediglich um drei weitere Jahre verlängert, sondern um den Schwerpunkt der Qualifikation und Integration benachteiligter Jugendlicher erweitert. Nicht ausbildungsreife Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund werden hierbei explizit erwähnt. Ausbildungsabbrecher/innen sind allerdings nicht ausdrücklich als Adressaten vermerkt. Neben der Einwerbung von Ausbildungsplätzen soll u. a. ein Programm zur Förderung des externen Ausbildungsmanagements gestartet werden, das insbesondere Kleinbetriebe für die Ausbildung gewinnen soll. Weitere Maßnahmen des Landes sind u. a. die Förderung von Auslandsaufenthalten von Auszubildenden, das Berufspraktische Jahr oder die Mobile Jugendarbeit für Jugendliche in Problemgebieten.

### Bayern

#### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen ist federführend im Bereich des Handlungsschwerpunktes „Verbesserung des Humankapitals“. Dort liegt der Fokus insbesondere auf Aktionen zur Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsreife von Jugendlichen, zur Vermeidung von Schulabbruch durch Maßnahmen wie die Einrichtung von Praxisklassen an Hauptschulen, Berufsvorbereitungsjahre, Nachholung des Schulabschlusses, Qualifizierung im Übergang Schule/Beruf zur Berufsvorbereitung, berufliche Orientierung und Einführung in die Arbeitswelt („Fit for Work“).

Mit „Fit for Work 2007“ wurden rund 23 Millionen Euro für zusätzliche Ausbildungsangebote zur Verfügung gestellt. Für 2008 hat der Bayerische Ministerrat die Fortsetzung „Fit for Work – 2008“ beschlossen. Ziel der Bayerischen Staatsregierung ist es, dass für jeden gemeldeten ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen ein Ausbildungsplatz zur Verfügung steht. Schwerpunkte des Programms sind die Förderung von betrieblichen Ausbildungsplätzen, die Unterstüt-

zung der regionalen Mobilität von Jugendlichen aus besonders ungünstigen Arbeitsagenturbezirken sowie die Förderung von Ausbildungsakquisiteuren.

Daneben werden im Rahmen des OP auch Projekte der arbeitsweltbezogenen Jugendsozialarbeit (AJS-Zielgruppe: besonders benachteiligte junge Menschen unter 25 Jahren) sowie die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen nach dem Altenpflegegesetz (AltPflG) gefördert.

#### **Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte**

Auch in Bayern ist die Lösungsquote von knapp 17% (AUSWEITSTAT BIBB) bundesweit unterdurchschnittlich.

Ein wichtiger Förderschwerpunkt sind Strategien gegen Fachkräftemangel in kleinen und mittleren Unternehmen. Hier setzt die gemeinsame Ausbildungsinitiative vom Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro e. V. (BayME) und dem Verband der Bayerischen Metall- und Elektro-Industrie e. V. (VBM) an, indem professionelles externes Ausbildungsmanagement eingeführt wird. Im Rahmen der Ausbildungsinitiative werden auch Unterstützung bei der Berufsorientierung, Betriebserkundungen und -praktika, Informationsabende für Eltern und Schüle angeboten.

Auch mit der Gründung des Zentrums für Ausbildungsmanagement Bayern (ZAB), getragen vom f-bb Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH, soll dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden.

Maßnahmen zur Eingliederung besonders benachteiligter junger Menschen in das Erwerbsleben über den Erwerb eines Schul- oder Ausbildungsabschlusses bzw. über berufliche Qualifizierung werden von der LfA Förderbank Bayern seit 2000 in Form des LfA Ausbilderkredites gefördert.

Mittel für die arbeitsweltbezogene Jugendsozialarbeit (AJS) werden im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfeprogramme der bayerischen Staatsregierung (SGB VIII, §13), auf Grundlage der Landesmittelförderrichtlinie sowie auf dem Arbeitsmarktfonds zur Verfügung gestellt. Das Angebot richtet sich an benachteiligte junge Menschen und reicht von Orientierungsangeboten über Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekte bis hin zur Vollausbildung.

## **Berlin**

### **Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF**

Als zentrale Probleme des Landes Berlin werden im Handlungsschwerpunkt „Verbesserung des Humankapitals“ die hohe Jugendarbeitslosigkeit, die große Zahl von Jugendlichen ohne

Schul- und Ausbildungsabschluss sowie die Intransparenz und Anbietervielfalt in der Weiterbildung erwähnt. Um gegenzusteuern, werden mehrere Förderstrategien miteinander verknüpft.

Zum einen sind Maßnahmen zur Verbesserung der beruflichen Orientierung und der Erstausbildung geplant. Einen besonderen Schwerpunkt legt das Land Berlin dabei auf die Integration von benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Ziele sind verbesserte Sprachkompetenzen, die Erhöhung der Ausbildungsreife sowie die Vermittlung in eine Erstausbildung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Berufsvorbereitung und -ausbildung für leistungsschwächere Jugendliche sowie auf der Entwicklung und Erprobung neuer Ausbildungs- und Qualifizierungskonzepte, z. B. von modular aufgebauten Qualifizierungsmaßnahmen und -bausteinen. Zielgruppe sind insbesondere Altbewerber/innen, worunter auch echte Ausbildungsabbrecher/innen gefasst sind.

Um die Zahl der Ausbildungsplätze zu erhöhen, werden außerdem über das Netzwerk Regionale Ausbildungsverbünde Berlin Unternehmen, insbesondere KMU, durch ein externes Dienstleistungsangebot bei ihrem Einstieg in die Berufsausbildung unterstützt. Zusätzlich können Betriebe einen Zuschuss erhalten, wenn sie Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche einrichten.

Schließlich soll der Zugang zu den Maßnahmen durch eine erhöhte Transparenz der Anbieter und Angebote mithilfe geförderter Weiterbildungsberatungsstellen verbessert werden. Hier kann an die bereits bestehende Berliner Weiterbildungsdatenbank angeknüpft werden, die als multimediales Informationszentrum die Programme zu beruflichen Weiterbildungsangeboten der Region Berlin-Brandenburg umfasst.

#### **Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte**

Mit einer Lösungsquote von 28% (AUSWEITSTAT BIBB) ist Berlin Schlusslicht im bundesweiten Vergleich.

Die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gewährt eine Reihe an Zuschüssen, die in Verbundausbildung oder die Förderung Jugendlicher mit schlechten Startchancen fließen. Zudem nutzt der Senat das Bund-Länder-Programm Ost 2008, um zu Beginn des Ausbildungsjahres noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber mit Ausbildungsplätzen zu versorgen, und stockt dieses vom Bund mitfinanzierte Kontingent aus Landesmitteln auf.

Maßnahmen für die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen umfassen zusätzliche Plätze in Modular-Dualen Qualifizierungsmaßnahmen (MDQM II), die Finanzierung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen durch die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit



(RDBB), die Einrichtung von Berufsqualifizierenden Lehrgängen (BQL). Für Jugendliche mit erweitertem Hauptschulabschluss werden Plätze in der einjährigen Berufsfachschule eingerichtet.

## Brandenburg

### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Unter Federführung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie werden in Brandenburg beschäftigungspolitische Programme und Initiativen aus ESF-Mitteln gefördert.

Mit Bezug auf Ausbildungsabbrüche wird im OP auf die hohe Lösungsquote in den ersten Monaten nach Aufnahme der Berufsausbildung hingewiesen. In Konsequenz werden gezielt Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen und zur verbesserten Vorbereitung der Berufswahlentscheidung von Jugendlichen gefördert. Neben den entsprechenden Präventivmaßnahmen liegt ein weiterer Schwerpunkt auf den Aktivitäten zur Sicherung der Erstausbildung, zur Erhöhung der Ausbildungsqualität und zum Schließen der Ausbildungsplatzlücke.

Die Förderstrategie umfasst insgesamt darüber hinaus Maßnahmen zur Erweiterung der betrieblichen Ausbildungsaktivitäten und die bedarfsgerechte Förderung zusätzlicher außer- und überbetrieblicher Ausbildungsplätze.

### Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte

Mit einer Lösungsquote von ca. 23 % (AUSWEITSTAT BIBB) liegt das Land im bundesweiten Mittelfeld. Die Schwerpunkte des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses sind die Sicherung der Erstausbildung, Erhöhung der Ausbildungsqualität und Schließen der Ausbildungsplatzlücke. In Brandenburg wird jährlich ein Ausbildungspreis vergeben.

