

Eckpunktepapier zur Initiative „JOBvision – ausbilden. qualifizieren. gestalten.“

Stand: 31.07.2024

Teil 1: Eckpunkte

Wandel braucht starke Betriebe mit qualifizierten Fachkräften

Mit der Initiative „JOBvision“ stärkt das BMBF Exzellenz und Flexibilität der Berufsbildung und bietet den Partnern der Berufsbildung bedarfs- und zukunftsorientierte Unterstützung – mit dem gemeinsamen Ziel, die duale Ausbildung attraktiver zu machen. Damit reagiert das BMBF auf die angespannte Lage auf dem Ausbildungsmarkt und regt kreative und innovative Lösungen an, die vor allem kleinen, hier auch Kleinst- und mittleren Unternehmen (KMU/KKU) konkret nutzen: Wie findet ein solcher Betrieb die passenden Auszubildenden? Wie können diese Betriebe die jungen Menschen motivieren, nach Ausbildungsbeginn im Unternehmen zu bleiben? Und wie werden diese schließlich zu den Fachkräften, die die Wirtschaft so dringend braucht? Mit gezielten Unterstützungsangeboten gilt es, möglichst viele junge Menschen für eine Ausbildung zu begeistern, zu gewinnen und in der dualen Berufsbildung zu halten – vor allem in Berufen, die besonders von Fachkräftengpässen betroffen sind, und solchen, die für die Wandlungsprozesse eine Schlüsselrolle spielen.

Die Akteure der Berufsausbildung – allen voran die kleinen und mittleren Unternehmen sowie Kleinstunternehmen – brauchen Innovationen, Ideen und neue Wege, um die Ausbildungsleistung wieder ganz nach vorne zu bringen – und um damit den eigenen Fachkräftenachwuchs zu sichern. Die Stärke der dualen Berufsbildung ist das enorme Engagement der Unternehmen in Kombination mit hochwertigen Lernorten. Diese Stärken stellen wir in den Mittelpunkt der Arbeit der Initiative.

Daten und Fakten:

Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen gestiegen: „Das Ausbildungsjahr 2022 setzte die Entwicklung, die bereits im Vorjahr deutlich wurde, fort. [...] das Ausbildungsangebot im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr [ist] erneut leicht gestiegen (um 7.800 Stellen bzw. 1,4% auf 544.000 Stellen). Die Ausbildungsplatznachfrage ist erneut gesunken, nämlich um 5.300 Nachfragende bzw. 1,0% auf 535.500 Nachfragende. [...] die Zahl der Neuabschlüsse verbleibt weiterhin deutlich um 49.900 Neuabschlüsse bzw. 9,5% unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Corona-Pandemie. [...] Diese Entwicklung verschärft die Besetzungsprobleme der Betriebe. Die Quote der noch unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen an allen betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten ist nochmals von 12,2% im Jahr 2021 auf 13,0% im aktuellen Ausbildungsjahr gestiegen.“

([BIBB-Analyse Ausbildungsmarkt 2022](#))

Zunehmende Passungsprobleme: „Sowohl die gemeldeten Ausbildungsstellen als auch die Zahl der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber bewegten sich auf Vorjahresniveau. Die Passungsprobleme sind jedoch nicht kleiner geworden, sondern größer. Es wird zunehmend herausfordernder, Ausbildungssuchende und Betriebe zusammenzubringen. Um hier voranzukommen, braucht es (noch) mehr Kompromissbereitschaft von beiden Seiten“, sagte die Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit (BA), Andrea Nahles, bei der Vorstellung der Bilanz des Berufsberatungsjahres 2022/23.

(<https://www.arbeitsagentur.de/news/bilanz-des-berufsberatungsjahres-2022-23>)

Vorzeitige Vertragslösungen: Die Lösungsquote bei den dualen Ausbildungsverträgen ist bundesweit im Jahr 2022 auf 29,5 Prozent gestiegen, was einem neuen Höchststand entspricht (2019: 26,9 Prozent). Um vorzeitige Vertragslösungen zu vermeiden, kann auf mehreren Ebenen angesetzt werden.

([Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung: Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Stand: 11/2023](#))

Erhebliche Fachkräfteengpässe erwartet: „In 36 von 141 Berufsgruppen erwarten wir erhebliche Fachkräfteengpässe. Uns gehen auf lange Sicht die Installateure und Installateurinnen, die Elektriker/-innen, die Fachinformatiker/ -innen, die Maurer/-innen und die Dachdecker/-innen aus. (...) Der Fachkräftemangel wird sich in den kommenden Jahren in bestimmten systemrelevanten Bereichen, zum Beispiel im Handwerk, katastrophal auswirken: Denn er wird sowohl zur Wachstums- als auch zur Transformationsbremse, falls uns die notwendige Trendumkehr nicht gelingt“

([Esser, BIBB, 2022](#))

Gut ausgebildete Fachkräfte für unsere Wirtschaftskraft

Gut ausgebildete Fachkräfte, besonders in kleinen, hier auch kleinsten, und mittleren Unternehmen, tragen entscheidend zur Wirtschaftskraft bei. Die duale Ausbildung ist ein Grund dafür, dass junge Menschen in Deutschland im internationalen Vergleich deutlich seltener erwerbslos sind. Allerdings nehmen immer weniger junge Menschen einen Karriereweg in der beruflichen Ausbildung auf. Laut statistischem Bundesamt ist die Zahl neuer Ausbildungsverträge im Jahr 2022 auf einem historisch niedrigen Niveau geblieben. Hinzu kommt, dass viele junge Menschen nach der Schulzeit trotz vorhandener Möglichkeiten zur Berufsorientierung oft noch keine klare Vorstellung davon haben, in welche Richtung sie sich beruflich entwickeln möchten. Diese grundsätzliche Flexibilität der Jugend ist gleichzeitig Chance und Herausforderung für Ausbildungsbetriebe. Jugendliche sehen sich heute einem größeren Angebot an Ausbildungsplätzen gegenüber. Aus Sicht der Unternehmen verschärft sich hierdurch der Wettbewerb um passende Auszubildende. Große Arbeitgeber bieten vermeintlich mehr Sicherheit, Flexibilität und Aufstiegsmöglichkeiten. Andere Unternehmen profitieren davon, dass sie in attraktiven Regionen sitzen.

Betriebe sind in einem wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Wandlungsprozess. Berufs- und branchenspezifische Transformationen, regional sehr unterschiedliche Ausgangslagen und globale Krisen wirken sich auch auf die Berufsausbildung stark aus: Berufe verändern sich fundamental, es gibt völlig neue Formen des Lernens, und auch Lernortkooperationen wandeln sich. Zwei Bereiche stehen im Vordergrund vieler Debatten: die Digitalisierung – insbesondere der Einfluss von KI – sowie die ökologische und Energie-Transformation. Auch dies sind Aufgaben, vor denen Betriebe vermehrt stehen.

Die Initiative JOBvision zielt darauf ab, in diesen herausfordernden Zeiten Fachkräfte für die Zukunft kleiner und mittlerer sowie Kleinstunternehmen zu sichern: Diese Betriebe sollen unterstützt werden, junge Menschen für eine duale Ausbildung zu gewinnen, bestehende Ausbildungsplätze zu erhalten, wieder zu besetzen und neue Ausbildungsplätze zu schaffen.

Das traditionelle Handwerk gehört gleichermaßen zu den Zielgruppen der zu fördernden Projekte wie die neue Generation spezialisierter Tech-Unternehmen. Besonders hohen Bedarf haben Betriebe, die wenig nachgefragte Ausbildungsberufe anbieten. Solche nimmt JOBvision besonders in den Fokus.

Es sollen sowohl Betriebe unterstützt werden, die noch nie ausgebildet haben, als auch solche, die in der Vergangenheit Ausbildungsplätze angeboten haben, sich aber aus der Ausbildung zurückgezogen haben. Unterstützt werden ebenso Betriebe, die Ausbildungsplätze anbieten und Schwierigkeiten haben, diese mit passenden Auszubildenden zu besetzen.

Berufsausbildung gestalten!

Berufsausbildung so zu gestalten, dass sie allen Menschen, unabhängig von ihrem persönlichen oder sozialen Hintergrund, den Einstieg in einen erfolgreichen Berufsweg bietet, das ist ein weiteres Ziel der Initiative. Denn auf Seiten der Jugendlichen ist der Trend zu den Hochschulen ungebrochen und die zunehmende Diversität und Heterogenität der Jugend sind Chance und Herausforderung zugleich.

Aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen sind neue Wege nötig, um die Herausforderungen für das Berufsbildungssystem zu bewältigen. Die Initiative initiiert je nach Themenfeld Forschungsprojekte, um wissenschaftliche Erkenntnisse zu den von der Initiative untersuchten

Themenkomplexen zu gewinnen. Die Umsetzung der Projekte erfolgt im kontinuierlichen Dialog mit den relevanten Stakeholdern aus der Berufsbildungspolitik, -praxis und der Wissenschaft. Dabei steht immer auch der Transfer der Ergebnisse und Konzepte im Fokus.

Die erste Förderrichtlinie von JOBvision wird sich auf das Thema Unterstützung von KMU in der Ausbildung fokussieren.

