

ZEITSCHRIFT
DES BUNDESINSTITUTS
FÜR BERUFSBILDUNG
W. BERTELSMANN VERLAG
32. JAHRGANG
H 20155

BWP

Sonderausgabe

BERUFSBILDUNG
IN WISSENSCHAFT
UND PRAXIS

Jugendliche in Ausbildung bringen

Edelgard Bulmahn:
Sicherung der Zukunftsfähigkeit
der dualen Berufsausbildung

Weitere Themen u. a.
STAR – Neues Förderprogramm
Nutzen der Ausbildung für Betriebe
Qualifizierungsbausteine
Tarifliche Ausbildungsförderung
Verbundförderung

 **Ausbilden jetzt**
Erfolg braucht alle

Bundesinstitut
für Berufsbildung

BiBB

► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

► **KOMMENTAR**

- 3** HELMUT PÜTZ
Jugendliche in Ausbildung bringen

► **BLICKPUNKT**

- 5** EDELGARD BULMAHN
Sicherung der Zukunftsfähigkeit der dualen
Berufsausbildung

► **THEMA:
JUGENDLICHE IN AUSBILDUNG
BRINGEN**

- 9** BETTINA EHRENTHAL, JOACHIM G. ULRICH
Zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt
- 13** ELISABETH M. KREKEL, KLAUS TROLTSCH,
JOACHIM G. ULRICH
Betriebliche Ausbildungsbeteiligung bei
schwieriger Wirtschaftslage
BIBB startet neues Forschungsprojekt
- 17** THORSTEN BRAND, WERNER MARKERT
Strukturverbesserung der Ausbildung in
ausgewählten Regionen (STAR) –
neue Initiative zur betriebsbezogenen Ausbildung
in Problemregionen
- 21** BRIGITTE SEYFRIED
Berufsausbildungsvorbereitung und
Qualifizierungsbausteine
- 24** URSULA BEICHT, KLAUS BERGER
Schaffung von Ausbildungsplätzen durch
Vereinbarungen der Tarifparteien
- 28** WALTER SCHLOTTAU
Verbundförderung: Anschubfinanzierung
für betriebliche Ausbildungsplätze
Ergebnisse einer Befragung von Verbundbetrieben
und -koordinatoren

**NACHDRUCK VON BEITRÄGEN
AUS DEN JAHREN 2002 UND 2003
DER BWP**

- 31** KLAUS BERGER
(BWP 2/2003, S. 5–9)
Was kostet den Staat die Ausbildungskrise?
Umfang und Struktur staatlicher Ausgaben zur
Ausbildungsförderung
- 36** GÜNTER WALDEN, HERMANN HERGET
(BWP 6/2002, S. 32–37)
Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe
– erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung
- 42** GÜNTER WALDEN, URSULA BEICHT,
HERMANN HERGET
(BWP 2/2002, S. 35–39)
Warum Betriebe (nicht) ausbilden
- 47** KORNELIA RASKOPP
(BWP 4/2002, S. 29–31)
Verbundausbildung als Maßnahme zur Erhöhung
des betrieblichen Lehrstellenangebots
Untersuchungsergebnisse zu Artikel 2 des
Jugendsofortprogramms
- 50** WOLFGANG MÜLLER-TAMKE, REINHARD SELKA
(BWP 4/2002, S. 22–26)
Regionale Netzwerke für mehr Ausbildungsplätze
und nachhaltige Regionalentwicklung
Das Beispiel Regio-Kompetenz-Ausbildung

► **IMPRESSUM / AUTOREN**

Diese Ausgabe enthält die Beilage:
Gemeinsame Erklärung zur Ausbildungsoffensive 2003
„Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“.



Jugendliche in Ausbildung bringen

► In vielfältiger Weise beteiligt sich das Bundesinstitut für Berufsbildung an der „Ausbildungsoffensive 2003“ der Bundesregierung, der Spitzen- und Fachverbände der Wirtschaft und der Kammern sowie der Gewerkschaften. Erfreulicherweise ist angesichts der höchst prekären betrieblichen Ausbildungsplatzsituation dieses Jahres eine Art Volksbewegung sehr schnell in Gang gekommen, angeführt von den beiden Bundesministern für Bildung und Forschung sowie für Wirtschaft und Arbeit.

An gleicher Stelle hatten wir in der ersten Ausgabe 2003 der BWP die kritische Frage gestellt: „Wer engagiert sich für betriebliche Ausbildungsplätze?“ und die Forderung aufgestellt, eine Stabsstelle einzurichten oder damit zu beauftragen, um Fehlentwicklungen bei der Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen zu beseitigen. Besonders erfreulich ist, dass diese geforderte Stabsstelle nun im Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) nicht nur eingerichtet worden ist, sondern auch wirksame Aktivitäten entfaltet und hohes Engagement für mehr betriebliche Ausbildungsplätze sozusagen täglich initiiert.

Diese BWP-Sonderausgabe „Jugendliche in Ausbildung bringen“ ist ein Teil dieser Ausbildungsplatz-Kampagne und leistet hoffentlich einen Beitrag, mehr betriebliche Ausbildungsplätze in diesem Jahr zu schaffen, oder anders ausgedrückt: weniger Jugendliche ohne betriebliches Ausbildungsangebot vor verschlossener Zukunftstür stehen zu lassen. Begrüßenswert ist auch, dass sich Frau Bundesministerin Bulmahn an die Spitze der Ausbildungsoffensive gestellt hat und dass auch der Bundeskanzler nun deutlich erkennbar Druck auf die nicht oder zu wenig ausbildende Wirtschaft ausübt.

Die Stabsstelle im BMBF zur Initiierung und Koordinierung der Ausbildungsoffensive ist mit vielfältigen Aktivitäten von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bundesinstituts für Berufsbildung konkret unterstützt worden. Das hat berufsbildungspolitische Anerkennung gefunden. So hat das Bundesinstitut für eine ganze Reihe von Maßnahmen der Ausbildungsoffensive „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“ Grundlagen- und Entscheidungsmaterial sowie Konzeptionen erarbeitet, beispielsweise zur Vorbereitung des neuen

Programms STAR – Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen –, zu branchenbezogenen Ausbildungsnetzwerken und -verbänden sowie zum externen Berufsbildungsmanagement. Diese Arbeiten spiegeln auch die Beiträge in dieser Sonderausgabe der BWP wider. Das gesamte Ausbildungsprogramm der Bundesregierung (vgl. Beilage) gibt Auskunft über die Vielfalt der Maßnahmen, Aktionen und Kampagnen.

Aber nicht nur die großen Maßnahmen der Bundesregierung, der Wirtschaftsverbände und der Gewerkschaften sind im Zusammenhang mit der Akquisition zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze von großer Bedeutung, sondern gerade auch die Aktionen, die sozusagen an der Basis, bei den Kammern der Wirtschaft stattfinden. Denn wirklich Erfolg versprechend sind letztendlich nicht die aus der Ferne gehaltenen Appelle, die oft wirkungslosen Sonntagsreden der Präsidenten der Spitzenverbände der Wirtschaft, die ja zumeist selbst nicht über konkrete betriebliche Ausbildungsplätze vor Ort entscheiden können, sondern diejenigen Maßnahmen, die durch persönliche Ansprache, durch Motivation im Detail, beispielsweise durch Ausbildungsplatzwerber der Kammern bei einzelnen Betrieben durchgeführt werden.

Ein Beispiel hierfür – und bundesweit ließen sich sehr viele darstellen – ist das „Gemeinsame Aktionsprogramm“ des Arbeitsamtes Bonn/Rhein-Sieg, der Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie der Handwerkskammer (Hwk) in der Region. Für dieses schwierige Ausbildungsjahr – auch in der Stadt Bonn und im Rhein-Sieg-Kreis liegt der Rückgang der gemeldeten betrieblichen Ausbildungsstellen Ende Januar im Vorjahresvergleich bei 20 Prozent – haben sich die genannten drei Beteiligten zusammengetan und konkrete Ausbildungsplatzwerbemaßnahmen verabredet: Die Berufsberatung des Arbeitsamtes schreibt die einzelnen Betriebe individuell an und überprüft die Ergebnisse durch eine Nachfassaktion. Job-Börsen werden durchgeführt, ausgewertet und über das Internet verbreitet. Stellenangebote in Printmedien werden ebenfalls analysiert, und zusätzlich wird ein Projekt zur telefonischen Akquise von Ausbildungsstellen

betrieben. Im Einzelnen sieht das so aus, dass die Berufsberatung diejenigen Betriebe kontaktiert, die mit dem Arbeitsamt zusammenarbeiten und in den letzten Jahren – gegebenenfalls mit Unterbrechungen – ausgebildet haben. Angeschrieben werden auch Betriebe, die mindestens einen Auszubildenden haben, also ausbilden dürfen, aber keinen Kontakt mehr zum Arbeitsamt gehalten haben. Ferner unternimmt die Berufsberatung des Arbeitsamtes eine telefonische Kontaktaufnahme zu denjenigen Betrieben, die ausbilden dürfen, aber nicht ausbilden.

Lassen Sie Ihr Kapital von morgen heute auf der Straße stehen?

2008
Starverkäuferin?

2015
Geschäftsführer der
US-Niederlassung?

2007
Systemadministrator
und Linux-Virtuose?

Nur wer heute junge Talente ausbildet, hat morgen motivierte Mitarbeiter.
Bei Ihrer IHK erfahren Sie, warum sich Ausbilden gerade jetzt lohnt.

www.ihk.de/kapital-bildung Foto: IHK

Die IHK Bonn/Rhein-Sieg aktualisiert ihren Lehrstellenatlas als Verzeichnis der ausbildenden Betriebe, um auf diese Weise Vorbilder herauszustellen und Beratungsmöglichkeiten für nicht ausbildende Betriebe durch die hochaktiven zu ermöglichen. Auch kontaktiert sie diejenigen Betriebe, die bisher nicht ausbilden. Dies geschieht aber nicht aus der Distanz, sondern durch persönliche Anschreiben der IHK-Geschäftsführung, verbunden mit persönlichen Gesprächen durch ehrenamtliche Personen, zum Teil ehemalige Ausbilder und Betriebsinhaber und ggf. auch durch Geschäftsführer bereits ausbildender Betriebe. Die Kammer schreibt auch diejenigen Betriebe an, deren Auszubildende im Sommer 2003 in die Abschlussprüfung gehen, mit der Bitte, diese Ausbildungsstelle erneut zu melden und zu besetzen. Bei wieder frei gewordenen Ausbildungsstellen oder bei Betrie-

ben, bei denen Ausbildungsverhältnisse gelöst wurden, geht ein „Sofort-erneut-melden-Appell“ bzw. ein direkter Kontakt zur Berufsberatung, damit auch die allerletzte Möglichkeit genutzt wird, betriebliche Ausbildungsplätze zu retten. Auch die Kreishandwerkerschaft Bonn/Rhein-Sieg beteiligt sich mit hohem Engagement in diesem Ausbildungsproblemjahr 2003 an den konkreten Maßnahmen vor Ort. In der Mitgliederzeitschrift wird regelmäßig mit neuen Argumenten den Handwerksbetrieben vor Augen gehalten, warum „Ausbilden lohnt“. Also keine allgemeinen Appelle an die soziale Verantwortung, sondern Nennung der anerkannten wirtschaftlichen Vorteile für die Handwerkswirtschaft ist die sinnvolle, gezielte Aktivität der Kreishandwerkerschaft. Auch die Innungen im Handwerksbereich werden um Unterstützung bei der Einwerbung neuer Ausbildungsplätze gebeten: Ein konkretes Programm zur Gewinnung von Innungsmitgliedern für handwerkliche Berufsausbildung wird durchgeführt. Als weitere Maßnahme stellt die Kreishandwerkerschaft der Berufsberatung des Arbeitsamtes eine Liste derjenigen zur Verfügung, die ausbilden dürfen, aber bisher nicht ausbilden, damit diese noch einmal zusätzlich vom Arbeitsamt in die Pflicht genommen werden.

In Bonn und der Region Rhein-Sieg findet wie auch in vielen anderen Regionen am 24. Juni der Tag des Ausbildungsplatzes und am 5. Juli die gemeinsame Börse „Endspurt“ statt. Die kommunalen Spitzenverbände werden ebenfalls für die Einwerbung betrieblicher Ausbildungsplätze gewonnen, indem die IHK ein Anschreiben vorbereitet, mit dem gemeinsam von Arbeitsamt, IHK, Kreishandwerkerschaft und Landrat bei den Gebietskörperschaften, den Bürgermeistern und Bürgermeisterinnen für deren Einsatz um mehr Ausbildungsstellen geworben wird. Gleiches wird auch in der Stadt Bonn unternommen. Ergänzt werden diese Maßnahmenpakete durch Öffentlichkeitsarbeit und Werbung.

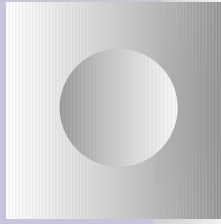
Viele dieser Maßnahmen sind rechtzeitig auf lokaler und regionaler Ebene durch die Gründung eines „Runden Tisches für Ausbildung“ in Zusammenarbeit mit dem BIBB, dem Arbeitsamt, dem Arbeitgeberverband, dem Einzelhandelsverband, dem Hotel- und Gaststättenverband, der Kreishandwerkerschaft, den Wirtschaftsjuvenen der Kammer und vielen anderen vorbereitet worden. Natürlich wird dabei auch das Engagement der Medien zugunsten dieser eminent wichtigen berufsbildungspolitischen und gemeinwohlorientierten Aufgabe einbezogen.