Im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost (AProOst) wird seit 1997 erstmals jährlich ein zusätzliches Kontingent betriebsnaher Ausbildungsplätze bereitgestellt. Zweitens wurde das Kooperative Modell eingeführt, mithilfe dessen nicht vermittelten Ausbildungsplatzbewerber/innen im Rahmen einer schulischen Ausbildung die Möglichkeit eröffnet wird, einen Berufsbildungsabschluss in anerkannten Ausbildungsberufen gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) zu erwerben.

## Bremen

### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Im Unterschied zu anderen Bundesländern, in denen sich die relevanten Maßnahmen für erwerbslose Jugendliche im allgemein gehaltenen Schwerpunkt „Verbesserung des Humankapitals“ finden, ist für Bremen das Handlungsfeld „Erhöhung der Chancen der nachwachsenden Generationen“ zentral ausgewiesen.

Maßnahmen, die unter diesem Punkt zusammengefasst werden, sind u. a. die Verbesserung von Berufswegeentscheidungen und der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, die Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft der KMU durch Verbesserung der Ausbildungsqualität und Ausweitung des Ausbildungsangebotes, indem etwa Maßnahmen zur Verbesserung der dualen Ausbildung gefördert werden, die Koordination der Aktivitäten in diesem Handlungsfeld mit anderen Akteuren der Arbeitsmarktpolitik in verschiedenen regionalen Pakten für die Städte Bremen und Bremerhaven zum Thema Ausbildung, die Beteiligung von weiblichen Jugendlichen und jungen Menschen mit Migrationshintergrund am dualen Ausbildungssystem und Ausweitung des Berufswahlspektrums von Mädchen und jungen Frauen.

Neben der Ausweitung des Ausbildungsangebotes sollen Ausbildungsbetriebe und Auszubildende durch Beratungen unterstützt und auf diese Weise Ausbildungsabbrüche reduziert werden. Die Zahl der Ausbildungsabbrüche wird als einer der Erfolgsindikatoren aufgeführt, damit verbunden ist selbstredend das Ziel, deren Quote zu verringern. Zudem soll erhoben werden, wie viele Abbrüche verhindert werden konnten, z. B. durch angebotene Konfliktberatungen.

### Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länderspezifische Förderprogramme und Modellprojekte

Im Dynamikranking des Bildungsmonitors von INSM und IDW (Vergleich der Lösungsquote 2007 zu 2008) liegt das Land Bremen an zweitbesten Position und in Bezug auf die aktuelle Lösungsquote mit knapp unter 20 % (AUSWEITSTAT BIBB) im guten Mittelfeld.

Die Partner des Regionalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs sowie die Partner im Bündnis für Arbeit und Ausbildung in Bremen und Bremerhaven haben 2008 für die Dauer von drei Jahren Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation junger Menschen vereinbart.

Die Maßnahmen umfassen Aktivitäten zur Steigerung der Ausbildungsleistung, zur Verbesserung der Ausbildungsreife und Berufsorientierung Jugendlicher, zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Altbewerber/innen, aber auch

zur Einrichtung neuer Ausbildungsplätze. Weiterhin werden Initiativen für besondere Zielgruppen des Ausbildungsmarktes gefördert.

Diese Ziele werden auch im Rahmen des Landesprogrammes „Ausbildung und Jugend mit Zukunft“ (Senat für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales) verfolgt. In Bremen wurde außerdem eigens ein Arbeitsausschuss „AusbildungsabbrecherInnen“ eingerichtet, in dem sich regelmäßig Betriebe, Innungen, Fachberufsschulen, Behörden, Träger der Jugendberufshilfe, Gewerkschaften, die Handwerkskammer, das Arbeitsamt und die Universität austauschen.

Die Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen verantwortet in Bremen und Bremerhaven das Projekt „Bleib dran“, das u. a. Vermittlung und Beratung bei Ausbildungskonflikten bietet.

## Hamburg

### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Im Hamburger OP werden die Förderschwerpunkte auf die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer/innen und die Verbesserung der Übergänge von Schule in Ausbildung sowie von Ausbildung in Beschäftigung gelegt. Unter Federführung der Behörde für Wirtschaft und Arbeit werden deshalb Maßnahmen zur Verbesserung der Berufswahlkompetenz von Jugendlichen, Reformen im Berufsbildungssystem, zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebots und für ein verbessertes Matching gefördert.

In die Umsetzung sind die Agenturen für Arbeit einbezogen. Ihre Aufgabe ist erstens die Akquisition zusätzlicher Ausbildungsplätze und zweitens die Unterstützung der Betriebe bei der Besetzung dieser Plätze mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern.

Die Unterstützungsangebote richten sich an Betriebe (organisatorische Unterstützung) und an Jugendliche mit besonderem Förderbedarf (ausbildungsunterstützende Hilfen). Die Hauptzielgruppe stellen Altbewerber/innen da, die bereits zu einem früheren Zeitpunkt eine berufliche oder schulische Ausbildung begonnen haben (das trifft auf jede/n Fünfte/n zu).

### Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte

Die Hamburger Lösungsquote beträgt 20,7% (AUSWEITSTAT BIBB) und entspricht somit der durchschnittlichen Lösungsquote in den alten Bundesländern.

Die auf Landesebene geförderten Aktivitäten umfassen überwiegend Maßnahmen zur Qualifizierung Jugendlicher. So hat der Ausbildungskonsens von Hamburger Wirtschaft und Senat (erneuert für den Zeitraum 2007 bis 2010) die Verbesserung der Qualifizierungsperspektiven für Jugendliche und die Verbesserung der Ausbildungsreife junger Menschen zum Ziel. Die geförderten Angebote richten sich insbesondere an Jugendliche mit Migrationshintergrund sowie an Altbewerber/innen. Beispielhaft erwähnt seien hier das Modellvorhaben „Hamburger Ausbildungsmoderation“, die Internetplattform „ichblickdurch.de“. Aber auch neue Formen der Teilzeitausbildung sowie die Einführung neuer dualer Berufsbilder sollen zur Qualifizierung und zur leichteren Bewältigung der ersten Schwelle beitragen.

Die Anschlussfähigkeit Jugendlicher an weiterführende Ausbildungen soll zudem durch die Einführung von zertifizierten Qualifizierungsbausteinen in ausgewählten Berufsfeldern und Berufsvorbereitungsangeboten verbessert werden. Auch die Umsetzung dieser Aktivitäten wird in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und mit team.arbeit.hamburg realisiert.

Weiterhin werden Betrieben Zuschüsse für die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze gewährt, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Jugendliche einstellen. Zielgruppe dieser Fördermaßnahme sind u. a. Ausbildungsabbrecher/innen, die ihr vorheriges Ausbildungsverhältnis nach der Probezeit beendet und weniger als den Realschulabschluss erworben haben.

## Hessen

### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Unter Federführung des Hessischen Sozialministeriums wird die regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung mit ESF-Mitteln gefördert. Zielgruppen sind u. a. Jugendliche sowie Auszubildende, Ausbildungsabbrecher/innen werden auch hier nicht als separate Zielgruppe betrachtet. Im Rahmen des Operationellen Programms wird eine Qualifizierungsoffensive durchgeführt. Diese ist an das Hessische Wirtschaftsministerium angebunden. Der Fokus der Projekte liegt auch hier auf der Schaffung neuer Ausbildungsstellen sowie auf der Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsfähigkeit von Jugendlichen. Als Handlungsfelder im Bereich „Verbesserung des Humankapitals“ werden die Vermeidung von Schulver-sagen und Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsreife von Jugendlichen, die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze sowie die Stärkung hoch Qualifizierter genannt. Das heißt: Dieses Programm ist einerseits als Benachteiligtenförderung angelegt und dient zugleich der Förderung des akademischen Nachwuchses.

### **Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte**

Für 2007 bis 2009 wurde ein hessischer Pakt für Ausbildung beschlossen. Die Schwerpunkte liegen auf der Schaffung neuer Ausbildungsplätze sowie der Reduzierung der Zahl der Altbewerber/innen. Ausbildungsabbrecher/innen sind nicht ausdrücklich als Zielgruppe genannt, sie werden in die Gruppe der Altbewerber/innen eingeordnet.

Das Land Hessen gewährt Zuschüsse für Unternehmen als ausdrücklichen Anreiz zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze für Altbewerber/innen. Die Arbeitsschwerpunkte sind Berufsorientierung, Ausbildungsplatzakquisition sowie die passgenaue Besetzung der der Ausbildungsplätze.

