

u. a. das Fehlen einer bundeseinheitlichen Ausbildungsordnung nach § 25 BBiG genannt. Dieses Ausbildungshemmnis wird mit Inkrafttreten der Ausbildungsordnung beseitigt, die am Leitbild eines Mitarbeiters in einer Serviceeinheit ausgerichtet ist. Dadurch ist eine Zunahme von Ausbildungsplätzen im Bereich der Justiz zu erwarten.

Die neue Berufsausbildung zum/zur Justizfachangestellten befähigt sowohl zur Arbeit in den Serviceeinheiten der Gerichte und Staatsanwaltschaften als auch in analogen Aufgabengebieten im kaufmännischen und verwaltenden Bereich.

Die neue Ausbildungsordnung wird voraussichtlich am 1. August 1998 in Kraft treten.

Ausbildungsberater, Ausbildungsplatzentwickler, Ausbildungsplatzwerber – Ergebnisse einer Befragung

Barbara Schulte

Im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF) hat das Bundesinstitut für Berufsbildung mit Unterstützung des Deutschen Industrie- und Handelstags sowie des Zentralverbands des Deutschen Handwerks im Herbst 1996 eine Befragung bei Ausbildungsberatern, Ausbildungsplatzentwicklern und Ausbildungsplatzwerbern über deren Erfahrungen zur Ausbildungsbereitschaft von Betrieben und den betrieblichen Ausbildungshemmnissen durchgeführt.

An der Befragung haben 605 Mitarbeiter/-innen der Kammern, 450 Ausbildungsberater

(davon 100 aus den neuen Ländern), 90 Ausbildungsplatzentwickler (nur neue Länder) und 65 Ausbildungsplatzwerber (davon 40 Prozent aus den neuen Ländern) teilgenommen. Zwei Drittel der Befragten sind in den Industrie- und Handelskammern und ein Drittel in Handwerkskammern beschäftigt.

Das Funktionsbild dieses Personals der Kammern ist sehr verschieden. Nach § 45 Abs. 1 BBiG und § 41a HwO haben die Kammern die Durchführung der Berufsausbildung zu überwachen sowie durch Beratung der Ausbildenden und Auszubildenden die Ausbildung zu fördern und zu diesem Zweck Ausbildungsberater zu bestellen.¹ Seit Mitte 1995 werden in den neuen Ländern im Rahmen eines mehrjährigen Förderprogramms des BMBF rd. 150 Ausbildungsplatzentwickler bei den Kammern mit dem Ziel eingesetzt, zusätzliche Ausbildungsplätze in Betrieben durch gezielte Beratung und praktische Hilfestellung zu mobilisieren.² Daneben werden von den Kammern Ausbildungsplatzwerber beschäftigt, die versuchen, durch persönliche Ansprache von Betriebsinhabern neue Ausbildungsplätze zu akquirieren.³

Tätigkeitsmerkmale

Entsprechend dieser unterschiedlichen Aufgabenstellung differieren die Tätigkeitsmerkmale der drei Gruppen zum Teil erheblich. Ausbildungsplatzwerber und auch die -entwickler führen deutlich mehr Akquisitionsgespräche mit den Betrieben (rund 75 Prozent) als die Ausbildungsberater (55 Prozent). Die Ausbildungsplatzentwickler besuchen die Betriebe häufiger mehrmals, während sich ihre anderen Kammerkollegen überwiegend auf einen Betriebskontakt beschränken. Ausbildungsberater besuchen nicht ausbildende Betriebe (knapp 30 Prozent) weit weniger als die Ausbildungsplatzentwickler und -werber, die zu mehr als 50 Prozent dort ihre Ansprechpartner suchen. Ausbildungsplatzwerber zielen bei ihren Ak-

quisitionsaufgaben überwiegend auf größere Betriebe, während die Berater ihre Aufgaben nach eigenen Angaben vor allem in Klein- und Mittelbetrieben erfüllen.