Vielfältige Aktivitäten auf Bundes- und Landesebene, aber insbesondere auch auf regionaler und lokaler Ebene sind also angelaufen und werden fortgeführt, um „Jugendliche in Ausbildung zu bringen“. Es bleibt zu hoffen, dass die vielfältigen und großen Anstrengungen für mehr betriebliche Ausbildungsplätze, für attraktive Angebote an junge Menschen noch rechtzeitig gekommen sind und den notwendigen Erfolg bringen. Eine sinnvolle und gleichwertige Alternative zur bewährten dualen Form der Ausbildung durch Arbeit und Lernen, durch Lernen in der Arbeit ist derzeit jedenfalls in Deutschland nicht vorstellbar. ■



HELMUT PÜTZ

Prof. Dr. phil., Generalsekretär des
Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn



Sicherung der Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung

► Die Berufsausbildung im dualen System ist für die Mehrheit der Jugendlichen die Grundlage für dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit. Sie sichert der Wirtschaft modern ausgebildeten Fachkräftenachwuchs und ist damit eine wesentliche Basis für die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands. Jugendliche qualifiziert auszubilden, ist auch angesichts der mittelfristigen demographischen Entwicklung notwendig, um den drohenden Fachkräftemangel zu verhindern. Aktuell steht die Berufsbildungspolitik dabei vor großen Herausforderungen:

- der Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes sowie
- der Fortführung der strukturellen Reformen in der dualen Berufsausbildung.



EDELGARD BULMAHN, MdB
Bundesministerin für
Bildung und Forschung



Sicherung eines ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes

In diesem Jahr werden über 600.000 Nachfrager und Nachfragerinnen nach einer dualer Berufsausbildung erwartet. Nachdem im vergangenen Jahr trotz eines deutlichen Rückgangs der betrieblichen Ausbildungsplätze um 42.000 nahezu ein Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage erzielt wurde, hat sich die Situation bis Mai 2003 erheblich verschlechtert. In der Vermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit waren Ende Mai rund 52.500 betriebliche Ausbildungsplätze weniger gemeldet als zum gleichen Zeitpunkt des Vorjahres. Die rechnerische Lücke zwischen unvermittelten Bewerbern und unbesetzten gemeldeten Ausbildungsplätzen beträgt nunmehr rund 171.300 und ist damit erheblich größer als in den vergangenen Jahren. Diese negative Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt erfordert zusätzliche Maßnahmen aller Beteiligten. Bundesregierung, Wirtschaft und Gewerkschaften haben auf dem Bildungsgipfel am 29. April 2003 das gemeinsame Ziel bekräftigt, allen Jugendlichen, die können und wollen, eine betriebliche Ausbildung zu ermöglichen. Die Verantwortung der Sozialpartner, insbesondere der Wirtschaft, in diesem Bildungsbereich ist hoch. Dieser Verantwortung muss die Wirtschaft Rechnung tragen, um die Stabilität des dualen Systems und den internationalen Spitzenplatz der beruflichen Ausbildung in Deutschland zu erhalten.

Auf dem Bildungsgipfel wurde eine Gemeinsame Erklärung zum Start einer bundesweiten Ausbildungsoffensive vereinbart. Unter dem Motto „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“ werden – neben fortlaufenden Programmen – neue Maßnahmen der Beteiligten gestartet, bei denen die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze und zusätzlicher Ausbildungsbetriebe im Vordergrund stehen. Schwerpunkte dieser Ausbildungsoffensive sind:

- eine bundesweite Ausbildungskampagne und darüber hinaus gezielte Branchenkampagnen
- die Neuorientierung bestehender und die Schaffung neuer Ausbildungsprogramme zur Strukturverbesserung der Ausbildung
- Maßnahmen zur Erleichterung der Ausbildung für Betriebe.

Die Bundesregierung wertet die breite Beteiligung und Unterstützung durch Wirtschaft und Gewerkschaften als ein positives Zeichen und eine große Chance, nicht nur kurzfristig eine Kehrtwende bei der verschlechterten Ausbildungslage zu erreichen, sondern auch langfristig gemeinsame Wege zur strukturellen Verbesserung der dualen Berufsausbildung einschlagen zu können. Das gemeinsame Ziel ist es, nach dem Rückgang betrieblicher Ausbildungsangebote im Jahr 2002 und bis Mitte des Jahres 2003 wieder eine deutliche Steigerung zu erreichen.

Die in der Gemeinsamen Erklärung genannten Initiativen der Bundesregierung zur strukturellen Verbesserung, Modernisierung und Flexibilisierung der beruflichen Bildung werden einen wirksamen Beitrag leisten, wobei es bei der besonderen gesellschaftlichen Verantwortung der Wirtschaft für die Bereitstellung ausreichender Ausbildungsplätze bleiben muss. Die von Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften angekündigten Maßnahmen müssen jetzt mit Schwung, Engagement und Breitenwirkung kurzfristig mit Leben erfüllt werden und Erfolge zeitigen. Daneben bedarf es sowohl einer Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen als auch einer deutlichen Verbesserung der Ausbildungsreife der Schulabgänger.



Mit der Ausbildungsoffensive 2003 soll insbesondere bei den Betrieben ein stärkeres Engagement für die betriebliche Ausbildung, auch und gerade im Hinblick auf die demographische Entwicklung und den absehbaren Fachkräftemangel, erreicht werden. Anlässlich des Starts der Ausbildungsoffensive habe ich mich zusammen mit dem Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit, Wolfgang Clement, sowie dem Vorstandsvorsitzenden der Bundesanstalt für Arbeit, Florian Gerster, in einem offenen Brief an die regionalen Berufsbildungsverantwortlichen gewandt, um

Ausbildungskonsense und Ausbildungskonferenzen vor Ort zu initiieren. Die Bundesanstalt für Arbeit und die deutschen Industrie- und Handelskammern haben bundesweite Ausbildungskampagnen begonnen.

Für Mai und Juni 2003 sind Branchenkampagnen und gemeinsame Schreiben an 100.000 ausgewählte Unternehmen zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze geplant. Zum Tag der Ausbildung am 24. Juni 2003 werden regionale Veranstaltungen und Aktionen der Bundesanstalt für Arbeit zur Akquirierung von zusätzlichen Ausbildungsplätzen stattfinden. Am 14./15. Juli werden wir in Schwerin eine Nationale Ausbildungskonferenz mit bundesweit relevanten Berufsbildungsverantwortlichen veranstalten. Daneben wird es Journalistenworkshops und Medienservicepakete zum Thema Ausbildung geben.

Zudem werden Bundesminister Clement und ich im Rahmen von weiteren „Ausbildungstouren“ Problemregionen in West- und Ostdeutschland mit dem Ziel der Gewinnung von Ausbildungsplätzen und der Schaffung regionaler Ausbildungsvereinbarungen besuchen.

Teil der Ausbildungsoffensive sind auch Maßnahmen, die ganz unmittelbar die Zahl der Ausbildungsplätze erhöhen werden, wie

- die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung ab Sommer 2003 für fünf Jahre, um Existenzgründern und bislang nicht ausbildenden Betrieben den Einstieg in die Ausbildung zu erleichtern;
- die Erweiterung des Programms Kapital für Arbeit auf Auszubildende (zinsgünstiger Investitionskredit für Unternehmen von 100.000 Euro je neuem Ausbildungsplatz);
- die Festschreibung der Geringverdienergrenze von 325 Euro für Auszubildende zur Vermeidung zusätzlicher Ausbildungskosten der Betriebe;
- die Beibehaltung der Anzahl zusätzlicher betriebsnaher Ausbildungsplätze des Bund-Länder-Programms Ausbildung Ost bei 14.000, statt der geplanten Absenkung auf 12.000 Plätze;
- das neue Programm STAR zur Verbesserung regionaler Ausbildungsstrukturen (regionales Ausbildungscoaching, branchenbezogene Ausbildungsnetzwerke und -verbünde sowie externes Berufsbildungsmanagement).

Die Bundesregierung geht davon aus, dass durch die vereinbarten vielfältigen gemeinsamen Anstrengungen mit den Sozialpartnern bis Herbst 2003 eine ausgeglichene Ausbildungsplatzbilanz erreichbar sein wird. Anderenfalls wird von der Wirtschaft erwartet, dass sie einen realistischen Vorschlag vorlegt, wie die noch nicht vermittelten Jugendlichen bis zum Ende des Jahres einen Ausbildungsplatz erhalten können. Wichtig ist dabei, dass dieser Vorschlag verbindlich, umsetzbar und nachprüfbar ist. Sollte dies nicht so sein, wird die Bundesregierung geeignete, ggf. auch gesetzgeberische Maßnahmen in die Wege leiten.



Fortführung der strukturellen Reformen in der dualen Berufsausbildung

Die Qualität des deutschen Berufsbildungssystems schneidet im internationalen Vergleich nach wie vor gut ab. Damit dies so bleibt, muss die notwendige Modernisierung und Weiterentwicklung der beruflichen Bildung gezielt vorangetrieben werden. Die Bundesregierung wird daher die in den vergangenen Jahren begonnenen Reformen in dieser Legislaturperiode konsequent fortsetzen. Vorrang haben dabei vor allem Reformen, die nicht nur zu mehr Attraktivität und Qualität, sondern auch zu mehr Ausbildungsbereitschaft und damit zu mehr Ausbildungsplätzen beitragen.

DURCHLÄSSIGE WEGE FÜR BERUFLICHE ENTWICKLUNG

Es ist das Ziel der Bundesregierung, mehr berufliche Entwicklungschancen für die Menschen und mehr Chancen für Gesellschaft und Wirtschaft zu eröffnen, um alle Qualifizierungspotenziale nutzen zu können. Das sind zentrale Grundlagen für Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und mehr Arbeitsplätze.

Deshalb werden im Bildungssystem die strukturellen Voraussetzungen für lebensbegleitendes berufliches Lernen verbessert. Dazu sind klar konturierte durchlässige Wege für berufliche Entwicklungen und aufeinander aufbauende Möglichkeiten zur beruflichen Höherqualifizierung notwendig. Allgemein bildende Schule und Berufsausbildung müssen sich als Teile eines Systems betrachten. Es ist die Pflicht der allgemein bildenden Schulen, möglichst allen Jugendlichen die für eine Berufsausbildung erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln. Mit dem Programm „Zukunft Bildung“ – in dessen Rahmen unter anderem vier Milliarden Euro für mehr und pädagogisch verbesserte Ganztags-schulangebote investiert werden – unterstützt die Bundesregierung dies nachhaltig.

Mit der Integration der Ausbildungsvorbereitung in das Berufsbildungsgesetz wurden die Voraussetzungen für eine bessere Verknüpfung von Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung sowie eine stärkere Beteiligung der Betriebe an der Ausbildungsvorbereitung noch nicht ausbildungsfähiger Jugendlicher geschaffen. Es gilt jetzt, ge-

meinsam rasch ein System von Qualifizierungsbausteinen aus Ausbildungsberufen zu entwickeln, das auch Anrechnungsmöglichkeiten auf eine anschließende Berufsausbildung eröffnet. Dabei wird von den Betrieben erwartet, dass sie diese – von ihnen selbst immer wieder geforderten – neuen Instrumente breit nutzen, um auch schwächere Jugendliche an eine Fachkräfteausbildung heranzuführen. Um den Übergang von der Aus- in die Weiterbildung fließender zu gestalten, werden die Möglichkeiten weiterentwickelt, Elemente und Bausteine aus Ausbildungsberufen sowie Zusatzqualifikationen für Auszubildende auf eine anschließende berufliche Fortbildung anzurechnen.

In der beruflichen Weiterbildung müssen die Chancen für eine schrittweise Aufstiegsfortbildung durch eine stärker bausteinartige Strukturierung deutlich erweitert werden. Ein Beispiel ist die Erprobung einer modularisierten, schrittweisen Fortbildung im Handwerk, bei der einschlägige eigenständige Fortbildungsabschlüsse auf die Meisterprüfung angerechnet werden.

Zudem sollen gemeinsam mit den Sozialpartnern weitere Fortbildungsabschlüsse oberhalb des Meister- und Fachwriteniveaus geschaffen werden, die auf Tätigkeiten vorbereiten, die bisher überwiegend von Hochschulabsolventen ausgeübt werden.

Ebenso wichtig ist es, den Zugang beruflich Qualifizierter zum Hochschulstudium breiter zu öffnen und die Möglichkeiten zur Anrechnung einschlägiger beruflicher Qualifikationen auf Studienleistungen zu erweitern. Die Abschlüsse der neuen IT-Weiterbildung auf drei Ebenen, auch mit dem Ziel der erweiterten Zugangsmöglichkeit zum Hochschulbereich und der Anrechnung auf Studienleistungen im Rahmen eines Leistungspunktesystems, sind dafür ein Modell. Dieses Modell sollte in jeweils angepasster Weise auf weitere Branchen übertragen werden. Die Länder und Hochschulen sind aufgefordert, aktiv und konstruktiv an dieser Verknüpfung von Berufsbildung und Hochschule mitzuwirken.

BESCHÄFTIGUNGSCHANCEN FÜR JUGENDLICHE – QUALIFIZIERTER NACHWUCHS FÜR DIE WIRTSCHAFT

Von zentraler Bedeutung ist es, Ausbildungsberufe zu schaffen, die dem Bedarf der Wirtschaft und dem Anspruch der Jugendlichen auf eine Ausbildung zu qualifizierten Fachkräften entsprechen, bestehende betriebliche Ausbildungsangebote sichern, neue schaffen und mehr Betriebe für die Berufsausbildung gewinnen.

Mit diesen Zielen wird die Modernisierung bestehender und die Schaffung neuer Berufsbilder mit Nachdruck weiter vorangetrieben. Die Sozialpartner sind aufgefordert, rasch weitere Vorschläge vorzulegen, die insbesondere auch flexible Elemente zur Differenzierung der Ausbildungsprofile in der Praxis nutzen. Im Interesse der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen und des Qualifikationsbedarfs der Wirtschaft sollen dabei auch die Möglichkeiten für gestufte Ausbildungsberufe sowie neue Ausbildungsberufe

in Tätigkeitsbereichen mit weniger komplexen Anforderungen und dauerhaftem Fachkräftebedarf im vollen Umfang genutzt werden.

Um Entscheidungen über die Einleitung von Neuordnungsverfahren für Ausbildungsberufe zu beschleunigen, wird die Bundesregierung zukünftig zur Auflösung von Dissensen der Sozialpartner eine eigenständige Prüfung plausibler Vorschläge vornehmen.