Weiterhin wird auf regionaler Ebene eine Untersuchung zum Thema Ausbildungsabbrüche gefördert („Fachstelle Ausbildungsbegleitung“, Landkreis Darmstadt-Dieburg), mit dem Ziel, eine Datengrundlage für Handlungsempfehlungen zu schaffen.

### **Mecklenburg-Vorpommern**

#### **Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF**

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus konstatiert im OP eine Verschlechterung der Ausbildungsbilanz: Obwohl die Zahl der Schulabgänger/innen rückgängig ist, ist die Situation an der ersten Schwelle noch von einem Ausbildungsplatzdefizit gekennzeichnet. Dazu trägt auch eine erhebliche Zahl an unversorgten Altbewerber/innen bei.

Vor diesem Hintergrund und zur Verringerung der Zahl der Ausbildungsabbrüche ist die Förderung von Projekten geplant, die präventiv die Berufswahlkompetenz der Schüler/innen erhöhen und/oder die Berufsfrühorientierung stärken. Zur Senkung der Lösungsquote sollen außerdem Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität und Wirtschaftsnähe der Berufsausbildung beitragen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen.

#### **Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte**

Laut ISNM-Bildungsmonitor 2008 liegt Mecklenburg-Vorpommern mit einer Lösungsquote von 26 % (AUSWEITSTAT BIBB) im Bundesvergleich an zweitschlechtester Position.

Das Bündnis für Ausbildung und Qualifizierung 2008–2013 für stellt eine Fortentwicklung des Ausbildungspaktes 2010 dar. Als Schwerpunkt wird hier ebenfalls die Verbesserung der Berufsfrühorientierung von Jugendlichen genannt.

Im Rahmen des Ausbildungsplatzprogrammes Ost wird auch in Mecklenburg-Vorpommern die Einrichtung zusätzlicher betriebsnaher Ausbildungsplätze gefördert, um die Lücke fehlender Ausbildungsplätze zu schließen. Zielgruppe dieser Förderung sind insbesondere Altbewerber/innen.

### **Niedersachsen**

#### **Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF**

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr beschreibt im OP im Handlungsfeld „Verbesserung des Humankapitals“ als Hauptziele die Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation sowie die Erhöhung der Qualität und Wirksamkeit der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung. Folgende Ziele werden mit dem Einsatz der ESF-Mittel verfolgt: Reduzierung des Ausbildungsplatzdefizits durch Schaffen zusätzlicher betrieblicher Angebot und die berufliche und soziale Integration von Jugendlichen,

Zur Ausweitung des betrieblichen Lehrstellenangebotes werden u. a. Ausbildungsplatzakquisiteure gefördert, aber auch sogenannte Übernahmebetriebe zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen aufgrund von Betriebsinsolvenzen.

Bis zur bundesweiten Einführung des Ausbildungsplatzbonus wurde im Rahmen des OP auch die Einrichtung von betrieblichen Ausbildungsplätzen für benachteiligte Jugendliche gefördert, um die Startchancen dieser Zielgruppe zu erhöhen.

#### **Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte**

Auch im niedersächsischen Pakt für Ausbildung 2007 bis 2009 wird das Ziel formuliert, allen ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen im Bundesland ein Ausbildungs- und Qualifizierungsangebot zu machen. Hauptstrategie zur Förderung benachteiligter Jugendlicher ist die Einrichtung von geeigneten Beratungsstellen.

So wurden in Verantwortung des Ministeriums für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit seit 2008 landesweit Pro-Aktiv-Center (PACE) eingerichtet, deren Aufgabe die Begleitung junger Menschen beim Berufseinstieg ist, wenn diese von anderen Einrichtungen nicht oder nicht mehr erreicht werden. Jugendliche finden so ein flächendeckendes Beratungsangebot vor, im Rahmen dessen sie Einzelfallbetreuung erhalten (Case Management).

Dieses Angebot, das sich in jeder kreisfreien Stadt und in jedem Landkreis Niedersachsens findet, wird durch die vom Bund geförderten Kompetenzagenturen ergänzt, die mit der gleiche Zielsetzung wie die PACE verfolgen.

## Nordrhein-Westfalen

### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Angesichts der hohen Zahl von unvermittelten Lehrstellenbewerber/innen in NRW und der Tatsache, dass etwa ein Viertel aller Auszubildenden ihre Ausbildung abbrechen, wird der Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf als ein zentrales arbeitspolitisches Problem des Landes angesehen. Unter Federführung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales werden die spezifischen Ziele folgendermaßen definiert: Weiterentwicklung der Ausbildungssysteme und die Verbesserung der Ausbildungsqualität, Verbesserung des Zugangs zur Ausbildung, Verbesserung der Ausbildungsreife.

Geplant sind gezielte Maßnahmen für Jugendliche mit schlechten Bildungsvoraussetzungen im Übergang Schule – Beruf, die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den verschiedenen Systemen der Aus- und Weiterbildung oder auch die Vernetzung regionaler Weiterbildungssysteme. Durch diese stärkere Ausrichtung auf Maßnahmen zur Förderung des Übergangs von der Schule in Ausbildung oder Beruf und Maßnahmen zur Steigerung der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen geht der Anteil der Maßnahmen, die in enger Kooperation mit dem Bund, der BA oder den Kommunen umgesetzt werden, laut OP deutlich zurück.

### Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte

In NRW haben sich Landesregierung, die Organisationen der Wirtschaft, die Gewerkschaften, die Arbeitsverwaltung und die Kommunen im Ausbildungskonsens zusammengeschlossen. Dieser ist eingebunden in das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit NRW.<sup>26</sup> Ziele der im Ausbildungskonsens zusammenarbeitenden Partner sind u. a. eine Differenzierung der Berufsausbildung zur Integration und Förderung von Jugendlichen mit unterschiedlichen Begabungen und Kompetenzen, die Erhöhung der Attraktivität der Ausbildung für die Jugendlichen und die Betriebe, Modernisierung und Neuordnung von Berufen und Ausbildungsordnungen, Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Betrieben und Berufsschulen, Zusammenführen von Betrieben und Schulen vor Ort in Form von festen Partnerschaften oder auch die Erhöhung der Ausbildungsbereitschaft von Migrant/innen.

In NRW existiert ein umfangreiches Instrumentarium aus Modellprojekten und Programmen zur Unterstützung von

Jugendlichen in Ausbildung bzw. auf dem Weg dahin. Mit dem Werkstattjahr, dem „3. Weg in der Berufsausbildung“, und dem „Sonderprogramm Ausbildung“ hat die nordrhein-westfälische Landesregierung neue, zusätzliche Wege zur beruflichen Qualifizierung und Ausbildung entwickelt. Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes verantwortet zudem das Internetportal für Jugend, Arbeit und Ausbildung (JAAU), über welches Beratungsangebote bei drohendem Ausbildungsabbruch und Informationen über ausbildungsbegleitende Hilfen angeboten werden.

Es wurde erkannt, dass die Anzahl der Jugendlichen im „Übergangssystem“, also in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen ohne anerkannten Abschluss, im Vergleich zu anderen Altbundesländern überdurchschnittlich hoch ist. Entsprechend liegt der Fokus neben der Verkleinerung der Ausbildungslücke auf dem besseren Übergang von Schule zu Ausbildung, u. a. durch Verbesserung von Ausbildungsreife und Berufswahlkompetenz. Angesichts der hohen Zahl von Ausbildungsabbrecher/innen strebt NRW zudem einen neuen „3. Weg in der Berufsausbildung“ an, der über zertifizierte Ausbildungsbausteine eine reguläre Ausbildung in Stufen ermöglichen soll.

## Rheinland-Pfalz

### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen beschreibt im OP eine komplexe Problemlage. Es wird eine überdurchschnittlich hohe Quote an Ausbildungsabbrüchen im Vergleich zu anderen Altbundesländern festgestellt, die zudem in den vergangenen Jahren stagnierte. Als problematisch erachtet wird weiterhin die wachsende Zahl von Jugendlichen in sogenannten Übergangsmaßnahmen. Mittelfristig, so die Einschätzung, wird mehr als ein Drittel der Bewerber/innen keinen Ausbildungsplatz erhalten. Zu erwarten ist außerdem eine negative Auswirkung dieser Entwicklung auf die Berufsbildungschancen von Altbewerber/innen und Ausbildungsabbrecher/innen. Insbesondere in der Gruppe der benachteiligten Jugendlichen steigt die Zahl der Erwerbslosen.

