



Das berufliche Übergangssystem in Bremen - Erfahrungen mit dem Instrument Einstiegsqualifizierung (EQ)

Eine Analyse im Auftrag der Arbeitnehmerkammer
erstellt von Dr. Gertrud Kühnlein, Sozialforschungsstelle
der Technischen Universität Dortmund

Ansprechpartner:
Dr. Christiane Koch
Peer Rosenthal
Referat für Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik
www.arbeitnehmerkammer.de

Bremen, im Februar 2009

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
1 Auftrag, Erkenntnisinteressen und Reichweite der Untersuchung	7
2 Zur Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und im beruflichen Übergangssystem	8
2.1 Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt in Bremen und Bremerhaven	8
2.2 Jugendliche mit besonderem Förderbedarf: Maßnahmenplätze für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren	11
2.3 Jugendarbeitslosigkeit in Bremen: Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, die ohne Ausbildung und Arbeit sind	12
2.4 Resümee	13
3 Entwicklung des Instruments Einstiegsqualifizierung in Bremen	14
3.1 Was sind Einstiegsqualifizierungen? Rahmenbedingungen	14
3.2 Entwicklung der Teilnehmerzahlen und Umsetzungserfahrungen im Land Bremen	18
3.2.1 Relation besetzte - unbesetzte EQ-Plätze	19
3.2.2 Branchenzugehörigkeit und Berufe/Berufsgruppen	20
3.2.3 Zugänge zur Einstiegsqualifizierung: Wer nimmt an EQ(J) teil?.....	21
3.2.4 Inhalte, Durchführungs- und Ergebnisqualität der EQ-Praktika: ein „Wettbewerb um Unzuständigkeit“	23
3.2.5 Berufsschulbesuch.....	25
3.2.6 Übernahmequoten in (betriebliche) Ausbildung	26
3.2.7 Anerkennung der erbrachten Leistungen auf die Ausbildungszeit?	27
3.2.8 EQ in Bremen - eine Erfolgsgeschichte?.....	27
3.3 Resümee: Einstiegsqualifizierung - eine „Erfolgsstory“ ohne klare Erfolgskriterien	29
Thesen zur Weiterentwicklung aus Sicht der Arbeitnehmerkammer	
Dr. Christiane Koch / Peer Rosenthal	33
Literatur	36

Vorwort

Dank der günstigen Konjunktorentwicklung können wir seit 2005 einen Aufwärtstrend auf dem Ausbildungsstellenmarkt verzeichnen. Dennoch gestaltet sich der Übergang von der Schule in vollqualifizierende Berufsausbildung für Jugendliche weiterhin schwierig. Die angekündigte Wirtschaftskrise wird die Situation noch verschärfen. So beginnt die Mehrzahl der Schulabgänger/innen ohne und mit Hauptschulabschluss, aber auch ein erheblicher Teil der Absolventen und Absolventinnen mit mittlerem Schulabschluss ihren beruflichen Werdegang im sogenannten Übergangssystem.

Das Übergangssystem ist sehr vielfältig. Es beinhaltet schulische Förder- und Übergangsangebote, berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit sowie etliche sehr verschiedene berufsschulische Maßnahmen für Schüler/innen ohne Ausbildungsvertrag. Bislang zeichnen sich diese Angebote dadurch aus, dass sie keine realistische Anrechnung auf spätere Ausbildung gewähren, keinen qualifizierenden Abschluss vermitteln und keine Garantie für einen erfolgreichen Übergang in vollqualifizierende Ausbildung bieten.

Weil der Bedarf an Plätzen im Übergangssystem seit 15 Jahren kontinuierlich steigt, wurde im Zuge des Nationalen Ausbildungspaktes ein neues Instrument entwickelt, das kostengünstig und unaufwendig sein sollte und in kurzer Zeit hohe Betreuungsplatzzahlen sowie durch seine Betriebsnähe neue Anknüpfungspunkte an verlorene Ausbildungsstrukturen sichern soll: die **Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ beziehungsweise neuerdings EQ)**.

Vor diesem Hintergrund hat die Arbeitnehmerkammer Bremen im Jahr 2008 beschlossen, eine Studie zum Übergangssystem im Land Bremen in Auftrag zu geben und dabei exemplarisch die Umsetzung von EQJ zu analysieren. Dr. Gertrud Kühnlein, die wir damit beauftragt haben, arbeitet an der Sozialforschungsstelle der Technischen Universität Dortmund und ist der Einführung und Umsetzung dieses Programmes in anderen Regionen Deutschlands bereits wissenschaftlich nachgegangen. Zentrale Fragestellung der Untersuchung ist, ob im Zusammenhang von EQJ tatsächlich von einer Erfolgsgeschichte zu sprechen ist. Kriterien dafür sind einerseits die Quoten erfolgreicher Übergänge ins duale Ausbildungssystem, es stellt sich andererseits aber auch die Frage, inwiefern mit den Einstiegsqualifizierungen Schulabsolventen und Schulabsolventinnen mit niedrigem Schulabschluss erreicht werden und ob dort erworbene Qualifikationen auf eine anschließende Berufsausbildung angerechnet werden, so dass die anschließende Ausbildungszeit reduziert werden kann.

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie bilden nach unserer Meinung eine hervorragende Grundlage, die bisherige Umsetzung der staatlich geförderten betrieblichen Praktika in Bremen und Bremerhaven zu bewerten und Diskussionen für die zukünftige Handhabung des Instruments EQJ einzuleiten. Denn politisches Ziel muss es sein, *allen* jungen Erwachsenen einen Berufsabschluss zu ermöglichen. Unser Dank gilt der Autorin sowie den interviewten Experten und Expertinnen.



Hans Driemel
Präsident



Dr. Hans-L. Endl
Hauptgeschäftsführer

1 Auftrag, Erkenntnisinteressen und Reichweite der Untersuchung

„Wir wollen den jungen Menschen das Signal geben: ‚Jeder zählt. Jeder Mensch braucht eine Ausbildung.‘“ (Qualifizierungsoffensive der Bundesregierung, 2008)

Ausdifferenzierung der Übergangswege Schule – Arbeitswelt Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten – die neue Realität

Die Probleme beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit und der Umbruch des Berufsbildungssystems sind zu einem zentralen Thema der (Berufs-) Bildung in Deutschland geworden.

In den letzten Jahren ist ein weit verzweigtes Hilfe- und Unterstützungssystem für Jugendliche „mit besonderem Förderbedarf“ entstanden; dabei handelt es sich um „(Aus-)Bildungsangebote, die unterhalb einer qualifizierten Berufsausbildung liegen bzw. zu keinem anerkannten Ausbildungsabschluss im Sinne des dualen oder des Schulberufssystems führen“¹.

Dieses „berufliche Übergangssystem“, das mittlerweile allgemein als drittes Bildungssegment – neben der dualen Berufsbildung und der schulischen Berufsbildung – anerkannt wird, weist eine Dynamik auf, die im Nationalen Bildungsbericht als „ernsthafte bildungspolitische Herausforderung“ bezeichnet wird. Denn dies mache deutlich, dass die Integration von Jugendlichen „mit Berufsstartschwierigkeiten“ (respektive „benachteiligten“ Jugendlichen) in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten zu einer „gesellschaftlichen Daueraufgabe geworden“ sei.²

Erklärtes Ziel aller bildungspolitischen Anstrengungen der letzten Jahre ist es daher, die beruflichen und sozialen Integrationschancen für diese Gruppe von Jugendlichen zu verbessern und ihnen Beschäftigungsperspektiven zur Ausübung einer qualifizierten Tätigkeit zu eröffnen (Motto: „Kein Jugendlicher darf verloren gehen!“)

Vor diesem Hintergrund wurde von der Arbeitnehmerkammer Bremen eine Kurzstudie in Auftrag gegeben, die im Sommer 2008 von mir durchgeführt worden ist. Ziel ist es, anhand der verfügbaren Daten bestimmte Aspekte des beruflichen Übergangssystems in Bremen zu beleuchten, wobei ein Schwerpunkt auf dem neuen Instrument „Einstiegsqualifizierung“ (EQ) liegt.

Ausgewertet wurden in diesem Zusammenhang Statistiken und andere schriftliche Unterlagen zur Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und im beruflichen Übergangssystem des Landes Bremen; außerdem wurden Gespräche mit Experten und Expertinnen geführt, die für die Gestaltung des beruflichen Übergangssystems in Bremen und Bremerhaven zuständig sind (Vertreter/innen der großen Kammern Handelskammer Bremen, IHK (Industrie- und Handelskammer) Bremerhaven und Handwerkskammer Bremen, der Arbeitsverwaltung, der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, der Senatorin für Bildung und Wissenschaft sowie des DGB).

¹ Baethge u.a. 2007, S. 14.

² Vgl. Nationaler Bildungsbericht 2006, S. 82.

2 Zur Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt und im beruflichen Übergangssystem

Obleich diverse Materialien zur Entwicklung des beruflichen Übergangssystems in Bremen zur Verfügung stehen, zeigt sich, dass die vorliegenden Daten nur begrenzt aussagekräftig sind. Denn die jeweils vorgelegten Zahlen und Daten zur Versorgung von Ausbildungsstellenbewerbern, zur Höhe der Jugendarbeitslosigkeit und zur Integration von Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit werden von unterschiedlichen Institutionen jeweils für ihren begrenzten Verantwortungsbereich erhoben. Insofern präsentieren die Statistiken jeweils lediglich ausschnitthaft (Teil-) Wahrheiten. So stehen zur Entwicklung auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Wesentlichen die Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) beziehungsweise der örtlichen Agenturen für Arbeit Bremen und Bremerhaven zur Verfügung. Es liegt eine Zusammenstellung über die Maßnahmen und Förderlandschaft vor, die im Auftrag des Bremer Senats (der Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales) zur Vorbereitung der zweiten Jugendkonferenz im März 2007 erarbeitet wurde. Herangezogen wurden darüber hinaus Zahlen aus den Berufsbildungsberichten des Bundes (die jährlich vom Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB, auf Basis der von den Ländern eingereichten Zahlen erstellt werden) sowie aus den Nationalen Bildungsberichten 2006 und 2008.

In Bezug auf die Umsetzung der EQ-Maßnahmen fehlen aussagekräftige Zahlen(reihen) für das Land Bremen im Sinne einer regelmäßigen und systematischen, detaillierten Dokumentation der Einstiegsqualifizierungen (zum Beispiel hinsichtlich der sozialstatistischen Zusammensetzung der Teilnehmerschaft, Beteiligung und Übergangsquoten nach Branchen und Berufen, Berufsschulbesuch, Abbruchquoten et cetera).

Daten über die Entwicklung der betrieblichen Einstiegsqualifizierungen werden – allerdings teilweise bruchstückhaft – von den Agenturen für Arbeit und den Kammern (Handwerkskammer Bremen und Handelskammer Bremen beziehungsweise Industrie- und Handelskammer Bremerhaven) erhoben. Zudem liegt eine – einmalige – Erhebung der Senatorin für Bildung und Wissenschaft über die Beteiligung von EQ-Praktikanten und -Praktikantinnen am Berufsschulunterricht vor (vom November 2007) sowie die Antwort zur Großen Anfrage der Fraktionen der SPD und der CDU an den Senat³. Des Weiteren beziehe ich mich im Folgenden auf (Zwischen-) Ergebnisse der bundesweiten Evaluation der Einstiegsqualifizierung für Jugendliche, EQJ.⁴

Die vorliegenden Statistiken sind oft nicht kompatibel, weil sie zu unterschiedlichen Zeitpunkten, mit unterschiedlichen Grundgesamtheiten et cetera erstellt wurden. In der Untersuchung zum beruflichen Übergangssystem in Bremen habe ich daher versucht, dieses Manko dadurch „auszugleichen“, dass so viele Informationen wie möglich aus unterschiedlichen Perspektiven zusammengetragen wurden. Diese bleiben jedoch teilweise disparat und sind an vielen Stellen defizitär.

2.1 Entwicklungen auf dem Ausbildungsstellenmarkt in Bremen und Bremerhaven

Betrachtet man die offiziellen Statistiken zur Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt der Agenturen für Arbeit (Bremen und Bremerhaven), so ergibt sich folgendes Bild: Die Zahl der gemeldeten Bewerber/innen ist in Bremen im Ausbildungsjahr 2006/2007 gegenüber den Vorjahren zurückgegangen (in Bremerhaven lag sie im September 2007 wieder auf dem Niveau von September 2005), die Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen ist in Bremen etwas höher

³ Vgl. Mitteilung des Senats vom 30. Januar 2007.

⁴ Vgl. GIB 2005 bis 2007, 2008.

als in den Vorjahren (allerdings größtenteils dank der zur Verfügung gestellten außerbetrieblichen Ausbildungsplätze), in Bremerhaven ist sie etwa gleichbleibend.⁵

So ergibt sich eine Angebots-/Nachfrage-Relation (ANR), die zumindest in der Stadt Bremen etwas günstiger ausfällt als in den beiden letzten Jahren, wenngleich damit - auch rein rechnerisch - noch längst kein auswahlfähiges Angebot für die ausbildungssuchenden Jugendlichen existiert (0,83 gegenüber 0,68 in 2006/2007 beziehungsweise 0,72 in 2004/2005). Das heißt, für fünf Bewerber/innen standen in Bremen je vier Ausbildungsplätze zur Verfügung. In Bremerhaven, wo die Ausbildungssituation weiterhin erheblich schlechter aussieht, steht in allen drei Vergleichsjahren für zwei Bewerber - rein rechnerisch - ein betrieblicher Ausbildungsplatz zur Verfügung (0,51 in 2006/2007 gegenüber 0,44 beziehungsweise 0,48 in den beiden Vorjahren).

Nach wie vor zählen die Agenturbezirke Bremen und Bremerhaven damit im bundesweiten Vergleich zu den Regionen mit einer „ungünstigen“ Angebots-Nachfrage-Relation.⁶

Am Jahresende 2007 verblieben noch 181 „*unversorgte Bewerber*“ in Bremen beziehungsweise 225 in Bremerhaven – das erscheint angesichts der anhaltend schwierigen Ausbildungssituation als eine erfreulich niedrige Ziffer.

Bei genauerer Analyse erweisen sich die von den Arbeitsagenturen präsentierten Zahlen allerdings als wesentlich problematischer. Denn zunächst einmal wird darin keineswegs jede/r erfasst, die oder der einen Ausbildungsplatz sucht. Denn die Statistiken der BA erfassen lediglich die Bewerber/innen und die betrieblichen Ausbildungsplätze, die bei den Agenturen für Arbeit als solche registriert sind und die über die Agenturen für Arbeit vermittelt werden möchten: Wer aus eigener Initiative einen Ausbildungsplatz sucht oder anbietet, ohne die Agentur mit der Vermittlung zu beauftragen, taucht in diesen Statistiken nicht auf. Qua definitionem ausgeschlossen sind zudem Jugendliche, denen der Bewerberstatus nicht zuerkannt wird, weil ihnen die dafür erforderliche „Ausbildungsreife“ und „Berufseignung“ fehlen.⁷

Schließlich werden als „*versorgte Bewerber*“ nicht nur diejenigen Jugendlichen eingetragen, die tatsächlich einen Ausbildungsplatz gefunden haben, sondern auch

- Jugendliche, die bei der Arbeitsagentur abgemeldet sind und die daher von ihr nicht mehr betreut werden („*andere ehemalige Bewerber*“): „Das Ausbildungsprofil wird nicht weiter betreut und die Aufnahme einer Ausbildung ist nicht bekannt“.⁸ Dies betrifft 2.403 junge Menschen in Bremen und 1.030 in Bremerhaven (das sind insgesamt 3.433, die aus den Statistiken der BA verschwunden sind).
- Jugendliche, die vorübergehend eine Alternativlösung wie den Besuch einer weiterführenden Schule gewählt haben oder in berufs(ausbildungs)vorbereitenden Maßnahmen inklusive Einstiegsqualifizierung eingemündet sind, dabei aber weiterhin offiziell bei der Arbeitsagentur als ausbildungssuchend gemeldet sind („*Bewerber mit Alternative*“). Unter dieser Rubrik werden 795 in Bremen und in Bremerhaven 291 Jugendliche aufgeführt (insgesamt: 1.086).