Gemeinsam mit den Sozialpartnern wurde damit begonnen, neue, zweistufig gestreckte Prüfungen breit zu erproben und damit die Prüfungen in der dualen Ausbildung nachhaltig zu modernisieren. In diesen Kontext gehört auch, dass jetzt die Beratungen zur Anrechnung von Berufsschulleistungen zügig zu einem Abschluss gebracht werden, der die kooperativen Strukturen des dualen Systems stärkt.

QUALIFIZIERUNG FÜR GRENZÜBERGREIFENDES WIRTSCHAFTEN UND ARBEITEN

Als Antwort auf die Globalisierung muss die Berufsbildung internationaler und vor allem europäischer werden. Ein wichtiges Ziel ist die Schaffung eines europäischen Bildungsraums. Hierzu gehört die Anerkennung, Anrechnung und Transparenz von Qualifikationen und Abschlüssen, die Überwindung von Mobilitätshemmnissen und damit vor allem auch die Möglichkeit für Auszubildende, einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren zu können. Konkret arbeiten wir in Europa bereits am Modell eines Credit-Transfer-Systems in der beruflichen Bildung, an der Verwirklichung eines ganzheitlichen Bescheinigungssystems für berufliche Qualifikationen in Europa und an der Einführung europäischer Qualitätssiegel.

QUALITÄT UND TRANSPARENZ FÜR LEBENSBEGLEITENDES LERNEN

Lebensbegleitendes berufliches Lernen zu unterstützen heißt vor allem die Qualität der beruflichen Weiterbildung zu sichern. Mit der vom BMBF gestarteten „Initiative für Transparenz und Qualität“ soll das Qualitätsbewusstsein der Nachfrager gestärkt, das Qualitätsmanagement der Anbieter verbessert und die Transparenz des Weiterbildungsangebotes erhöht werden. Dazu gehört auch eine Abteilung Bildungstests in der STIFTUNG WARENTEST.

Darüber hinaus hat die Bundesregierung mit der Verabschiedung des „Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ die gesetzliche Basis für ein bundesweites Zertifizierungssystem zur Qualitätssicherung für die nach dem Sozialgesetzbuch III (SGB III) geförderte berufliche Weiterbildung und damit den größten Bereich des öffentlich geförderten Weiterbildungsmarktes geschaffen. Bei der Umsetzung wird ein Modell angestrebt, das auf die gesamte berufliche Weiterbildung übertragbar ist.

Lernen im Arbeitsprozess ist ein wichtiges Qualifikations- und Personalentwicklungsinstrument, insbesondere zur

Umsetzung von Innovationen. Es ist Aufgabe der Unternehmen, dies systematischer zu gestalten und zu nutzen. Dies wird durch die Förderung beispielhafter Modelle und den breiten Transfer solcher guten Beispiele unterstützt. Zugleich soll erreicht werden, dass durch praktikable und möglichst einfache Verfahren informell erworbene Kompetenzen für den Einzelnen und die Unternehmen nicht nur sichtbar, sondern am Arbeitsmarkt und im Bildungssystem besser verwertbar werden.

ALLE QUALIFIKATIONSPOTENZIALE ENTWICKELN UND NUTZEN

Ein wesentliches Ziel der Bildungs- beziehungsweise Berufsbildungspolitik der Bundesregierung ist es – auch angesichts der demographischen Entwicklung –, alle Qualifikationspotenziale zu entwickeln und zu nutzen. Auch Jugendliche mit schlechteren Startchancen und gering Qualifizierte müssen eine Chance auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt erhalten. Das ist nicht nur ein berechtigter Anspruch dieser Jugendlichen, sondern auch ein gesellschaftspolitisches Muss und wirtschaftspolitisch vernünftig. Dazu dienen die schon erwähnten Qualifizierungsbausteine, die sowohl zur Effizienzsteigerung der Ausbildungsvorbereitung beitragen als auch in der Nachqualifizierung eingesetzt werden können. Und dazu dient die Förderung der beruflichen Ausbildung benachteiligter Jugendlicher.

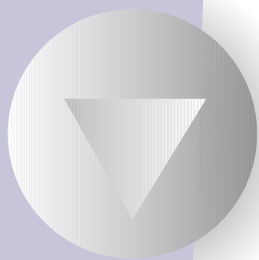
Mit dem BMBF-Programm „Berufliche Qualifizierung von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ wurde der Stillstand bei der konzeptionellen Weiterentwicklung dieser Förderinstrumente erfolgreich überwunden. Das Ziel ist, effizientere Strukturen unter dem Motto „Förderung aus einem Guss“ zu entwickeln.

NOVELLIERUNG DES BERUFSBILDUNGSGESETZES

Die genannten fünf Schwerpunkte der Reformagenda werden durch eine entsprechende Novellierung des Berufsbildungsrechtes flankiert, die im Verlauf dieser Legislaturperiode durchgeführt wird. Die Palette der zu bearbeitenden Themenkomplexe reicht von der Internationalisierung der Berufsausbildung bis zur Einbeziehung der in der Berufsschule erbrachten Leistungen in die Abschlussprüfung. Darüber hinaus gibt es Bereiche, die einer weiteren Prüfung bedürfen.

Bei allen Reformen ist es jedoch wichtig, die doppelte Zielsetzung der Berufsbildung im Auge zu behalten, nämlich: Entwicklungs- und Beschäftigungschancen für Menschen zu eröffnen und zugleich eine bedarfsgerechte Qualifizierung für die Wirtschaft zu ermöglichen.

Eine unverzichtbare Voraussetzung dazu ist ein der Nachfrage entsprechendes Ausbildungsplatzangebot. Deshalb appelliere ich an alle Verantwortlichen in der beruflichen Bildung und insbesondere an die Betriebe und Unternehmen: Bilden Sie aus – Erfolg braucht alle! ■



Zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

► Die jüngsten Entwicklungen auf dem Lehrstellenmarkt wurden vom starken Einbruch des Ausbildungsplatzangebots bestimmt. Der Beitrag untersucht, wie die Jugendlichen auf den Rückgang des Lehrstellenangebots reagierten, wie flexibel sie sich bei der Ausschöpfung der Angebote zeigten und welche Gruppen von der Entwicklung besonders betroffen waren. Anschließend geht es um Probleme aus Sicht der Betriebe. Trotz des Bewerberüberhangs gab es Unternehmen, die Schwierigkeiten hatten, ihre Lehrstellen zu besetzen. Für das laufende Jahr deuten die bisherigen Ergebnisse auf eine weitere Verringerung des Lehrstellenangebots hin. Von der angestrebten Trendwende dürfte vor allem die nächste Vermittlungsperiode profitieren.

Rückblick auf das letzte Vermittlungsjahr 2002

DEUTLICHER EINBRUCH DES AUSBILDUNGSSTELLEN-ANGEBOTS

„Ich finde es sch ..., wenn gesagt wird, die Jugend muss sich nur genug anstrengen, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen, dann wird sie es auch schaffen. Ich reiße mir den A ... auf, um eine Ausbildungsstelle zu bekommen, und nichts passiert.“

(18-jähriger Lehrstellenbewerber mit mittlerem Abschluss aus den neuen Bundesländern, der sich nach über 50 vergeblichen Bewerbungen eine Arbeit suchte)

Die Erfahrungen, die der junge Mann im letzten Vermittlungsjahr¹ machte und in nicht immer druckbare Worte kleidete, sind kein Einzelfall. 2002 kam es zu einem deutlichen Einbruch auf dem Lehrstellenmarkt. Die Zahl der Ausbildungsangebote² sank um 48.500 auf nur noch 590.200. In den vier Jahren zuvor hatte sie stets deutlich über 630.000 gelegen. Zwar ging auch die offiziell registrierte Nachfrage³ der Jugendlichen nach Ausbildungsplätzen um 39.100 auf nunmehr 595.610 zurück, doch darf man sich von dieser Zahl nicht täuschen lassen. Denn Lehrstellenbewerber, die wegen fehlenden Bewerbungserfolgs noch vor Ablauf des Vermittlungsjahres etwas anderes als eine Ausbildung beginnen (z. B. berufsvorbereitende Maßnahmen, Arbeit, berufsbildende Schulgänge), werden nicht mehr als Ausbildungsplatznachfrager mitgezählt. Nach den Ergebnissen einer aktuellen Befragung der Bewerber des letzten Jahres gab es rund 93.100 Bewerber, die ihren alternativen Verbleib vor allem auf eine erfolglose Lehrstellensuche zurückführten.⁴ Alle hatten mindestens zehn schriftliche Bewerbungen versandt (die Zahl der unmittlerbaren Anfragen bei den Betrieben nicht mit eingerechnet), die Hälfte von ihnen (47.100) schrieb sogar mehr als 30 Bewerbungen. Sie alle bleiben in der offiziellen Nachfragestatistik unberücksichtigt.



BETTINA EHRENTAL

Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiterin im Kommunikations- und Informations-System Berufliche Bildung (KIBB) im BIBB



JOACHIM GERD ULRICH

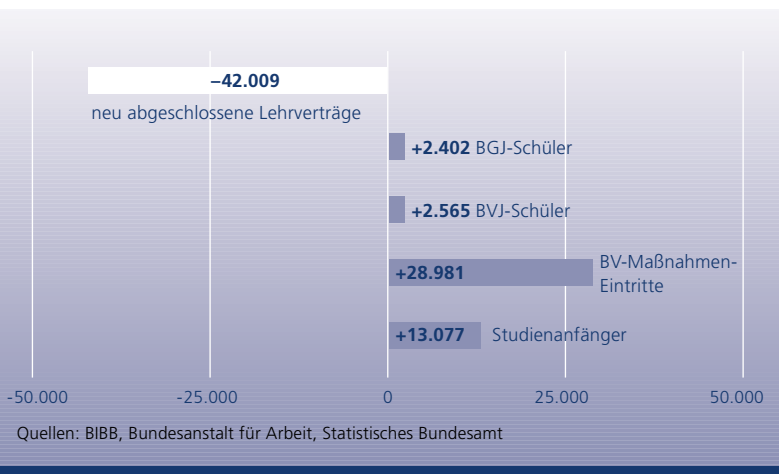
Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB

KEINE ENTLASTUNG DURCH DIE DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNG

Der drastische Nachfragerückgang hat also nichts mit einem nachlassenden Interesse der Jugendlichen an einer Lehre zu tun. Er ist auch nicht auf die demographische Entwicklung zurückzuführen. Denn die Zahl der Schulabgänger aus den allgemein bildenden Schulen stieg um 16.600 auf nunmehr 927.400, und für die kommenden Jahre bis 2007 ist in den alten Ländern mit einem kontinuierlichen Anstieg zu rechnen. Nur in den neuen Ländern zeichnet sich bereits eine Trendwende ab, die jedoch erst ab 2005/2006 zu einer drastischen Verringerung der Schulabsolventen führen wird. Es gibt somit noch einige Jahre keinen Anlass, auf eine etwaige Entlastung des Lehrstellenmarktes durch die demographische Entwicklung zu hoffen.⁵ Für 2003 wird mit 942.200 Abgängern aus allgemein bildenden Schulen gerechnet; dies wären rund 14.800 mehr als im letzten Jahr.

MEHR JUGENDLICHE IN DER BERUFVORBEREITUNG, IN BERUFSFACHSCHULEN UND HOCHSCHULEN

Die fehlenden Lehrstellenangebote wurden im letzten Jahr vor allem von drei Seiten her kompensiert. Insbesondere Jugendliche mit schwächeren Schulabschlüssen mündeten verstärkt in berufsvorbereitende Maßnahmen bzw. in das schulische BVJ ein; die Zahl der Maßnahmeneintritte stieg um 29.000 auf 177.100⁶, die der BVJ-Schüler um 2.600 auf 78.400. Jugendliche mit mittleren Abschlüssen dürften verstärkt auf teil- oder voll qualifizierende berufsfachschulische Angebote ausgewichen sein. Zu den Berufsfachschülern im ersten Schuljahr liegen noch keine Angaben vor, aber das Statistische Bundesamt vermeldet einen Anstieg der Gesamtzahl aller Berufsfachschüler um 25.700. Auch das Berufsgrundbildungsjahr registrierte 2002 einen Zuwachs um 2.400 Schüler auf 42.900.⁷ Schließlich stieg die Zahl der Studienanfänger um 13.100 auf nunmehr 357.900. Die Studienanfängerquote liegt somit inzwischen bei 37,5%; 1998 war sie mit 29,2% noch deutlich niedriger.⁸



Übersicht 1 Veränderung der Bildungsbeteiligung von 2001 auf 2002

BESONDERS GROSSE PROBLEME IN REGIONEN MIT ALLGEMEIN SCHLECHTER BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

Eine echte Entlastung des Ausbildungsstellenmarktes ist von einem alternativen Verbleib der Lehrstellenbewerber nur dann zu erwarten, wenn er zu einem voll qualifizierenden Bildungsabschluss (Berufsfachschule, Fachschulen im Gesundheitswesen, Studium) führt. Berufsvorbereitende Maßnahmen ermöglichen lediglich eine temporäre Entlastung – mit dem Preis, dass das Problem auf die Zukunft verschoben wird und dann noch stärker auftritt. In den westdeutschen Problemregionen des Arbeitsmarktes stellen sog. „Altbewerber“, welche die Schule bereits im Vorjahr oder noch früher verließen, nahezu die Hälfte aller Jugendlichen, die mit Hilfe der Bundesanstalt für Arbeit (BA) auf Lehrstellensuche sind. 40% der dortigen Bewerber sind bereits 20 Jahre oder noch älter.