Um den vielfältigen Problemen zu begegnen, sind verschiedene Förderinstrumente geplant: Maßnahmen zur Vermeidung von Schulabbruch und Schulversagen, Unterstützung beim Übergang Schule – Ausbildung – Beruf, Maßnahmen zum Nachholen der Grundbildung, „2. Chance“, berufsorientierende Maßnahmen, Unterstützung von Ausbildungsverbänden, spezifische Maßnahmen zur Überwindung der geschlechtsspezifischen Spaltung in Berufsgruppen, aufsuchende Jugendarbeit oder auch ergänzende Qualifizierungsmaßnahmen.

<sup>26</sup> Die Modellprojekte im Rahmen des Bündnisses für Arbeit NRW wurden mit Blick auf die Beschäftigungsförderung Geringqualifizierter wissenschaftlich ausgewertet (Czommer/Weinkopf 2005).

### **Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte**

Im Rahmen der Initiative „Neue Chancen: 6000 plus für Jung und Alt“ werden unter der Federführung mehrerer Landesministerien verschiedene Projekte durchgeführt. In der Verantwortung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit liegen Maßnahmen zur Berufsvorbereitung, das Themenfeld nachholende Schulabschlüsse, die Schaffung zusätzlicher Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeiten für erwerbslose Jugendliche. Das Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau befasst sich neben der Gewinnung von Ausbildungsbetrieben und -stellen mit den Themen Weiterbildung und der Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen.

In der Vereinbarung „Rheinland-Pfalz für Ausbildung“ (2007 bis 2010) verpflichteten sich Partner aus Regierung und Wirtschaft zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze und zur engen Kooperation mit Kammern und Arbeitsagenturen in der Nachvermittlungsaktion „Chancengarantie“. Die geplanten Maßnahmen zielen zum einen auf eine Verbesserung des Ausbildungsplatzmatchings, zum anderen auf eine verbesserte Berufsorientierung. Die Agenturen für Arbeit stellen dafür ihr Instrument „Kompetenzcheck“ zur Verfügung, um eine Annäherung von Potenzialen, Berufswunsch und Ausbildungsmöglichkeiten zu erreichen.

Kammern, Landesregierung und Arbeitsagenturen beteiligen sich an der Entwicklung gezielter Lösungen für die Bewerbergruppe der Altbewerber/innen und fördern gesonderten Maßnahmen benachteiligte Jugendliche.

Programme, in denen die seit 2005 eingesetzten „Jobfüxe“ und „Jugendscouts“ in der individuellen Betreuung von Jugendlichen mit Förderungsbedarf tätig sind, werden fortgeführt. Die Belange von Ausbildungsabbrecher/innen werden hier in der Zielgruppe „von Ausgrenzung bedrohte Jugendliche“ berücksichtigt.

## **Saarland**

### **Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF**

Das Saarländische Ministerium für Justiz, Arbeit, Gesundheit und Soziales fasst die Erhöhung der sozialen Kompetenz, der Ausbildungsreife und -fähigkeit von benachteiligten Jugendlichen als wichtiges Ziel im Handlungsfeld „Verbesserung des Humankapitals“. Zudem werden die Vermittlung von Jugendlichen in Ausbildung sowie die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen als Ziele angegeben.

Die im OP benannten Förderaktivitäten für die Zielgruppe Jugendliche und junge Erwachsene umfassen Maßnahmen

wie: sozialpädagogische Betreuung für das dualisierte Berufsgrundbildungsjahr, die dualisierte Berufsgrundschule/Hauswirtschaft-Sozialpflege; das Berufsvorbereitungsjahr als „Produktionsschule“; sozialpädagogische Betreuung während der Ausbildung gemäß des Landesprogramms „Ausbildung jetzt“; Jugendkoordinator/innen als Anlaufstelle für Jugendliche, Eltern und Akteure der Jugendberufshilfe; Beratungs- und Orientierungsmaßnahmen für benachteiligte Jugendliche am Übergang Schule und Beruf in Kooperation mit den Trägern der Grundsicherung, den Kommunen, den Agenturen für Arbeit und den Akteuren der Jugendberufshilfe; Qualifizierungsmaßnahmen und Ausbildungsbegleitung für besonders benachteiligte Jugendliche; Beschäftigungsmaßnahmen mit Qualifizierungsanteilen für benachteiligte junge Erwachsene.

Einen Förderschwerpunkt bildet die Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze für besonders förderungsbedürftige Jugendliche. Im Rahmen dieses Programmes ist eine regelmäßige Betreuung und Unterstützung der Auszubildenden durch kooperierende Bildungsträger während der gesamten Ausbildungszeit gewährleistet. Ziele sind verbesserte Ausbildungs- und Beschäftigungschancen für Jugendliche mit schlechteren Startchancen.

### **Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte**

Der saarländische Ausbildungspakt „Chancengarantie 2008“ wurde von elf Partnern – darunter die Landesregierung, die Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit, die Architektenkammer – unterzeichnet. Die Kooperation hat das Ziel, geeignete Maßnahmen zur Vergrößerung des Ausbildungsplatzangebots zu entwickeln und umzusetzen. Zu diesem Zweck wurden Initiativen wie „Ausbildung ist Zukunft“, aber auch abgestimmte eigene Initiativen ausgerufen.

Die Vereinbarung soll dazu führen, dass Maßnahmen zur Berufsorientierung oder der Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit intensiviert werden. Weiterhin soll das bestehende Lehrstellenangebot durch eine verbesserte Kommunikation zwischen Kammern und Agenturen für Arbeit transparenter werden, um eine zeitnahe Neubesetzung von frei gewordenen Stellen (bspw. durch Abbrüche) zu ermöglichen. Dazu soll auch die gezielte Vermittlung in enger Absprache mit den betroffenen Arbeitgebern beitragen. Bewerber/innen mit Förderbedarf werden auch nach erfolgter Vermittlung unterstützt, z. B. durch die Organisation ausbildungsbegleitender Hilfen.

Auch die Erschließung von Beschäftigungspotenzialen einfacher Arbeit wird als Einstiegsmöglichkeit von Ausbildungsabbrecher/innen in Erwerbsarbeit in den Blick genommen. Das Land fördert diesbezüglich seit 2004 die Agentur für haushaltsnahe Dienstleistungstätigkeit (AhA).

## Sachsen

### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Im sächsischen OP sieht das Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit neben der Bereitstellung betriebsnaher Ausbildungsplätze und zusätzlicher ergänzender beruflicher Praxisphasen in Berufsausbildungsgängen auch die Vermittlung von Zusatzqualifikationen für Auszubildende angepasst an spezifische Anforderungen der Unternehmen vor. Zudem wird die Weiterqualifizierung von Berufsfachschüler/innen zu einem anerkannten Ausbildungsberuf mit Kammerabschluss als Ziel benannt. Das Thema Ausbildungsabbrüche wird in diesem Zusammenhang mit Hinweis auf präventive Maßnahmen (Orientierungs- und Beratungsangebote zur Verbesserung der Berufswahlkompetenz) für Schüler/innen erwähnt.

### Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte

Das Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit fördert den Erwerb von Zusatzqualifikationen während der beruflichen Erstausbildung, Berufsorientierungsprojekte, Projekte der Jugendberufshilfe für sozial benachteiligte und/oder individuell beeinträchtigte junge Menschen bis 27 Jahre, Maßnahmen zur Verbesserung der Berufs- und Arbeitsweltorientierung abschlussgefährdeter Hauptschüler/innen sowie die „Weiterbildung von Absolventen zweijähriger Berufsfachschulen zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO“.

In der Gemeinschaftsinitiative des Bundes, der EU und des Freistaates Sachsen (GISA) zur betriebsnahen, überbetrieblichen Berufsausbildung in Umsetzung der Bund-Länder-Lehrstelleninitiativen werden zusätzliche Ausbildungsplätze für Jugendliche gefördert, die zu Beginn des Ausbildungsjahres bei der Bundesagentur für Arbeit noch nicht als vermittelte Bewerber/innen gemeldet sind.

Mit dem Programm „Qualifizierung für Arbeitslose ohne Berufsabschluss zu einem anerkannten Berufsabschluss“ (QAB) wird ein individueller Qualifizierungsansatz verfolgt, der – obwohl nicht explizit auf Abbrecher/innen zugeschnitten – dieser Zielgruppe viele Vorteile bietet: Anrechenbarkeit von Vorkenntnissen und bereits erfolgten Lehrzeiten und Berufserfahrungen; individuelle Umsetzung; modularisierte Ausbildung; Zertifizierung erworbener Teilqualifikationen. Maßnahmeabbrecher/innen mit zertifizierten Ausbildungsmodulen zählen als „erfolgreiche“ Maßnahmeteilnehmer/innen, da sie Anschlusschancen besitzen.