Erfahrungen bei der Mobilisierung von Ausbildungsplätzen

Trotz der unterschiedlichen Aufgabenstellungen und Kontakte mit Betrieben gleichen sich die gesammelten Erfahrungen bei der Mobilisierung zusätzlicher Ausbildungsstellen weitgehend: Am leichtesten sind zusätzliche Ausbildungsstellen zu gewinnen in Betrieben bis zu 50 Beschäftigten, die schon längere Zeit existieren, von jüngeren Inhabern geführt werden und bereits über Ausbildungserfahrungen verfügen. Ausbildungsreserven werden aber auch in Betrieben gesehen, die bislang noch nicht ausgebildet haben. Schwieriger wird nach Ansicht der Befragten die Akquisition von Ausbildungsstellen mit zunehmender Betriebsgröße, in neu gegründeten Betrieben, in Betrieben, die erst seit kurzer Zeit ausbilden sowie in Betrieben mit einem älteren Betriebsinhaber. Dies gilt auch für Betriebe auf dem Lande oder in Großstädten. Leichter ist die Gewinnung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen in kleinstädtischer Lage.

Erwartungen der Betriebe

Deutliche Unterschiede weisen aber die Hinweise auf, welche Hilfestellungen die besuchten Betriebe von Beratern, Entwicklern und Werbern erwarten. Diese Unterschiede deuten auf eine gewisse Arbeitsteilung zwischen ihnen hin, aber auch auf eine unterschiedliche Erwartungshaltung der Betriebe in den alten und neuen Ländern (s. Tab. 1).

Die nur in den neuen Ländern tätigen Ausbildungsplatzentwickler sind stärker als ihre Kollegen mit allgemeinen Fragen zur Planung und Durchführung sowie mit konkreten

Tabelle 1: **Welche Hilfestellung die Betriebe erwarten** (Angaben in Prozent; Mehrfachnennungen)

	Berater	Entwickler	Werber	West	Ost
Finanzielle Förderung	29	53	42	23	54
Praktische Hilfe und Unterstützung	24	45	25	21	37
Spezielle Beratung	23	17	32	23	24
Spezifische Informationen	19	25	14	19	20
Organisation und Durchführung der Ausbildung	17	31	14	14	25
Vermittlung und Auswahl von Bewerbern	15	25	17	14	21
Antworten auf Rechtsfragen	14	15	12	10	20
Hilfen beim Ausbildungsvertrag	13	20	8	12	17
Beratung zur Berufsschule	13	14	9	13	13
Ausbildungsordnungen	10	13	8	11	10
Ausbildungskosten	9	11	5	8	11
Ausbildungsverbund	6	16	6	4	13
Prüfungen	6	9	2	7	5
Ausbildungseignung	6	6	2	6	5
Überbetriebliche Ausbildung	4	3	6	3	7
Formalitäten	3	11	5	2	8
Ausbildereignungsverordnung	4	3	0	5	2
Sonstiges	13	9	18	13	12

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 1996

Tabelle 2: **Maßnahmen zur Mobilisierung von Ausbildungsstellen**
(Mittelwert von 1 = „sehr gut geeignet“ bis 4 = „gar nicht geeignet“)

	Berater	Entwickler	Werber	West	Ost
Umfassende Information	1,4	1,3	1,6	1,5	1,3
Persönliche Ansprache/Besuche	1,2	1,1	1,1	1,2	1,1
Steuerliche Anreize	2,0	1,7	1,8	2,0	1,9
Hilfen bei Verbundausbildung	2,4	2,1	2,4	2,5	2,2
Ausbildungszuschüsse der Länder	1,7	1,5	1,6	1,9	1,3
Bessere Abstimmung mit Berufsschule	1,7	2,0	1,6	1,6	2,0
Längere Ausbildungszeiten	3,1	3,5	3,4	3,0	3,5
Ausbildungsvergütung an produktive Zeiten im Betrieb binden	2,6	2,5	2,4	2,6	2,5
Ausbildungsvergütung einfrieren bzw. senken	1,9	1,6	1,8	1,9	1,7
Kostenloses Lehrmaterial	2,5	2,4	2,4	2,5	2,4
Schulungen für Ausbilder	2,4	2,3	2,4	2,4	2,3
Hilfen bei der Ausstattung der Lehrwerkstatt	2,3	2,0	2,2	2,3	2,2