Die Aufgaben der Berufsberater in den Problemregionen Deutschlands waren im Jahr 2002 gewaltig. Während den Lehrstellenvermittlern in Arbeitsamtsbezirken mit überdurchschnittlich guter Beschäftigungslage rechnerisch 1.109 *betriebliche* Lehrstellenangebote je 1.000 allgemein bildende Schulabgänger zur Verfügung standen, waren es in solchen mit einer Quote über 12% nur 616 und in Regionen mit einer Arbeitslosenquote über 15% sogar nur 350. Das Dilemma für die Berufsberater verschärft sich noch dadurch, dass sich in diesen besonders schwierigen Regionen etwa 50% mehr Jugendliche an die Arbeitsverwaltung wenden als in Arbeitsamtsbezirken mit überdurchschnittlich guter Beschäftigungssituation.⁹

SPEZIFISCHE VERMITTLUNGSPROBLEME VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN

Insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund sind von den Arbeitsämtern schwer zu vermitteln. Dies zeigen die neuen Ergebnisse der oben bereits genannten Bewerberbefragung 2002. Demnach ist bei mindestens 154.900 der insgesamt 711.393 gemeldeten Lehrstellenbewerber des Jahres 2002 von einem Migrationshintergrund auszugehen. Während von den restlichen 556.400 Bewerbern, die als Deutsche hier geboren und mit Deutsch als alleiniger Muttersprache aufgewachsen sind, 55,0% in eine Lehrstelle einmündeten, waren es bei den Bewerbern mit Migrationshintergrund unter den sonstigen in Deutschland geborenen Bewerbern 48,2%, unter den deutschen Aussiedlern mit Geburtsort Polen/ehemalige Sowjetunion 39,1% und unter den sonstigen im Ausland geborenen Bewerbern nur 26,5%.

ENTLASTUNG DURCH STAATLICH FINANZIERT ZUSATZANGEBOTE UND WANDERUNGSBEWEGUNGEN

Um die angespannte Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt zu entschärfen, stellen Bund, Länder und Arbeitsverwaltung zahlreiche zusätzliche Ausbildungsplätze zur Verfügung, die sie mehr oder weniger voll finanzieren. Im

Jahr 2002 wurden insgesamt 56.897 „betriebsnahe“ oder „außerbetriebliche“ Lehrstellen für marktbenachteiligte, sozial benachteiligte, lernbeeinträchtigte oder behinderte Jugendliche registriert. Dies waren 9,9 % aller 572.227 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. In einzelnen Ländern Ostdeutschlands lag ihr Anteil sogar bei über 30%. In den neuen Ländern und Berlin gab es im letzten Jahr insgesamt nur 88.111 betriebliche Ausbildungsangebote. Ihnen standen 220.156 gemeldete Bewerber gegenüber. Eine Entlastung der Problemregionen wird zum Teil durch regionale Mobilität erreicht. Die Zahl der Ost-West-Pendler belief sich im Jahr 2002 schätzungsweise auf 11.100.¹⁰ Es gibt aber auch beträchtliche Binnenwanderungen innerhalb des Ostens.¹¹ In den Problemregionen bewarben sich bis zu 40 % der gemeldeten Bewerber auch auf Lehrstellen, die mehr als 100 km vom Heimatort entfernt lagen – allerdings nicht immer erfolgreich.

PROBLEME AUS SICHT DER AUSBILDENDEN BETRIEBE

Trotz des besonders großen Bewerberüberhangs waren auch die Betriebe nicht sorgenfrei. Dies gilt vor allem für Betriebe in Süddeutschland, die Ausbildungsplätze in den gewerblichen Berufen besetzen wollten. Beispielsweise standen im baden-württembergischen Arbeitsamtsbezirk Rottweil jeweils 100 Lehrstellenangeboten in den Ernährungsberufen nur knapp 64 Nachfrager gegenüber. Insgesamt fehlten allein den Handwerksbetrieben Bayerns und Baden-Württembergs rund 3.000 Nachfrager, um für jedes dort gemachte Angebot zumindest rechnerisch einen Ausbildungsinteressenten gefunden zu haben. Die Betriebe dort konnten offenbar nicht in dem Maße wie Dienstleistungsunternehmen von der regionalen Mobilität der Ausbildungsstellenbewerber profitieren.

Zu den Berufen, die Probleme hatten, genügend Nachfrager zu finden, zählen aber nicht nur klassische Beispiele wie Bäcker/-in und Fleischer/-in, sondern auch eine Reihe von Dienstleistungsberufen (vgl. Übersicht 2). Auffallend sind auch die großen Rekrutierungsprobleme im Beruf „Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk“. Sie stehen in merkwürdigem Kontrast zu den Verhältnissen im eng verwandten Beruf „Einzelhandelskaufmann/-frau“. In diesem Ausbildungsgang gibt es keinen Nachfragermangel, sondern zu wenig Stellen (31 offene Plätze je 100 noch nicht vermittelte Bewerber).

Trotz dieser Probleme der Betriebe, die von vielfältigen Klagen über eine unzureichende Ausbildungsreife der Jugendlichen begleitet werden, darf jedoch nicht vergessen werden, dass das Ausbildungsstellenangebot im Jahr 2002 so intensiv wie noch nie seit der Wiedervereinigung ausgeschöpft wurde. Insgesamt blieben im letzten Jahr gerade einmal 18.005 Ausbildungsplatzangebote unbesetzt, das sind nur 3,1% des Gesamtangebots. Das deutliche Schrumpfen des Ausbildungsstellenangebots hat die Wahl-

Übersicht 2 **Berufe, in denen im Jahr 2002 relativ viele der gemeldeten Ausbildungsplätze bis zum Ende des Vermittlungsjahres unbesetzt blieben**

BKZ	Beruf	Gemeldete Ausbildungsplätze			Offene Plätze pro noch nicht vermitteltem Bewerber
		Insgesamt	Offen am Ende des Jahres	Anteil der offenen Plätze in %	
9113	Fachmann/-frau für Systemgastronomie	1.817	236	13,0	10,73
4010	Fleischer/-in	5.742	678	11,8	9,29
3911	Bäcker/-in inkl. Konditor/-in (BKZ: 3920)	10.254	993	9,7	3,71
4810	Stuckateur/-in	1.058	102	9,6	8,50
6821	Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk	17.978	1.715	9,5	5,51
9342	Gebäudereiniger/-in	1.584	143	9,0	4,21
9122	Restaurantfachmann/-frau	10.236	747	7,3	1,90
8562	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	13.581	830	6,1	3,99
4510	Zimmerer/-in	2.542	135	5,3	1,88
4110	Koch/Köchin	19.530	997	5,1	1,16
9114	Hotelfachmann/-frau	12.078	601	5,0	1,29
2621	Gas- und Wasserinstallateur/-in	6.668	303	4,5	1,64

BKZ = Berufskennziffer des Statistischen Bundesamtes
Quelle: Bundesanstalt für Arbeit; eigene Berechnungen

möglichkeiten der Jugendlichen stark eingeschränkt. Sie wurden gezwungen, kompromissbereiter zu sein, und sind diesem Druck offenbar auch weit gehend gefolgt.

Zwischenergebnisse aus dem laufenden Vermittlungsjahr 2002/2003

In den ersten acht Monaten des laufenden Vermittlungsjahres 2002/2003 setzte sich der negative Trend des vergangenen Jahres fort. Die Zahl der Ausbildungsplätze, die der Bundesanstalt für Arbeit bis Ende Mai 2003 zur Vermittlung angeboten wurden, sank um weitere 52.500 bzw. um -10,8 % auf 433.100. Der Rückgang betraf ausschließlich *betriebliche* Stellen, die außerbetrieblichen Plätze lagen etwas über dem Vorjahresniveau. Von den 433.100 Plätzen waren noch 136.000 unbesetzt, 30.000 bzw. 18,1 % weniger als Ende Mai 2002. Den 433.100 gemeldeten Stellen standen 600.100 Jugendliche gegenüber, die sich bei ihrer Lehrstellensuche bei der BA als Bewerber registrieren ließen. 307.300 galten offiziell als noch nicht vermittelt. Wie die Halbjahresbilanz zeigte, ging die Zahl der gemeldeten Lehrstellen insbesondere in jenen Regionen zurück,

	Allgemeine Arbeitslosenquote in % vor Ort:					Gebiet:		
	bis 7,9	8,0 bis 9,9	10,0 bis 11,9	12,0 bis 13,9	14,0 u. mehr	Alte Länder	Neue Länder	Deutschland
Gemeldete Lehrstellen	104.330	97.123	68.420	52.907	70.281	338.064	54.997	393.061
• Vorjahresveränderung	-14,9 %	-12,9 %	-13,1 %	-12,2 %	-10,5 %	-13,3 %	-10,6 %	-13,0 %
Noch offene Lehrstellen	43.278	47.881	33.810	25.825	39.391	158.976	31.209	190.185
• Vorjahresveränderung	-24,9 %	-16,6 %	-18,4 %	-15,2 %	-13,9 %	-19,1 %	-13,9 %	-18,3 %
Gemeldete Lehrstellen je 1.000 Schulabgänger	627	540	500	559	310	468	238	422
• Vorjahresveränderung	-103	-81	-71	-83	-36	-84	-27	-73
Offene Lehrstellen je 1.000 Schulabgänger	213	225	218	239	159	223	142	207
• Vorjahresveränderung	-78	-50	-52	-51	-25	-58	-18	-50
Zahl der Regionen	35	46	29	22	44	141	35	176

Quellen: BA, Stat. Bundesamt; eigene Berechnungen. Stand: 03/2003, Halbjahresbilanz der Ausbildungsstellenvermittlung. Neue Länder inklusive Berlin. Regionen: Arbeitsamtsbezirke mit Ausnahme des zu einer Region zusammengefassten Berlins.

Gemeldete Stellen je 1.000 Schulabgänger: Durchschnittswerte der jeweiligen Regionen. Schulabgänger: nur aus allgemein bildenden Schulen.

in denen die Beschäftigungssituation noch vergleichsweise gut ist (vgl. Übersicht 3). In Regionen mit einer Arbeitslosenquote unter 8% wurden bis Ende März 14,9% weniger Lehrstellen und 24,9% weniger offene Plätze registriert. Die Vergleichswerte für Regionen mit einer Arbeitslosenquote über 14% lauten -10% bei den gemeldeten Ausbildungsplätzen und -13,9% bei den noch unbesetzten Lehrstellen. Die hohen Verluste in den Regionen mit besserer Arbeitsmarktlage änderten jedoch nichts an der Tatsache, dass in diesen Gebieten die Lehrstellenversorgung immer noch deutlich besser ist. So standen hier Ende März rechnerisch 1.000 Schulabgängern 627 gemeldete Ausbildungsplätze gegenüber. In Gegenden mit einer Arbeitslosenquote von über 14% waren es lediglich 310.

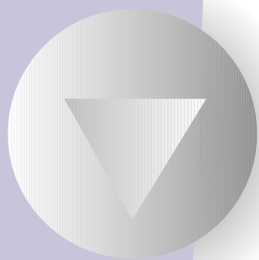
Welche Chancen bestehen, bis zum Abschluss des laufenden Vermittlungsjahres Ende September 2003 noch ein deutlich besseres Ergebnis zu erreichen?

Aus der Vergangenheit weiß man, dass bis Ende Mai bereits vier Fünftel aller Lehrstellenmeldungen eines Ver-

mittlungsjahres eingegangen sind. Insbesondere größere Betriebe haben ihre Bedarfsplanungen und Auswahlverfahren häufig bereits abgeschlossen und planen zum Teil schon für das übernächste Ausbildungsjahr 2004/2005. Von einer Trendwende auf dem Ausbildungsstellenmarkt dürfte somit vor allem die nächste Vermittlungsperiode profitieren. Andererseits ist immer wieder darauf hinzuweisen, dass die Unternehmen nicht verpflichtet sind, ihre Ausbildungsplätze den staatlichen Vermittlungsdiensten zu melden. In Zeiten des Bewerberüberhangs wurde bereits des Öfteren ein überproportionaler Rückgang bei den *gemeldeten* Lehrstellen registriert, der mit der Gesamtwicklung des Ausbildungsplatzangebotes nicht übereinstimmte.¹² Dies und die eingeleiteten Maßnahmen zur Stabilisierung des Lehrstellenmarktes lassen zumindest hoffen, dass die tatsächlichen Veränderungen in diesem Jahr weniger dramatisch ausfallen, als es sich nach den bisherigen Daten abzeichnet. Immerhin wurden im April und Mai insgesamt 5.900 Stellen mehr gemeldet als in den entsprechenden Vorjahresmonaten. ■

Anmerkungen

- 1 Zeitraum: 1. 10. 2001 bis 30. 9. 2002
- 2 Bis zum 30. 9. abgeschlossene Ausbildungsverträge zzgl. der bei den Arbeitsämtern gemeldeten Ausbildungsstellen, die am 30. 9. noch nicht besetzt waren
- 3 Bis zum 30. 9. abgeschlossene Ausbildungsverträge zzgl. der am 30. 9. bei den Arbeitsämtern gemeldeten und noch nicht vermittelten Bewerber
- 4 Vgl. REBHAN, V.; LÖRZER, R.; ULRICH, J. G.; TROLTSCH, K. (Hrsg.): *Nutzung und Nutzen des Internets bei Lehrstellensuche und Berufswahl. Aktuelle Ergebnisse der BA/BIBB-Lehrstellenbewerberbefragung 2002/2003*. In: *ibv (im Druck) 2003*
- 5 Vgl. Sekretariat der KMK (Hrsg.): *Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 1999 bis 2015 (Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, Nr. 152)*. Bonn 2001
- 6 Zeitraum: 1. 10. 2001 bis 30. 9. 2002. Vgl. die Reihe der BA: *Berufsberatung – St 76 – Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Förderung der Berufsausbildung Benachteiligter*. Nürnberg
- 7 Quelle der Angaben zu Berufsfachschulen, Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr: Statistisches Bundesamt. Es handelt sich um vorläufige Ergebnisse für 2002.
- 8 Vgl. Stat. Bundesamt: *Studienanfängerquote im Studienjahr 2002 jetzt bei 37,5 %*. PM vom 29. Nov. 2002
- 9 Vgl. ULRICH, J. G.; TROLTSCH, K.: *Stabilisierung des Lehrstellenmarktes unter wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen? Aktuelle Analysen der Berufsberatungsstatistik zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt*. Hrsg. BIBB, Bielefeld 2003
- 10 Vgl. BMBF (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 2003*. Bonn und Berlin 2003
- 11 Vgl. BA: *Ausbildungsmarkt 2001/2002. Ergebnisse, Einschätzungen, Folgerungen aus Sicht der Ausbildungsvermittlung*. 1. Oktober 2001 bis 30. September 2002. In: *ibv, Heft 44/02 vom 27. 11. 2002*
- 12 Vgl. hierzu: ULRICH, J. G.: *Weniger gemeldete Lehrstellen: Signal für eine sinkende Ausbildungsbereitschaft?* In: *BWP 27 (1998) 2, S. 47–49*



Betriebliche Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage

BIBB startet neues Forschungsprojekt

► Die gegenwärtig schwierige wirtschaftliche Situation in Deutschland spiegelt sich auch auf dem Ausbildungsstellenmarkt wider. Noch nie seit der Wiedervereinigung wurden so wenige Lehrstellen angeboten. Ein Forschungsprojekt des BIBB will nun untersuchen, ob es aus der Sicht ausbildungserfahrener Betriebe Wege gibt, Ausbildungsplätze auch unter schwierigen Bedingungen bereitzustellen und dabei negative konjunkturelle Einflüsse weit gehend zu kompensieren.