⁵ Siehe dazu ausführlicher die Abbildungen 1 und 2 und die statistischen Erläuterungen der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Tabellen-Anhang.

⁶ Vgl. Nationaler Bildungsbericht 2008, S. 101 f.

⁷ Als Bewerber gelten diejenigen Rat suchenden Jugendlichen mit Vermittlungswunsch in eine Berufsausbildung, die von der Berufsberatung als ausbildungsreif und für den gewünschten Beruf als geeignet befunden wurden. Vgl. Müller-Kohlenberg u.a. 2005, S. 22 f.

⁸ Bundesagentur für Arbeit: Erläuterungen zu den Statistiken des Ausbildungsstellenmarktes.

Als *unversorgt* werden lediglich diejenigen gezählt, die nach dem Stichtag 30. September ohne jeden Erfolg an der Nachvermittlungskaktion der Arbeitsagenturen und Kammern teilgenommen haben; dazu „rechnen die Kunden, für die weder die Einmündung in eine Berufsausbildung, noch ein weiterer Schulbesuch, eine Teilnahme an einer Fördermaßnahme oder eine andere Alternative zum 30. September bekannt ist und für die Vermittlungsbemühungen laufen“⁹. Nach den Statistiken der BA galten am Jahresende 2007 181 Jugendliche in Bremen beziehungsweise 225 in Bremerhaven als „unversorgt“ (insgesamt: 406).

Von den 5.134 in der Stadt Bremen (2.353 in Bremerhaven) registrierten Bewerbern und Bewerberinnen haben also lediglich 1.755 (Bremerhaven: 807) eine Ausbildungsstelle *über die Vermittlung der Arbeitsagenturen* erhalten, darunter sind fast 400 außerbetriebliche Ausbildungsplätze in Bremen (181 in Bremerhaven).

Für das aktuelle Ausbildungsjahr und für das kommende Jahr zeichnet sich – nach Auskunft der Arbeitsverwaltung und der Kammern – ein positiver Umschwung ab (vergleiche dazu Abbildung 3 im Anhang). Allerdings kann dies nicht unbedingt als Signal für eine wirkliche „Entspannung“ auf dem Lehrstellenmarkt gesehen werden, weil es noch immer eine – in der Größenordnung umstrittene – Anzahl von „unversorgten“ Jugendlichen gibt, die den Einstieg in Ausbildung und Arbeit nicht geschafft haben. Wie hoch die Anzahl tatsächlich ist, wird aus den offiziellen Statistiken allerdings, wie dargelegt, nicht deutlich (dazu zählen Jugendliche in diversen Qualifizierungs- und Beschäftigungs-Maßnahmen, arbeitslos gemeldete Jugendliche, aber auch Jugendliche, die sich bei der Agentur für Arbeit weder als ausbildungs- noch als arbeitssuchend gemeldet haben und die daher nicht registriert werden).

„Altbewerber“ und „Einpendler“

Ein großer Teil der Bewerber/innen taucht nach erfolgloser Ausbildungsplatz- und/oder Jobsuche in den jeweils folgenden Jahren wieder als „Altbewerber“ auf. Der Anteil dieser „Altbewerber“ ist in Bremen im Bundesvergleich besonders groß: Mehr als 60 Prozent - so die Angaben der Bundesagentur für Arbeit – zählen zur Gruppe der „Altbewerber“, davon knapp 25 Prozent „aus dem Vorjahr“ und gut 35 Prozent „aus früheren Jahren“. Damit liegt das Bundesland Bremen nach den beiden anderen Stadtstaaten Hamburg und Berlin an dritter Stelle im bundesdeutschen Vergleich.¹⁰

Zu Recht machten fast alle Experten und Expertinnen im Gespräch ausdrücklich darauf aufmerksam, dass es sich bei den sogenannten Altbewerbern keineswegs um eine homogene Gruppe von „Problemjugendlichen“ handle, weil nicht jede/r Schulabgänger/in sofort nach Verlassen der Schule einen Ausbildungsplatz suche. Die hier betonte Heterogenität der Altbewerber-Gruppe kann allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich hier in den letzten Jahren ein erheblicher – und tendenziell zunehmender – Problemdruck aufgebaut hat.¹¹

Erschwerend kommt in Bremen noch hinzu, dass eine zunehmende Anzahl von „Einpendlern“ aus dem (niedersächsischen) Umland registriert wird. Eine derartige Versorgungsfunktion für das ländliche Umland nehmen zwar alle Großstädte wahr. Doch gilt die Einpendlerquote im Land Bremen im bundesweiten Vergleich (im Vergleich zu den Flächenstaaten, aber auch im Vergleich zu den beiden anderen Stadtstaaten) als überdurchschnittlich hoch. Im Berufsbildungsbericht 2008 heißt es dazu:

⁹ Ebenda.

¹⁰ Vgl. BMBF 2008: Berufsbildungsbericht, S. 69.

¹¹ So wird im Nationalen Bildungsbericht 2008 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass das Ausbildungsplatzdefizit bestehen bleibt, weil 2007 der ausbildungsinteressierte Anteil von Jugendlichen aus den alternativ verbleibenden Bewerbern deutlich gestiegen ist. Vgl. S. 101.

„Besonders hohe Anteile von Ausbildungsplätzen, die nicht von Landeskindern besetzt waren, fanden sich in den Stadtstaaten Bremen (39 Prozent), Hamburg (34 Prozent) und Berlin (19 Prozent).“¹²

Dabei liegt – so ergänzend die Schätzung der Arbeitsagentur Bremen – die Einpendler-Quote in der Stadt Bremen (noch) höher als in Bremerhaven: 40 bis 50 Prozent der verfügbaren Ausbildungsplätze werden an „Einpendler“ vergeben, während lediglich circa 5 Prozent der Jugendlichen außerhalb des Bremer Stadtgebiets einen Ausbildungsplatz finden. Im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Bremen liegen die Einpendlerquoten sogar eher noch höher als in den anderen Kammerbezirken.

Die hohen Einpendlerzahlen bedeuten für die Betriebe, dass sie eine größere Auswahl an Bewerbern und Bewerberinnen haben. Komplementär ergeben sich daraus gerade aber für die (lern-/leistungsschwächeren) „Landeskinder“ besondere Konkurrenz Nachteile. Dies aber bedeutet im Umkehrschluss, dass umso mehr Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen müssen, um auch den schwächeren bremischen Bewerbern und Bewerberinnen adäquate Qualifizierungschancen zu geben.

2.2 Jugendliche mit besonderem Förderbedarf: Maßnahmenplätze für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren

Im März 2007 wurde – zur Vorbereitung der 2. Bremer Jugendkonferenz – eine Übersicht erstellt, aus der hervorgeht, welche (Überbrückungs-) Maßnahmen für Jugendliche im Land Bremen zur Verfügung stehen, die Probleme beim Einstieg von der Schule in Ausbildung und Arbeit haben. Da die Aufstellung nur punktuell – bezogen auf den Zeitpunkt Frühjahr 2007 – erstellt wurde, gibt sie leider keine Auskunft über die Entwicklungen im Vergleich zu den Vorjahren.

In Kurzfassung enthält die Aufstellung folgende Angaben (vergleiche dazu ergänzend auch Abbildung 4 im Anhang):

Maßnahmeangebot für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren (Platzzahlen) im Land Bremen	
berufs- und ausbildungsvorbereitende Maßnahmen	2.586
<i>darunter schulische Maßnahmen (BFS u.a.)</i>	<i>2.027</i>
Maßnahmen in und zur Berufsausbildung (inklusive abH, Ausbildungsverbünde, Patenschaften etc.)	1.534
Jugendmaßnahmen mit sozialem, ökologischem und kulturellem Engagement (FÖJ, FSJ)	334
Einstiegsqualifizierung	436
Arbeitsgelegenheiten/Integrationsjobs U25	966

BFS: Berufsfachschule ohne Abschluss (12 Monate)

abH: ausbildungsbegleitende Hilfen (nach Bedarf)

FÖJ: Freiwilliges Ökologisches Jahr (12 Monate)

FSJ: Freiwilliges Soziales Jahr (12 Monate)

¹² BMBF 2008: Berufsbildungsbericht, S. 69.

Einschränkend wird in der hier zitierten Vorlage darauf hingewiesen, dass es sich um eine reine Auflistung zur Verfügung stehender *Plätze* handelt, die keinen Aufschluss über die tatsächliche Besetzung und den Verlauf dieser Maßnahmen gibt;¹³ unklar bleibt insbesondere auch, wie viele Jugendliche mehrere dieser Maßnahmen nacheinander absolvieren („Maßnahmenkarriere“; bei einem Teil der Maßnahmen ist eine solche Abfolge sogar von der BA vorgeschrieben, dies trifft zum Beispiel für die Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen, BaE, zu).

Die hier aufgeführten Maßnahmenplätze lassen sich aber auch hinsichtlich ihrer Zielsetzungen und ihrer Wirksamkeit als Qualifizierungs- und Integrationsangebote kaum vergleichen: So stellen „ausbildungsbegleitende Hilfen“, Patenschaften et cetera Unterstützungsleistungen dar, die bei Bedarf neben der beruflichen Ausbildung angeboten werden – es handelt sich dabei aber nicht um eigenständige Qualifizierungsmaßnahmen im Sinne einer Berufs(ausbildungs)vorbereitung oder (außerbetrieblichen) Berufsausbildung. Die Arbeitsgelegenheiten nach § 16 Absatz 3 SGB II (Sozialgesetzbuch II) enthalten sehr unterschiedliche Qualifizierungsanteile. Und schließlich lassen sich mehrwöchige Trainings- und Bewerbungsmaßnahmen für U25 nicht mit den berufsvorbereitenden Qualifizierungsmaßnahmen vergleichen, die meist ein Jahr oder länger dauern.

Die Aufstellung enthält allerdings durchaus wertvolle Hinweise auf die Größenordnung der so genannten „verdeckten Jugendarbeitslosigkeit“ (DGB 2006) in Bremen: Wenn man die ausbildungsbegleitenden Hilfen respektive Patenschaften und die Anzahl der Zivildienstleistenden (die im Rahmen des „Freiwilligen Sozialen respektive Ökologischen Jahres“ ihren Dienst absolvieren) herausrechnet und auch die Trainingsmaßnahmen (Bewerbungstrainings, Eignungsfeststellungen, Feststellung der Arbeitsbereitschaft et cetera) sowie „sonstige Maßnahmen“, nicht berücksichtigt, kommt man immerhin noch auf eine Zahl von fast 5.000 Plätzen in diversen berufs(ausbildungs)vorbereitenden Maßnahmen beziehungsweise Integrationsmaßnahmen für Jugendliche im Arbeitslosengeld-II-Bezug (Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, „In-Job“, nach SGB II).

2.3 Jugendarbeitslosigkeit in Bremen: Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren, die ohne Ausbildung und Arbeit sind

Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen unter 25 Jahren, die arbeitslos gemeldet sind, sind in den obigen Aufstellungen *nicht* enthalten.¹⁴ Deren Anzahl wird für das Land Bremen mit circa 3.500 (2008) angegeben; in den Jahren 2007 und 2006 waren es noch knapp 4.000 beziehungsweise sogar fast 5.000 (vergleiche dazu auch die Abbildungen 5, 5a und 5b im Tabellenanhang). Etwa drei Viertel davon gehören zum Rechtskreis SGB II (ohne oder mit nicht ausreichenden Ansprüchen an die Arbeitslosenversicherung).

Mit fast 57 Prozent sind mehr junge Männer als junge Frauen von Arbeitslosigkeit betroffen. Dies entspricht dem bundesweiten Trend: Männliche Jugendliche mit niedrigen Schulabschlüssen gehören – so stellen Baethge u.a. fest – zur Hauptverlierergruppe der aktuellen bildungspolitischen Entwicklungen.¹⁵

¹³ Die Auflistung stellt Quantitäten der Maßnahmen für Jugendliche unter 25 Jahren dar, lässt aber nur wenig Schlüsse zu den Qualitäten der Maßnahmen zu. So sind bisher keine Daten zu Auslastung der Maßnahmen, Abbruchquoten und Neubesetzung während der Maßnahme, zum Verbleib/Integration des Jugendlichen nach der Maßnahme dargestellt.

¹⁴ Ausdrücklich sei hier darauf hingewiesen, dass Jugendliche *entweder* als „arbeitsuchend/arbeitslos“ *oder* als „ausbildungssuchend“ gemeldet sind. Hier liegt also keine doppelte Registrierung vor.

¹⁵ Vgl. Baethge u.a. 2007, S. 44.

Arbeitslosigkeit Jüngerer bis unter 25 Jahre (U25) im Land Bremen insgesamt sowie nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III im Vergleich (jeweils März)			
	2008	2007	2006
U25	3.486	3.945	4.993
davon SGB II	2.548	2.795	3.588

Quelle: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>

Interessant an den vorliegenden Zahlen zu arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Bremen ist die Tatsache, dass etwa zwei Drittel der arbeitslosen Jugendlichen *ohne Ausbildung* sind; bei den Jugendlichen im Rechtskreis SGB II liegt der Anteil derer, die keine Berufsausbildung haben, sogar bei fast 80 Prozent (im März 2006 waren das 2.789 junge Menschen; diese Zahlen wurden in der BA-Statistik nur für das Jahr 2006 erfasst); ausführlich siehe dazu auch die Abbildungen 5 (5a und 5b) im Anhang.