Die Zielgruppe der Mehrfachabbrecher/innen wird mit dem Programm „Individuelle Ausbildungspläne“ (IAP) gefördert. Ziel ist die betriebsnahe Qualifizierung von Personen,

die sich nicht erfolgreich an anderen Maßnahmen beteiligten konnten.

Weiterhin wird Ausbildungsabbrüchen begegnet im Rahmen der sozialpädagogischen Begleitung von jungen Menschen in der Ausbildung, die Bestandteil von Projekten nach §13 Abs. 2 SGB VIII ist<sup>27</sup>.

## Sachsen-Anhalt

### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Die bessere Bildungs- und Ausbildungsfähigkeit der jungen Menschen und die Vernetzung von Bildungseinrichtungen und Wirtschaft sind Schwerpunkte der ESF-Förderung, ebenso die bessere Arbeitsmarktrelevanz der Bildungsleistungen und die Bindung Hochqualifizierter an das Land.

Zur Erreichung dieser Ziele fördert das Land u. a. folgende Maßnahmen: Lehrerfort- und Lehrerweiterbildung, Projekte zur Beförderung des Transfers zwischen Wirtschaft und Wissenschaft, das Freiwillige ökologische Jahr und Freiwillige soziale Jahr, Projekte zur Vermeidung von Schulverweigerung und zur Senkung des vorzeitigen Schulabbruchs, Projekte zur Verbesserung der vorschulischen Bildung durch Qualifizierung des Betreuungspersonals, Ausbildungsförderung für Alleinerziehende, Berufsorientierung in zukunftsträchtigen Berufen, Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze, Modellprojekte zur Erstausbildung, überbetriebliche Lehrlingsunterweisung, Verbundausbildung, Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze für bestimmte Jugendliche, berufliche Integration von Jugendlichen an der „zweiten Schwelle“, Produktives Lernen an Schulen, Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz der allgemeinen Bildung oder auch Landesqualifizierungsdarlehen.

### Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte

Der „Pakt für Ausbildung“ aus dem Zeitraum 2004 bis 2006 wurde für die Jahre 2007 bis 2010 erneuert. Wesentlicher Bestandteil ist das Präventionsprogramm zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen. Dieses bereits Mitte 2006 vom Landeskabinett beschlossene Programm ist inzwischen zum groß angelegten Gemeinschaftsprojekt des Kultus-, Sozial- und Wirtschaftsministeriums gewachsen.

Für besonders förderungsbedürftige Jugendliche werden über das Ausbildungsplatzprogramm Ost und das Landeser-

<sup>27</sup> §13 SGB VIII „Jugendsozialarbeit“ befasst sich mit den verschiedenen Formen und Möglichkeiten von Bildungsmaßnahmen, sozialpädagogischer Unterstützung und deren Koordination zwischen verschiedenen Trägern.

gänzungsprogramm (LEP) zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt. Bislang wurden die zusätzlichen Ausbildungsplätze vor allem mit Altbewerber/innen besetzt. Es ist davon auszugehen, dass auch Ausbildungsabbrecher/innen von diesen Programmen profitieren konnten.

Auch das Gemeinschaftsprojekt „Berufsausbildung Rechtzeitig Angehen Frühzeitig Orientieren“ (BRAFO) von Land und Bundesagentur für Arbeit – im September 2007 gestartet und erst kürzlich bis zum Jahr 2012 verlängert, verfolgt das Ziel, u. a. mithilfe des Bildungswerkes der Wirtschaft Sachsen-Anhalt e. V., ein flächendeckendes Angebot zur frühzeitigen Berufswahlvorbereitung an allen Sekundar- und Gesamtschulen des Bundeslandes zu installieren.

### **Präventionsprogramm zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen**

Mit seinem Präventionsprogramm zur Verringerung von Ausbildungsabbrüchen hat Sachsen-Anhalt einen Weg eingeschlagen, den andere Bundesländer (noch) nicht gegangen sind. Zur „Sicherung eines modernen und vor allem betriebsnah ausgebildeten Fachkräftenachwuchses“ (LANDESREGIERUNG SACHSEN-ANHALT 2006) wird es als notwendig erachtet, „der nach wie vor hohen Zahl von Ausbildungsabbrüchen entgegenzuwirken“ (ebd. 1). Dem Maßnahmenkatalog liegt eine quantitative Problemanalyse zugrunde, die auf der Grundlage von Zahlen des Statistischen Bundesamtes sowie des Statistischen Landesamtes Sachsen-Anhalt erstellt wurde. Es werden die vorzeitige Vertragslösung im Zeitverlauf für Sachsen-Anhalt sowie nach Geschlechter und Branchen dargestellt und Angaben über den Zeitpunkt von Ausbildungsabbrüchen gemacht. In der qualitativen Problemanalyse wird auf die – in der vorliegenden Expertise zitierten – Studie des BIBB von 2002 Bezug genommen. Die Gründe für den Ausbildungsabbruch, der Verbleib von Abbrecher/innen sowie Chancen und Risiken wurden nicht spezifisch für Sachsen-Anhalt erhoben.

Auf den Umstand, dass Zahlenmaterial für Sachsen-Anhalt nur marginal verfügbar ist, soll mit der wissenschaftlichen Begleitung und Bewertung der Thematik reagiert werden, indem eine Diplomarbeit oder Promotion an das Institut für Berufs- und Betriebspädagogik (Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg) vergeben wird. Im Maßnahmenkatalog werden darüber hinaus die folgenden vier Handlungsfelder definiert:

- 1) Frühzeitige Berufsorientierung und Einblicke in die Arbeitswelt
- 2) Individuelle Beratung für Jugendliche
- 3) Aufgaben der Ausbilder/Berufsschullehrkräfte bei Ausbildungsabbrüchen
- 4) Regionale Ausbildungsbetreuung

## **Schleswig-Holstein**

### **Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF**

Im OP Schleswig-Holsteins wird die überdurchschnittlich hohe Jugendarbeitslosigkeit im Bundesland sowie die ebenso überdurchschnittlich hohe Quote an Ausbildungsabbrüchen problematisiert. Lösungsansätze und Förderstrategien sind auf die Bearbeitung dieser Problemlagen ausgerichtet.

Zur Entwicklung des neuen Handlungskonzeptes „Schule & Arbeitswelt“ wurden die Evaluationsergebnisse des Vorgängerprogrammes „Fördernetzwerke zur Integration benachteiligter Jugendlicher in die berufliche Bildung“ (FÖN) (2000–2006) herangezogen. Förderschwerpunkte im neuen Programm sind somit die erfolgreichsten Strategien zur Verbesserung der Ausbildungsreife und der Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen in Kernstrategien: Zeitlich gestreckte und vertiefte Berufsorientierung, Potenzialanalyse/Assessment als Grundlage einer individualisierten Förderung/Berufswegeplanung, individualisierte Begleitung (Coaching) der Jugendlichen im Übergang Schule/Arbeitswelt, Qualifizierungsbausteine für berufsschulpflichtige Jugendliche.

Um die Erwerbslosigkeit von Jugendlichen zu senken, wird außerdem die Erhöhung interkultureller Kompetenzen von Jugendlichen angestrebt. Die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für besonders benachteiligte Jugendliche, zu denen im Programm auch explizit Altbewerber/innen und Ausbildungsabbrecher/innen gezählt werden, wird ebenfalls im Rahmen des OP gefördert. Dazu wird z. B. die bisher im Rahmen von Modellprojekten vorgenommene Förderung von „Ausbildungsplatzakquisiteuren“ in die Regelförderung überführt. Betriebe können außerdem Zuschüsse für zusätzlich geschaffene Ausbildungsplätze erhalten, wenn sie benachteiligte Jugendliche einstellen.

Weiterhin ermöglicht das OP die Förderung der Finanzierung von Anschlussausbildungen für Ausbildungsabbrecher/innen und bewilligt Betrieben, die Abbrecher/innen übernehmen, einen finanziellen Zuschuss. Im Rahmen der kontinuierlichen regionalen Ausbildungsbetreuung werden weiterhin individuelle Beratung, Hilfe beim Wechsel des Ausbildungsbetriebs, Vermittlung in einen neuen Ausbildungsberuf oder alternative vollzeitschulische Bildungsangebote gefördert.

### **Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte**

Schleswig-Holstein rangiert mit einer Lösungsquote von aktuell knapp 24 % (AUSWEITSTAT BIBB) weit hinten auf der Rangliste der Bundesländer.