Ausgangslage

Gegenwärtig ist nicht nur die wirtschaftliche Situation, sondern auch die Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt schwierig. Das Lehrstellenangebot nahm 2002 um rund 48.500 Plätze ab und fiel auf einen Gesamtbestand von nur 590.000 Ausbildungsstellenangeboten.¹ (Abbildung 1) Eine so niedrige Zahl wurde im wiedervereinigten Deutschland noch nie gemessen.

Der Einbruch des Ausbildungsstellenmarktes betraf vollständig Rückgänge in den *betrieblichen* Ausbildungsverträgen und konnte auch durch die staatlich finanzierten außerbetrieblichen Ausbildungsplatzangebote in Höhe von 56.900 nicht ausgeglichen werden. Hätten sich nicht 13.000 Abiturienten mehr als im Vorjahr für ein Studium entschlossen und hätte die Bundesanstalt für Arbeit nicht 29.000 zusätzliche Plätze in berufsvorbereitenden Maßnahmen angeboten, hätte die Zahl der unversorgten Ausbildungsstellenbewerber um mehrere Zehntausend Jugendliche höher gelegen.

Für das Jahr 2003 ist eine ähnlich dramatische Entwicklung zu erwarten. Ende März 2003 wurden im Vergleich zum Monat des Vorjahres rund 13 Prozent weniger Ausbildungsplätze bei den Arbeitsämtern gemeldet. Gleichzeitig war ein leichter Anstieg der Ausbildungssuchenden zu verzeichnen. Rein rechnerisch fehlten danach Ende März 140.862 Stellen, rund 45.000 mehr als im Vorjahr.²

Das Problem eines tendenziell sinkenden bzw. insgesamt zu niedrigen Ausbildungsplatzangebotes ist allerdings nicht neu.³ Programme und Maßnahmen zur Stabilisierung des Ausbildungsstellenmarktes gibt es im wiedervereinigten Deutschland seit Anfang der neunziger Jahre, und sie wurden im Laufe der Jahre immer zahlreicher und differenzierter.⁴ Neben den zahlreichen Förderprogrammen der einzelnen Bundesländer treten bundesweite Initiativen zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung, wie sie in Abbildung 1 gekennzeichnet wurden, so z. B.:



ELISABETH M. KREKEL

Dr. phil., Soziologin, M. A., Leiterin des Arbeitsbereichs „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB



KLAUS TROLTSCH

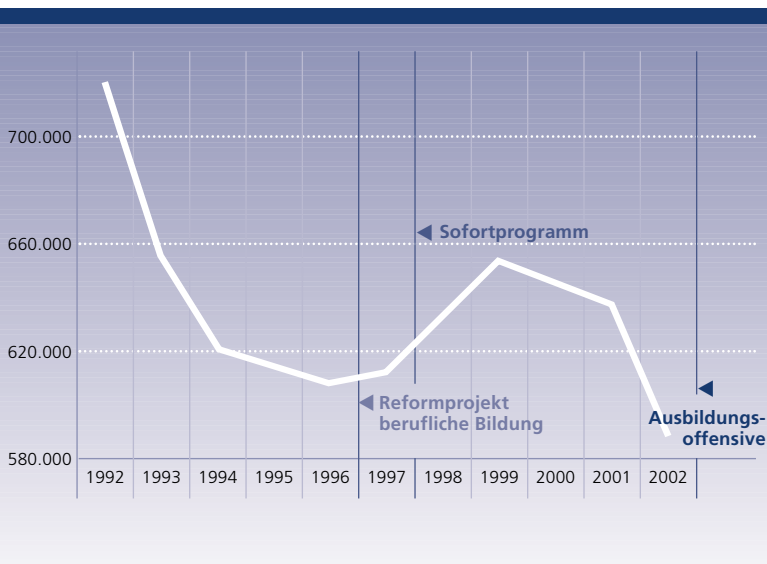
Politikwissenschaftler, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB



JOACHIM GERD ULRICH

Dr. rer. pol., Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB

Abbildung 1 Entwicklung des Ausbildungsstellenangebots 1992–2002



- 1997: *das Reformprojekt berufliche Bildung*

Ziel des Reformprojektes berufliche Bildung war es, die berufliche Bildung flexibler, differenzierter sowie offener gegenüber dem Wandel in der Arbeitswelt zu gestalten. Gefördert wurden u. a. Maßnahmen zur Entwicklung neuer und zur beschleunigten Modernisierung zukunftsfähiger Berufe sowie zur Verbesserung der Rahmenbedingung einer betrieblichen Berufsausbildung.⁵

- 1998: *das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher*

Im Mittelpunkt des Sofortprogramms stand der Abbau der Jugendarbeitslosigkeit sowie der angestauten Nachfrage nach einer dualen Ausbildung. Im Bereich der Ausbildungsförderung wurden z. B. Maßnahmen zur Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots, zur Beratung und Vermittlung unvermittelter Jugendlicher sowie zur Qualifizierung noch nicht ausbildungsgerechter Jugendlicher gefördert. Für arbeitslose Jugendliche gab es z. B. Lohnkostenzuschüsse oder beschäftigungsbegleitende Hilfen.⁶ Nach einem Beschluss des Bundeskabinetts von Juni 2000 wird das Programm bis Ende 2003 fortgeführt, einzelne Artikel des Sofortprogramms sollen in das Job-Aktiv-Gesetz übernommen werden.

- 2003: *die Ausbildungsplatzoffensive 2003*

Wegen des massiven Rückgangs an betrieblichen Ausbildungsplätzen wurde die Ausbildungsplatzoffensive 2003 gestartet; z. B. sollen durch eine Erweiterung des Programms „Kapital für Arbeit“ Betrieben vergünstigte Kredite gewährt werden, wenn sie zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellen. Auch das Aussetzen der Ausbildungsstellenverordnung soll helfen, bürokratische Hemmnisse abzubauen.⁷

Alle Versuche, die betriebliche Ausbildungsbeteiligung zu stärken, setzen entweder am Kosten-Nutzen-Verhältnis, an den Zugangsmöglichkeiten oder aber an den Durchführungsbedingungen betrieblicher Ausbildung an. Trotz einer stetig wachsenden Maßnahmenvielfalt und -intensität gelang es bisher jedoch nicht, das betriebliche Lehrstellenangebot so weit zu stabilisieren, dass ein ausreichendes Gegengewicht zum dominierenden Einfluss der allgemeinen wirtschaftlichen Lage entstanden wäre. Diese ist nicht nur durch die aktuellen konjunkturellen Probleme, sondern auch durch eine lang anhaltende Wachstumschwäche gekennzeichnet.⁸

Ausbildung und allgemeine Lage auf dem Arbeitsmarkt

Wie eng die Ausbildungs- und die allgemeine Beschäftigungssituation zusammenhängen, zeigen folgende Ergebnisse (vgl. Abbildung 2): Ausgehend vom Jahr 1992 wird deutlich, dass mit steigender Arbeitslosenquote das Ausbildungsstellenangebot sinkt, bei zurückgehenden Arbeitslosenzahlen wieder steigt (Korrelationskoeffizient $r = -,67$). Noch eindeutiger ist der mit $r = +,93$ stark positive Zusammenhang zwischen der steigenden Arbeitslosenquote und der zunehmenden Anzahl noch nicht vermittelter Bewerber/-innen. Gerade in Regionen mit einer hohen Arbeitslosenquote ist somit auch die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt äußerst angespannt. Der Versuch, diese Situation durch die Bereitstellung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze aufzufangen, gelingt nur zum Teil. Hinzu kommt, dass in diesen Regionen aufgrund der fehlenden Ausbildungsmöglichkeiten die Bewerber/-innen wesentlich älter sind, weil sie schon mehrere Zwischenstationen nach Verlassen der Schule hinter sich bringen mussten.⁹

Forschungsgegenstand und Hypothesen des Projekts

Ziel des neuen BIBB-Projektes „Wege und Instrumente zur Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung bei schwieriger Wirtschaftslage: ihre Wirksamkeit aus der Sicht der Betriebe“ (FP 2.5.101) ist es zu untersuchen, ob aus Sicht von ausbildungserfahrenen Betriebsinhabern und sonstigen Ausbildungsverantwortlichen Wege existieren, das betriebliche Lehrstellenangebot auch bei schwieriger Wirtschaftslage zu stabilisieren und negative konjunkturelle Einflüsse weit gehend zu kompensieren.

Damit sollen Untersuchungen fortgeführt werden, in denen es um die grundsätzliche Frage ging, warum Betriebe ausbilden bzw. nicht ausbilden und wie sie die Ausbildung von Jugendlichen unter Kosten- und Nutzenaspekten bewerten. Aus der Sicht der Betriebe – insbesondere der Kleinbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten – könnten finanzielle und steuerliche Anreize und eine bessere schulische Vorbildung der Ausbildungsplatzbewerber und -be-

werberinnen einen bedeutenden Beitrag zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes leisten (vgl. Abbildung 3).

Aus betrieblicher Sicht sprechen u. a. für oder gegen die Ausbildung von Jugendlichen:

- die Ausbildungskosten,
- die Ausbildungsreife,
- die Anwesenheitszeiten der Lehrlinge im Betrieb,
- die Erträge durch die Mitarbeit der Auszubildenden,
- der zukünftige Bedarf an Mitarbeitern,
- die Einschätzung der Auftragslage sowie,
- staatliche Unterstützungen und Subventionen.¹⁰

Offen bleibt die Frage, welche Wirkungen einzelne Maßnahmen bei schlechter wirtschaftlicher Lage erzielen können, ob einzelne Maßnahmen sich gegenseitig bedingen bzw. ausschließen und welche Entscheidungsfaktoren bei schlechter wirtschaftlicher Lage zugrunde liegen.

Dies führt zu folgenden Forschungshypothesen:

- Zwischen der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen Lage und der Wirksamkeit der bisherigen Maßnahmen zur Stabilisierung des Ausbildungsstellenmarktes besteht eine *interaktive* Beziehung: Maßnahmen, die in Zeiten mittlerer bis guter Konjunktur einen merklich positiven Einfluss auf die betriebliche Ausbildungsbeteiligung haben, verlieren bei deutlicher Verschlechterung der Konjunktur ihre Wirkung teilweise oder sogar vollständig.
- Dieser Interaktionseffekt ist allerdings nicht unabhängig von der jeweiligen Motivationsstruktur der Betriebe, sich an der beruflichen Ausbildung zu beteiligen. Betriebe, denen es beispielsweise gelingt, bereits während der Lehre Nettoerträge durch die Mitarbeit ihrer Auszubildenden zu erwirtschaften, reagieren in anderer Form auf die wirtschaftliche Entwicklung als Betriebe, die höhere Ausbildungskosten tragen und dementsprechend ihre Ausbildungsbeteiligung anpassen.
- Letztlich gibt es innerhalb des Ausbildungssystems keine befriedigenden Ansatzpunkte, den dominierenden Einfluss der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auf das Lehrstellenangebot vollständig oder zumindest zum überwiegenden Teil zu kompensieren und für ein weitgehend konjunkturunabhängiges, gleich bleibend hohes Ausbildungsstellenangebot zu sorgen.
- Gleichwohl existieren aus Sicht der Betriebe wichtige Ansatzpunkte, das betriebliche Ausbildungsstellenangebot ungeachtet der unvermeidlichen konjunkturbedingten Schwankungen auf einem absolut höheren Niveau als heute zu verankern – ohne dabei die Qualität der Ausbildung zu gefährden.