2.4 Resümee

Die hier dokumentierten Größenordnungen von diversen – mehr oder weniger perspektivenreichen - *Zwischenstationen zur Überbrückung der Zeit zwischen Schule und Berufsausbildung* übersteigen bei Weitem die offiziellen Angaben, insbesondere aber die Statistiken der BA zur Anzahl der nicht-vermittelten „unversorgten“ Bewerber/innen (siehe dazu ergänzend auch die Abbildungen im Anhang). Die Zahlen vermitteln einen ungefähren Eindruck davon, wie viele junge Menschen im Land Bremen tatsächlich „nicht versorgt“ sind. Zusammenfassend ergibt sich aus den vorliegenden Daten folgendes Puzzle:

- Von den knapp 7.500 bei den Arbeitsagenturen im Land Bremen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern waren im Ausbildungsjahr 2007/2008 gut 2.500 Bewerberinnen und Bewerbern in eine (außer-) betriebliche Ausbildung integriert (davon 580 Zuweisungen in außerbetriebliche Ausbildung). Die übrigen fast 5.000 bei den Agenturen als Bewerber gemeldeten Jugendlichen sind anderweitig verblieben.
- Für die Jugendlichen, die weder eine schulische noch eine betriebliche Ausbildung erhalten, standen im Frühjahr 2007 6.600 Maßnahmeplätze zur Verfügung. Rechnet man die Kurzzeit-Maßnahmen wie Trainings- und Bewerbungskurse heraus, so bleiben nach grober Schätzung noch circa 5.000 Plätze im „beruflichen Übergangssystem“, das heißt in Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen, die nicht zu einem beruflichen Abschluss führen. Die Jugendlichen, die für diese Maßnahmen in Frage kommen, gelten qua definitionem zu einem großen Teil als (noch) „nicht ausbildungsreif“ beziehungsweise „nicht berufsgeeignet“. Der größte Teil dieser berufs(ausbildungs)vorbereitenden Maßnahmen - gut 2.000 Plätze - wird an den beruflichen Schulen angeboten. Für fast 1.000 Jugendliche gab es AGH-Maßnahmen (Arbeitsgelegenheitsmaßnahmen: „In-Job U25“, Integrationsjob U25), deren Qualifizierungspotenziale allerdings sehr unterschiedlich sein dürften.
- Arbeitslos gemeldet waren 3.500 junge Menschen unter 25 Jahren (2008) beziehungsweise knapp 4.000 (2007). Davon befinden sich circa zwei Drittel im Rechtskreis SGB II; die meisten von ihnen sind ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

Im Vergleich zu diesen Zahlen präsentieren die Statistiken der Arbeitsverwaltung also lediglich einen relativ kleinen Ausschnitt aus dem Ausbildungsstellenmarkt und sie enthalten keine

Informationen über die ausgedehnte Förderlandschaft in Bremen. Diese Problematik – dass nämlich die tatsächliche „Lehrstellenlücke“ wie auch die „verdeckte Jugendarbeitslosigkeit“ wesentlich größer zu veranschlagen sind, als dies in den Statistiken der BA zutage tritt – ist zwar bei bildungspolitischen Verantwortlichen durchaus bekannt.¹⁶ Dennoch sind dies die offiziellen Zahlen, wenn es sich um die Frage der „Versorgung“ von Jugendlichen mit einem ausreichenden, regionalen Ausbildungsplatz-Angebot handelt. Auf diese Zahlen, wie auch auf die hier unterlegte „Bewerber“-Definition bezieht sich auch das Versprechen des Nationalen Ausbildungspaktes, dass „jede/r ausbildungsfähige und -willige Jugendliche“ ein geeignetes Ausbildungsplatzangebot erhalten solle. Dieser Kontext ist insbesondere wichtig zum Verständnis und zur Bewertung der EQ-Praktika (Zugangsmodalitäten und Erfolgskriterien; vergleiche das nachfolgende Kapitel 3).

3 Entwicklung des Instruments Einstiegsqualifizierung in Bremen

3.1 Was sind Einstiegsqualifizierungen? Rahmenbedingungen

Das Programm „Einstiegsqualifizierung für Jugendliche“ (EQJ) wurde im Rahmen des „Nationalen Pakts für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland“ beschlossen (Laufzeit zunächst von 2004 bis 2007; im März 2007 wurde der Pakt um weitere drei Jahre verlängert). Darin verpflichtete sich die Wirtschaft unter anderem zu einer „Steigerung der Ausbildungsleistung“; in diesem Zusammenhang wurde vereinbart, dass jährlich 25.000 Plätze (seit 2007: 40.000 Plätze) für betrieblich durchgeführte Einstiegsqualifizierungen eingeworben werden.

Auf dieser Basis wurden Einstiegsqualifizierungen erstmalig seit Oktober 2004 durchgeführt. Die Mittel für das Sonderprogramm „EQJ“ wurden zunächst vom Bund bereitgestellt; wegen des „großen Erfolgs“ der Einstiegsqualifizierungen als „Brücken in Ausbildung“ beschloss die Bundesregierung im Sommer 2007, Einstiegsqualifizierungen als Regelangebot der Bundesagentur für Arbeit (nach § 235b SGB III) zu verstetigen; seit Oktober 2007 werden sie als arbeitsmarktpolitisches Instrument der BA angeboten. Die Bedingungen für die Mittelvergabe und die Inanspruchnahme des Instruments (durch Betriebe und Jugendliche) sind im Wesentlichen gleich geblieben, allerdings versucht die BA, durch eine ergänzende Geschäftsanweisung¹⁷ in Zukunft stärker steuernd einzugreifen.

Eckdaten

- EQ(J) sind ein Instrument des Nationalen Ausbildungspaktes; seit Oktober 2007 Regelleistung im Rahmen der Arbeitslosenversicherung (§ 235b SGB III).
- Dauer der Einstiegsqualifizierung: 6 bis 12 Monate.
- Teilnehmer/innen erhalten einen Unterhaltszuschuss. Auf Antrag des Arbeitgebers werden diese Aufwendungen von den Agenturen für Arbeit erstattet: monatlich 192 Euro (seit August 2008: 212 Euro) plus Anteil am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag.
- Nach erfolgreicher Beendigung des Praktikums erhalten die Jugendlichen eine betriebliche Bescheinigung. Auf dieser Basis erstellt die zuständige Kammer ein Zertifikat.
- Es besteht die Möglichkeit einer anteiligen Anrechnung des Praktikums auf eine anschließende Ausbildung.

¹⁶ Vgl. dazu auch Ulrich 2006.

¹⁷ Anordnung des Verwaltungsrates der Bundesagentur für Arbeit zur Förderung der Einstiegsqualifizierung vom 20. September 2007.

Ziele

Das EQ-Programm verfolgt zwei parallele Ansätze:

- Zum einen erhalten Unternehmen finanzielle Anreize, um betriebliche Langzeitpraktika als „Brücke in Ausbildung“ zur Verfügung zu stellen; damit soll das Potenzial an Ausbildungsstellen erhöht und die Ausbildungsleistungen der Wirtschaft gesteigert werden. *„Mit der Förderung einer betrieblichen EQ sollen auch bisher nicht ausbildende Betriebe an die Ausbildung herangeführt werden.“¹⁸*
- Zum anderen soll den Jugendlichen die Chance geboten werden, ihren Ausbildungswillen praktisch unter Beweis zu stellen und ihre – als defizitär unterstellte – „Ausbildungsfähigkeit“ zu verbessern. *„Die Förderung einer betrieblichen EQ soll ermöglichen, dass mehr jüngere Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen und diese Ausbildung im Erfolgsfall verkürzt wird.“¹⁹*

Diese arbeitsmarkt- und sozialpolitische Zielsetzung des EQ-Programms wird konzeptionell verbunden mit der bildungspolitischen Zielsetzung, die Praktika möglichst eng an die Berufsausbildung im dualen System anzukoppeln, wobei *„die Vermittlung in eine betriebliche Ausbildung Vorrang (hat) vor einer Vermittlung in eine Einstiegsqualifizierung“.²⁰*

Zielgruppen

Zum förderfähigen Personenkreis zählen

1. *bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsbewerber mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach den bundesweiten Nachvermittlungsaktionen keinen Ausbildungsplatz haben,*
2. *Auszubildende, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen sowie*
3. *lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende.“* (§ 235b Absatz 4 SGB III Einstiegsqualifizierung).²¹

Diese recht umfassende Zielgruppendefinition verweist auf die zwiespältigen bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Intentionen, die mit EQ(J) verbunden sind:

Im Vordergrund steht zunächst die Erfüllung des Pakt-Versprechens, das jedem „ausbildungsfähigen und -willigen“ Jugendlichen eine Ausbildungsstelle, ersatzweise eine Einstiegsqualifizierung, in Aussicht stellt. Im Kern geht es hier also um die Versorgung von „Marktbenachteiligten“, auch wenn die Formulierungen („Ausbildungsbewerber mit aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven“, Jugendliche, „die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen“) suggerieren, dass die Nicht-Vermittelbarkeit bestimmten individuellen Defiziten der Jugendlichen geschuldet sei.

Zum anderen soll die betriebliche Einstiegsqualifizierung – als Instrument der Benachteiligtenförderung – die Ausbildungschancen von „lernbeeinträchtigten und sozial

¹⁸ Geschäftsanweisung der BA vom Oktober 2007.

¹⁹ Ebenda.

²⁰ Ebenda.

²¹ In der zuvor geltenden EQJ-Programm-Richtlinie (EQJR) galten nur die beiden ersten Kriterien.

benachteiligten“ Jugendlichen erhöhen, die deshalb im neuen SGB III als Zielgruppe eigens aufgeführt sind und denen sozialpädagogische Betreuungs- und Unterstützungsleistungen nach § 241a SGB III zustehen.²²

Aus dieser Unschärfe der Zielgruppenbestimmung resultiert eine erhebliche Interpretationsoffenheit in der praktischen Anwendung und Umsetzung der Richtlinie beziehungsweise des Gesetzes.

Inhalte

Die Inhalte der betrieblichen Einstiegsqualifizierung *können* sich an den Ausbildungsbeziehungsweise Qualifizierungsbausteinen orientieren, die von den Kammern für eine Vielzahl von Ausbildungsberufen entwickelt wurden.²³ Diese wurden – mit finanzieller Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) – zentral erstellt, zum Beispiel vom Zentralverband des Deutschen Handwerks, sie sind an die Inhalte der staatlich anerkannten Ausbildungsberufe gekoppelt (erstes Ausbildungsjahr) und sind einheitlich gestaltet.

„Inhaltlich sind die Qualifizierungsbausteine so gefasst, dass sie typischen Geschäftsbeziehungsweise Handlungsfeldern der Betriebe entsprechen. Die Handwerksbetriebe können passgerecht die Qualifizierungsbausteine auswählen, die für ihre Ausrichtung besonders geeignet sind. Auch Betriebe, die sich spezialisiert haben und deswegen keinen kompletten Ausbildungsberuf vermitteln können (zum Beispiel der Tischlereibetrieb, der ausschließlich im Möbel- und Ladenbau arbeitet), haben so die Möglichkeit, Jugendlichen bei der beruflichen Qualifizierung zu helfen.

Zu jedem Qualifizierungsbaustein existiert ein Qualifizierungsbild mit näheren Angaben, das - vergleichbar einem betrieblichen Ausbildungsplan - als Planungsgrundlage für die Ausgestaltung der Einstiegsqualifizierung und die Überprüfung des Lernerfolges des Teilnehmers/der Teilnehmerin dient.“²⁴

Die Qualifizierungsbausteine stehen allen interessierten Betrieben zur Verfügung und es steht ihnen offen, sie je nach Bedarf zu verwenden.

Ob die Betriebe von dieser Option tatsächlich Gebrauch machen, ob und wie sie die Qualifizierungsbausteine einsetzen, wird allerdings von keiner Seite systematisch überprüft. Da es sich hier nicht um verbindliche Vorgaben handelt (entsprechend den obligatorischen betrieblichen Ausbildungsplänen) und es auch keine weiteren Regularien gibt (etwa Kammerprüfungen), fehlt auch eine entsprechende Handhabe, um Durchführungsqualität und Abschlussergebnisse transparent zu machen und deren Einhaltung aus übergeordneter Sicht zu überprüfen.

Qualitätssicherung

Das Fehlen der Zuständigkeit durch die Kammern macht sich auch bei der Frage geltend, ob ein Betrieb überhaupt zur methodischen und didaktischen Vermittlung von Fähigkeiten und Kenntnissen an die Jugendlichen fähig ist.

Nach Berufsbildungsgesetz beziehungsweise Handwerksordnung gehören die Prüfung und Überwachung der Eignung der Ausbildungsstätten und des Personals zu den originären Aufgaben der Kammern („zuständige Stellen“). Laut SGB III gibt es dagegen ausdrücklich keinerlei Beschränkung, was die Auswahl von „geeigneten“ Betrieben anbelangt. „*Da mit der EQ-*

²² Für diesen Personenkreis gilt die Einstiegsqualifizierung als Berufsausbildungsvorbereitung nach § 68 Berufsbildungsgesetz (BBiG).

²³ Geschäftsanweisung der BA vom Oktober 2007.

²⁴ Kloas 2006, S. 11.

Förderung auch nicht oder nicht mehr ausbildende Betriebe für die Ausbildung gewonnen werden sollen“, sind auch solche Betriebe angesprochen, die bisher über keine Ausbildungserfahrung verfügen.²⁵ „Daher“ – so die Anordnung des Verwaltungsrates zu § 235b.112 – „ist das Vorliegen der Eignung der Ausbildungsstätte und des Ausbildungspersonals im Sinne der §§ 27-33 BBiG nicht Voraussetzung für eine Förderung.“²⁶

Bescheinigung/Zertifizierung

Ähnlich unbestimmt – und damit gestaltungsoffen – sind die Fragen der Bescheinigung/Zertifizierung und der beruflichen Verwertbarkeit (Anschlussfähigkeit der EQ) geregelt. Entsprechend der EQ-Richtlinie (zum Sonderprogramm EQJ) beziehungsweise seit Oktober 2007 qua Gesetz sind lediglich betriebliche Zeugnisse vorgesehen, die bescheinigen, welche Qualifizierungsbausteine den EQ-Praktikanten und -Praktikantinnen vermittelt wurden: *„Die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten sind vom Betrieb zu bescheinigen. Die zuständige Stelle stellt über die erfolgreich durchgeführte betriebliche Einstiegsqualifizierung ein Zertifikat aus“* (§ 235 Absatz 3 SGB III).

Auf Basis dieser betrieblichen Selbstauskünfte sollen entsprechende Zertifikate der Kammern ausgestellt werden, die die „erfolgreiche“ Teilnahme bestätigen. Dies ist allerdings keineswegs selbstverständlich, wie die Ergebnisse der bundesweiten Evaluation zeigen:

„Fast die Hälfte der Jugendlichen, die eine Einstiegsqualifizierung absolvierten, erhielten weder ein betriebliches Zeugnis noch ein Zertifikat von der zuständigen Kammer. Betrachtet man die Programmjahre einzeln, stieg diese Quote über die Laufzeit der Begleitforschung sogar leicht an.“²⁷

Anrechnung der erworbenen Lernleistungen auf die Ausbildungsdauer

Soll die EQ als eine Übergangsmaßnahme im Sinne einer systematischen Verkürzung von Warteschleifen in Ausbildung und Beruf fungieren, so müssen Vorkehrungen dafür getroffen werden, dass die dort erworbenen Kompetenzen, erfolgreich absolvierte Ausbildungs- respektive Qualifizierungsbausteine, von Betrieben und Kammern bescheinigt werden müssen und dass die EQ als Teil der nachfolgenden Ausbildung – zumindest teilweise - anerkannt wird.

Dies war und ist – sowohl in der EQJ-Richtlinie als auch nach § 235b SGB III – lediglich als eine Möglichkeit vorgesehen, von der die Ausbildungsbetriebe nach eigenem Dafürhalten Gebrauch machen können: Die erworbenen Qualifikationen („Qualifikationsbausteine“) können *„im Erfolgsfall“* auf eine spätere Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) beziehungsweise Handwerksordnung angerechnet werden und damit – nach § 8 Absatz 1 BBiG und § 27b Absatz 1 Handwerksordnung – zu einer entsprechenden Verkürzung der Ausbildungszeit führen. Eine Anrechnungsverordnung existiert ausdrücklich nicht.

Damit aber werden die bildungspolitischen Ansätze, die mit der Novellierung des BBiG vorgenommen worden sind, die zu einer bildungspolitischen Status-Aufwertung der BAVB-Maßnahmen (berufsausbildungsvorbereitende Maßnahmen) führen sollten und die dazu beitragen sollten, den Übergangsbereich transparenter zu gestalten und die Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit der verschiedenen Qualifizierungsmaßnahmen zu erleichtern, faktisch unterlaufen.²⁸

²⁵ Nach den Erkenntnissen der bundesweiten Evaluierung waren circa drei Viertel der Unternehmen zuvor bereits Ausbildungsbetriebe: Vgl. GIB 2006, Dritter Zwischenbericht, S. 54.

²⁶ Geschäftsanweisung der BA vom Oktober 2007.

²⁷ GIB 2008, S. 8.

²⁸ Vgl. Paulsen 2003.