Auch das „Bündnis für Ausbildung“ in Schleswig-Holstein hat zum Ziel, allen ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten. Das Bündnis wurde erstmals 1997 zwischen Kammern, Verbänden, Gewerkschaften, dem Landesarbeitsamt und der Landesregierung geschlossen. Die Vereinbarungen 2007 setzen als Schwerpunkte die Verbesserung des Ausbildungsangebots, die Optimierung des Übergangs von Schule zu Beruf, die Nachvermittlung unversorgter Jugendlicher, die Integration benachteiligter Zielgruppen und die Erprobung von Modellen, die geeignet sind, das duale Ausbildungssystem für Jugendliche und Betriebe attraktiv zu halten und die Ausbildungsqualität zu erhöhen.

## Thüringen

### Informationen des Operationellen Landesprogramms zum ESF

Im Rahmen des Operationellen Programms für den Einsatz der ESF-Mittel im Freistaat Thüringen sind verschiedene Interventionsfelder definiert. Angesichts einer angespannten Lehrstellenbilanz und einer nach wie vor hohen Verlustquote an Thüringer Betrieben wird explizit die Unterstützung von Auszubildenden geplant, deren Ausbildungsabbrüche durch Insolvenz ihres Unternehmens bedingt sind. Angedacht ist die Entwicklung von Begleitsystemen für individuelles Bildungsmanagement, z. B. für benachteiligte Personen und/oder Ausbildungsabbrecher/innen. Weitere Schwerpunkte liegen in der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit sowie den Möglichkeiten zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung.

### Ausgestaltung des Ausbildungspaktes, sonstige länder-spezifische Förderprogramme und Modellprojekte

Der Ausbildungspakt 2008 soll in Thüringen in den kommenden Jahren nicht in der bisherigen Form fortgesetzt werden, sondern in einen umfassenden Pakt aller Akteure auf Landesebene zur Fachkräftesicherung überführt werden, der derzeit unter dem Dach der „Managementgruppe zur Sicherung des Fachkräftebedarfs der Thüringer Wirtschaft“ vorbereitet wird. Integriert sind hier praxisorientierte Maßnahmen für nicht berufsreife Jugendliche (z. B. Projekt „Impuls“) oder die arbeitsmarktorientierte Berufswahlvorbereitung (z. B. „BERUFS-START plus“) aus dem Verantwortungsbereich des Thüringer Ministeriums für Wirtschaft, Technologie und Arbeit.

Ausbildungsabbrecher/innen finden im Ausbildungspakt nur am Rande Erwähnung, nämlich bezüglich Ausbildungsbegleitung und Umorientierung bei drohenden Abbrüchen. Der letzte Bericht (2007) oben genannter Managementgruppe greift das Problem Ausbildungsabbruch nicht auf. Hier wird lediglich auf die längerfristige Strategie zur Berufswahlvorbereitung an allgemeinbildenden Schulen verwiesen, die aus den drei Bereichen „Thüringer Berufswahlpass“, „Praxiserleben von Ausbildungs- und Arbeitswelt für Schüler“ und „Qualitätssiegel Berufswahlfreundliche Schule“ besteht.

Im sehr umfassenden Thüringer Berufsbildungsbericht 2007 wird in Bezug auf Aktivierungs- und ausbildungsbegleitende Hilfen deutlich auf die Förderangebote der Bundesagentur für Arbeit abgestellt. Umfassend wird auf die Vielzahl der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen, Übergangs-, Aktivierungs- und ausbildungsbegleitenden Hilfen sowie einiger Fälle sozialpädagogischer Begleitung der BA für benachteiligte und behinderte Jugendliche nach SGB III hingewiesen.



### Anlage 3: Merkmale für Beispiele guter Praxis

<b>Themenübergreifende Anforderungen</b>
• Entwicklung von Strategien auf einer gesicherten Datengrundlage
• Berücksichtigung der regionalen sowie branchen- und zielgruppenspezifischen Anforderungen bei der Projektgestaltung
• Zuschnitt von Maßnahmen auf Berufsfelder und Betriebsstrukturen
• Verstetigung von Projekten durch Überführung von Modellversuchen in Regelangebote
• Durchführung aufsuchender Beratung
• Längerfristige Begleitung benachteiligter bzw. besonders förderbedürftiger Jugendlicher
• Projektevaluierung, wissenschaftliche Begleitung
<b>Regionale Vernetzung der Jugendberufshilfe mit Schwerpunkt „echte Abbrecher/innen“</b>
• Abstimmung des Systems pädagogischer Hilfen und Unterstützungsangebote für bildungsbenachteiligte Jugendliche
• Regelangebote statt Modellprojekte zur Verstetigung von Kontakten und Erfahrungen
<b>Förderung der Wiederaufnahme dualer Ausbildung für echte Abbrecher/innen</b>
• Anrechnung formaler sowie informell erworbener Vorerfahrungen
• Regelangebote in Voll- und Teilzeit
<b>Nachqualifizierung mit Abschlussorientierung für echte Abbrecher/innen</b>
• Niedrigschwellige Angebote, bedarfsgerechter Zuschnitt
• Rechtliche und finanzielle Absicherung von Produktionsschulen
• Sensibilisierung und Beratung von Unternehmen
• Regionale Vernetzung aller relevanten Akteure der Nachqualifizierung
<b>Förderung der Integration echter Abbrecher/innen in den Arbeitsmarkt</b>
• Ermittlung und Erschließung individueller Qualifizierungspotenziale
• Zertifizierung von Kompetenzen und Erfahrungen
• Beratung von Betrieben und finanzielle Hilfen

### Anlage 4: Übersicht Beispiele guter Praxis nach Handlungsfeldern

#### Regionale Vernetzung der Jugendberufshilfe

<b>Bundesland</b>	<b>Brandenburg</b>
<b>Projektträger</b>	BBJ Servis gGmbH
<b>Projektname</b>	Auf Umwegen zum Berufsabschluss
<b>Laufzeit</b>	seit 2008
<b>Zielgruppen</b>	lokale Akteure der Nachqualifizierung
<b>Projekthalt</b>	BMBF-finanziertes Modellvorhaben zur Vernetzung bereits vorhandener Beratungs- und Qualifizierungsstrukturen, Behebung vorhandener Lücken
<b>Innovationsgehalt</b>	Koordination aller relevanter Akteure im Bundesland
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.bbj.info">http://www.bbj.info</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Bremen</b>
<b>Projektträger</b>	Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen
<b>Projektname</b>	Bleib dran!
<b>Laufzeit</b>	o. A.
<b>Zielgruppen</b>	Auszubildende, Ausbilder/innen, Lehrkräfte an (Berufs-)Schulen
<b>Projekthalt</b>	Berufswahlorientierung für Schüler/innen; Konfliktberatung zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen; Ausbildungspatenschaften
<b>Innovationsgehalt</b>	Angebote rund um Ausbildung aus einer Hand; wissenschaftliche Begleitung
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.bleibdran.uni-bremen.de/">http://www.bleibdran.uni-bremen.de/</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Niedersachsen</b>
<b>Projektträger</b>	Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie und Gesundheit
<b>Projektname</b>	Pro-Aktiv-Center
<b>Laufzeit</b>	01.12.2003–31.12.2010
<b>Zielgruppen</b>	Jugendliche mit besonderem Förderbedarf
<b>Projekthalt</b>	Case Management
<b>Innovationsgehalt</b>	flächendeckendes Angebot in allen Kreisen und kreisfreien Städten; Angebot aus einer Hand
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.jugendserver-niedersachsen.de/fileadmin/downloads/proaktivcenter.pdf">http://www.jugendserver-niedersachsen.de/fileadmin/downloads/proaktivcenter.pdf</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Schleswig-Holstein</b>
<b>Projektträger</b>	Ministerium für Wissenschaft, Wirtschaft und Verkehr Land SH
<b>Projektname</b>	Ausbildungsbetreuer/innen
<b>Laufzeit</b>	seit 1995
<b>Zielgruppen</b>	Auszubildende, Abbrecher/innen
<b>Projekthalt</b>	Beratung in Konfliktfällen, nach Ausbildungsabbruch Vermittlung einer neuen Stelle
<b>Innovationsgehalt</b>	Ansprechpartner vor Ort
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.ausbildungsbetreuung.de/">http://www.ausbildungsbetreuung.de/</a>

