

Uta Kupfer/Thomas Ressel: Ein Jahr Allianz für Aus- und Weiterbildung – ein langer Weg zur Ausbildungsgarantie

Die Entscheidung der Gewerkschaften, sich an der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung zu beteiligen war richtig. Konkrete Maßnahmen sind auf den Weg gebracht. Eine Schönfärberei der Ausbildungsmarktsituation findet durch die Allianz nicht statt. Nun gilt es, die Probleme weiter zu analysieren und die richtigen Maßnahmen auf den Weg zu bringen.

Zehn Jahre dauerte der Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs, kurz Ausbildungspakt genannt von 2004 an. Gemeinsam getragen von Bundesregierung und Arbeitgeberverbänden ging es den Arbeitgebern darum, buchstäblich in letzter Sekunde eine Umlagefinanzierung zu verhindern. Das ist ihnen gelungen, da der damaligen SPD/Grünen-Regierung der Mut verloren ging, eine gesetzliche Umlagefinanzierung gegen die massive Arbeitgeberlobby durchzusetzen. Die im Mai 2004 im Bundestag mit den Stimmen der Regierungskoalition verabschiedete Ausbildungsplatzabgabe trat nicht in Kraft, stattdessen wurde der Ausbildungspakt mit den Arbeitgebern geschlossen. 2010 wurde der Ausbildungspakt um weitere vier Jahre verlängert und als neue Partner kamen die Kultusministerkonferenz (KMK) und die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung hinzu.

Das Grundproblem der fehlenden Steuerung und Finanzierung der dualen Berufsausbildung wurde nicht beseitigt. Das Angebot an Ausbildungsplätzen bleibt abhängig von einzelbetrieblichen Entscheidungen, Jugendliche die keinen Ausbildungsplatz finden, münden in durch die Allgemeinheit finanzierte Maßnahmen, oft in Warteschleifen.

Ziele des Ausbildungspakts waren, eine Trendwende auf dem Ausbildungsmarkt zu erreichen und jedem ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen sollte ein Ausbildungsangebot gemacht werden (Nationaler Pakt 2004). Die Trendwende schien zumindest in der ersten Phase des Paktes tatsächlich eingeleitet, allerdings ging es ab 2007 wieder abwärts mit den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Das zweite Ziel ließ Interpretationsspielraum: Wann ist ein Jugendlicher ausbildungswillig und -fähig? Nimmt man an, wenn er sich aktiv um einen Ausbildungsplatz bemüht und seinen Wunsch bei der Agentur für Arbeit anzeigt und diese ihn als vermittlungsfähigen Bewerber/in erfasst, dann muss festgestellt werden, dieses Ziel wurde nie auch nur annähernd erreicht.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg nach einem Rückgang im ersten Jahr in den beiden Folgejahren an. Ob das tatsächlich auf den Ausbildungspakt oder nicht eher auf die konjunkturelle Entwicklung zurückzuführen ist bleibt fraglich. Fakt ist, ab 2007 ging es tendenziell abwärts. Zum Ende des alten Ausbildungspakts war auch ein neuer historischer Tiefstand bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen erreicht.

Die Partner des Ausbildungspaktes wurden zwar jährlich nicht müde darin, die Zahlen herauszugreifen, die man noch positiv interpretieren konnte. Tatsächlich hat sich zwar die Angebots-Nachfragerelation und die Einmündungsquote in Ausbildung leicht verbessert. Aber das ist in erster Linie der Demographie geschuldet. Weniger Jugendliche drängen auf den Ausbildungsmarkt. Es bleibt bis heute das ungelöste Problem, dass jährlich über 280.000 Jugendliche, die eine Ausbildung wollen, keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden. Absolut ist das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen rückläufig. Die

01-16: Ist die Marginalisierung der dualen Berufsbildung noch zu stoppen?

von: Uta Kupfer (Bereichsleiterin Berufsbildungspolitik) | Thomas Ressel (Ressortleiter bei der IG Metall) | Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Ausbildungsbetriebsquote ist auf einem historischen Tiefstand von rund 20 Prozent gesunken. Letztendlich ein Desaster für den Ausbildungspakt.