Teilnahme am Berufsschulunterricht

In der EQJ-Richtlinie wurde zum Berufsschulbesuch lediglich lapidar festgestellt: „Die *Berufsschulpflicht* nach den Schulgesetzen der Länder bleibt durch das EQJ-Programm unberührt“ (EQJ-R).

Im SGB III wurden hier keine Änderungen vorgenommen. In den Verwaltungsvorschriften (Geschäftsanweisung der BA) heißt es zwar: „Auf die Einhaltung der Berufsschulpflicht ist hinzuwirken“. Betroffen sind davon allerdings lediglich Jugendliche, die ihre Schulpflichtzeit noch nicht beendet haben.

Das Ob und Wie des Berufsschulbesuchs ist daher je nach Bundesland ganz unterschiedlich geregelt. So „ruht“ gemäß der *Verordnung über die Schulpflicht in Sachsen-Anhalt* „die Berufsschulpflicht für EQJ-Teilnehmer“. In den meisten anderen Bundesländern ist dagegen die Möglichkeit eines begleitenden Berufsschulbesuchs gegeben.²⁹

Damit entfällt die Berufsschule als verlässlicher, ergänzender und gegebenenfalls korrigierender Lernort-Partner zwar nicht generell; da die Freistellung für den Berufsschulunterricht aber – anders als bei der regulären dualen Berufsausbildung – nicht für alle Betriebe und alle teilnehmenden Praktikanten und Praktikantinnen verpflichtend vorgeschrieben ist, ist eine regelmäßige Teilnahme am Berufsschulunterricht nicht für alle gegeben. Im Gegenteil zeigen die bundesweiten Erhebungen, dass lediglich gut ein Drittel bis die Hälfte der befragten Jugendlichen angibt, regelmäßig am Berufsschulunterricht teilzunehmen, viele besuchen die Berufsschule überhaupt nicht (Selbstauskunft im Rahmen der GIB-Befragungen).

„Von den EQJ-Teilnehmenden des ersten Programmjahres gaben lediglich 38,3 Prozent an, regelmäßig eine Berufsschule zu besuchen. Dieser Anteil stieg über die Programmjahre stetig an. Im zweiten Programmjahr lag die Quote bei 45,2 Prozent und im dritten Jahr bei 49,4 Prozent.“³⁰

3.2 Entwicklung der Teilnehmerzahlen und Umsetzungserfahrungen im Land Bremen

EQ hat sich in den letzten Jahren zu einem wichtigen Angebot im „Instrumentenkasten“ der Arbeitsverwaltung entwickelt.

Nach der erstmaligen Einführung von EQJ im Ausbildungsjahr 2004/2005 pendelte sich – nach Angaben der beiden Arbeitsagenturen – in den Folgejahren die Anzahl der EQJ-Praktika bei plus/minus 330 in der Stadt Bremen und knapp 100 in Bremerhaven ein.

Anzahl der Teilnehmer/innen in EQJ (Entwicklung der Förderfälle seit 2004)		
	in Bremen	in Bremerhaven
2004/2005	152	51
2005/2006	317	95
2006/2007	360	105
2007/2008	329	(ca.) 100

²⁹ Vgl. Dahme/Kühnlein 2007.

³⁰ GIB 2008, S. 8.

Im Vergleich mit den anderen BA-geförderten Maßnahmen für Jugendliche/junge Erwachsene (berufsvorbereitende Maßnahmen und außerbetriebliche Ausbildung) erweist sich der Stellenwert von EQ durchgehend als recht hoch: Im Ausbildungsjahr 2006/2007 standen für berufs- und ausbildungsvorbereitende Maßnahmen (Angebote der Arbeitsverwaltung) 559 Plätze zur Verfügung, für eine Berufsausbildung in außerbetrieblichen Maßnahmen 620 Plätze und für die Einstiegsqualifizierung Jugendlicher wurden 436 Plätze angeboten.³¹

Auch im Jahr 2007/2008 sahen die Relationen ähnlich aus: So begannen in der Stadt Bremen 308 Jugendliche eine berufsvorbereitende Maßnahme (BVB-Maßnahme), 220 eine außerbetriebliche Ausbildung und 330 eine Einstiegsqualifizierung.³²

Dabei ist die Bereitschaft der Betriebe, EQ-Praktika anzubieten, nicht überall gleich hoch. Im Kammerbezirk des Handwerks „*spielt EQ in Bremerhaven kaum eine Rolle*“, während das Interesse in Bremen ähnlich hoch ist wie bei den Unternehmen der (Industrie- und) Handelskammern.

3.2.1 Relation besetzte - unbesetzte EQ-Plätze

In allen Bundesländern und Agenturbezirken lässt sich beobachten, dass längst nicht alle zur Verfügung stehenden Angebote zur Einstiegsqualifizierung auch tatsächlich besetzt werden können. Über alle Jahre hinweg übersteigt die **Anzahl der von den Betrieben angebotenen Plätze** die tatsächlich realisierten EQ-Praktika („besetzte Plätze“) bei Weitem.³³

Für das Land Bremen sieht das Verhältnis im Ausbildungsjahr 2007/2008 wie folgt aus: Von 510 bei den Agenturen für Arbeit gemeldeten EQ-Stellen waren im Januar 2008 noch 302 unbesetzt – das sind 60 Prozent, also sogar noch mehr als im Durchschnitt aller Bundesländer.³⁴

Dabei sieht die Relation besetzte - nicht besetzte Plätze im Handwerk deutlicher günstiger aus als in den anderen Wirtschaftsbereichen: Die Handwerkskammer Bremen registrierte für das Ausbildungsjahr 2007/2008 119 angebotene und 73 besetzte EQ-Plätze (das sind 40 Prozent unbesetzte Stellen).

Offen bleibt dabei die Frage, wie sich diese Diskrepanz erklärt.

Die in Bremen befragten Experten und Expertinnen geben dazu verschiedene Hinweise. Insgesamt ergeben sich folgende Erklärungsmodelle:

- Die Jugendlichen nehmen das Angebot nicht wahr, weil ihnen die Vergütung zu gering ist und sich anderweitig für sie bessere Verdienstmöglichkeiten ergeben: *„Sie bekommen 192 Euro, das ist nicht die Welt. Sicher kann man besser leben, wenn man einen oder mehrere 400-Euro-Jobs macht.“*

³¹ Quelle: Übersicht von Maßnahmen für Jugendliche unter 25 Jahren zur Vorbereitung der 2. Jugendkonferenz am 29.3.2007.

³² Angaben der Agentur für Arbeit Bremen.

³³ Im Berufsbildungsbericht 2008 des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) heißt es dazu: Von den 43.250 angebotenen Plätzen konnten bis Januar 2008 knapp 24.000 besetzt werden (vgl. S. 20). Im Ausbildungsjahr 2007/2008 wurden also fast doppelt so viele Plätze angeboten, wie besetzt werden konnten (unbesetzte Stellen: circa 45 Prozent). Damit hat die Wirtschaft ihr Versprechen des Nationalen Ausbildungspakts, jährlich bundesweit mindestens 40.000 EQ-Plätze zur Verfügung zu stellen, nicht nur erfüllt, sondern „erneut deutlich übertroffen“ (GIB 2008, S. 5), obwohl letztlich nur ein Teil davon praktisch genutzt werden kann.

³⁴ Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsstellenmarkt im Januar 2008. Statistik zum Nationalen Ausbildungspakt (Tabelle 7).

- Die Jugendlichen bewerben sich nicht auf die zur Verfügung stehenden EQ-Plätze, weil sie darin keine aussichtsreichen beruflichen Perspektiven erkennen oder nicht ausreichend informiert sind: *„Ich glaube, die jungen Leute haben noch nicht genügend erkannt, welche Chancen dahinterstecken, wenn sie auch Defizite mitbringen.“*
- Die Betriebe wollen die Jugendlichen nicht, die sich für EQ interessieren beziehungsweise die ihnen von der Arbeitsverwaltung vermittelt werden: *„Die Betriebe suchen sich natürlich die Besten aus.“* *„Wir leben in einer Marktwirtschaft, natürlich nehmen die Betriebe nicht die Jugendlichen, wenn sie der Meinung sind, dass sie nicht in ihren Betrieb passen.“*

3.2.2 Branchenzugehörigkeit und Berufe/Berufsgruppen

Für eine Beurteilung der Wirksamkeit von Einstiegsqualifizierungen – zum Beispiel im Hinblick auf ihre Lernhaltigkeit und ihre berufliche Verwertbarkeit – wäre eine nach Berufen/Berufsgruppen differenzierte Betrachtung äußerst sinnvoll. Solche Zuordnungen aber lassen die verfügbaren Unterlagen nicht zu.³⁵

In Bremen ergibt sich folgendes Bild: Die weitaus meisten EQ-Praktika werden in den Zuständigkeitsbereichen der (Industrie- und) Handelskammer sowie der Handwerkskammer angeboten. Diese Kammern sind auch in der dualen Berufsausbildung nach Berufsbildungsgesetz beziehungsweise Handwerksordnung dominant. Daneben spielen Ausbildungsberufe der freien Berufe eine gewisse Rolle. Einen deutlichen Schwerpunkt bildet in Bremen die Dienstleistungsbranche (vor allem personenbezogene, weniger dagegen unternehmensnahe Dienstleistungen).

Von allen Einstiegsqualifizierungen liegen – nach Auskunft der Agentur für Arbeit Bremen – *Verkaufsberufe im Einzelhandel* „mit Abstand an erster Stelle“; an zweiter Stelle steht das *Hotel- und Gaststättengewerbe* (dazu zählen insbesondere die Berufe Koch/Köchin, Hotelfachfrau/-mann und Restaurantfachfrau/-mann). Weitere Berufsgruppen im Zuständigkeitsbereich der Handelskammer Bremen und der IHK Bremerhaven sind *Bürokaufleute* sowie der *Metallbereich* (zum Beispiel Industriemechaniker), vereinzelt auch der Bereich Logistik. In Bremerhaven werden – nach Auskunft der Arbeitsverwaltung – darüber hinaus auch diverse EQ-Plätze von der Ärztekammer angemeldet (Zahn-/Medizinische Fachangestellte).

Bei den Handwerksberufen liegt der Ausbildungsberuf *Friseur* weit vorne (nach Auskunft der Handwerkskammer etwa jede vierte EQ-Stelle). Einen weiteren Schwerpunkt (etwa 15 Prozent) nimmt hier das *Kraftfahrzeuggewerbe* ein (Mechaniker, Mechatroniker) sowie – mit geringeren Anteilen – *Fachverkäufer/innen im Nahrungsmittelhandwerk*. Zudem gibt es EQ-Plätze in den Berufen Maler und Lackierer, Dachdecker, Anlagenmechaniker, Tischler und anderes mehr.

Durch eine Initiative des Berufsförderungszentrums der Bauwirtschaft Nord (unterstützt durch den Senat für Bildung und Wissenschaft und die Agentur für Arbeit) kamen im Ausbildungsjahr 2007/2008 erstmals neun Einstiegsqualifizierungen in der *Bauwirtschaft (Spezialtiefbauer, Maurer)* zustande.

³⁵ Die bundesweite Evaluation enthält keine berufsspezifischen Aussagen, sondern gibt lediglich die Branchenzugehörigkeit der Unternehmen an, die sich an den Umfragen der GIB beteiligt haben. So wurden im 4. Zwischenbericht lediglich die Wirtschaftszweige erfasst, denen sich die befragten Unternehmen zuordnen: „Handwerk (36,4 Prozent), Handel (30,4 Prozent), Industrie (9,7 Prozent), freie Berufe (6,5 Prozent), Landwirtschaft (1,8 Prozent), andere (15,2 Prozent).“ GIB 2006, S. 36.

3.2.3 Zugänge zur Einstiegsqualifizierung: Wer nimmt an EQ(J) teil?

Zugangs- und förderberechtigt sind, wie oben ausgeführt, unterschiedlich definierte Zielgruppen: Jugendliche mit „aus individuellen Gründen eingeschränkten Vermittlungsperspektiven“, die bis zum 30. September keinen Ausbildungsplatz erhalten haben; „Auszubildende, die noch nicht in vollem Maße über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen“ und „lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte“ Jugendliche.

Diese Definition enthält, wie alle Akteure bestätigen, erhebliche Interpretationsspielräume, weil sie auf der einen Seite Jugendliche (im SGB III: „Auszubildende“) erfasst, denen im Prinzip „Ausbildungsreife“ attestiert wurde. Auf der anderen Seite aber soll die Maßnahme ausdrücklich nicht nur „marktbenachteiligte“ Jugendliche erfassen, sondern gerade auch lern- und leistungsschwächere Jugendliche („sozial benachteiligte“) unterstützen.

Für alle gilt: Die Vermittlung in Einstiegsqualifikationen erfolgt nachrangig. Das heißt zum einen, in Bremen nehmen nur junge Frauen und Männer teil, die ihre **Schulpflicht beendet** haben. Zum anderen soll darauf geachtet werden, dass eine Vermittlung in Einstiegsqualifizierung nur für die jungen Menschen erfolgt, die zum Stichtag 30. September **keinen Ausbildungsplatz** haben (inklusive „Altbewerber“). Diese Teilnehmer/innen müssen in der Regel als (Alt-) Bewerber bei der Arbeitsagentur beziehungsweise BAglS (Bremer Arbeitsgemeinschaft für Integration und Soziales) oder ARGE (Arbeitsgemeinschaft Job-Center Bremerhaven) registriert sein (der Bewerberstatus unterstellt die „Ausbildungs-“, respektive „Berufsfähigkeit“) und sie müssen sich anschließend an der Nachvermittlungsaktion beteiligt haben, die als eine konzertierte Aktion der zuständigen Kammern und der Agenturen für Arbeit, BAglS beziehungsweise ARGE durchgeführt wird (Dokumentation des „Ausbildungswillens“).³⁶

Bereits im Vorfeld findet also eine Art Vor-Selektion statt: Die Jugendlichen, die als „nicht ausbildungsfähig“ gelten, werden normalerweise bereits vorab in die Maßnahmen der beruflichen Schulen und der Arbeitsverwaltung eingegliedert.

„Die ‚Problemjugendlichen‘ sind also zunächst vor allem in den Schulen zu finden. ... Wenn die noch schulpflichtig sind und keinen Ausbildungsplatz haben, dann greifen in der Regel noch nicht die Maßnahmen der BA, also entweder BVB oder EQ. Und wir haben natürlich noch die BaE für den Personenkreis der sozial Benachteiligten, da können Jugendliche rein, die ihre allgemeinbildende Schulpflicht erfüllt haben und die mindestens ein halbes Jahr lang eine berufsvorbereitende Maßnahme (entweder schulisch oder der BA) besucht haben müssen.“³⁷

Jugendliche mit (Fach-) Abitur sollen nur in Ausnahmefällen gefördert werden. Dies wird in der Geschäftsanweisung der BA vom Oktober 2007 noch einmal ausdrücklich betont. Im Endeffekt allerdings entscheidet nicht die Arbeitsverwaltung, sondern der einstellende Betrieb.

„Schüler mit Abitur dürfen nur im Einzelfall und mit ausführlicher Begründung in EQ. Wobei man ja deutlich sagen muss, dass der Betrieb auswählt, wir können die Jugendlichen also nicht zuweisen. Und wir können daher auch gar nicht sagen, wir haben hier einen Jugendlichen, der soll auf jeden Fall in eine EQ, da haben wir keine Handhabe. Und das führt natürlich dann zu einer Bestenauslese, denn wenn sich mehrere Jugendliche bewerben, dann wird der Betrieb natürlich den auswählen, den er für am geeignetsten hält.“³⁸

³⁶ Zu betonen ist an dieser Stelle, dass sich das Versprechen des Nationalen Ausbildungspaktes ausschließlich auf junge Menschen bezieht, die „ausbildungsfähig und ausbildungswillig“ sind.