In dem vorliegenden Forschungsprojekt geht es vor allem darum, die Wirksamkeit konkreter Maßnahmen auf die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben zu untersuchen. Da die betriebliche Ausbildungsbeteiligung unmittelbar vom

Abbildung 2 Zusammenhang zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungssituation

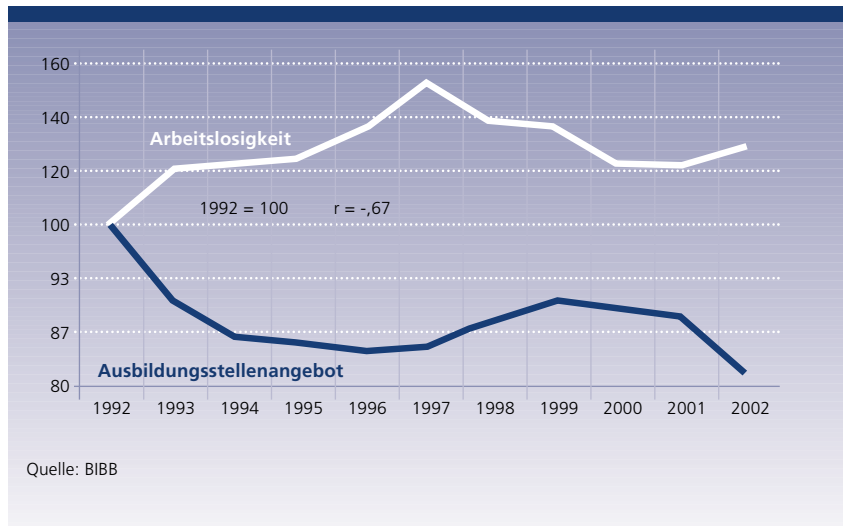
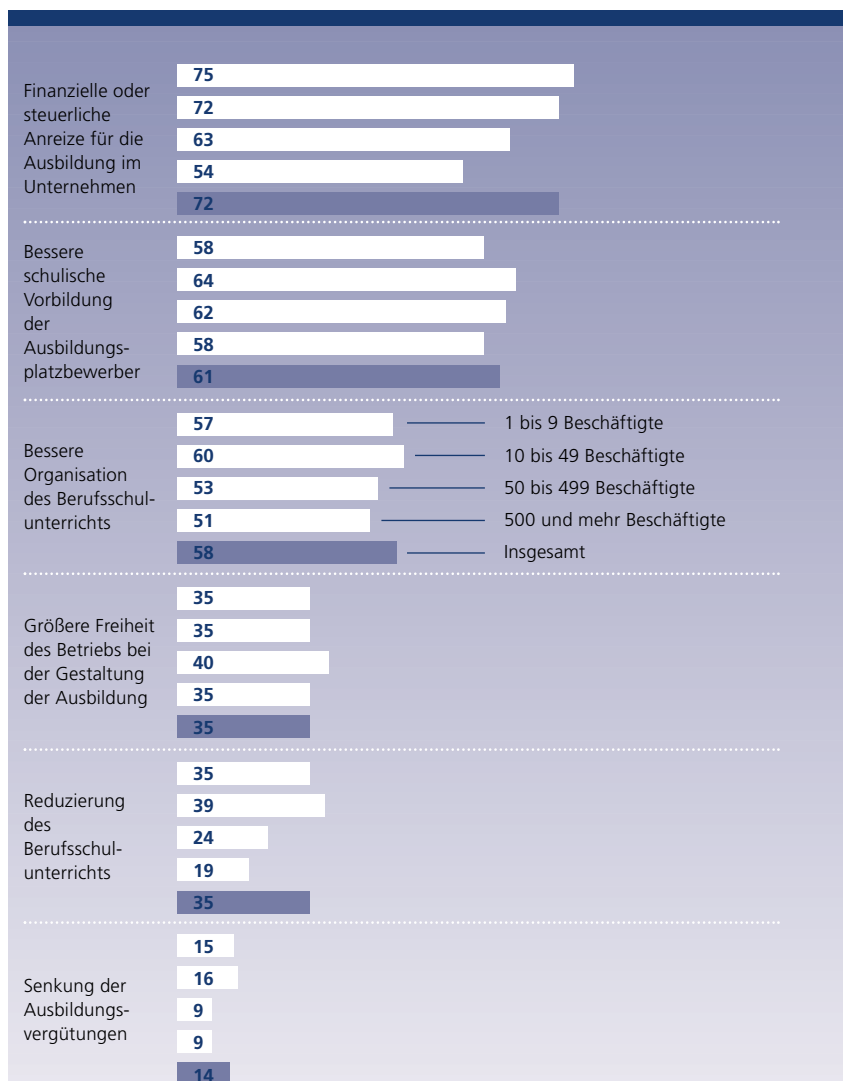


Abbildung 3 Eignung von Maßnahmen zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes aus der Sicht von Ausbildungsbetrieben – Angaben in Prozent*



Quelle: BIBB, Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung 2001
 * Prozentanteile der Betriebe, welche die betreffende Maßnahme auf einer fünfstufigen Skala als sehr wichtig oder wichtig zur Erhöhung des eigenen Ausbildungsplatzangebotes einstufen.

Ausgewählte Untersuchungsergebnisse ...

zur Stabilisierung des Ausbildungsstellenmarktes:

BERGER, K.; WALDEN, G.: *Evaluierung der Bund-Länder-Programme zur Ausbildungsförderung in den neuen Bundesländern 1996–1999*. Bestandsaufnahme, Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Hrsg.: BIBB, Bielefeld 2002
 BISPINCK, R.; DORSCH-SCHWEIZER, M.; KIRSCH, J.: *Tarifliche Ausbildungsförderung – begrenzt erfolgreich*. Ergebnisse einer empirischen Wirkungsanalyse. In: WSI-Mitteilungen 4/2002, S. 213–219

DAHMS, V.; SCHIEMANN, F.: *Förderung der betrieblichen Erstausbildung in den neuen Bundesländern – Eine Synopse*. Berlin 1998

FRIEDRICH, M.; TROLTSCH, K.; WESTHOFF, G.: *Das Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zeigt Wirkung: erste Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB*. In: BWP 28 (1999) 6, S. 5–10

LUTZ, B.; GRÜNERT, H.: *Evaluierung der Vorhaben zur Förderung der beruflichen Erstausbildung*. Gutachten erstellt im Auftrag der Landesregierung SA, Halle 1999

SCHULTE, B.: *Ausbildungsberater, Ausbildungsplatzentwickler, Ausbildungsplatzwerber – Ergebnisse einer Befragung*. In: BWP 26 (1997) 3, S. 42–44

zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung:

BEICHT, U.; WALDEN, G.: *Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe*. In: BWP 31 (2002) 6, S. 38–43

BERGER, K.: *Was kostet den Staat die Ausbildungskrise? Umfang und Struktur staatlicher Ausgaben zur Ausbildungsförderung*. In: BWP 32 2/2003, S. 5–9

BEUTNER, M.: *Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Mittelbetrieben*. Eine wirtschaftspädagogische Studie zur Ermittlung der Determinanten der Ausbildungsbereitschaft. Wirtschafts-, Berufs- und Sozialpädagogische Texte Bd. 37, Köln 2001

DIETRICH, H.; BELLMANN, L.: *Das Ausbildungsverhalten der bundesdeutschen Betriebe*. Befunde aus den Geschäftsstatistiken des BA und dem Betriebspanel des AB. In: Flitner, A.; Petry, C.; Richter, I. (Hrsg.): *Wege aus der Ausbildungskrise: Memorandum des Forums „Jugend – Bildung – Arbeit“ mit Untersuchungsergebnissen des IAB*, Opladen 1999, S. 75–104

KAU, W.; ALEX, L.; BARDELEBEN, R. VON; HERGET, H.; KATH, F.; SCHMIDT, H.: *Berufsausbildung hat Zukunft: Ergebnisse einer Befragung von Mittel- und Großbetrieben*. Bielefeld 1998

WALDEN, G.; BEICHT, U.; HERGET, H.: *Warum Betriebe (nicht) ausbilden*. In: BWP 31 (2002) 2, S. 35–39

WALDEN, G.; HERGET, H.: *Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe – erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung*. In: BWP 31 (2002) 6, S. 32–37

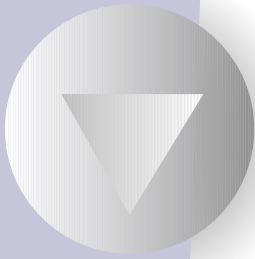
Entscheidungsverhalten der Betriebs- und Personalverantwortlichen abhängt, sollen die Informationen direkt bei diesem Personenkreis erhoben werden. Dazu sollen rund 30 bis 50 Interviews in überwiegend kleinen und mittleren Betrieben durchgeführt werden. In den Befragungen geht es zum einen darum, alle denkbaren Anregungen und Ideen der Betriebe aufzunehmen und mit diesen zu diskutieren. Zum anderen sollen die Betriebe eine Liste von Vorschlägen beurteilen, die im Zuge der Vorbereitung der Erhebungsphase von der Projektgruppe erarbeitet wird. Im Rahmen dieser qualitativen Interviews werden die Entscheidungsträger nach Anregungen und Ideen zur Steigerung der Ausbildungsbeteiligung, nach Chancen und Risiken einzelner Maßnahmen sowie nach Bedingungen für deren Wirksamkeit gefragt. Die Ergebnisse werden danach einem größeren Kreis zur Beurteilung vorgelegt.

Ausblick

Das Projekt wurde im März 2003 vom Hauptausschuss des BIBB genehmigt. Erste Ergebnisse aus den qualitativen Interviews werden im Herbst diesen Jahres vorliegen und im Berufsbildungsbericht 2004 sowie auf der Fachtagung „Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland“ am 4. und 5. November 2003 in Bonn vorgestellt. ■

Anmerkungen

- 1 BMBF (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht 2003*. Bonn 2003
- 2 Vgl. hierzu die *Berufsberatungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) vom März 2003* sowie die *PM 46/03 des BMBF: Bulmahn kündigt Ausbildungsoffensive 2003 an*
- 3 Vgl. z. B.: BARDELEBEN, R. von; TROLTSCH, K.: *Betriebliche Ausbildung auf dem Rückzug? Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben im Zeitraum von 1985 bis 1995*. In: BWP 26 (1997) 5, S. 9–16, sowie auch das Kapitel *„Ausbildung und Beschäftigung“ im jährlichen Berufsbildungsbericht*
- 4 Vgl. z. B. *„Ausgewählte Untersuchungsergebnisse zur Stabilisierung des Ausbildungsstellenmarktes“*
- 5 Vgl.: BMBF: *Berufsbildungsbericht 1998*, S. 2 ff.
- 6 Vgl.: BMBF: *Berufsbildungsbericht 1999*, S. 7 ff.
- 7 Vgl.: *PM des BMBF 44/2003 und 46/2003*
- 8 Wie die letzte Delphi-Erhebung bei rund 800 Bildungsfachleuten ergab, wird das Thema *„Förderung der Ausbildungsbereitschaft“ immer noch zu den wichtigsten Forschungsaufgaben im Bereich der beruflichen Bildung gezählt. Dies dürfte vor allem auf die unbefriedigende Ist-Entwicklung der letzten Jahre und das damit verbundene Signal zurückzuführen sein, dass alle bisherigen Maßnahmen offenbar nicht ausreichen*. Vgl.: BROSI, W.; KREKEL, E. M.; ULRICH, J. G. (Hrsg.): *Sicherung der beruflichen Zukunft durch Forschung und Entwicklung – Ergebnisse einer Delphi-Befragung*, Hrsg. BIBB, Bielefeld 2003 (im Druck)
- 9 Vgl. dazu auch: ULRICH, J. G.; TROLTSCH, K.: *Stabilisierung des Lehrstellenmarktes unter wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen? Aktuelle Analysen der Berufsberatungsstatistik zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt*, Bielefeld 2003
- 10 Vgl. z. B. *„Ausgewählte Untersuchungsergebnisse zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung“*



Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen (STAR) – neue Initiative zur betriebsbezogenen Ausbildung in Problemregionen

► Die zunehmend angespannte Situation beim Ausbildungsplatzangebot aufgrund des deutlichen Rückgangs betrieblicher Ausbildungsplätze erfordert zusätzliche Initiativen der Bundesregierung. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat jetzt die Ausbildungsoffensive 2003 gestartet, in der Initiativen zur Schaffung neuer betrieblicher Ausbildungsplätze gefördert werden sollen. Dabei bildet das STAR-Programm eine dieser Initiativen. In diesem Programm soll auf die Nachhaltigkeit der Fördermaßnahmen für die Teilnehmer besonderer Wert gelegt werden. Es wird von einem Programmdurchführungsträger organisiert, der beim BIBB angesiedelt ist. Im Beitrag werden erste Eckpunkte von STAR vorgestellt.

Das neue Ausbildungsprogramm STAR

Zielsetzung der neuen Ausbildungsoffensive des BMBF ist es, die Wirtschaft, d. h. ausbildende und bislang nicht ausbildende Betriebe, durch gezielte, regionale Projekte und Maßnahmen für die Bereitstellung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze zu gewinnen und so einen weiteren Ausbau öffentlich geförderter, außerbetrieblicher Ausbildungsangebote zu vermeiden. Die guten Erfahrungen mit bisherigen Ausbildungsprogrammen, insbesondere mit der Förderung regionaler und lokaler Projekte nach Artikel 2 des Sofortprogramms¹ und des BMBF-geförderten Programms Regio-Kompetenz-Ausbildung², sprechen für eine Konzentration zusätzlicher BMBF-Maßnahmen auf ausgewählte Regionen. Der Schwerpunkt soll aufgrund der vergleichsweise überproportionalen Verschlechterung der Ausbildungsangebote in Westdeutschland liegen.

Hierzu wird ein neues BMBF-Programm STAR (Programm „Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen“) zur Förderung von regionalen Projekten, auch branchenbezogenen Projekten und Ausbildungsinitiativen, aufgelegt. Das Programm STAR bezieht Teilaspekte der Vorschläge der Hartz-Kommission zur Verbesserung der betrieblichen Ausbildung ein.

Die bisherigen Analysen, insbesondere die aktuelle BIBB-Studie zu Ausbildungsverbänden³ und die Begleitforschung zu JUMP (Jugend mit Perspektive)⁴ belegen, dass bezüglich der Information von Betrieben über die betriebliche Ausbildung und bei der Unterstützung von Betrieben bei der betrieblichen Ausbildung weiterhin großer Handlungsbedarf besteht. Das Interesse der Berufsbildungsverantwortlichen an regionalen Projekten und Ausbildungsnetzwerken ist groß. Die aktiv an Ausbildungsprojekten beteiligten Einrichtungen und Betriebe ziehen eine insgesamt positive Bilanz, die quantitativ und/oder qualitativ belegt wird. Die Analysen belegen aber auch, dass bei nicht aktiv Beteiligten immer noch Informationsdefizit und Unsicherheit bei der Organisation und beim Administrationsaufwand besteht. Diese Aspekte will das STAR-Programm des BMBF besonders einbeziehen.



THORSTEN BRAND

Dipl.-Sozialwirt, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Forschungs- u. Dienstleistungsplanung, Berufsbildungsbericht, Task Force“ im BIBB



WERNER MARKERT

Prof. Dr., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Bildungstechnologie, Bildungspersonal, Lernkooperation“ im BIBB

Bislang wird die Förderung regionaler Projekte von der Wirtschaft noch nicht ausreichend gewürdigt. Während der Planungsphase zum neuen STAR-Programm unter Einbeziehung dieser Gesichtspunkte wurden die folgenden Programmschwerpunkte mit Berufsbildungsexperten in den wesentlichen Eckpunkten beraten.