Gleichzeitig ist es den Arbeitgebern allerdings gelungen einen exklusiven Lobbyzugang zu organisieren. Neben den bestehenden Strukturen der Berufsbildung, dem BIBB-Hauptausschuss, etablierte sich eine Arbeitsebene ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertretung. Busemeyer beschreibt das so: „Die Machtverhältnisse im Politikfeld Berufsbildung haben sich nachhaltig verschoben. Als das Konsensprinzip noch uneingeschränkt galt, hatten die Gewerkschaften eine effektive Veto-Position. In der neuen Konstellation drohen die Gewerkschaften, in einer strukturellen Minderheitenposition gefangen zu bleiben, wenn Arbeitgeberverbände zusammen mit der Bundesregierung Modernisierungsprojekte gegen den Widerstand der Gewerkschaften durchsetzen. Die Arbeitgeber befinden sich somit in einer besonders einflussreichen Stellung: Sie können die alte korporatistische Koalition zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern aktivieren, um zu weit gehende Eingriffe des Staates in die Berufsbildungspolitik abzuwehren (z. B. bei der Umsetzung der BBiG-Novelle). (Busemeyer 2012, S. 24)

Der lange Weg vom Ausbildungspakt zur neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung

Der erste Anlauf, die Gewerkschaften am Ausbildungspakt zu beteiligten, scheiterte am Widerstand der Wirtschaft. Am Abend des 25. Oktober 2010 waren alle Argumente ausgetauscht, die Papiere immer wieder verändert und angepasst und die Gewerkschaften überzeugt, einen vernünftigen Kompromiss gefunden zu haben. Nach mehr als sechs Jahren, in denen die Bundesregierung lediglich mit den Spitzen der Arbeitgeberverbände im „Nationalen Pakt für Ausbildung und Fachkräftesicherung in Deutschland“ versuchte die Probleme des Ausbildungsmarktes zu lösen, war es das Ziel der Gewerkschaften im neuen Pakt mit dabei zu sein und mit zu gestalten. Damit war die Erwartung verbunden, die Probleme nun tatsächlich anzugehen. Mehr betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen, die Benachteiligung junger Menschen mit Hauptschulabschluss oder mit Migrationshintergrund bei der Ausbildungsplatzsuche anzugehen und den völlig unübersichtlichen Übergangsbereich zu bearbeiten.

Am Morgen des 26. Oktober 2010 sah die Sache allerdings ganz anders aus. Die Bundesregierung hatte sich entschlossen dem Drängen der Arbeitgeber nachzugeben, sie wollten die Gewerkschaften nicht dabei haben. Damit waren die Gewerkschaften zum dritten Mal kein Partner im Ausbildungspakt. Das war eine Entscheidung, die das Machtgefälle in der beruflichen Bildung weiter zuungunsten der Gewerkschaften vertiefte und den Arbeitgebern Möglichkeiten bot, ihr Interesse an Deregulierung in der beruflichen Bildung weiter durchzusetzen.

Mit der Bundestagswahl 2014 änderten sich die Bedingungen. Im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien war explizit vermerkt, dass die Bundesregierung gemeinsam mit den Gewerkschaften und den Arbeitgebern eine Qualifizierungsoffensive starten wolle, als zentralen Baustein des Paktes für Ausbildung und Fachkräftesicherung. (Koalitionsvertrag 2014, S. 38). Konkret wurde das Ziel formuliert: „Wir werden den Ausbildungspakt gemeinsam mit den Sozialpartnern und den Ländern zur „Allianz für Aus- und Weiterbildung“ weiterentwickeln. Ziel der Allianz ist die Umsetzung der Ausbildungsgarantie in Deutschland.“ (Koalitionsvertrag 2014, S. 31).

01-16: Ist die Marginalisierung der dualen Berufsbildung noch zu stoppen?

von: Uta Kupfer (Bereichsleiterin Berufsbildungspolitik) | Thomas Ressel (Ressortleiter bei der IG Metall) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Für die Gewerkschaften war es Chance und Risiko zugleich. Die Gewerkschaften würden bei den Verhandlungen Kompromisse eingehen müssen und die Verhandlungen würden nicht einfach sein mit den Partnern, die bisher im Ausbildungspakt agiert hatten. Die kritische Haltung, die die Gewerkschaften bisher dem Pakt entgegengebracht hatten, müsste sich nun in der konkreten Durchsetzung ihrer Ziele in der Allianz widerspiegeln.