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 1996

Unterstützungswünschen bei der Vorbereitung und konkreten betrieblichen Ausgestaltung der Berufsausbildung konfrontiert. Mehr als die Hälfte der Betriebe erwartet von den Entwicklern zudem Auskünfte über (finanzielle) Fördermöglichkeiten im Rahmen der Ausbildung. Diese Frage nimmt einen herausragenden Stellenwert bei der Mobilisierung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsstellen ein. Ausbildungsverbünde sind ebenfalls ein Thema, das vor allem von den Entwicklern im Osten aufgegriffen wird, während es im Westen offenbar kaum eine Bedeutung hat.

Geeignete Maßnahmen zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen

Vor dem Hintergrund dieser Erwartungshaltung von Seiten der Betriebe überrascht, daß die Ausbildungsberater, -platzentwickler und -platzwerber nahezu identische Vorschläge zur Erhöhung der betrieblichen Ausbildungsbereitschaft machen. Als besonders wichtig wird von den Befragten die persönliche Ansprache durch Betriebsbesuche und eine umfassende Information der Betriebe genannt. Danach werden verschiedene Vergünstigungen der Betriebe und Kostenentlastungen als besonders wichtig angesehen: vor allem die Ausbildungszuschüsse der Länder⁴, ein Einfrieren der Ausbildungsvergütungen⁵ und steuerliche Anreize für Ausbildungsbetriebe. Von hoher Bedeutung für die Mobilisierung von Ausbildungsstellen wird auch eine bessere Abstimmung der Ausbildung zwischen Betrieb und Berufsschule angesehen (s. Tab. 2). Für geeignet aber gleichwohl von geringerer Wirkung halten die Befragten darüber hinaus, die Ausbildungsvergütungen an produktive Zeiten der Auszubildenden zu binden, mögliche Hilfen für die Ausstattung von Lehrwerkstätten, Schulungen für das Ausbildungspersonal, Hilfen bei der Verbundausbildung und kostenlos zur Verfügung gestelltes Lehrmaterial. Gemessen an den geforderten

Tabelle 3: **Einschätzung der Ausbildungshemmnisse** (Mittelwert von 1 = „fast immer“ bis 4 = „selten/nie“)

	Berater	Entwickler	Werber	West	Ost
Schlechte Wirtschaftslage	2,1	1,6	1,6	2,1	1,6
Kein Fachkräftebedarf	3,1	3,0	3,0	3,1	3,1
Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt	3,4	3,1	3,1	3,3	3,2
Keine Ausbildungsberechtigung	3,2	3,0	3,1	3,1	3,1
Keine Ausbildungserfahrung, fehlende Ausbildungskultur	3,5	3,3	3,3	3,5	3,3
Ausbildung zu teuer	2,0	1,8	1,8	2,0	1,9
Betrieb zu spezialisiert	3,2	3,1	3,0	3,2	3,2
Keine geeigneten Bewerber	2,4	3,1	2,7	2,3	3,1
Zu kurze Ausbildungszeiten am Arbeitsplatz	2,2	2,7	2,2	2,0	2,7
Ausbildungsberufe bieten nicht die benötigten Qualifikationen	3,4	3,3	3,4	3,4	3,4

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, 1996

finanziellen Vergünstigungen werden längere Ausbildungszeiten im Betrieb von den Befragten eher nachrangig für die Bereitstellung von zusätzlichen betrieblichen Ausbildungsplätzen eingeschätzt.