### Förderung der Wiederaufnahme dualer Ausbildung (für Abbrecher/innen)

<b>Bundesland</b>	<b>Berlin</b>
<b>Projektträger</b>	Regelangebot
<b>Projektname</b>	Modulare Duale-Qualifizierungs-Maßnahme (MDQM)
<b>Laufzeit</b>	seit 2000
<b>Zielgruppen</b>	besonders förderbedürftige Jugendliche
<b>Berufs- und Tätigkeitsfelder</b>	alle
<b>Projekthalt</b>	zweistufige Qualifizierung, Lernen im Prozess der Arbeit, Erstellung individueller Bildungspläne, prozessbegleitende Beratung
<b>Innovationsgehalt</b>	niedrigschwelliges Bildungsangebot, das zu einem anerkannten Berufsabschluss führt
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.bibb.de/ausbildungskonsens/2000/2200/2200_fs.html">http://www.bibb.de/ausbildungskonsens/2000/2200/2200_fs.html</a> <a href="http://www.bebis.de/themen/schulzeit_vorbei/news/1215073073">http://www.bebis.de/themen/schulzeit_vorbei/news/1215073073</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Brandenburg</b>
<b>Projektträger</b>	Das bunte Dach e. V.
<b>Projektname</b>	Modellprojekt zur beruflichen Nachqualifizierung
<b>Laufzeit</b>	1999–2001
<b>Zielgruppen</b>	arbeitslose männliche Jugendliche
<b>Berufs- und Tätigkeitsfelder</b>	Bauberufe
<b>Projekthalt</b>	Sanierung eines Gebäudes, begleitender Theorieunterricht, sozialpädagogische Beratung
<b>Innovationsgehalt</b>	Berücksichtigung der Geschlechterperspektive
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://213.133.108.158/cgi-bin/db/dbrecout.php?db=9&amp;dbsuche=9&amp;tabelle=db_stamm&amp;rowid=2456&amp;reiter=1">http://213.133.108.158/cgi-bin/db/dbrecout.php?db=9&amp;dbsuche=9&amp;tabelle=db_stamm&amp;rowid=2456&amp;reiter=1</a>

Bundesland	Sachsen
Projektträger	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
Projektname	Individuelle Ausbildungspläne
Laufzeit	2008–2013
Zielgruppen	Mehrfachabbrecher/innen
Berufs- und Tätigkeitsfelder	alle
Projekthalt	Berufsausbildung mit Einzelfallbetreuung
Innovationsgehalt	baut auf Vorerfahrungen auf; Anpassung an individuelle Erfordernisse
Infos im Web	<a href="http://www.medienservice.sachsen.de/assets/download/30925">http://www.medienservice.sachsen.de/assets/download/30925</a> (Schwerpunkt 4 im „Bündnis für Ausbildung“)

Bundesland	Sachsen
Projektträger	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
Projektname	Gemeinschaftsinitiative Bund, EU, Sachsen (GISA)
Laufzeit	o. A.
Zielgruppen	Jugendliche aus Sachsen ohne Ausbildungsvertrag, ohne Berufsabschluss, ohne Hoch-/Fachschulreife, mindestens Hauptschulabschluss
Projekthalt	Ausbildung nach BbIG, Betonung der betrieblichen Ausbildung
Innovationsgehalt	niedrigschwelliges Bildungsangebot, das zu einem anerkannten Berufsabschluss führt
Infos im Web	<a href="http://www.medienservice.sachsen.de/news/31389">http://www.medienservice.sachsen.de/news/31389</a>

Bundesland	Sachsen
Projektträger	Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit
Projektname	Qualifizierung für Arbeitslose ohne Berufsabschluss zu einem anerkannten Berufsabschluss (QAB)
Laufzeit	2006–2010, derzeit keine Aufnahme neuer Teilnehmer/innen
Zielgruppen	Arbeitslose ohne Berufsabschluss, Langzeitarbeitslose ohne verwertbaren Berufsabschluss
Projekthalt	modulare Nachqualifizierung inklusive Kompetenzbilanzierung und umfangreicher Praktika
Innovationsgehalt	niedrigschwelliges Bildungsangebot, das zum Abschluss in anerkanntem Beruf führt
Infos im Web	<a href="http://www.smwa.sachsen.de/de/Foerderung/Beschaeftigung_und_berufliche_Bildung/Qualifizierung_fuer_Arbeitslose_ohne_Berufsabschluss_zu_einem_anerkannten_Berufsabschluss/99458.html">http://www.smwa.sachsen.de/de/Foerderung/Beschaeftigung_und_berufliche_Bildung/Qualifizierung_fuer_Arbeitslose_ohne_Berufsabschluss_zu_einem_anerkannten_Berufsabschluss/99458.html</a>