Die Chancen ergaben sich aus den Formulierungen des Koalitionsvertrages, der wesentliche Kritikpunkte der Gewerkschaften zur Lage auf dem Ausbildungsmarkt aufgriff. Die Bildung einer Allianz für Aus- und Weiterbildung anstatt der bloßen Fortführung des Paktes signalisierte einen Neustart. Der exklusive Lobbyzugang der Arbeitgeber zur Bundesregierung würde bei einer Beteiligung der Gewerkschaften an der Allianz nicht mehr bestehen und die Gewerkschaften würden die Allianz-Vereinbarung mitgestalten.

Ein hartes Ringen um Positionen und Zieldefinitionen begann, aber die Gewerkschaften waren gut vorbereitet. Wesentliche Eckpunkte der gewerkschaftlichen Forderungen, haben Eingang in die Allianz-Vereinbarung gefunden. So wurde dieses Papier ein tragbarer Kompromiss mit wichtigen Positionen zur dualen Berufsausbildung, die zu stärken und zukunftsfähig zu gestalten ist, weil sie elementare Grundlage und Voraussetzung für die Fachkräftesicherung und die Beschäftigungsperspektiven junger Menschen ist. (Allianz für Aus- und Weiterbildung 2014).

Erwartungen an die Allianz für Aus- und Weiterbildung

Vor dem Hintergrund, dass nur noch rund 20 % der Betriebe ausbilden, davon nur 7 % Hauptschülern eine Chance geben, sich ca. 280.000 Jugendliche im Übergangsbereich befinden und gleichzeitig Betriebe über fehlende Fachkräfte klagen, Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben und ganze Branchen Besetzungsprobleme haben, sind die Erwartungen an die Allianz für Aus- und Weiterbildung seitens der Gewerkschaften hoch.

Das zentrale Thema, die Verbesserung der Lage auf dem Ausbildungsmarkt, enthält eine Vielzahl von Aufgaben für die Partner der Allianz. Eine der wichtigsten Aufgaben ist die Erhöhung der Zahl der abgeschlossenen betrieblichen Ausbildungsverträge und damit eine deutliche Steigerung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes. Betriebe, die nicht oder nicht mehr ausbilden, müssen für die Ausbildung gewonnen werden. Der Vorteil der im eigenen Betrieb ausgebildeten Fachkräfte, die sich sehr viel schneller und präziser in den Arbeitsprozess integrieren als Fachkräfte von außen, ist unbestreitbar. Das scheint allerdings immer weniger Unternehmer tatsächlich zu veranlassen auszubilden.

Zu viele Betriebe besetzen ihre Stellen nicht, weil sie aus ihrer Sicht nicht die geeigneten Bewerber finden. Das hat verschiedene Ursachen:

- die Anzahl der Schulabgänger ist aufgrund der demographischen Entwicklung zurückgegangen,
- Jugendliche mit mittleren oder hohen Schulabschlüssen für eine Ausbildung zu gewinnen wird schwieriger, die Konkurrenz darum unter den Betrieben härter,
- die Bereitschaft Jugendliche mit Hauptschulabschluss oder Migrationshintergrund auszubilden ist gering ausgeprägt,
- Schulabgänger bewerben sich nicht, weil Berufe unattraktiv sind, die Qualität der Ausbildung, die

01-16: Ist die Marginalisierung der dualen Berufsbildung noch zu stoppen?

von: Uta Kupfer (Bereichsleiterin Berufsbildungspolitik) | Thomas Ressel (Ressortleiter bei der IG Metall) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Arbeitsbedingungen, die Bezahlung und die beruflichen Perspektiven sind nicht überzeugend.

Betriebe müssen die Ausbildung wieder für alle Jugendlichen zugänglich gestalten. Dafür müssen sie allerdings bereit sein in die Qualität von Ausbildung zu investieren. Es braucht ausreichend qualifiziertes Ausbildungspersonal, um Jugendliche, die in der Ausbildung Schwierigkeiten haben, gezielt zu fördern. Im Kern müssen die Betriebe ihr Auswahlverfahren für neue Auszubildende verändern. Statt Bestenauslese muss es darum gehen, die Richtigen zu finden. Das kann sich lohnen, denn so bekommen die Betriebe motivierte und treue Fachkräfte.