Mögliche Strategien und Lösungsansätze

Die zu fördernden Projekte wenden bewährte Strategien an und können auch – für die Region – neue Strategien entwickeln, um die Betriebe bestmöglich beim Ausbildungsprozess zu unterstützen. Sie benennen spezifische regionale Herausforderungen und begründen ihre Ansätze mit den Bedarfen der jeweiligen Branchen und Berufsgruppen. Sie wählen aus einem breiten Setting an Lösungsansätzen und entwickeln bei Bedarf neue und innovative Unterstützungsangebote. Eine Möglichkeit ist, externes Ausbildungsmanagement („EXAM“) flexibel und neu zu denken.

Wurden in den Anfängen von EXAM Betriebe vor allem bei finanziellen und administrativen Fragen zur Ausbildung beraten, setzen EXAM-Unterstützungsleistungen mittlerweile weit vor Beginn der Ausbildung an und enden erst nach ihrem Abschluss. EXAM ist ein flexibles und modifizierbares Instrument, das auf spezifische Bedürfnisse bestimmter Regionen, Branchen oder Unternehmensarten angepasst werden kann.

Seit 2020 sind neue Aspekte und innovative Instrumente zum EXAM-Ansatz hinzugekommen. EXAM ist moderner und digitaler geworden: Betriebe werden per Videokonferenz beraten, Ausbildungsmessen oder Speed-Datings finden inzwischen virtuell statt, eine Vielzahl von Workshops, Seminaren und Tutorials zu ausbildungsrelevanten Themen ist online verfügbar. Soziale Medien oder verhältnismäßig neue Formate wie Podcasts spielen auch in der beruflichen Bildung eine immer größere Rolle. Diese Entwicklung geht nicht nur mit der sich ändernden Alltagswelt der Jugendlichen einher. Digitalisierung oder die Nutzung von KI haben einen großen Einfluss auf die Prozesse innerhalb der Betriebe.

Neben neuen Konzepten zur Unterstützung ist der Transfer erprobter und erfolgreicher Maßnahmen ein Ansatz, den die Initiative verfolgt. So sind nachhaltige und in der Region verankerte Projekte notwendig, die – auch im Hinblick auf aktuelle Krisen und Herausforderungen – Betriebe bei ihren Berufsbildungsaktivitäten unterstützen.

Neue Konzepte und Transfer erfolgreicher Maßnahmen:

Beratungsangebote

Betriebe (KKU/KMU) werden bei der Besetzung ihrer offenen Ausbildungsstellen unterstützt. Durch einen externen Coach kann die Ausbildungszeit begleitet werden, um den Bedürfnissen der Auszubildenden umfassender zu begegnen – etwa bei Unsicherheiten, Kommunikationsschwierigkeiten o.ä.

Flexibilisierungsmöglichkeiten

Um zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen, entwickeln die Projekte Konzepte zur Flexibilisierung der Ausbildung: Ausbildung in Teilzeit, digitales Lernen, mobiles Arbeiten können für Menschen in bestimmten Lebenssituationen die Hürde verringern, eine Ausbildung zu beginnen.

Qualifizierungsangebote

Zusatzqualifikationen und Weiterbildungsmodule, die bereits in der Ausbildung ansetzen, können zielführend sein, um jungen Menschen interessante Perspektiven zu eröffnen. Insbesondere die fortschreitende Digitalisierung verändert alle Bereiche der Berufsbildung. Die Initiative greift diese Entwicklung curricular und methodisch auf. Betriebe werden bei der Vermittlung der erforderlichen Kompetenzen unterstützt.

Netzwerke

Die Projekte unterstützen beim Auf- und Ausbau von regionalen Netzwerken und/oder Branchennetzwerken, die die Berufsausbildung in KMU unterstützen. Ein wirkungsvolles Instrument kann die Verbundausbildung sein, die im Kontext der zunehmenden Digitalisierung innovative Kooperationsmöglichkeiten auch zwischen großen und kleinen Unternehmen ermöglicht. Auch eine „Azubi-Tauschbörse“, die es Jugendlichen und Betrieben ermöglicht, sich etwa in der Probezeit unbürokratisch umzuorientieren, ist als Vernetzungsinstrument denkbar.

Vermittlung

Die Projekte unterstützen KMU bei der Suche nach Auszubildenden und verwenden dafür bewährte Matching-Instrumente wie EXAM, Speed-Dating oder entwickeln bei Bedarf neue innovative Instrumente, die ggfs. schon frühzeitiger ansetzen, um einen guten Übergang von der Schule in die Ausbildung sicherzustellen.

Zielgruppenansprache

Damit ein passgenaues Matching für die betrieblichen Ausbildungsstellen erfolgen kann, sprechen die geförderten Projekte verschiedene Zielgruppen als potenzielle Auszubildende an: leistungsstarke junge Menschen, Jugendliche mit niedriger Schulbildung oder mit psycho-sozialen Herausforderungen sowie junge Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte. Ihnen werden passgenau die Chancen der dualen Berufsausbildung vermittelt – mit dem Ziel, alle Gruppen für die Ausbildung zu gewinnen.