³⁷ Agentur für Arbeit Bremen.

³⁸ Agentur für Arbeit Bremen.

Aktuelle Daten zur **Zusammensetzung der Teilnehmenden nach sozialstatistischen Merkmalen** wie Geschlecht, Alter, Schulabschluss oder nationale Herkunft liegen für das Land Bremen nicht vor. Informationen dazu stehen nur partiell zur Verfügung. Wir beziehen uns im Folgenden auf die Antwort des Bremer Senats zur Großen Anfrage der Fraktionen der SPD und der CDU.³⁹ Sie enthält Informationen über die EQ-Praktikanten und -Praktikantinnen nach Geschlecht und nach Schulabschlüssen.

- Den Aufstellungen des Bremer Senats ist zu entnehmen, dass an EQ-Maßnahmen anteilig etwa gleichviele junge Männer wie junge Frauen teilnehmen (bei steigender Tendenz zugunsten junger Frauen in der Stadt Bremen). Dabei ist der Anteil der Praktikantinnen in Bremen höher, während in Bremerhaven im Vergleich mehr Praktikanten zu finden sind. Dies entspricht in etwa dem Befund, dass in (der Stadt) Bremen besonders viele Einstiegspraktika in der Dienstleistungsbranche stattfinden.

Bemerkenswert erscheint die geschlechtsspezifische Gleichverteilung bei EQ-Maßnahmen deshalb, weil die Entwicklungen der letzten Jahre zeigen, dass im beruflichen Übergangssystem (berufsvorbereitende Maßnahmen wie BVB, BGJ, Einstiegsqualifizierung und Berufsfachschulen ohne Abschluss) überproportional viele junge Männer zu finden sind.

So konstatiert der Nationale Bildungsbericht 2008 „erhöhte Scheiternsrisiken von Jungen und jungen Männern im Übergang von der allgemeinbildenden Schule in eine Ausbildung: Dies betrifft vor allem Jungen aus dem unteren schulischen Vorbildungsniveau, insbesondere noch einmal diejenigen mit Migrationshintergrund“⁴⁰.

Auf der anderen Seite muss festgestellt werden, dass es sich bei vielen der Berufe und Branchen, in denen EQ-Maßnahmen angeboten werden, um „typische Frauenberufe“ handelt, die zwar ausbildungsstark sind, oft aber kaum langfristige Perspektiven für Fachkräfte bieten („Sackgassenberufe“; vergleiche dazu exemplarisch die Ausführungen zum Hotel- und Gaststättengewerbe).

Die meisten EQ-Teilnehmer/innen verfügen über einen (erweiterten) Hauptschulabschluss oder mittleren Schulabschluss: circa 85 Prozent aller Praktikanten und Praktikantinnen in Bremen und knapp 90 Prozent in Bremerhaven. 87 von insgesamt 631 in Bremen (14 Prozent) und 8 von insgesamt 154 (5 Prozent) in Bremerhaven haben die Hochschulreife und lediglich 3 von insgesamt 631 (0,5 Prozent) in Bremen beziehungsweise 9 von insgesamt 143 (6 Prozent) in Bremerhaven haben keinen Schulabschluss oder einen Sonderschulabschluss erreicht (vergleiche nachfolgende Übersicht).

Schulabschlüsse der EQJ-Teilnehmer/innen in der Verwaltung der Agentur für Arbeit Bremen und Bremerhaven im Vergleich (Ausbildungsjahre: 2004-2006) in Prozent			
	Bremen	Bremerhaven	Bundes- durchschnitt
kein Abschluss	0,5	3,0	4,5
Sonderschulabschluss	0,0	3,0	
Hauptschulabschluss	54,0	45,0	46,0
mittlerer Schulabschluss	31,0	44,0	42,0
Hochschulreife	14,0	5,0	7,5

Quellen: Mitteilung des Senats vom 30. Januar 2007; GIB 2006, Tabelle 2.3; eigene Berechnungen.

³⁹ Mitteilung des Senats vom 30. Januar 2007.

⁴⁰ Nationaler Bildungsbericht 2008, S. 160.

Dieser Befund für das Land Bremen entspricht in etwa den bundesweiten Erfahrungswerten zur Zusammensetzung der Teilnehmerschaft nach Schulabschlüssen.⁴¹ In allen Bundesländern wird festgestellt, dass das Schulniveau von EQ-Praktikant/innen ähnlich hoch ist wie das der Auszubildenden im ersten Lehrjahr.⁴²

Auffallend ist allerdings in der Stadt Bremen der vergleichsweise sehr große Anteil von EQ-Praktikanten und Praktikantinnen mit Hochschulreife und der besonders geringe Anteil von Teilnehmern und Teilnehmerinnen ohne Schulabschluss oder mit Sonderschulabschluss.

3.2.4 Inhalte, Durchführungs- und Ergebnisqualität der EQ-Praktika: ein „Wettbewerb um Unzuständigkeit“

Da – wie in Kapitel 3.1 ausgeführt – qua EQJ-Richtlinie beziehungsweise Gesetz keinerlei inhaltliche Vorgaben existieren (weder hinsichtlich der Durchführungsqualität noch hinsichtlich einer transparenten Überprüfung der Abschlussergebnisse, etwa analog der Kammerprüfungen nach BBiG), gibt es auch keine Handhabe, Qualitätssicherung zu betreiben beziehungsweise eine definierte Mindestqualität von den beteiligten Betrieben einzufordern.

Praktisch hat dies zur Konsequenz, dass weder die Arbeitsverwaltung (Agentur für Arbeit, BAglS respektive ARGE) noch die Kammern Qualitätskontrollen als ihre originäre Aufgabe ansehen. Die fehlenden Regularien führen daher zu einer Art „Wettbewerb um Unzuständigkeit“: Die Kammern machen für sich geltend, dass sie – im Unterschied zur dualen Ausbildung – für EQ keinen entsprechenden Auftrag haben.

„... unser Part ist da eher, wie soll man sagen, der eines „Beobachters. ... Wir sind als Kammern nur die Stelle, der man berichtet, der man mitteilt. Aber in dem Sinne sind wir keine aktiven Partner.“ (Handelskammer Bremen)

Der Vertreter der Handwerkskammer sieht in den mangelnden Zuständigkeitsregelungen vor allem ein konzeptionelles Problem der EQ und stellt bedauernd fest:

„Wir können als Kammer nicht kontrollieren, ob das, was in den EQ-Verträgen vereinbart worden ist, auch tatsächlich umgesetzt wird und wie es umgesetzt wird. Wir stellen nur fest, dass sehr wenige Bescheinigungen ausgestellt werden seitens der Betriebe; die Kammer-Zertifikate sind verschwindend gering. Für maximal 5 bis 10 Prozent der Leute, die aus EQ aussteigen, geben wir Zertifikate raus als Kammer, mehr ist das nicht pro Jahr.“ (Handwerkskammer Bremen)

Komplementär zu den Kammern sehen auch die Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung ihre Aufgabenstellung und ihre Eingriffsmöglichkeiten als sehr begrenzt an; sie gehen offensichtlich davon aus, dass die zuständigen Kammern Qualitätssicherung und entsprechende Kontrollen aus eigenem Antrieb betreiben, obgleich sie formal dafür nicht zuständig sind:

„Das ist Sache der Kammern, ... die gehen ja schon in die Betriebe da auch rein und gucken, ob die die Qualifizierungsbausteine vermitteln. Aber eigentlich kann man da nur einschreiten, wenn vonseiten der Jugendlichen was kommt, wenn die sich beschweren oder so.“ (Agentur für Arbeit Bremen)

„Man muss schon ganz klar sehen, welcher Partner hier welche Aufgabe hat! Unser Part dabei ist ausschließlich zu überprüfen, ob der Jugendliche die Förderkriterien für das Praktikum erfüllt (zum Beispiel darf es natürlich kein Gymnasiast sein, der überhaupt keine Probleme

⁴¹ Vgl. GIB 2005-2008.

⁴² Vgl. Kühnlein/Klein 2006; Dahme/Kühnlein 2007.

hat!) und dann kann das mit den 192 Euro laufen, die er bekommt. Etwas anderes ist nicht unser Part dabei - Eintragung, Anerkennung, Berufsschulbesuch und so weiter, das ist nicht unsere Angelegenheit, das läuft ja alles über die Kammern.“ (Agentur für Arbeit Bremen und ARGE Bremerhaven)

Unterschiede ergeben sich bei der Beurteilung dieses konstatierten Tatbestands: Während die Vertreter der IHK und Handelskammer in dieser Gestaltungsoffenheit vor allem – aus Sicht der Unternehmen – einen Vorteil des Instruments EQ sehen, sieht der Vertreter der Handwerkskammer darin ein gravierendes Manko und verweist in diesem Zusammenhang auf das generelle Problem, dass viele (Klein-) Betriebe von dem Anspruch, Ausbildungs(teil)leistungen bescheinigen zu sollen, schlicht überfordert seien. Sie seien oft nicht in der Lage, aus eigener Kraft die Anforderungen zu bewältigen, die an eine systematische betriebliche Ausbildung zu stellen seien:

„Die Betriebe tun sich oft wahnsinnig schwer damit. ... Da haben wir zum Beispiel Friseurbetriebe, die vereinbaren, dass sie in sechs Monaten EQ-Laufzeit sechs Quali-Bausteine vermitteln wollen. Wenn man sich die Zeitanteile aber ansieht, dann kommt man eigentlich dafür auf mindestens neun Monate. Die haben überhaupt kein Gefühl dafür, was das bedeutet. ... Ausbildung auch als Strukturaufgabe zu verstehen, sich zu überlegen, was mache ich wann, zu welchem Zeitpunkt, vom Einfachen zum Schwereren. Weil eben nur auftragsbezogen gearbeitet wird und da steht nicht die Qualifizierung im Vordergrund, sondern Training in the Job, Learning by Doing ... Das kann man über drei Jahre ohne Weiteres so machen, da fällt das nicht so auf, für eine Kurzzeit-Maßnahme ist das aber eigentlich unmöglich.“
(Handwerkskammer Bremen)

Vor diesem Hintergrund wird vermutet, dass die Ausbildungsqualität der EQ-Maßnahmen stark differiert; ob der Einsatz der Praktikanten und Praktikantinnen im Betriebsalltag jeweils „lernhaltige“ Elemente enthält oder überwiegend als „billige Arbeitskraft“ eingesetzt wird, unterscheidet sich von Einzelbetrieb zu Einzelbetrieb.

„Die Frage nach der Qualität ist nicht so einfach zu beantworten, weil ich glaube, die Betriebe, die sowieso ausbilden und zusätzlich einen EQ-Ler nehmen, werden ihn wie einen Azubi behandeln und da wird die Qualität auch entsprechend (hoch) sein. Bei den Betrieben, die da keine Erfahrung haben und sagen, wir nehmen das jetzt einfach mal mit, um eine billige Arbeitskraft zu haben, ist das natürlich anders. Das kontrolliert ja keiner, allerdings auch nicht im dualen System. Auch da gibt es ja immer wieder diese schwarzen Schafe, in bestimmten Berufen sehr ausgeprägt, wo die praktische Ausbildung ‚suboptimal‘ ist. Das dürfte bei den EQ ein Abbild davon sein.“ (Senatorin für Bildung und Wissenschaft)

Es sei zwar, so betonen die befragten Experten an dieser Stelle, nicht möglich, pauschal unterschiedliche Qualitäten der EQ-Praktika festzustellen. Dennoch könne man durchaus erkennen, *„dass es Unterschiede gibt, manche sind sehr engagiert, manche weniger. Aber das ist nicht zu differenzieren nach Größe und Branchen, die bilden ja auch sehr unterschiedlich aus. Wobei man ja sehen muss, dass die Betriebe, die EQ anbieten, nicht unbedingt Ausbildungsbetriebe sein müssen.“* (Agentur für Arbeit Bremen)

Kritisch verweisen die befragten Experten und Expertinnen zum Beispiel auf Unternehmen aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe, auf das Friseurhandwerk und auch auf den Einzelhandel - ohne damit generell bestimmte Branchen oder Berufe „unter Verdacht“ zu stellen - *„weil das natürlich gerade so die Bereiche sind, wo es für die Betriebe doch recht interessant ist, weil sie Jugendliche doch für einen sehr günstigen Kurs kriegen. Für die ist das ja eine sehr gute Sache, das EQ.“* (Agentur für Arbeit Bremen)

3.2.5 Berufsschulbesuch

In Bremen besteht für die EQ-Praktikanten und -Praktikantinnen das Angebot, die Berufsschule zu besuchen; sie werden dann in die entsprechenden Fachklassen (erstes Ausbildungsjahr) integriert.

In einem Rundschreiben der Senatorin für Bildung und Wissenschaft wurden die Betriebe bereits im ersten EQJ-Jahr (2004) auf das Angebot aufmerksam gemacht, dass EQJ-Praktikanten und -Praktikantinnen am Berufsschulunterricht der ihrem Berufsbild entsprechenden Fachklasse teilnehmen können.⁴³

Zur Frage der tatsächlichen Beteiligung der EQ-Teilnehmer am Berufsschulunterricht ergibt sich aus der Expertenbefragung ein völlig uneinheitliches Bild:

- Der DGB vermutet, dass „so gut wie kein Betrieb“ von dem Angebot des Bremer Senats auf Berufsschulbesuch Gebrauch macht: *„Die lassen ihre EQJ-Leute nicht zur Berufsschule gehen und damit entfällt ja im Grunde genommen schon die Grundlage für eine Anerkennung.“*
- Die Handelskammer Bremen und IHK Bremerhaven betonen demgegenüber, der Berufsschulbesuch sei in der Regel kein Problem: *„Das funktioniert. Die Integration in den Berufsschulunterricht ist in Bremen Fakt.“* (Handelskammer Bremen)
„Der Berufsschulunterricht ist geregelt, das ist alles klar. Wenn die Jugendlichen nicht in der Schule erscheinen, dann bekommen die Ärger mit dem Meister.“ (IHK Bremerhaven)
- Auch die Handwerkskammer hebt hervor, dass die Teilnahme am Berufsschulunterricht selbstverständlich sei: *„Die gehen fast alle zur Berufsschule, sind ganz wenige Ausnahmen, wo das nicht gemacht wird. ... Sie gehen ganz normal in das erste Ausbildungsjahr und werden inhaltlich genau so beschult wie die regulären Azubis, bekommen nur am Ende ihrer Schulzeit lediglich eine Beurteilung und kein eigentliches Zeugnis.“* (Handwerkskammer Bremen)
- Die Agenturen für Arbeit gehen davon aus, dass der Berufsschulbesuch für alle geregelt ist und von den Kammern überprüft wird: *„In Bremen wird schon darauf geachtet, dass die Jugendlichen in den Berufsschulunterricht einmünden können. Das gelingt uns auch für die meisten Bereiche. Das wird auf Ebene der Kammern nachgehalten, die wissen das, und das wird auch in den regelmäßigen Gesprächskreisen, wo auch die Senatorin für Bildung mit drinsitzt, thematisiert und wird auf diesem Wege dann auch nachgehalten.“* (Agentur für Arbeit Bremen)

Wie hoch der Anteil derjenigen ist, die tatsächlich am Berufsschulunterricht teilnehmen, wird allerdings nicht systematisch erfasst. Hierzu existiert lediglich eine punktuelle Erhebung der Senatorin für Bildung und Wissenschaft: Anfang November 2007 wurden an den Berufsschulen der Stadt Bremen 77 EQ-Schüler/innen gezählt; insgesamt begannen im Ausbildungsjahr 2007/2008 330 junge Frauen und Männer eine EQ-Maßnahme – allerdings zu jeweils individuell unterschiedlichen Einstiegszeitpunkten zwischen Oktober 2007 und Februar/März 2008. Die beiden Zahlen sind daher nur bedingt vergleichbar, weil die Erhebungszeiträume nicht identisch sind. Unterstellt man, dass im November etwa die Hälfte der EQ-Praktika begonnen

⁴³ Vgl. dazu auch die Mitteilung des Senats vom 30. Januar 2007.

hat⁴⁴, dann besucht – bei optimistischer Schätzung – auch in Bremen allenfalls die Hälfte der EQ-Teilnehmer/innen den Lernort Berufsschule.