Im Übergangsbereich mit seinen unübersichtlichen zahlreichen Maßnahmen befinden sich immer noch sehr viele Jugendliche. Ziel der Allianz ist es, diesen ineffektiven Bereich des Übergangs zu reduzieren, jedem einen Weg in die Ausbildung zu eröffnen und dabei sowohl den jungen Menschen als auch den Betrieben Unterstützung zu geben.

Die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf treffen junge Menschen schon lange nicht mehr auf Empfehlung der Eltern. Damit sie eine gute Entscheidungsgrundlage haben, brauchen sie eine Vorstellung davon, was hinter den Berufsbezeichnungen steckt und wie die reale Arbeitswelt aussieht. Notwendig ist hier eine frühe Berufsorientierung, auch an den Gymnasien. Betriebspraktika können eine gute Berufsorientierung sein, wenn die Betriebe sie auch als Chance begreifen, zukünftige Auszubildende kennenzulernen und das Praktikum entsprechend gestalten.

Neben der Vielzahl der Aufgaben für den Bereich der Ausbildung ist die Allianz- Vereinbarung in Fragen der Weiterbildung leider sehr kurz geraten. Themen, wie die Qualitätssicherung in der Weiterbildung oder die Erhöhung der Beteiligung an Weiterbildung und die Zugangsmöglichkeiten des Einzelnen zu Weiterbildung hätten stärker, beispielsweise mit Maßnahmen in Richtung eines bundeseinheitlichen Weiterbildungsgesetz aufgegriffen werden können.

Bei der Unterzeichnung der Allianz-Vereinbarung war noch nicht absehbar wie viele junge Menschen aus den Kriegswirren ihrer Länder nach Deutschland flüchten würden. Auch diese jungen Menschen brauchen eine Perspektive, die nur qualifizierte Ausbildung als Voraussetzung für Erwerbstätigkeit und damit gesellschaftliche Teilhabe heißen kann.

Alle diese Aufgaben werden nicht durch mehr oder minder verbindliche Selbstverpflichtungen der Arbeitgeber gelöst, sondern sind strukturelle Fragen der Berufsbildung, die so diskutiert und bearbeitet werden müssen.

Ein Jahr Allianz für Aus und Weiterbildung: Was wurde bewegt?

Die Beteiligung der Gewerkschaften an der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung hat sich bisher gelohnt, auch wenn der Weg zu einer echten Ausbildungsgarantie noch lang sein wird. Es ist bereits im ersten Jahr gelungen, mit der Ausweitung der ausbildungsbegleitenden Hilfen, der Einführung der Assistenten Ausbildung sowie dem neuen Konzept der Nachvermittlung konkrete Maßnahmen einzuleiten.

01-16: Ist die Marginalisierung der dualen Berufsbildung noch zu stoppen?

von: Uta Kupfer (Bereichsleiterin Berufsbildungspolitik) | Thomas Ressel (Ressortleiter bei der IG Metall) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Um Jugendlichen zu helfen, die während ihrer Ausbildung zusätzliche Unterstützung brauchen, wurde mit Wirkung zum 1. Mai 2015 das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) erweitert. Die Beschränkung auf Jugendliche mit schlechten Noten in der Berufsschule oder konkreten Problemen im Betrieb ist entfallen, bereits mit Beginn der Ausbildung kann abH beantragt werden, wenn dieses für eine erfolgreiche Ausbildung notwendig wird. (*Bundesagentur für Arbeit 2015*).

Das neue Instrument der Assistierte Ausbildung (ASA) wurde ebenfalls mit Wirkung zum 1. Mai 2015 eingeführt. Die ASA unterstützt den ausbildenden Betrieb sowie Jugendliche in der Ausbildung. Die Betriebe werden bereits bei der Auswahl der Jugendlichen und beim Erstellen des betrieblichen Ausbildungsplans unterstützt. Die Jugendlichen erhalten zusätzliche Förderung, beispielsweise Sprachunterricht. Eine wichtige Rolle spielt auch die sozialpädagogische Begleitung während der Ausbildung. Vorteil der ASA ist auch, dass sie betriebliche Ausbildung unterstützt und damit reguläre Ausbildungsverhältnisse. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen sollen damit zur Ausbildungsbeteiligung ermuntert werden. (*Bundesagentur für Arbeit 2015*).