Ziele des Programms STAR

Das Ausbildungsprogramm STAR zielt auf die Verbesserung der Kapazität bestehender Programme und die Initiierung neuer Initiativen. So sollen durch die Einrichtung und Fortführung regionaler Projekte zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze gewonnen werden. Hierzu gehört die Organisation und Koordination von neuen und die Ausweitung von bestehenden Ausbildungsverbänden sowie die gezielte Ansprache und Information von Betrieben durch Besuche vor Ort (Akquise). Die Ausbildungsplatzakquise kann sich sowohl auf bestimmte Betriebe und Branchen konzentrieren (z. B. Existenzgründer, innovative Branchen, Inhaber ausländischer Herkunft) als auch als Suche für spezielle Personengruppen (z. B. benachteiligte und ausländische Jugendliche) erfolgen.



Auszubildende in der Waffenfabrik Suhl (Thüringen)

Um Betrieben, die bisher nicht ausgebildet haben oder nicht mehr ausbilden, den Einstieg in die betriebliche Ausbildung zu erleichtern, sollen von regionalen Projektträgern Ausbildungsmodelle entwickelt werden, die z. B. durch externes Ausbildungsmanagement die Betriebe weitgehend administrativ entlasten. Diese Hilfen betreffen Fragen zu Ausbildungsverträgen und die administrative Abwicklung mit den Auszubildenden, den Kammern und Berufsschulen und verbessern die Konzentration der Betriebe auf die betrieblich-fachliche Ausbildungsvermittlung, die Betreuung der Auszubildenden und die Organisation bzw. das Angebot von ausbildungsbegleitenden Maßnahmen. Durch regionale Wirtschaftsstruktur- und Wirtschaftsentwicklungsanalysen und -prognosen sollen prioritäre Quali-

fikationsnachfrage und zukunftssträchtige Ausbildungsbranchen in der Region identifiziert und aktiv entwickelt werden.⁵ Insgesamt soll in den Problemregionen ein Bewusstsein und eine Handlungsbereitschaft für die Gemeinschaftsaufgabe der Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots erzeugt werden.

Die Einrichtung regionaler Projekte

Im Programm STAR werden Problemregionen identifiziert, in denen regionale Projekte zur Verbesserung des betrieblichen Lehrstellenangebots gefördert werden sollen. Die Ausrichtung und Gestaltung dieser regionalen Projekte folgt den je spezifischen Problemlagen und sozioökonomischen Bedingungen in den Regionen. Die Aktivitäten sollen in erster Linie in Regionen gefördert werden, in denen zwar ein ungünstiges Ausbildungsangebot besteht, zugleich aber auch ein wirtschaftliches Entwicklungspotenzial ausgemacht werden kann. Dadurch setzt STAR bewusst auf strukturelle Schwerpunkte.

Das Programm ermöglicht die Einrichtung von Projekten, die über einzelne Arbeitsamtsbezirke hinausgehen und diese in Problemregionen bündeln, in denen ein besonders ungünstiges Ausbildungsplatzangebot besteht. Dadurch können regionale Großräume identifiziert werden. Hierbei kann auf bereits vorhandene, bisher über Artikel 2 des Sofortprogramms geförderte Projekte zurückgegriffen werden, denn diese wurden bereits von den Arbeitsämtern auf den spezifischen regionalen Bedarf hin ausgerichtet.

Die Projekte haben die Aufgabe, die Akquise zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze, das externe Ausbildungsmanagement sowie die Initiierung und Betreuung von Verbundausbildung und Bildungsnetzwerken zu intensivieren. Diese Vorgaben bilden sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte für die Auswahl der Regionen, in denen entwicklungsfähige Ausbildungsbranchen vorhanden sind. Damit soll die Nachhaltigkeit der Programmmaßnahmen gesichert werden.

Durch die von STAR aufzubauenden Projekte sollen die relevanten Akteure (Kammern, Betriebe, Sozialpartner, Wirtschaftsfördergesellschaften, Vertreter der Gebietskörperschaften, Bildungsträger u. a.) in einer Großraumregion jeweils in ein regionales Ausbildungsnetzwerk einbezogen werden. Hierzu werden regelmäßige Kontakte organisiert und jährlich mindestens zwei Regionaltagungen durchgeführt. Aufbau, Koordination und Organisation dieser regionalen Ausbildungsnetzwerke und die Unterstützung der Arbeit der einzelnen regionalen Projekte werden vom STAR-Programm gefördert.

Die regionalen Projekte werden per Ausschreibung ermittelt. Sie übernehmen in Absprache mit dem Programm-durchführungsträger die Koordination der Ausbildungsnetzwerke und neuen Initiativen und stellen einen permanenten Informationsaustausch her.

Die Begleitforschung des JUMP-Sofortprogramms hat gezeigt, dass ein überregionaler Austausch zwischen den handelnden Akteuren im Rahmen von Tagungen ebenfalls sehr sinnvoll ist. Deshalb wurden im BMBF-Vorhaben „Entwicklung innovativer Ansätze zur Integration Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt“ jährlich zwei Transregio-Konferenzen durchgeführt. Das STAR-Programm sieht ebenfalls solche Konferenzen vor, die von den Regionalbüros in Absprache mit dem Programmdurchführungsträger organisiert werden.

Darüber hinaus unterstützen die regionalen Projekte den Programmdurchführungsträger bei der Ermittlung des regionalspezifischen Branchenentwicklungspotenzials und Qualifikationsbedarfs.

Durchführung des Programms STAR

STAR wird von einem Programmdurchführungsträger organisiert, der beim Bundesinstitut für Berufsbildung angesiedelt ist. Das Programm wird durch das BMBF im Vollbetrieb ab 2004 finanziert. Eine Kofinanzierung durch Mittel aus den europäischen Sozialfonds (ESF-Mittel) mit dem Ziel der Verdoppelung der BMBF-Finanzierung wird vorbereitet. Die Gesamtmittel werden dem Durchführungsträger zur Bewirtschaftung zur Verfügung gestellt.

Für die Startphase in 2003 sind bereits Mittel in Höhe von 300.000 € vorgesehen. Die mögliche Kofinanzierung des STAR-Programms des BMBF durch ESF-Mittel würde eine Ausdehnung des Programms auf zusätzliche Großraumregionen ermöglichen.

Für die Programmumsetzung ab 2004 ist ein Mittelbedarf von jährlich 2 Mio. € vorgesehen. Für die Jahre 2006 und 2007 ist unter den o. g. Voraussetzungen eine Verdopplung des Umfangs auf 4 Mio. € pro Jahr geplant. Das Programmvolumen ließe sich durch eine mögliche ESF-Kofinanzierung erhöhen.

Der Schwerpunkt des Programms liegt auf ausgewählten Großraumregionen, in denen bei vorhandenem Entwicklungspotenzial die Angebots-Nachfrage-Relation von Ausbildungsplätzen besonders ungünstig ist. Folgende sechs Großraumregionen haben sich nach BIBB-internen Berechnungen herauskristallisiert: Norddeutschland (Arbeitsamtsbezirke Hamburg, Bremen, Bremerhaven, Lübeck); Ruhrgebiet/Niederrhein (AA Gelsenkirchen, Bochum, Essen, Duisburg, Recklinghausen, Wesel); Westfalen/östliches Ruhrgebiet (AA Dortmund, Bielefeld, Hamm, Paderborn, Soest), Nordhessen/Südniedersachsen (AA Kassel, Göttingen, Goslar, Bad Hersfeld, Korbach, Marburg); Franken/ Oberpfalz (AA Hof, Coburg, Weiden, Bayreuth); Rheinland-Pfalz/Saarland (AA Bad Kreuznach, Koblenz, Saarbrücken, Kaiserslautern). Der BIBB-Durchführungsträger schlägt vor, für die Startphase jeweils Projekte in zwei bis drei dieser Großräume zu fördern. Im Programmverlauf können dann noch weitere Projekte gefördert und Großraumregionen berücksichtigt werden.

Das BIBB als Programmdurchführungsträger

Im Bundesinstitut für Berufsbildung bestehen bereits vielfältige Erfahrungen mit der Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsstellen und mit der Entwicklung innovativer Ausbildungskonzepte, es verfügt auch über entsprechende Wirtschaftsnähe.



In der Malerwerkstatt des Berufsausbildungszentrums für Handwerk und Kaufmännische Berufe – Internationaler Bund

Das BIBB ist durch die wissenschaftliche Begleitung von JUMP, die Aktivitäten zur Förderung von Ausbildungsverbänden und als mit dem Programm Regio-Kompetenz-Ausbildung betraute Stelle sowie aufgrund seiner übergreifenden Fachkompetenz als Durchführungsträger des neuen Programms STAR für diese Aufgaben ausgewiesen. Die vom BMBF bewilligten Mittel werden vom BIBB per Ausschreibung an die regionalen Projekte vergeben, die für die Organisation der Ausbildungsnetzwerke und die Unterstützung der regionalen Aktivitäten zuständig sein werden. Das Bundesinstitut wird in Kürze zusammen mit dem BMBF entsprechende Förderregionen identifizieren, in denen STAR entwickelt werden soll. „Mitnahmeeffekte“ sollen durch Zusätzlichkeitskriterien verhindert werden, d. h., die gewonnenen Lehrstellen dürfen dem zuständigen Arbeitsamt nicht bekannt sein.

Außerdem soll das BIBB die wissenschaftliche Begleitforschung übernehmen. Diese soll sich auf folgende Bereiche erstrecken:

- Bericht über die Entwicklung des STAR-Programms
- Darstellung der geförderten Regionen und ihrer strukturellen Besonderheiten
- Beschreibung von inhaltlichen Schwerpunkten der Arbeit der Regionalbüros als zu entwickelnde Kompetenzzentren (Akquise, Ausbildungsmanagement, Verbundbetreuung, Bildungsnetzwerke)
- Organisation von Transregio-Konferenzen zur wissenschaftlichen Diskussion
- Unterstützung bei der Ermittlung des regionalspezifischen Branchenentwicklungspotenzials und Qualifikati-

Ausbildungsförderprogramme

– Ausgewählte Literatur

BERGER, K.; WALDEN, G. (Hrsg.): **Öffentliche Ausbildungsförderung in Ostdeutschland unter der Lupe.** Ergebnisse aktueller Evaluationsstudien. Hrsg. BIBB, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2003

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): **Die Erwartungen übertroffen. Forschungsergebnisse des BIBB zeigen Erfolge und Optimierungsbedarf.** In: Direkt: Fördern und Qualifizieren. Nr. 10/2000, S. 12–13, Nürnberg 2000

BIBB (Hrsg.): **Unterstützung von Betrieben bei der Ausbildung: externes und internes Ausbildungsmanagement.** Protokoll der Transregio-Konferenzen vom 5./6.11.2001 in Dresden und 13./14.11.2001 in Bonn, Bonn 2002 (unv.) (www.bibb.de/jump)

EULE, M.; KLUBERTZ, T.: **Rechtsfragen der Verbundausbildung.** Hrsg. BIBB, Bielefeld 2001

FRIEDRICH, M.: **Wege zur Integration benachteiligter Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.** Erste Untersuchungsergebnisse zu Artikel 11 des Sofortprogramms. In: BWP 31 (2002) 2, S. 49–51

FRIEDRICH, M.; RASKOPP, K.: **Bericht aus der Begleitforschung zu Artikel 4 (Außerbetriebliche Ausbildung).** BIBB (Hrsg.), Bonn 2001

MARCHL, G.: **Ergebnisse der Begleitforschung zur Umsetzung der Artikel 7 und 9 des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit 1999.** Abschlussbericht, Hrsg. BIBB, Bonn 2000

RASKOPP, K.: **Lokale und regionale Projekte zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Artikel 2).** In: BA (Hrsg.), *ibv*, 05/02, Nürnberg 2002

RASKOPP, K.; SCHLOTTAU, W. (Hrsg.): **Implementierung neuer Berufe – Wuppertaler Ausbildungsverbände.** In: Berufsbildung 75/2002, S. 7–10

RASKOPP, K.: **Verbundausbildung als Maßnahme zur Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots.** Untersuchungsergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB zu Artikel 2 des Jugendsofortprogramms. In: BWP 32 (2002) 4, S. 29–31

SELKA, R.; MÜLLER-TAMKE, W.; SPIESSMACHER, S.: **Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze. Good Practice in den Neuen Ländern,** Hrsg. BIBB, W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld (jährlich neu seit 2000)

SCHLOTTAU, W.: **Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze.** In: Cramer; Schmidt; Wittwer (Hrsg.), *Ausbilder-Handbuch, Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung*, Köln, 36. Ergänzungslieferung, 2000

www.bibb.de

aktuelle Projektbeschreibungen zu JUMP, Regio-Kompetenz-Ausbildung und Verbundausbildung

BIBB

onsbedarfs sowie daraus abgeleiteter Beratungskonzepte und Maßnahmen zur Strukturverbesserung

- Untersuchung der Nachhaltigkeit der Förderung für die Teilnehmer/-innen.

Zudem werden Informationspakete entwickelt, die für Bildungsträger und Fachöffentlichkeit in Form eines vierteiligen Service-Pakets Leitfäden, Handreichungen und Muster für die Organisation von Netzwerken und Verbänden zur Verfügung stellen. Geplante Informationspakete im Rahmen von STAR:

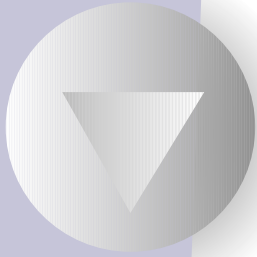
- Informationspaket Recht: Hinweise/Leitfäden zu verschiedenen rechtlichen Organisationsformen für Netzwerke, Verbände und Stiftungen und jeweils Vorteile/Nachteile hinsichtlich Gesellschafts-, Berufsbildungsrecht, Vertragsgestaltung, Ausbildungsverträge mit Auszubildenden, Fundraising und Steuerrecht.
- Informationspaket Fachberatung: Leitfäden zur fachlichen Ausgestaltung von Netzwerken und regionalen Projekten, zur fachlichen Strukturierung „arbeitsteiliger“ Ausbildung bei mehreren Trägern, Best-practice-Sammlung.
- Informationspaket zu individuellen Ausbildungsförderungsprogrammen: Förderleitfaden zur Verbindung des auf Infrastrukturentwicklung gerichteten STAR-Programms mit öffentlichen Förderprogrammen zur Finanzierung der individuellen Ausbildungsmaßnahmen, „who is who“ aller wesentlichen Fördertöpfe.
- Handbuch für Coachs: praktische Tipps und Beispiele zu den Aufgabenbereichen des Coachs, zur Koordination der beteiligten Betriebe, Berufsschulen, außerbetrieblichen Einrichtungen, Ausgestaltung und Verwaltung der Ausbildungsverhältnisse.