Eine Beschulung am dritten Lernort, den Überbetrieblichen Lehrwerkstätten des Handwerks, ist allein den beteiligten Betrieben überlassen und müsste gegebenenfalls auch von diesen finanziert werden. Dies geschieht allerdings nach Auskunft der Handwerkskammer in den seltensten Fällen.

3.2.6 Übernahmequoten in (betriebliche) Ausbildung

Die **Übernahmequoten** – von EQ in Ausbildung – sind seit Beginn der Maßnahme unverändert hoch: Etwa 50 bis 70 Prozent der EQ-Praktikanten haben in Bremen im Anschluss an die Maßnahme einen (betrieblichen) Ausbildungsplatz gefunden; die Angaben hierzu differieren je nach Zählweise: Während die Kammern lediglich die Teilnehmer/innen einrechnen, die die EQ-Maßnahme „erfolgreich“ absolviert haben, erfasst die Arbeitsverwaltung *alle* Teilnehmer/innen, die eine Einstiegsqualifizierung begonnen haben, auch wenn diese vorzeitig beendet wurde. Anhand der Daten, die von der Agentur für Arbeit und der ARGE Bremerhaven in den drei zurückliegenden Ausbildungsjahren erhoben wurden, lässt sich – für den Agenturbezirk Bremerhaven – relativ gut darstellen, wo die teilnehmenden Praktikanten und Praktikantinnen verblieben sind. Anzumerken ist dazu, dass nicht alle Informationen gleichermaßen für jedes Ausbildungsjahr vorliegen (insbesondere betrifft dies den Verbleib derjenigen, die die EQ vorzeitig beendet haben: „Abbrüche“).

Teilnehmerzahlen und Verbleib von EQ-Praktikanten im Arbeitsamtsbezirk Bremerhaven inklusive Stade (Niedersachsen); ab 2007 für beide Rechtskreise							
Förderfälle							
	Förderfälle gesamt	in Ausbildung	Arbeit	arbeitslos	**BVB	sonstige / ohne Angabe	Abbrüche
2004/2005	51	*24	1	11	4	-	11
2005/2006	95	***51	3	16	7	13	5
2006/2007	105	*62	8	20	1	7	****7
2007/2008	ca. 100						

* Ausbildung (inklusive BaE – Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen)

** FbW (Förderung der beruflichen Weiterbildung) oder
BVB-Maßnahme (berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme)

*** darunter 34 im EQ-Betrieb, 16 in anderen Betrieben, 1 in BaE

**** davon 2 in Ausbildung, 1 in Arbeit

Quellen: Unterlagen der Agentur für Arbeit und der ARGE Bremerhaven, eigene Zusammenstellung.

Dieser Aufstellung ist zu entnehmen, dass – bezogen auf die Gesamtheit aller Teilnehmenden – seit dem Ausbildungsjahr 2005/2006 mehr als die Hälfte der EQ-Praktikanten und -Praktikantinnen eine (betriebliche oder außerbetriebliche) Ausbildungsstelle erhalten hat. Im

⁴⁴ Laut Statistik zum „Nationalen Ausbildungspakt“ vom Januar 2008 (gemeldete sowie unbesetzte Stellen für die Einstiegsqualifizierung nach Kammerbereichen, Tabelle 6) waren im Oktober und November bundesweit rund 60 Prozent der gesamten EQ-Plätze besetzt.

Jahr 2006/2007 konnten sogar mehr als zwei Drittel in Ausbildung und Arbeit vermittelt werden.

Vergleicht man diese Ergebnisse mit den bundesweiten Daten, so zeigt sich, dass hier überall recht ähnliche Erfahrungen vorliegen. So haben sowohl Befragungen in anderen – ebenfalls eher „strukturschwachen“ – Regionen als auch die nationale Evaluation ergeben, dass im Durchschnitt über die Hälfte der Absolventen und Absolventinnen von EQ in eine betriebliche Ausbildung einmündet.⁴⁵ Der Anteil liegt noch höher, wenn man auch die außerbetrieblichen Ausbildungen einbezieht.

3.2.7 Anerkennung der erbrachten Leistungen auf die Ausbildungszeit?

Mit der Übernahme in eine (betriebliche) Ausbildung ist noch nichts über die Bedingungen der Übernahme ausgesagt: Die Frage, ob die im Rahmen des EQ-Praktikums erworbenen Kompetenzen anteilig angerechnet werden oder additiv – sozusagen als verlängerte Probezeit – auf die normale Ausbildungszeit aufgerechnet werden, ist bildungspolitisch heikel und vonseiten der Sozialpartner hoch umstritten.

In der betrieblichen Praxis findet eine solche Anrechnung allerdings offenbar nur selten statt: Im Bereich der (Industrie- und) Handelskammern Bremen und Bremerhaven stellt dies – so deren Auskunft – den „absoluten Ausnahmefall“ dar, „weil der Parteiwille einfach nicht vorhanden ist“. Ohne ausdrückliche Beantragung durch den Auszubildenden und eine entsprechende Zustimmung durch den Ausbildungsbetrieb aber kommt eine Verkürzung der Ausbildungszeit nicht zustande.

Bei der Handwerkskammer geht man dagegen von circa einem Drittel der Betriebe aus, die die Einstiegsqualifizierung zumindest anteilig auf die reguläre Ausbildungszeit anrechnen. Zwingende Voraussetzung dafür sei allerdings der regelmäßige Berufsschulbesuch:

„Wenn sowohl der fachpraktische als auch der fachtheoretische Teil mit Erfolg abgelegt worden ist – das fordern wir auch von den Betrieben, da machen wir auch so was wie Druck -, dann rechnen die Betriebe in der Regel auch zumindest sechs Monate an.“
(Handwerkskammer Bremen)

Das faktische Fehlen von verbindlichen Anerkennungsregelungen wird von den Gesprächspartnern unterschiedlich interpretiert: Während der DGB und die IHK (Bremerhaven) beziehungsweise Handelskammer (Bremen) eine bildungspolitische Entwicklung in diese Richtung – als weitere Schritte zu einer Modularisierung der Berufsausbildung – mehr oder weniger entschieden ablehnen, sehen andere Experten (Handwerkskammer, Senatorin für Bildung und Wissenschaft) darin vor allem eine Chance, „überflüssige Warteschleifen“ abzubauen und die Wege in Ausbildung und Arbeit damit entscheidend zu verkürzen.

3.2.8 EQ in Bremen - eine Erfolgsgeschichte?

Obwohl die Beobachtungen und Erfahrungen der Akteure mit EQ in Bremen insgesamt recht ähnlich sind, sehen die Beurteilungen der arbeitsmarktpolitischen Wirkungen und der damit vorgenommenen bildungspolitischen Weichenstellungen ganz unterschiedlich aus.

⁴⁵ Vgl. Kühnlein/Klein 2006; Dahme/Kühnlein 2007; GIB 2008.

Ohne Zweifel weisen die EQ-Maßnahmen – in Bremen wie auch in anderen Ländern und Regionen – hohe Übergangsquoten auf: Mindestens 60 Prozent der Teilnehmer/innen münden in eine (betriebliche) Ausbildung. Die befragten Experten und Expertinnen sind sich im Wesentlichen zudem darin einig, dass die Einführung von EQ nicht zu einer Substituierung von Ausbildungsplätzen geführt habe. Lediglich „in Einzelfällen“ seien derartige Versuche beobachtet worden. Einschränkend wird an dieser Stelle allerdings hinzugefügt, dass man auf Schätzungen angewiesen sei. Der Verdacht, dass Einstiegspraktika betriebliche Ausbildungsplätze ersetzen könnten, komme eigentlich nur dann auf, wenn Unternehmen über mehrere Jahre Einstiegspraktika in relevanter Anzahl anbieten, ohne jemals Praktikanten/Praktikantinnen in Ausbildung zu übernehmen.

Ob Einstiegsqualifizierungen als *das* Erfolgsmodell zur Integration von benachteiligten/ausbildungslosen Jugendlichen in Ausbildung und Arbeit angesehen werden können – darüber gehen die Meinungen der Bremer Akteure allerdings weit auseinander. Umstritten ist vor allem die Frage, ob die Nähe zur betrieblichen Ausbildung tatsächlich als alleiniger Erfolgsmaßstab zu betrachten sei. EQ gilt den einen als gelungener „Brückenschlag in Ausbildung“, während andere die Praktika eher als eine Fehlsteuerung öffentlicher Mittel bezeichnen.

Vor allem mit Blick auf die Vermittlungsquoten positionieren sich auf der einen Seite die **Handelskammer Bremen** gemeinsam mit der **IHK Bremerhaven** als Befürworter dieses neuen Instruments; sie sehen darin geradezu ein Paradebeispiel für eine gelungene Integration von Jugendlichen in die duale Ausbildung:

„... ein hervorragendes Instrument ... sehr erfolgreich und im Übrigen auch für ganz kleines Geld zu haben. Die Agentur zahlt ja nur diese 192 Euro plus Sozialabgaben, das ist nichts im Vergleich zu dem, was sonst alles so in Maßnahmen fließt.“ (Handelskammer Bremen)

Auch der **DGB** hebt vor allem die positiven Aspekte hervor und verweist dabei auf die „*hohen Übergangsquoten*“, die als Beleg für einen „*sehr gelungenen Einstieg*“ in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis gesehen werden.

„Die Betriebe gehen ja kein Risiko ein, die kriegen die Jugendlichen sozusagen zum Ausprobieren, bei Nicht-Gefallen zurück, bei Gefallen kriegt er einen Azubi. ... Zumal sich die Zahlen ja in Grenzen halten ...“ (DGB Bremen)

Deutlich zurückhaltender in ihrer Beurteilung äußern sich demgegenüber andere Experten und Expertinnen. In ihrer Argumentation spielt zum einen die Frage eine Rolle, ob mit diesem Instrument tatsächlich die „richtigen“ Jugendlichen erreicht werden, zum anderen wird von ihnen sehr nachdrücklich auf das Problem der fehlenden Qualitätskontrollen aufmerksam gemacht. So lobt die Vertreterin der **Senatorin für Bildung und Wissenschaft** die Einstiegsqualifizierung als eine „*tolle Sache für benachteiligte Schüler, wenn es das richtige Klientel trifft; die Vorbehalte, die viele Betriebe ja gegen benachteiligte Schüler haben, könnten dadurch aufgefangen werden (Klebeeffekt)*“, weil sie ja die Praktikanten richtig ausprobieren können.“ (Senatorin für Bildung und Wissenschaft).

Da die Übernahme – sowohl in Einstiegsqualifizierung als auch in Ausbildung – allein den beteiligten Unternehmen überlassen bleibt, stehe jedoch eher zu befürchten, dass hier „*eine ‚Generation Praktikum‘ des unteren Segments*“ entstehe. Auch das Fehlen verbindlicher Regelungen zum Berufsschulbesuch sei ein Manko, das die möglichen positiven Effekte in Frage stellt:

„Wenn die Bedingung eingezogen würde, dass die EQ-ler wie Azubis die Berufsschule besuchen müssen, hätte man doch so etwas wie eine Qualitätskontrolle drin, weil in den Fachklassen ja die theoretischen Kenntnisse vermittelt werden und die Jugendlichen erkennen

dort auch, ob sie das überhaupt schaffen können. ... Nicht, dass die Schule das Allheilmittel wäre, aber sie schafft doch so eine Art von Öffentlichkeit: eine Abgleichsmöglichkeit für alle Beteiligten.“ (Senatorin für Bildung und Wissenschaft)

Eine Initiative des Vereins zur Berufsförderung der Bauwirtschaft Nord

Ein aktuelles Beispiel – die erstmalige Platzierung von Maßnahmen der Einstiegsqualifizierung in der Bauwirtschaft – wirft aus Sicht der Senatorin für Bildung ein Licht auf die spezifischen (Ausbildungs-) Chancen, die EQ eröffnet, aber auch auf die Grenzen einzelbetrieblicher Verantwortung bei der Übernahme von Jugendlichen in EQ und Ausbildung.

In diesem Fall wurde der Versuch unternommen, vonseiten des Berufsförderungszentrums (Verein zur Berufsförderung der Bauwirtschaft Nord) gezielt Firmen anzusprechen und zugleich die Schüler der Berufsfachschule für Technik (BFS- und BVJ-Klassen)⁴⁶ auf die EQ-Angebote aufmerksam zu machen, von denen angenommen werden konnte, dass sie an einer solchen betrieblichen Maßnahme fachlich interessiert sein müssten. Zudem wurden Informationsveranstaltungen bei der Arbeitsagentur durchgeführt.

40 Schüler zeigten sich an diesem betrieblichen Angebot interessiert und wurden in der Berufsschule auf ihre Bewerbungen ausführlich vorbereitet. Es wurden allerdings letztlich nur neun Firmen gefunden, die 12 EQ-Plätze zur Verfügung stellten, und damit deutlich weniger als die beteiligten Akteure zunächst erhofft hatten. Neun EQ-Praktika kamen auf diese Weise zustande (davon zwei Abbrüche). Alle sieben absolvierten Praktika mündeten in eine betriebliche Ausbildung. Dies wird von allen Beteiligten als großer Erfolg angesehen.

Aus der Erfahrung der **Handwerkskammer** erweist sich EQ als hoch beratungs- und unterstützungsintensiv, sofern man damit einen gewissen Qualitätsanspruch verbinde; sofern dies gewährleistet ist, gelten EQ auch aus Sicht der Handwerkskammer als ein gutes Instrument. Unerwünschte „Mitnahmeeffekte“ seien dagegen unvermeidlich, wenn das Instrument so gestaltungsoffen wie bisher – ohne Qualitätskontrollen und ohne Anrechnungsverpflichtung – gehandhabt werde; die inhaltliche Ausgestaltung durch die Betriebe sei „weitestgehend beliebig“ Demgegenüber betont der Vertreter der Handwerkskammer die Notwendigkeit einer verlässlichen Partnerschaft der drei Lernorte (Betrieb, Berufsschule sowie überbetriebliche Lehrwerkstätten, die in den Debatten um EQ völlig vernachlässigt würden).

So wie das Instrument in Bremen praktisch umgesetzt werde, gehe es nach seiner Beobachtung in erster Linie darum, „die Jugendlichen von der Straße zu holen“: weder werde in ausreichendem Maße auf qualitative Aspekte geachtet, noch habe das Instrument bisher die richtige Zielgruppe („Jugendliche mit sozialen Defiziten, ohne Schulabschluss oder mit schlechten Hauptschulabschlüssen“) erreicht: *„Also diese Leute, für die das EQ(J) eigentlich gemacht wird, die kommen da bisher nicht rein!“* (Handwerkskammer Bremen).