Von den jährlich zur Verfügung stehenden 10.000 Plätzen für ASA wurden 5254 Plätze von den Agenturen für 2015 eingekauft, bis Oktober gab es 3732 Eintritte in ASA. Im ersten Jahr wurden die möglichen Kapazitäten nicht ausgeschöpft, was allerdings aufgrund des Startzeitpunktes auch nicht zu erwarten war. Das neue Instrument muss zunächst bei allen Akteuren bekannt gemacht werden. Auch kann das Instrument erst ab 2016 mit allen Phasen vom Übergang in Ausbildung bis Ausbildungsbegleitung etabliert werden.

Das neue Konzept für die Nachvermittlung orientiert sich entsprechend der Allianz-Vereinbarung daran, jeden Jugendlichen, der zum 30.09. noch einen Ausbildungsplatz sucht, drei Angebote auf eine betriebliche Ausbildung zu unterbreiten. Allen zum 30.9. bei der BA gemeldeten unversorgten Bewerber/innen soll zukünftig ein Angebot von drei betrieblichen Ausbildungsstellen im Rahmen eines persönlichen Beratungsgesprächs, welches auch telefonisch stattfinden kann, unterbreitet werden. Sofern die Wunschberufe vor Ort nicht realisierbar sind, sollten folgende Alternativangebote unterbreitet werden:

1. Ausbildungsplatz in der Region in verwandten Berufsfeldern (berufliche Flexibilität) und/oder
2. Ausbildungsplatz in Wunschberufen in anderen Regionen/Bundesländern (räumliche Mobilität) ggf. mit Unterstützung/Mobilitätshilfen.

Als zusätzliches Angebot können EQ-Plätze, die sich an Wunschberufen orientieren, vorgeschlagen werden.

Außerdem sollen die unversorgten Bewerber/innen ein möglichst individuelles und passgenaues, an die Situation des Jugendlichen ausgerichtetes Anschreiben, idealerweise mit drei individuell passenden Ausbildungsangeboten von den Agenturen für Arbeit erhalten.

Damit wurde ein verbindliches Verfahren definiert, welches im Verlauf der Allianz zu evaluieren ist (*Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015*).

Zur besonderen Herausforderung der Integration Geflüchteter in Ausbildung, Arbeit und Gesellschaft

01-16: Ist die Marginalisierung der dualen Berufsbildung noch zu stoppen?

von: Uta Kupfer (Bereichsleiterin Berufsbildungspolitik) | Thomas Ressel (Ressortleiter bei der IG Metall) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

wurden Eckpunkte in einer Allianz-Erklärung „Perspektiven für Flüchtlinge“ vereinbart (*Erklärung der Partner der Allianz 2015*). Konkrete Maßnahmen müssen nun in der Allianz auf den Weg gebracht werden. Dabei wird es immer darum gehen, die Gesamtherausforderung im Blick zu behalten, also die Jugendlichen die bereits erfolglos eine Ausbildungsstelle suchen und die zusätzliche Herausforderung der Geflüchteten.

Nicht einlösen konnten die Arbeitgeber das Versprechen 20.000 zusätzliche Ausbildungsplätze bei der BA zu melden. Es wurden nur rund 7.300 Ausbildungsplätze mehr gegenüber dem Vorjahr gemeldet. Das verdeutlicht, Selbstverpflichtungserklärungen der Arbeitgeberverbände haben nur eine begrenzte Reichweite. Es gibt keinen Durchgriff auf einzelbetriebliche Entscheidungen. Wenn dem so ist, muss die Politik Antworten geben, wie die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe erhöht werden soll. Welche konkreten Maßnahmen getroffen werden.

Angesichts der Herausforderungen werden für 2016 mindestens rund 80.000 Ausbildungsplätze benötigt. Für 2017 werden dann weitere Steigerungen notwendig, da deutlich mehr Geflüchtete, die Integrations- und Sprachkurse absolviert haben, in Ausbildung zu integrieren sind.