## Förderung von Arbeitsmarktintegration und Nachqualifizierung mit Abschlussorientierung (für echte Abbrecher/innen)

Bundesland	Baden-Württemberg
Projektträger	Agentur Q (gemeinsame Einrichtung von IG Metall und Südwestmetall)
Projektname	Weiterbildung im Prozess der Arbeit (WAP)
Laufzeit	2004–2007 (WAP I); 2008–2009 (WAP II)
Zielgruppen	Unternehmen
Projekthalt	Analyse lernförderlicher und lernhinderlicher Strukturen in Unternehmen, Weiterbildungsbedarfsanalyse, Experten-Workshops, Systematisieren von arbeitsrelevanten Lerninhalten, Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen
Innovationsgehalt	Abstimmung des Arbeitskräftebedarfs in Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen
Infos im Web	<a href="http://www.wap.agenturq.de">http://www.wap.agenturq.de</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Brandenburg</b>
<b>Projektträger</b>	Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA)
<b>Projektname</b>	IMPULS
<b>Laufzeit</b>	2007–2010
<b>Zielgruppen</b>	formal Geringqualifizierte ohne und in Beschäftigung; Führungskräfte in Betrieben
<b>Projekthalt</b>	Arbeitsmarktintegration durch intensive Betreuung, gezielte, marktgerechte und arbeitgebernahe Qualifizierung, Lernpatenschaften; Qualifizierung der Führungskräfte in den Unternehmen für die Integration Geringqualifizierter
<b>Innovationsgehalt</b>	Abstimmung des Arbeitskräftebedarfs in Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen; Vermittlung von Know-how an Verantwortliche in Betrieben
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.projekt-impuls.de">http://www.projekt-impuls.de</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Bayern</b>
<b>Projektträger</b>	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
<b>Projektname</b>	Personalentwicklung für An- und Ungelernte – Qualifizierungspotenziale systematisch erschließen
<b>Laufzeit</b>	2006–2008
<b>Zielgruppen</b>	KMU, die Einfacharbeitsplätze zur Verfügung stellen
<b>Projekthalt</b>	Unterstützung der Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsstrategien für an- und ungelernete Mitarbeiter/innen
<b>Innovationsgehalt</b>	Betrieb als Ansatzpunkt für Veränderung, externe Beratung von Betrieben mit Einfacharbeitsplätzen
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/An-undUngelernte_17.pdf">http://www.f-bb.de/uploads/tx_ffbb/An-undUngelernte_17.pdf</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Bremen</b>
<b>Projektträger</b>	Hafenfachschule (hfs)
<b>Projektname</b>	PortWork 05/15
<b>Laufzeit</b>	seit 2005
<b>Zielgruppen</b>	junge Erwerbslose
<b>Berufs- und Tätigkeitsfelder</b>	Hafen- und Distributionslogistik
<b>Projekthalt</b>	Vernetzung lokaler Akteure; Qualifizierung der Teilnehmenden „on the job“ unterhalb des Facharbeiterniveaus für Einfacharbeitsplätze (Kompetenzpass); Einstieg ins Arbeitsleben über Praktika; bei erfolgreichem Durchlaufen der Projektphasen wird ein Arbeitsplatz garantiert
<b>Innovationsgehalt</b>	Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit und Verringerung des Arbeitskräftemangels, der infolge des demografischen Wandels auftritt; Nachweis von Qualifikationen und Erfahrungen, die außerhalb von formalen Qualifizierungen erworben wurden durch Kompetenzpass; Verknüpfung von theoretischem und praktischem Lernen
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.hafenfachschule.de/cms/index.php?id=39">http://www.hafenfachschule.de/cms/index.php?id=39</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Hessen</b>
<b>Projektträger</b>	Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Landesentwicklung
<b>Projektname</b>	Qualifizierungsbausteine im Betrieb (QuiB)
<b>Laufzeit</b>	2005–2008
<b>Zielgruppen</b>	kleine und mittlere Unternehmen
<b>Projekthalt</b>	Entwicklung von Qualifizierungsbausteinen, abgestimmt auf betriebliche Abläufe in den beteiligten 122 Betrieben
<b>Innovationsgehalt</b>	Abstimmung des Arbeitskräftebedarfs in Unternehmen mit Weiterbildungsmaßnahmen
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.quib.inbas.com/modellprojekt.html">http://www.quib.inbas.com/modellprojekt.html</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Mecklenburg-Vorpommern</b>
<b>Projektträger</b>	Ministerium für Soziales und Gesundheit des Landes Mecklenburg-Vorpommern
<b>Projektname</b>	Landesprogramm zur Einrichtung und Finanzierung von sechs Produktionsschulen
<b>Laufzeit</b>	2004–2013
<b>Zielgruppen</b>	Schul- und Ausbildungsabbrecher/innen; schulumüde junge Menschen; Jugendliche ohne Ausbildungsplatz bzw. Erwerbsarbeit; junge Menschen aus Einrichtungen der Jugendhilfe mit besonderem individuellen sozialpädagogischen Hilfebedarf
<b>Berufs- und Tätigkeitsfelder</b>	Handwerk und Dienstleistungen
<b>Projekthalt</b>	Angebote zur Integration in die Berufsausbildung bzw. in den ersten Arbeitsmarkt; Unterstützung bei der Rückführung in den Regelschulbereich
<b>Innovationsgehalt</b>	Gewährleistung institutionalisierter Rahmenbedingungen zur Einrichtung und Führung von Produktionsschulen; wissenschaftliche Begleitung des Landesprogramms (2006–2008)
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.produktionsschule-barth.de/extern/PS_MV/plattform.html">http://www.produktionsschule-barth.de/extern/PS_MV/plattform.html</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Nordrhein-Westfalen</b>
<b>Projektträger</b>	Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW
<b>Projektname</b>	Qualifizierung im Arbeitsprozess (AQuiA)
<b>Laufzeit</b>	2001–2003
<b>Zielgruppen</b>	Menschen, die nicht für eine Erstausbildung infrage kommen und deren Umschulung absehbar nicht erfolversprechend wäre
<b>Projekthalt</b>	Lern- und Arbeitsaufträge
<b>Innovationsgehalt</b>	niedrigschwelliges Angebot der Nachqualifizierung
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.aquia.de">http://www.aquia.de</a> <a href="http://www.qualinetz.de/xd/public/content/index._cGkPtk10Q_.html">http://www.qualinetz.de/xd/public/content/index._cGkPtk10Q_.html</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Thüringen</b>
<b>Projektträger</b>	Thüringer Netzwerk Nachqualifizierung
<b>Projektname</b>	Modulare berufliche Nachqualifizierung
<b>Zielgruppen</b>	mehrfach benachteiligte Jugendliche
<b>Laufzeit</b>	o. A.
<b>Projekthalt</b>	Erwerb beruflicher Qualifikationen, die für Berufsabschluss und berufliche Tätigkeit auf dem Niveau von Facharbeiter/innen bzw. Gesell/innen erforderlich sind
<b>Innovationsgehalt</b>	Einbeziehung des Arbeitsplatzes als Lernort, zielgruppenspezifische Konzepte, Zertifizierung erworbener Kompetenzen
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.qualinetz.de/xd/public/content/index._cGkPtk10A_.html">http://www.qualinetz.de/xd/public/content/index._cGkPtk10A_.html</a> <a href="http://www.qualinetz.de/xd/public/media/download._aWQ9NTcz_.html">http://www.qualinetz.de/xd/public/media/download._aWQ9NTcz_.html</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Berlin, Bremen, Hamburg, Thüringen</b>
<b>Projektträger</b>	Netzwerke, z. B. „Berliner Netzwerk Modularisierung“ oder „Bremer Netzwerk Nachqualifizierung“ oder in Thüringen (s. o.)
<b>Projektname</b>	Regionale Netzwerke zur Etablierung und Verbreitung von Nachqualifizierung
<b>Laufzeit</b>	Start Berlin: 2000; Förderung Bremen: 2008–2012
<b>Zielgruppen</b>	Bildungseinrichtungen, politische Akteure
<b>Projekthalt</b>	Schwerpunktsetzung der regionalen Netzwerke, z. B. Berlin: Qualifizierungspass; Thüringen: Abstimmung der Finanzierung zwischen Arbeitsverwaltung und ESF
<b>Innovationsgehalt</b>	abgestimmtes Vorgehen relevanter Akteure der Nachqualifizierung
<b>Infos im Web</b>	Berlin: <a href="http://www.modulnet-berlin.de/">http://www.modulnet-berlin.de/</a> Bremen: <a href="http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Bildung/kurzinfo-bnn.pdf">http://www.arbeitnehmerkammer.de/cms/upload/Bildung/kurzinfo-bnn.pdf</a>

## Förderung der Arbeitsmarktintegration (für echte Abbrecher/innen)

<b>Bundesland</b>	<b>Bayern</b>
<b>Projektträger</b>	Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (bfz) gGmbH
<b>Projektname</b>	Personalentwicklung für An- und Ungelernte – Qualifizierungspotenziale systematisch erschließen
<b>Laufzeit</b>	2006–2008
<b>Zielgruppen</b>	KMU, die Einfacharbeitsplätze zur Verfügung stellen
<b>Projekthalt</b>	Unterstützung der Unternehmen bei der Konzeption und Umsetzung von Personalentwicklungsstrategien für an- und ungelernete Mitarbeiter/innen
<b>Innovationsgehalt</b>	Betrieb als Ansatzpunkt für Veränderung, externe Beratung von Betrieben mit Einfacharbeitsplätzen
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.f-bb.de/uploads/tx_fffb/An-undUngelernte_17.pdf">http://www.f-bb.de/uploads/tx_fffb/An-undUngelernte_17.pdf</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Nordrhein-Westfalen</b>
<b>Projektträger</b>	selbstfinanziert
<b>Projektname</b>	Picco Bella o. A.
<b>Zielgruppen</b>	Frauen mit/ohne Migrationshintergrund; Jüngere werden explizit angesprochen
<b>Berufs- und Tätigkeitsfelder</b>	Textil- und Gebäudereinigung
<b>Projekthalt</b>	Vernetzung der lokalen Akteure; Arbeitsmarktintegration
<b>Innovationsgehalt</b>	Praxisnähe: Learning on the job; Wirtschaften nach ökologischen Prinzipien; Fokus auf soziale Strukturkategorien (Geschlecht, Migrationshintergrund)
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.picco-bella.de/">http://www.picco-bella.de/</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Rheinland-Pfalz</b>
<b>Projektträger</b>	Mainzer Gesellschaft für berufsbezogene Bildung und Beschäftigung gGmbH (SPAZ)
<b>Projektname</b>	Befähigung zur Arbeitsaufnahme in Zweckbetrieben
<b>Laufzeit</b>	o. A.
<b>Zielgruppen</b>	Erwerbslose, Jugendliche und Ausbildungsabbrecher/innen
<b>Projekthalt</b>	Vernetzung der lokalen Akteure; erwerbsfähige Jugendliche nehmen eine Tätigkeit in einem Zweckbetrieb auf; Lernbegleiter/innen; „Learning on the job“
<b>Innovationsgehalt</b>	Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit und Verringerung des Arbeitskräftemangels, der infolge des demografischen Wandels auftritt
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.spaz.de/?ap=3&amp;up=1">http://www.spaz.de/?ap=3&amp;up=1</a>

<b>Bundesland</b>	<b>Sachsen</b>
<b>Projektträger</b>	Jugendberufshilfe Chemnitz e. V.
<b>Projektname</b>	Heimvorteil (ESF-Sonderprogramm „Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort“)
<b>Laufzeit</b>	o. A.
<b>Zielgruppen</b>	Erwerbslose, Jugendliche und Ausbildungsabbrecher/innen
<b>Projekthalt</b>	Vernetzung der lokalen Akteure (Betriebe und Agentur für Arbeit); Vermittlung in Arbeit; Beratung von Teilnehmenden und Betrieben
<b>Innovationsgehalt</b>	verknüpfte Problembearbeitung: Jugend in Arbeit und Abwanderung verringert; positiver Einfluss auf soziale und wirtschaftliche Entwicklung des Bundeslandes
<b>Infos im Web</b>	<a href="http://www.jbhc.de/cms/front_content.php?idcat=80">http://www.jbhc.de/cms/front_content.php?idcat=80</a>

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit vom Bundesministerium für Bildung und Forschung unentgeltlich abgegeben. Sie ist nicht zum gewerblichen Vertrieb bestimmt. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerberinnen/Wahlwerbern oder Wahlhelferinnen/Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen und an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin/dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Bundesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