3.3 Resümee: Einstiegsqualifizierung - eine „Erfolgsstory“ ohne klare Erfolgskriterien

Aus der Gestaltungsoffenheit und Beliebigkeit des Instruments ergeben sich besondere Anreize, aber auch spezifische Fehl-Anreize für die beteiligten Betriebe. Die Einstiegsqualifizierung setzt damit bildungspolitische Signalwirkungen.

Gestaltungsoffenheit und Beliebigkeit des Instruments:

Das Instrument EQ wurde vom Gesetzgeber so offen angelegt und ist (vor allem im Vergleich zur regulären Berufsausbildung) so wenig formalisiert, dass es erhebliche Spielräume bietet für die

⁴⁶ Berufsfachschul- und Berufsvorbereitungsjahr-Klassen.

einzelbetriebliche Ausgestaltung. Von den Betrieben wird letztendlich nichts als ein bewusst äußerst vage formuliertes „Selbstverpflichtungs-Versprechen“ abverlangt, das ihnen alle Entscheidungswege und Gestaltungsoptionen offenlässt.

Dies macht sicherlich zum großen Teil die Attraktivität dieses Programms für die beteiligten Unternehmen aus, darin liegt aber auch seine besondere Schwäche: Wo kein eindeutig definierter „Gebrauch“ vorliegt, kann folglich auch kein „Missbrauch“ festgestellt werden!

Die einzelbetriebliche Verfügungsmacht über Zugänge zur und Gestaltung der Berufsausbildung verhindert zudem, dass der Lernort Betrieb wirklich allen – auch den leistungsschwächeren – Jugendlichen zur Verfügung steht.

Dies macht sich im Falle der Einstiegsqualifizierung insofern als Beschränkung geltend, als hier, ähnlich wie in der betrieblichen Berufsausbildung, nach dem *Prinzip der „Bestenauslese“* vorgegangen wird. Symptomatisch ist denn auch, dass nur ein Bruchteil der Unternehmen vom Angebot der Arbeitsagenturen Gebrauch macht, eine sozialpädagogische Begleitung in Anspruch zu nehmen: An jungen Menschen mit sozialpädagogischem Unterstützungsbedarf haben sie in der Regel kein Interesse.

Erfolgskriterium Übergangsquote: Übergänge – wohin?

Die Übergangsquoten bei den EQ-Maßnahmen sind – vor allem im Vergleich zu anderen berufs(ausbildungs)vorbereitenden Instrumenten der BA – sicherlich hoch. Auch der erhoffte „Klebeffekt“, die Übernahme durch den Betrieb, in dem das Praktikum absolviert wurde, tritt in vielen Fällen ein. Dennoch muss die Frage gestellt werden, ob es wirklich sinnvoll ist, eine derart kurzfristige Output-Perspektive (Übergang an der „ersten Schwelle“: in Berufsausbildung) als alleinigen Erfolgs- und Qualitätsmaßstab anzulegen.

Denn einige der Berufe, um die es hier geht, sind nicht nur für relativ hohe Abbruchquoten („vorzeitige Vertragsauflösungen“) bekannt, sondern auch für geringe Übernahmequoten an der „zweiten Schwelle“, also nach Beendigung der Ausbildung.

Als solche „Sackgassenberufe“ gelten zum Beispiel einige Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe, im Friseurhandwerk sowie in weiteren Handwerksberufen. Eine nach Branchen und Berufen differenzierte Betrachtung der EQ unter diesem Aspekt ist aufgrund fehlender (Vergleichs-) Daten leider nicht möglich. Hier lassen sich lediglich empiriegestützte Vermutungen anstellen. Meist handelt es sich dabei um Berufe, bei denen – so eine Studie des BIBB über Kosten und Nutzen der Berufsausbildung – für die Betriebe negative Nettokosten⁴⁷ entstehen, wo die Auszubildenden also bereits frühzeitig Gewinne erwirtschaften.⁴⁸

⁴⁷ Vgl. Walden/Herget 2002.

⁴⁸ Fazit der BIBB-Studie: In vielen Fällen erwirtschaften Auszubildende mehr, als sie kosten. Vgl. Walden/Herget, 2002 und Bildungsbericht 2008, S. 186.

Am Beispiel des Hotel- und Gaststättengewerbes lassen sich schlaglichtartig einige Problembereiche verdeutlichen:

- Im DGB-Ausbildungsreport, der seit 2006 jährlich erstellt wird, werden als relevant für „Ausbildungsqualität“ folgende Kriterien aufgeführt, die unterschiedlich gewichtet werden: Ausbildungsinhalte (Einhaltung des Ausbildungsplans nach Ausbildungsrahmenplan); fachliche Leitung (mangelnde fachliche Betreuung der Azubis, hohes Maß an ausbildungsfremden Leistungen, Aussetzen der AEVO), Ausbildungszeiten und Überstunden (zu viele Überstunden), Ausbildungsvergütung, persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität.
Unter diesen Aspekten schneidet von den zehn im DGB-Ausbildungsreport 2008 untersuchten Branchen das Hotel- und Gastgewerbe am schlechtesten ab.
- Auch in der „Gesamtbewertung nach Ausbildungsberufen“ werden die Berufe des Hotel- und Gastgewerbes vergleichsweise schlecht bewertet. Im Ranking der 25 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe liegen die Berufe Tischler, Restaurantkaufmann, Hotelfachmann, Gärtner, Maler und Lackierer seit Jahren am Ende (Platz 17: Friseur, Platz 18: Koch).
- Entsprechend hoch sind die Ausbildungsabbrüche in diesen Branchen und Berufen (im Hotel- und Gaststättengewerbe liegt die Quote bei 40 Prozent).
- Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels, in dem seit 2000 die Übernahmequoten der Betriebe in Prozent der Ausbildungsabsolventen (nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweig) errechnet werden, schneidet das Gastgewerbe ebenfalls besonders schlecht ab: Hier lagen die Übernahmequoten (2000-2006) bei 28 bis maximal 38 Prozent, während die durchschnittlichen Übernahmequoten zwischen 54 bis 60 Prozent lagen (alle Branchen in Westdeutschland einschließlich Berlin-West);⁴⁹
- Im Zusammenhang mit dem – von den Kammern mehrheitlich kritisch bewerteten - „Ausbildungsbonus“ warnt der DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) angesichts der besonders schwierigen Übernahmesituation zum Beispiel im Gastgewerbe davor, in solchen Branchen die Schaffung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen öffentlich zu subventionieren:
„Die Bonus-Förderung werden ... vornehmlich jene Betriebe nutzen, bei denen die Auszubildenden schon rasch zur Wertschöpfung beitragen. In diesen Branchen, zum Beispiel dem Gastgewerbe, sind die Übernahmequoten der Auszubildenden schon jetzt unterdurchschnittlich. Die zusätzliche Ausbildung würde also nicht bedarfsorientiert erfolgen. Viele Jugendliche würden nach einer bonusgeförderten Ausbildung vergeblich nach einem Arbeitsplatz suchen.“⁵⁰

Hauptsache Betrieb?

Verbetrieblichung der Berufsausbildungsvorbereitung statt Lernortkooperation

Wie dargestellt, markiert die Implementierung des Instruments EQ einen Trend zur stärkeren *Verbetrieblichung* der Berufsausbildungsvorbereitung. Keineswegs ist dies jedoch gleichzusetzen mit der bildungspolitisch offiziell angestrebten *Systematisierung der Benachteiligtenförderung*, weil eine systematische Verknüpfung zum Lernort-Partner Berufsschule fehlt.

Der Lernort Betrieb aber kann seine positiven Wirkungen nur dann entfalten, wenn ergänzend, oft auch kompensierend oder korrigierend die Berufsschulen als zweiter Lernort

⁴⁹ Vgl. Nationaler Bildungsbericht 2008, S. 329.

⁵⁰ DIHK 2008, S. 19.

(beziehungsweise im Handwerk zusätzlich die Überbetrieblichen Lehrwerkstätten als dritter Lernort) zur Verfügung stehen.

In diesen zentralen Punkten unterscheidet sich das deutsche Modell im Übrigen erheblich vom **Konzept der „Vorlehre“**, das in den Nachbarländern Österreich und Schweiz bereits seit circa zehn Jahren erprobt wird und das allgemein als Vorläufer-Modell der deutschen Einstiegsqualifizierung gilt. Wenngleich im Detail jeweils unterschiedlich geregelt, kommt in beiden Ländern der Berufsschule/Berufsfachschule ein tragender Part zu. Darüber hinaus sind die Betriebe dort zur Anrechnung der in der „Vorlehre“ erbrachten Lernleistungen auf das erste Lehrjahr verpflichtet und sie sind gehalten, den Jugendlichen in ihrer Praktikumszeit eine „Lehrlingsentschädigung“ zu bezahlen, deren Höhe in Österreich kollektivvertraglich geregelt ist.⁵¹

Halbherziger Einstieg in die Modularisierung der Berufsausbildung(svorbereitung)

Als weiteres Kernproblem stellt sich die *mangelnde Anschlussfähigkeit der erworbenen (Teil-) Qualifikationen* dar, weil auch die anteilige Anrechnung der Praktika auf die Ausbildungsdauer allein in der Entscheidung der beteiligten Unternehmen liegt. Damit aber steht die bildungspolitische Zielsetzung, „sinnlose Warteschleifen“ zu vermeiden und stattdessen „produktive“, aufeinander abgestimmte „Bildungsketten“ zu schaffen, zur Disposition. Anschlussfähigkeit und Durchlässigkeit der Maßnahmen sowie der angestrebte Effekt einer Verkürzung der Warte- und Ausbildungszeiten können ohne verbindliche Regelungen (Anrechnungsverordnungen) nicht erreicht werden.

Dies aber wird von den Paktpartnern (von der Regierungsseite wie vonseiten der Spitzenverbände der Wirtschaft) sowie von Teilen der Gewerkschaften kategorisch abgelehnt. Sie warnen vor einer „Modularisierung“ der Berufsausbildung und befürchten, dass durch eine stärkere Formalisierung der Berufsausbildungsvorbereitung die Bereitschaft der Betriebe, weiterhin als EQ-Praktikumsbetriebe zu fungieren, drastisch sinken würde.

Dies aber bedeutet, dass der „Lernort“ Betrieb mit öffentlichen Geldern dafür subventioniert wird, dass er überhaupt für Praktikanten zur Verfügung steht.

⁵¹ www.wko.at/wien/lehrling

In der Schweiz beträgt die Vergütung „etwa 90 Prozent des Lehrlingslohns“ (www.erz.be.ch/site/index/beratung/planb/planb-schulabgaenger.htm?angebot=16729).

Thesen zur Weiterentwicklung aus Sicht der Arbeitnehmerkammer Dr. Christiane Koch / Peer Rosenthal

These 1: Instrument für die Zielgruppe benachteiligter Jugendlicher nutzen

EQ soll Übergänge für ausbildungslose junge Menschen erleichtern, indem gerade in Zeiten abnehmender betrieblicher Ausbildungsaktivitäten die Schnittstelle Betrieb wieder ins Blickfeld gerückt wird. Dies gilt in besonderem Maße für SchulabgängerInnen mit schlechten Voraussetzungen. Die aktuelle Praxis, nicht nur in Bremen, lässt allerdings ausgeprägte „Creaming-Effekte“, d.h. die Bevorzugung von Jugendlichen mit qualifiziertem Haupt- bzw. mittlerem Schulabschluss vermuten. Jugendliche mit solchen besseren Voraussetzungen finden meist auch auf anderem Wege in eine Ausbildung.

Es sollte daher bei der Besetzung von EQ-Plätzen ausdrücklich der Anteil von Bewerberinnen und Bewerbern ohne oder mit Hauptschulabschluss und Jugendlichen mit Migrationshintergrund beachtet werden. Entsprechende Vermittlungsbemühungen diesbezüglich müssen verstärkt werden.

Dies schließt eine verbesserte Werbung für das Instrument der sozialpädagogischen Betreuung bei den Unternehmen ein, damit auch Jugendliche mit größerem Betreuungsbedarf eine realistische Chance auf ein erfolgreiches EQ erhalten. Unternehmen müssen darüber informiert werden, dass sie bei Betreuungsproblemen fachkundige Unterstützung beanspruchen können. Und sie müssen ausdrücklich dazu ermutigt werden, dieses Angebot ausgedehnt zu nutzen.

Um die Beteiligung der Zielgruppe benachteiligter junger Menschen zuverlässig zu sichern, ist die Ausarbeitung von realistischen, die Betriebe nicht abschreckenden, aber verbindlichen Vorgaben durch die fördernden und Unterstützungs-Institutionen vonnöten (vgl. auch These 5).

These 2: Anerkennung und Zertifizierung der in EQ erworbenen Kompetenzen sicherstellen

Unabdingbar sind die Anerkennung und Zertifizierung von fachspezifischen und überfachlichen Kompetenzen. Das hierzu verfügbare Instrumentarium sind Qualifizierungsbausteine, die sich an den anerkannten Berufsbildern orientieren, die von den Kammern entwickelt wurden und mittlerweile für viele Berufe verfügbar sind. Die aktuelle Beliebtheit der Anerkennung von Lernergebnissen in der Einstiegsqualifizierung reduziert die Anschlussfähigkeit des gesamten Instruments und sabotiert damit den beabsichtigten Zweck, unmittelbare Übergänge in Ausbildung möglichst ohne Zeitverzug für die Betroffenen zu schaffen.

Hier sind die Kammern aktiv gefragt, die Dokumentation der erworbenen Kompetenzen in ihren Mitgliedsunternehmen anzuregen, die Betriebe bei dieser Tätigkeit zu unterstützen und eine systematische Zertifizierung zu befördern.

Zeugnisstellung und Dokumentation des Gelernten müssen zum regulären Bestandteil der Einstiegsqualifizierung werden. Den beteiligten Unternehmen muss verdeutlicht werden, dass sie langfristig von einer solchen Dokumentationspflicht profitieren, da sie darin komprimierte Auskunft über den Qualifikationsstand ihres aktuellen wie potenziellen Personals erhalten. Die Mühe, die die Dokumentation verursacht, zahlt sich letztlich aus.

Die regelmäßige Dokumentation von Qualifizierungsbausteinen könnte zugleich helfen, das Problem der beruflichen Sackgassen, das derzeit in der EQ weit verbreitet ist, zu verringern, da sich durch die vergrößerten Anstrengungen möglicherweise Mitnahmeeffekte in den einschlägigen Branchen minimieren ließen.

These 3: Berufsschulbesuch für obligatorisch erklären

Der Berufsschulbesuch im Rahmen der EQ muss in Bremen nicht nur möglich sein, sondern obligatorisch werden! Ohne Berufsschulbesuch ist eine anschlussfähige und anrechenbare Berufsvorbereitung nicht möglich. Zudem schafft der Berufsschulbesuch eine höhere Verbindlichkeit im betrieblichen Handlungskontext und vergrößert in der Regel die betrieblichen Qualifizierungsanstrengungen.

EQ ist, wie der Name bereits sagt, ein *Qualifizierungsinstrument*. Betriebliche Qualifikationsanstrengungen können und müssen sinnvoll durch den Lernort Schule ergänzt und erweitert werden. Sie hebt die Singularität des betrieblichen Alltags aus der relativen Zufälligkeit der Arbeitspraxis heraus und bindet sie in das System der *Berufsbildung* ein.

These 4: Controlling und Evaluation sicherstellen

Die Untersuchungen des Instruments EQ haben als eine der zentralen Schwachstellen die bisherige Beliebigkeit der EQ in der konkreten Praxis ermittelt. Die EQ krankt derzeit an seiner „Gestaltungsoffenheit“ (Kühnlein). Es steht allen beteiligten Akteuren weitgehend frei, wie sie das Instrument einsetzen: die Arbeitsverwaltung, die Kammern, die Betriebe, die behördliche Verwaltung – sie alle sind auf keine einheitlichen Verfahren und Ergebnisse festgelegt.