Die neue Allianz muss noch gelernt werden

Bei der Mitarbeit in den Gremien der Allianz wird oft deutlich, die neue Arbeitsweise muss noch gelernt werden. Insbesondere die bisherigen Ausbildungspaktpartner wollen über Beiträge der jeweiligen Partner zeigen, sie tun etwas. Damit soll deutlich werden, wir haben es im Griff oder verhindert werden, dass strukturelle Maßnahmen Reglementierung zur Folge haben.

Die Gewerkschaften sind der Allianz beigetreten, um an den Herausforderungen zu arbeiten. Das bedeutet eine klare Analyse der Situation anhand von Indikatoren, um dann strategische Maßnahmen abzuleiten. In mehreren Sitzungen des Arbeitsausschusses und einer Unterarbeitsgruppe wurde bereits heftig über die Indikatoren gestritten. Es deutet sich ein Kompromiss an, der alle wesentlichen Kenngrößen abbildet, um gezielte Maßnahmen ableiten zu können.

Kernpunkt des Streits ist wohl die Befürchtung der Arbeitgeber, die Indikatoren würden dazu dienen, die mangelnde Ausbildungsbereitschaft der Betriebe anzuprangern. Das zeigt zumindest, es braucht noch Zeit um Vertrauen aufzubauen, dass es in der Allianz um Lösungen geht, nicht um Schuldzuweisung. Das bedeutet allerdings auch keinen Freibrief für Arbeitgeber. Betriebliche Ausbildungsplätze müssen schon von den Betrieben gebracht werden. Wenn das durch Selbststeuerung nicht gelingt, dann muss über eine Steuerung nachgedacht werden. Hier ist die Bundesregierung gefordert, wenn die im Koalitionsvertrag vereinbarte Ausbildungsgarantie verwirklicht werden soll.

Als vorläufiges Fazit kann man sagen, die Entscheidung der Gewerkschaften, sich an der neuen Allianz für Aus- und Weiterbildung zu beteiligen war richtig. Konkrete Maßnahmen sind auf den Weg gebracht. Eine Schönfärberei der Ausbildungsmarktsituation findet durch die Allianz nicht statt. Nun gilt es, die Probleme weiter zu analysieren und die richtigen Maßnahmen auf den Weg zu bringen.

01-16: Ist die Marginalisierung der dualen Berufsbildung noch zu stoppen?

von: Uta Kupfer (Bereichsleiterin Berufsbildungspolitik) | Thomas Ressel (Ressortleiter bei der IG Metall) |
Dies ist die pdf-Fassung eines Beitrags aus der Online-Zeitschrift Denk-doch-Mal.de
Alle Texte sind urheberrechtlich geschützt.

Allianz für Aus- und Weiterbildung 2015 – 2018, Berlin 2014

Allianz für Aus- und Weiterbildung, Umsetzung der Vereinbarung im Allianztext: „Die Wirtschaft macht jedem vermittlungsbereiten Jugendlichen, der zum 30.9. noch keinen Ausbildungsplatz hat, drei Angebote“, Berlin 2015

Bundesagentur für Arbeit, Konzept Assistierte Ausbildung (AsA) nach § 130 SGB III, Nürnberg 2015, https://www.arbeitsagentur.de/web/wcm/idc/groups/public/documents/webdatei/mdaw/mjy4/~edisp/16019022dstbai750367.pdf?_ba.sid=L6019022DSTBAI750384 (21.12.2015)

Bundesagentur für Arbeit, Erweiterung der Zielgruppe bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen und Einführung der Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III, Nürnberg 2015, <https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Veroeffentlichungen/Weisungen/Arbeitgeber/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI743420> (21.12.2015)

Busemeyer, Marius R., Reformperspektiven der beruflichen Bildung: Erkenntnisse aus dem internationalen Vergleich, Bonn, Berlin 2012

Erklärung der Partner der Allianz für Aus- und Weiterbildung: Gemeinsam für Perspektiven von Flüchtlingen, Berlin 2015

Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD, Deutschlands Zukunft gestalten, 18. Legislaturperiode, Berlin 2014

Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs, Berlin 2004,

https://de.wikipedia.org/wiki/Nationaler_Pakt_f%C3%BCr_Ausbildung_und_Fachkr%C3%A4ftenachwuchs (21.12.2015)

<http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspakt/nationaler-pakt-fuer-ausbildung-und-fachkraeftesicherung> (21.12.2015)