Ausbildungshemmnisse

Als derzeit wichtigste Ausbildungshemmnisse werden von den Befragten sowohl die schlechte Wirtschaftslage als auch das Kostenniveau der Ausbildung genannt. Dabei

spielt die Wirtschaftslage in den neuen Ländern eine besondere Rolle (s. Tab. 3).

Mängel in der Qualifikationsstruktur der anerkannten Ausbildungsberufe, aber auch die Vermutung einer fehlenden Ausbildungskultur werden von den Befragten kaum als Ausbildungshemmnisse angesehen. Eine signifikant unterschiedliche Beurteilung zwischen Ost und West ergibt sich lediglich bei der Einschätzung der kurzen Ausbildungszeiten am Arbeitsplatz und in der mangelnden Eignung von Bewerbern. Während die Befragten aus den alten Ländern in beiden Merkmalen

wichtige Ausbildungshemmnisse erkennen, ist die Beurteilung der Befragten aus den neuen Ländern hier deutlich zurückhaltender.

Anmerkungen:

¹ Im Jahre 1995 haben ca. 9 300 Ausbildungsberater (darunter gut 2 600 hauptamtliche Berater) etwa 178 000 Ausbildungsstätten besucht; vgl. zur Ausbildungsberatung *Berufsbildungsbericht 1997 (Manuskript), Teil II, Kapitel 3.6.3*

² Nach Angaben des BMBF wurden seit Beginn des Programms ca. 33 000 Betriebe besucht und zahlreiche Ausbildungsverbände beraten und initiiert. Zu Beginn des Ausbildungsjahrs 1996/1997 hatten die besuchten Betriebe ca. 12 000 neue betriebliche Ausbildungsplätze zugesagt. Vgl. *Berufsbildungsbericht 1997 (Manuskript), Teil II, Kapitel 1.1.4*

³ Viele Kammern haben zusätzliches Personal für die Einwerbung neuer Ausbildungsstellen eingestellt, z. T. eigenfinanziert sowie mit ABM-Mitteln. Vgl. *Bericht 1996; Deutscher Industrie- und Handelstag, Bonn; Januar 1997, S. 82*

⁴ Auch wenn die sechs Länder Hamburg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg Fördermaßnahmen zur Sicherung der Berufsausbildung einsetzen, liegt das Schwergewicht der Förderung von Ausbildung in den neuen Ländern. Nach Angaben des *Berufsbildungsberichts 1997, Kap. 1.1.4 (Manuskript)* setzen die neuen Länder rund 255 Mio. DM zur Förderung von etwa 60 000 bis 65 000 neuen betrieblichen Ausbildungsplätzen ein. Hinzu kommen die überwiegend betriebsnah ausgestalteten Fördermaßnahmen der von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Lehrstelleninitiative 1996 in der Größenordnung von rund 14 300 Plätzen.

⁵ Vgl. hierzu „Förderung der Ausbildung durch Tarifvertrag – Tarifliche Regelungen zur Schaffung von Ausbildungsplätzen und zur Übernahme von Ausgebildeten“. In: *Informationen zur Tarifpolitik, WSI der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, Sept. 1996*

Anzeige

Aufruf zur Interessensbekundung

Evaluierung eines durch die Gemeinschaftsinitiative ADAPT geförderten Projektes

1. Auftraggeber: **BBJ SERVIS gGmbH**, Alt-Moabit 73, 10555 Berlin
Projekt: Modulare berufliche Weiterbildung
2. Art der Leistung: Evaluierung der Projektzielsetzungen im Hinblick auf fachliche Qualität, Methoden und Instrumente unter besonderer Berücksichtigung von Eignung, Effizienz und Übertragbarkeit der Maßnahmeergebnisse
3. Umfang der Leistung: Konzepterstellung; jährliche Zwischenberichte; Workshops; Endbericht
4. Zeitraum: Mai 1997 bis November 1999
5. Frist: Aussagekräftige Bewerbung bis **18. Juli 1997**