Dieser für die heutige Arbeitsmarktpolitik ungewöhnlich libertine Instrumenteneinsatz sollte in seinen wesentlichen Eckpunkten verbindlicher gestaltet und seine Einhaltung entsprechend kontrolliert werden. Nur so kann sich die EQ zu einem Instrument entwickeln, das auch und gerade für die problematischen Zielgruppen ein echtes *Übergangs-* anstelle eines Warteschleifenmodells wird. Verbindlichkeit in der Zielsetzung und Konkretisierung der Maßnahmedurchführung im Sinne der Strategielinien dienen nicht nur der Effektivierung, sondern verringern auch mögliche Mitnahmeeffekte.

Alle Akteure sollten an einem Strang ziehen, und dieser Strang sollte auch regional, für Bremen wie Bremerhaven, gemeinsam und verbindlich definiert und kontrolliert werden.

Dazu müssen alle am EQ beteiligten Partner ebenso konkrete wie verbindlich zu machende Zielkriterien festsetzen, an denen sich sowohl das einzelne EQ-Angebot als auch das regionale Gesamtkonzept im Ganzen messen lassen muss. Es müssen in einem zweiten Schritt verbindliche Verfahren und Verlaufsmodelle vereinbart werden, die auch als Hilfestellung für eine optimierte Durchführung in der Praxis dienen können. Es sollte zudem ein Werkzeugkoffer für den Gebrauch erstellt werden: d.h. konkrete EQ-Tätigkeitsfelder, Lernblöcke zum Absolvieren von bestimmten Quali-Bausteinen sowie ein praktikables Dokumentations- und Zertifizierungsprozedere.

Auf Basis solcher gemeinsamer Bremer Zielvereinbarungen und Praxismodelle lässt sich dann ein funktionales Instrumenten-Controlling in Form einer qualitativen wie quantitativen Evaluation errichten, das zielsicher jährlich Bericht erstatten und neue Ziele vereinbaren kann.

Nur so lassen sich alle beteiligten Institutionen auf den beabsichtigten Zweck der Förderung verpflichten: die Vorbereitung auf und die Nutzung für eine spätere Ausbildung.

These 5: Steuerung und Koordination

Als weitere Schwachstellen hält die Maßnahmeforschung zur EQ die zahlreichen Unklarheiten in Fragen der Steuerung und Koordination fest. Es herrscht ein „Wettbewerb der Unzuständigkeit“.

Für ein gezieltes Instrumentenmanagement braucht es eine fachlich versierte und entsprechend ausgestattete Koordinierungsstelle, die regionale Konzeption, Steuerung der Durchführung sowie Controlling/Evaluation übernimmt. Die Möglichkeiten der Ansiedelung sind vielfältig: In Frage kommen die Arbeitsagentur, die jeweiligen Kammern, eine der fachlich involvierten Behörden oder eine unabhängige Stelle.

Aufgabe einer solchen Steuerungsstelle ist die inhaltliche wie organisatorische Koordination der beteiligten Kräfte/Institutionen, der Kammern, der Betriebe, der Berufsschulen, der Vermittlungs- und Beratungsfunktion der Agentur et cetera. Vermittelt durch ein solches zentrales Management wäre es möglich, die notwendigerweise zahlreichen Beteiligten an der EQ unter einem Handlungsstrang zu vereinen und so Kräfte zu bündeln, den Mitteleinsatz zu effektivieren sowie ein optimales Ergebnis im Sinne der unversorgten Jugendlichen zu erreichen.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: Bildung in Deutschland 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundärbereich I. Zitiert als: **Nationaler Bildungsbericht 2008**.
- Baethge, Martin/Solga, Heike/Wieck, Markus 2007: Berufsbildung im Umbruch. Signale eines überfälligen Aufbruchs. Friedrich-Ebert-Stiftung: Netzwerk Bildung.
- Beicht, Ursula/Friedrich, Michael/Ulrich, Joachim Gerd 2007: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg. Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. BIBB-Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, Heft 2.
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2008: Aufstieg durch Bildung. Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung. (Beschlissen vom Bundeskabinett am 9. Januar 2008.)
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) (Hrsg.) 2008: Berufsbildungsbericht 2008.
- Bundesagentur für Arbeit: Erläuterungen zu den Statistiken des Ausbildungsstellenmarktes.
- Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsanweisung zur Einstiegsqualifizierung.
http://www.arbeitsagentur.de/nn_27512/zentraler-Content/A03-Berufsberatung/A031-Berufseinsteiger/Allgemein/Einstiegsqualifizierung-GA.html
- Bundesrechnungshof 2006: Bericht des Bundesrechnungshofs vom 13.09.2006 (Mitteilung an die Bundesagentur für Arbeit über die Prüfung „Sonderprogramm des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher, EQJ“).
- Dahme, Heinz-Jürgen/Kühnlein, Gertrud 2007: Die Erprobung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente zur beruflichen Integration von Jugendlichen. Erste Erfahrungen in Sachsen-Anhalt (AA-Bezirk Magdeburg).
- DGB-Bundesvorstand, Bereich Jugend (Hrsg.): Ausbildungsreport 2008.
- DGB-Bundesvorstand (Hrsg.) 2006: Jugendarbeitslosigkeit. Ein ungelöstes Problem in Deutschland.
- DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag) 2008: Bonus führt zu Verzerrungen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt; in: Ausbildung 2008 – Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung, Mai 2008.
http://www.dihk.de/inhalt/download/ausbildungsumfrage_08.pdf
- GIB (Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH) 2005, 2006, 2007: Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ-Programm - im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. 1.-6. Zwischenbericht.
- GIB (Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH) 2008: Begleitforschung des Sonderprogramms des Bundes zur Einstiegsqualifizierung Jugendlicher - EQJ-Programm - im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Abschlussbericht.

- Kloas, Peter-Werner 2006: Ausbildungspakt und Einstiegsqualifizierung - Meilensteine auf dem Weg ins Berufsleben; in: Wirtschafts- und Berufserziehung, Heft 1/2006, S. 11-12.
- Konsortium Bildungsberichterstattung 2006: Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Zitiert als: **Nationaler Bildungsbericht 2006**.
- Kühnlein, Gertrud/Klein, Birgit 2006: Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ). Erste Erfahrungen in der Region „Westfälisches Ruhrgebiet“.
- Mitteilung des Senats vom 30. Januar 2007: Erfahrungen mit der Einstiegsqualifizierung für Jugendliche EQJ. Bremische Bürgerschaft, Landtag, 16. Wahlperiode, Drucksache 16/1285 (zu Drs. 16/1163) vom 31.01.07.
- Müller-Kohlenberg, Lothar/Schober, Karen/Hilke, Reinhard 2005: Ausbildungsreife – Numerus clausus für Azubis?; in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Heft 3/2005, S. 19-23.
- Lerch, Sebastian 2007: Erfolgsmodell Einstiegsqualifizierung Jugendlicher – eine Zwischenbilanz; in: Wirtschaft und Berufserziehung, Heft 02/2007, S. 33 f.
- Paulsen, Bent 2003: Benachteiligtenförderung. Schubladen schließen, Anrechenbarkeit sichern!; in: BWP, Heft 2/2003, S. 3-4.
- Ulrich, Joachim Gerd/Krekel, Elisabeth 2007: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BIBB/BA-Bewerberbefragung 2006, BIBB-Report 1/2007.
- Ulrich, Joachim Gerd 2006: Wie groß ist die „Lehrstellenlücke“ wirklich? Vorschlag für einen alternativen Berechnungsmodus; in: BWP, Heft 3/2006, S. 12-16.
- Walden, Günter/Herget, Hermann 2002: Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe. Erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung; in: BWP, Heft 6/2002, S. 32-37.

Tabellen-Anhang

Abbildung 1

Bremen: Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen (Berichtsmonat September 2007)			
	2006/2007	2005/2006	2004/2005
gemeldete Bewerber	5.134	5.850	5.796
versorgte Bewerber	4.953		
<i>einmündende Bewerber</i>	1.755		
<i>andere ehemalige Bewerber</i>	2.403		
<i>Bewerber mit Alternative</i>	795		
unversorgte Bewerber	181		
gemeldete Berufsausbildungsstellen	4.250	3.995	4.178
<i>betriebliche Berufsausbildungsstellen</i>	3.867	3.995	4.168
<i>außerbetriebliche Berufsausbildungsstellen</i>	383	-	10
Bestand unbesetzte Berufsausbildungsstellen	87	66	57

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Bremen.

Abbildung 2

Bremerhaven: Gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen und Berufsausbildungsstellen (Berichtsmonat September 2007)			
	2006/2007	2005/2006	2004/2005
gemeldete Bewerber	2.353	2.660	2.315
versorgte Bewerber	2.128		
<i>einmündende Bewerber</i>	807		
<i>andere ehemalige Bewerber</i>	1.030		
<i>Bewerber mit Alternative</i>	291		
unversorgte Bewerber	225		
gemeldete Berufsausbildungsstellen	1.191	1.171	1.105
<i>betriebliche Berufsausbildungsstellen</i>	1.010	1.066	999
<i>außerbetriebliche Berufsausbildungsstellen</i>	181	105	106
Bestand unbesetzte Berufsausbildungsstellen	11	13	15

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Bremerhaven.

Abbildung 3

Angebots- und Nachfragerelation (ANR) im Land Bremen (Stand: März 2008)	
Berufsausbildungsstellen 2007/2008 insgesamt	3765
- darunter BaE (gemäß § 241 SGB III und Reha)	93 (90+3)
- darunter betriebliche Berufsausbildungsstellen	3672
Veränderungen gegenüber Vorjahr	672
Bewerber für Berufsausbildungsstellen	3.694 (ANR: 0,99)

Quelle: Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen. Der Ausbildungsstellenmarkt im März 2008, Tabelle 3.3 (seit Beginn des Berichtsjahres gemeldete Berufsausbildungsstellen und gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Ländern).

Abbildung 4

Maßnahmeangebot für Jugendliche und junge Erwachsene unter 25 Jahren (Platzzahlen)	
berufs- und ausbildungsvorbereitende Maßnahmen	2586
darunter schulische Maßnahmen (BFS u.a.)	2027
Maßnahmen in und zur Berufsausbildung (inkl. abH, Ausbildungsverbände, Patenschaften etc.)	1534
darunter BaE	620
Jugendmaßnahmen mit sozialem, ökologischem und kulturellem Engagement (FÖJ, FSJ)	334
darunter Zivildienstleistende	30
Einstiegsqualifizierung	436
Arbeitsgelegenheiten/Integrationsjobs U25	966
Trainingsmaßnahmen für U25	612
sonstige	147
Gesamt Land Bremen	6615

Quelle: Übersicht von Maßnahmen für Jugendliche unter 25 Jahren (zur Vorbereitung der 2. Jugendkonferenz am 29.3.2007). Stand: 01.03.2007.

abH: ausbildungsbegleitende Hilfen (nach Bedarf)

BVB: berufsvorbereitende Maßnahmen der BA (9-11 Monate)

BFS: Berufsfachschule ohne Abschluss (12 Monate)

BaE: Berufsausbildung in außerbetriebl. Einrichtungen (24-42 Monate, je nach Ausbildungsberuf)

FÖJ: Freiwilliges Ökologisches Jahr (12 Monate)

FSJ: Freiwilliges Soziales Jahr (12 Monate)

Abbildung 5

Arbeitslosigkeit Jüngerer bis unter 25 Jahre (U25) im Land Bremen insgesamt sowie nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III im Vergleich (jeweils März)			
	2008	2007	2006
U25	3.486	3.945	4.993
<i>davon:</i>			
SGB II	2.548	2.795	3.588
SGB III	938	1.150	1.405
ohne Ausbildung	k.A.	k.A.	3.239 (SGB II: 2.789 = 78%)
<i>Anteil:</i>			
Männer	56,60%		
Frauen	43,40%		
SGB II	73,10% (Frauen: 45%, Männer: 56%)		
SGB III	26,90% (Frauen: 40%, Männer 60%)		

Quelle: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>

Abbildung 5a

Arbeitslosigkeit Jüngerer bis unter 25 Jahre (U25) in der Stadt Bremen insgesamt sowie nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III im Vergleich (jeweils März)			
	2008	2007	2006
U25	2437	2779	3599
<i>davon:</i>			
SGB II	1748	1.926	2.587
SGB III	689	853	1012
ohne Ausbildung	k.A.	k.A.	2.308 (SGB II: 1.986 = 77%)

Quelle: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>

Abbildung 5b

Arbeitslosigkeit Jüngerer bis unter 25 Jahre (U25) in der Stadt Bremerhaven insgesamt sowie nach den Rechtskreisen SGB II und SGB III im Vergleich (jeweils März)			
	2008	2007	2006
U25	1049	1166	1394
<i>davon:</i>			
SGB II	800	869	1.001
SGB III	249	297	393
ohne Ausbildung	k.A.	k.A.	931 (SGB II: 803 = 80%)

Quelle: <http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/a.html>

Legende: „Bewerber“

„Als Bewerber für Berufsausbildungsstellen zählen diejenigen gemeldeten Personen, die im Berichtsjahr individuelle Vermittlung in eine betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildungsstelle in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem BBiG wünschen und deren Eignung dafür geklärt ist beziehungsweise deren Voraussetzungen dafür gegeben sind.“

Unter den gemeldeten Bewerbern befinden sich auch Personen, die die Schule nicht im laufenden Berichtsjahr, sondern im Vorjahr oder in früheren Jahren verlassen haben und somit zusätzlich zum Nachfragepotenzial des aktuellen Schulentlassjahres eine Ausbildung aufnehmen wollen („*Altbewerber*“).

Darstellung ab Berichtsjahr 2006/2007

Gemeldete Bewerber seit Beginn des Berufsberatungsjahres, davon

- in Berufsausbildungsstelle *einmündende Bewerber* (als einmündender Bewerber wird berücksichtigt, wenn der Bewerber im Laufe des Berichtsjahres oder später eine Ausbildung aufnimmt);
- *anderweitig andere abgemeldete ehemalige Bewerber* (andere ehemalige Bewerber möchten von den Arbeitsagenturen/ARGEn keine weitere aktive Hilfe bei der Ausbildungssuche. Motiv für die Aufgabe der unterstützten weiteren Suche kann die Aussicht auf eine Alternative sein. Die Kunden werden abgemeldet beziehungsweise das Ausbildungsprofil wird nicht weiter betreut und die Aufnahme einer Ausbildung ist nicht bekannt);
- *weiter suchende Bewerber mit bekannter Alternative* zum 30.9. (wird die Ausbildungssuche fortgesetzt, obwohl der Bewerber bereits eine alternative Möglichkeit zur Ausbildung hat, wird dieser Kunde der Gruppe Bewerber mit Alternative zum 30.9. zugeordnet. Zu den Alternativen gehören zum Beispiel Schulbildung, Berufsgrundschuljahr, Berufsvorbereitungsjahr, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierung Jugendlicher oder Wehr-/Zivildienst);
- *weiter suchende unversorgte Bewerber noch ohne eine bekannte Alternative* zum 30.9. (zum Bestand an unversorgten Bewerbern rechnen Kunden, für die weder die Einmündung in eine Berufsausbildung, noch ein weiterer Schulbesuch, eine Teilnahme an einer Fördermaßnahme oder eine andere Alternative zum 30.9. bekannt ist und für die Vermittlungsbemühungen laufen).“

(aus: Bundesagentur für Arbeit, BA: Erläuterungen zu den Statistiken des Ausbildungsstellenmarktes)