Neue Ansätze

Die Antragsteller haben darüber hinaus die Möglichkeit auch ganz neue erfolgversprechende Ansätze zur Fachkräftesicherung für KMU und KKU vorzusehen.

Erste Förderlinie der Initiative: „TRAFO“

Der Fokus der ersten Förderlinie der Initiative JOBvision TRAFO „Transformation fördern“ (Fachkräftesicherung im Umfeld einer sich verändernden Wirtschaft) liegt auf KMU / KKV, die besonders vom Fachkräftemangel betroffen sind. Zum einen müssen sie zusätzlich die Herausforderungen durch die Digitalisierung, den Klimawandel und die erforderliche Energie- und Mobilitätswende stemmen. Zum anderen haben sie durch ihre Betriebsgröße weniger Ressourcen, passende Auszubildende zu gewinnen und deren Bedürfnissen auf allen Ebenen zu begegnen.

Beruf, Betrieb und Auszubildende müssen zusammenpassen, damit aus dem Auszubildenden eine Fachkraft wird. Dafür ist es wichtig, dass Jugendliche die Möglichkeit haben, ihre berufliche Zukunft individuell zu gestalten und auch Dinge auszuprobieren. Jugendliche in Deutschland leben in einer Welt mit vielen Möglichkeiten und sich wandelnden Gegebenheiten. Dies birgt Potenziale, die für Betriebe Chance und Herausforderung zugleich sind. Die erste Förderlinie soll vor allem KMU, hier insbesondere auch KKV dabei unterstützen, dieser Flexibilität Rechnung zu tragen.

In der ersten Förderlinie können Umsetzungskonzepte gefördert werden, die Strategien anbieten, um KMU bei der Planung und Umsetzung der eigenen Transformation hin zur Fachkräftesicherung zu unterstützen. Fachkräfte werden in allen Wirtschaftssegmenten und auf allen Ebenen der Wertschöpfungsketten benötigt.

Die Dringlichkeit des Fachkräftemangels und des Fachkräftebedarfs – regional und branchenbezogen – prägt alle Diskussionen, die derzeit in der Berufsbildung geführt werden. Deswegen wird die Initiative mit dem Förderschwerpunkt „Herausforderung Flexibilität“ in allen erforderlichen Berufsfeldern die Betriebe stärken, passende Auszubildende zu gewinnen und die Weiterqualifizierung von Fachkräften voranzutreiben. Dabei ist auch ein Ziel, möglichst alle Potenziale für die Fachkräftesicherung zu heben.

Instrumente und Konzepte aus erfolgreichen Programmen nutzen

Für Projekte, die eine Förderung beantragen und sich engagieren wollen, sind Lösungsstrategien für den Fachkräftebedarf zentral. Projekte sollen problemorientiert Lösungsansätze bieten, die sich ganz an den regionalen Gegebenheiten, den Rahmenbedingungen von Branchen oder den Betriebsstrukturen und der Ausrichtung des jeweiligen Antragstellers orientieren. Verbundvorhaben sind möglich, sofern sie die Chance bieten, Synergien für die direkte Projektumsetzung zu nutzen.

Die Initiative startet nicht bei Null und an vielen Stellen muss das Rad nicht neu erfunden werden. Die geförderten Projekte können dennoch auch neue innovative Ansätze verfolgen oder/und nutzen erfolgreiche Instrumente und Konzepte aus anderen Förderprogrammen zur Beruflichen Bildung, entwickeln diese weiter und passen sie an neue Herausforderungen an. Dabei ist es wichtig, dass eine klare Zielstellung verfolgt wird, die Ansätze hinsichtlich der Zielstellung die intendierte Wirkung erzielen und die Projekte ihre Ergebnisse sichtbar und komfortabel nutzbar machen. Ein durchdachtes und Instrumentendesign trägt dazu bei, dass gute Ideen in der Öffentlichkeit weitergetragen werden. Gute Produkte und Konzepte sollen dazu einladen, sie über den Projektzeitraum hinaus anzuwenden und individuell weiterzuentwickeln. Auch in diesem Punkt ist die Flexibilität als Herausforderung zentral.

Innerhalb der Projekte sollen Arbeitsgruppen zu diesem und anderen Themen gute Ergebnisse hervorbringen.

Zur Vermarktung ihrer Ergebnisse sollen die geförderten Projekte die regionalen Websites der Arbeitsagenturen, Kammern und Wirtschaftsförderer nutzen, um Anknüpfungspunkte für Betriebe und Partner in der Region zu schaffen.

Vorhandene regionale Unterstützungssysteme wie Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA), Assistierte Ausbildung oder Lernprozessbegleitung werden gemäß den Zielen der Initiative von den Projekten integriert.