Der Programmdurchführungsträger wird darüber hinaus die Erstellung von Berichten und Publikationen vornehmen.

Es wird erwartet, dass mit diesen Aktivitäten auch in den aktuellen Problemregionen die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen durch strukturelle Entwicklungsmaßnahmen verbessert werden kann. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. den Beitrag in diesem Heft: RASKOPP, K.: *Verbundausbildung als Maßnahme zur Erhöhung betrieblichen Lehrstellenangebots – Untersuchungsergebnisse zu Artikel 2 des Jugendsofortprogramms.*
- 2 Vgl. den Beitrag in diesem Heft: MÜLLER-TAMKE, W.; SELKA, R., *Regionale Netzwerke für mehr Ausbildungsplätze und nachhaltige Regionalentwicklung. Das Beispiel Regio-Kompetenz-Ausbildung.*
- 3 Vgl. DRINKHUT, V.; SCHLOTTAU, W.: *Förderung von Ausbildungsverbänden: Anschlag auf mehr und besseren Ausbildungsplätzen? In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Verbundausbildung – Organisationsformen, Förderung, Praxisbeispiele, Rechtsfragen. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Bonn 2003*
- 4 Vgl. BRAND, T.; FRIEDRICH, M.; RASKOPP, K., *Ergebnisse aus der Begleitforschung des BIBB zum Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, in: BIBB (Hrsg.), a. a. O., Bonn 2003*
- 5 Vgl. dazu die Ergebnisse des Programms Regio-Kom-Ausbildung (siehe Fußnote 2)



Berufsausbildungsvorbereitung und Qualifizierungsbausteine

► **Berufsvorbereitende Maßnahmen sind traditionell ein Angebot für Jugendliche und junge Erwachsene, die vor Aufnahme einer Ausbildung noch weiterer Unterstützung und/oder persönlicher Stabilisierung bedürfen sowie Hilfen zur Berufsorientierung benötigen, so genannte Jugendliche mit besonderem Förderbedarf.¹ Die Beschlüsse im Bündnis für Arbeit setzten neue Impulse für die Weiterentwicklung der Berufsvorbereitung. Der Beitrag gibt einen Überblick über die jetzt in das Berufsbildungsgesetz aufgenommene Berufsausbildungsvorbereitung. Kernpunkt dabei sind die Qualifizierungsbausteine, orientiert an Ausbildungsberufen. Die Berufsausbildungsvorbereitung ist als Ergänzung zu den bestehenden berufsvorbereitenden Maßnahmen zu sehen und soll die Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen weiter verbessern helfen.**

Berufsvorbereitende Maßnahmen

Berufsvorbereitung als fundiertes Qualifizierungskonzept soll auf die heutigen Anforderungen des Arbeitsmarktes und auf die heterogene Zielgruppe der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen zugeschnitten sein. Berufsvorbereitung, gerade in Lehrgängen zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE-Lehrgänge) und Förderlehrgängen (F-Lehrgänge), war und ist so angelegt, dass sie auf Berufsausbildung vorbereitet, und nicht explizit darauf, Ausbildung vorwegzunehmen. Ganz besonders wichtig ist für diese Zielgruppe, dass neben einer fachlichen Qualifizierung persönliche Stabilisierung und Hilfen zur Berufsorientierung vermittelt werden.

Die Zahl der Teilnehmer/Teilnehmerinnen an berufsvorbereitenden Maßnahmen ist in den letzten Jahren stetig gestiegen (vgl. Übersicht 1). Ein breites Spektrum an Maßnahmen steht zur Verfügung:

- Berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) auf der Basis des Sozialgesetzbuches (SGB) III (vgl. Übersicht 2);
- Schulische Berufsvorbereitungsjahre (BVJ) an Berufsschulen im Verantwortungsbereich der Länder.

Berufsausbildungsvorbereitung

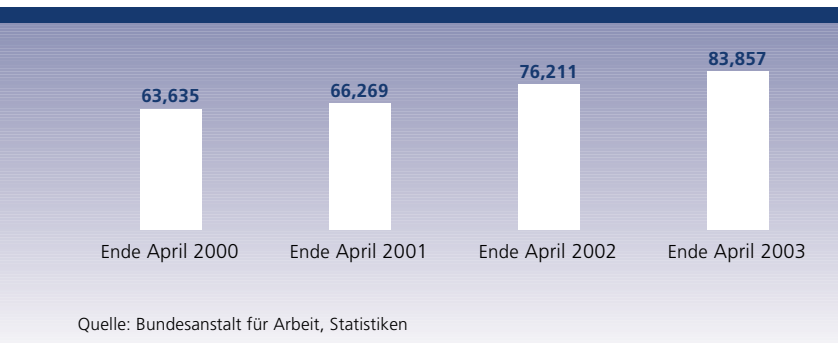
Mit den Beschlüssen der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit von 1999 wurden wesentliche Orientierungspunkte für die Weiterentwicklung berufsvorbereitender Maßnahmen vorgelegt.² Das Bündnis für Arbeit rückte den Lernort Betrieb und die Orientierung auf die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf bzw. mit schlechteren Startchancen stärker in den Vordergrund. Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sollen im Interesse dieser Jugendlichen generell in allen dazu geeigneten Lehrgängen inhaltlich und organisatorisch besser mit der Berufsausbildung verbun-



BRIGITTE SEYFRIED

Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Bildungswege, Kompetenzentwicklung,
Lernverläufe“ im BIBB

Übersicht 1 Bestand an Teilnehmern/Teilnehmerinnen in berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (ohne Behindertenmaßnahmen)



Übersicht 2 Berufsvorbereitende Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit

Maßnahme	Dauer
Testen, informieren, probieren (tip)	Dauer: höchstens drei Monate
Lehrgang zur Verbesserung beruflicher Bildungs- und Eingliederungschancen (BBE)	Dauer: höchstens 12 Monate
Grundausbildungslernlehrgang (G)	Dauer: höchstens 12, in der Regel neun Monate
Förderlehrgänge (F)	Unterschiedliche Förderdauer je nach Zielgruppe

den und praxis- und bedarfsorientiert sowie ausbildungsnah gestaltet werden. Intendiert war damit u. a., die Jugendlichen für die Aufnahme einer Berufsausbildung zu motivieren und ihnen dabei insbesondere Kompetenzen und Qualifikationen zu vermitteln, die sie benötigen, um einen Ausbildungsplatz zu finden und eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Diese Aktivitäten führten zu einer Änderung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) nach Artikel 9 des Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt vom 23. 12. 2002: die Berufsausbildungsvorbereitung wurde gesetzlich verankert.³ Konsequenter als die zuvor genannten

Maßnahmen der Berufsvorbereitung ist diese Form darauf ausgerichtet, noch nicht ausbildungsreife Jugendliche auf eine anschließende Berufsausbildung vorzubereiten.

Diese im BBiG verankerte Berufsausbildungsvorbereitung

ist eine weitere Ergänzung berufsvorbereitender Maßnahmen. Die durch die Novellierung vollzogene Weiterentwicklung zur Berufsausbildungsvorbereitung besteht im Wesentlichen darin, dass die Berufsvorbereitung noch stringenter auf eine nachfolgende Berufsausbildung ausgerichtet wird und dass sie in Zukunft nicht nur von (Bildungs-)Trägern, sondern auch in und von Betrieben

durchgeführt werden kann. Zielgruppen der Berufsausbildungsvorbereitung sind „lernbeeinträchtigte oder sozial benachteiligte Personen, deren Entwicklungsstand eine erfolgreiche Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine gleichwertige Berufsausbildung noch nicht erwarten lässt“ (§ 50, Abs. 1, BBiG). Auch die betriebliche bzw. betriebsnähere Berufsausbildungsvorbereitung muss von daher nach Inhalt, Ziel und Dauer den besonderen Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechen und durch eine umfassende sozialpädagogische Betreuung und Unterstützung begleitet werden (§ 50 Abs. 2 BBiG).

Qualifizierungsbausteine

Mit dem Konzept der Qualifizierungsbausteine, orientiert an den geltenden Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen, wurde die Grundlage für eine Gestaltung und Umsetzung in abgegrenzte Lern(ausbildungs)einheiten geschaffen. Ein Qualifizierungsbaustein beschreibt Qualifizierungsergebnisse, er ist inhaltlich abgegrenzt, in sich abgeschlossen und qualifiziert für eine Tätigkeit, die Teil einer anerkannten Berufsausbildung ist. Qualifizierungsbausteine sollen für die Jugendlichen und auch für die Anbieter von Berufs(ausbildungs)vorbereitung einen Orientierungsrahmen darstellen

An das Konzept der Qualifizierungsbausteine wurden und werden vielfältige Anforderungen gestellt, und es sind Hoffnungen damit verbunden. Vermutete Vorteile sind: Transparenz des Lernprozesses, qualitative Verbesserung der Ausbildungsvorbereitung und ihrer Vergleichbarkeit, stärkere individuelle Differenzierung und Steigerung der Effizienz der Ausbildungsvorbereitung. Daneben geht es auch und insbesondere darum, durch zertifizierte ausbildungsbezogene Qualifizierungsbausteine die Lern- und Leistungsmotivation der Jugendlichen zu erhöhen, die Chancen auf betriebliche Ausbildungs- und Arbeitsplätze zu steigern und die Zahl der Abbrüche in berufsvorbereitenden Maßnahmen und während der Ausbildung zu reduzieren. Durch die Zertifizierung der Qualifizierungsbausteine wird auch die Möglichkeit einer Anrechenbarkeit auf die Ausbildung in Aussicht gestellt.

Die zu vermittelnden Inhalte in der Berufsausbildungsvorbereitung können in Qualifizierungsbausteine strukturiert und in dieser Form vermittelt und bescheinigt werden. Sie werden dann zur Voraussetzung für eine Zertifizierung oder auch Anerkennung von Lernleistungen. So wird in § 51 Abs. 2 BBiG darauf hingewiesen, dass zu diesem Zweck die Anbieter einer Berufsausbildungsvorbereitung Bescheinigungen „über die erworbenen Grundlagen beruflicher Handlungsfähigkeit“ auszustellen haben. Damit werden auf der Basis einer noch zu erlassenden Rechtsverordnung Mindeststandards vorgegeben.⁴ Diese sollen den Anbietern von Berufsausbildungsvorbereitung als Orientierungsrahmen für die Entwicklung und Bescheinigung dienen. Die einzelnen Anbieter der Berufsausbildungsvor-

bereitung sollen – unter Einbeziehung wichtiger Kooperationspartner – Qualifizierungsbausteine entwickeln.⁵ Damit soll eine bessere „Passung“ des Angebotes an die jeweilige Zielgruppe und an die gegebenen regionalen, betriebsspezifischen Bedingungen erreicht werden.

Das Konzept der Qualifizierungsbausteine wird seit längerem auch in berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (BA) angewandt. Im Vordergrund standen hierbei allerdings die Grundausbildungs-Lehrgänge.⁶ Die Zielgruppe bei diesen sog. G-Lehrgängen sind in der Regel Jugendliche, die sich bereits für einen Beruf entschieden haben und die nötige Ausbildungsreife für die Aufnahme einer Ausbildung mitbringen. G-Lehrgänge sind stark ausbildungsorientiert ausgerichtet. Mit der Anerkennung der Qualifikationen aus solchen Lehrgängen wird die Chance auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhöht. Die Teilnehmer/-innen in BBE- und F-Lehrgängen sind erheblich heterogener und stärker von Defiziten geprägt. Die Anforderungen müssen dementsprechend angepasst sein.⁷ Angebote, die die Entwicklung persönlicher und sozialer Kompetenzen fördern, müssen (fachliche) Qualifizierungsbausteine ergänzen, um diese Jugendlichen für ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg zu stärken.

Wenn auch bisher viele Bausteine in unterschiedlichen Zusammenhängen entwickelt wurden, so gibt es (noch) keine einheitliche Systematik. Derzeit sind noch sehr unterschiedliche Formen und Begriffe von „Qualifizierungsbausteinen“ anzutreffen, welche wenig transparent sind und kaum vergleichbare Inhalte aufweisen. Eine Vielzahl von Aktivitäten und Inhalten werden unter dem Begriff Qualifizierungsbaustein oder Modul subsumiert.⁸ Eine Anerkennung der Qualifizierungsbausteine, die von den Anbietern berufsvorbereitender Maßnahmen entwickelt wurden, blieb von daher wohl bislang weit gehend versagt.⁹

Ausblick

Noch gibt es keine Daten über Ausmaß und Form der Beteiligung der Betriebe. Im Augenblick agieren sie überwiegend als Partner der (Bildungs-)Träger bisheriger berufsvorbereitender Maßnahmen durch Bereitstellung von Praktikumsplätzen.

Zweck und Verwendung von Qualifizierungsbausteinen haben durch die unterschiedlichen Definitionen und Vorstellungen der Beteiligten (noch) zu keinem einheitlichen Verständnis geführt. Durch Bezeichnungen wie „Teilqualifikationen“, „Qualifikationsbausteine“, „Qualifizierungsbausteine“ und „Module“ ist das „Begriffsdilemma“ nicht beseitigt, sondern eher verstärkt worden.

Sind die in der Berufsausbildungsvorbereitung erworbenen (und bescheinigten) Qualifikationen Bausteine unterhalb einer kompletten Lehre? Berechtigen sie zur Nachqualifizierung und zu einer späteren Externenprüfung? Sind Qualifizierungsbausteine der Berufsausbildungsvorbereitung gleichzeitig auch Teilqualifikationen, die Teile eines „Ganzen“ (einer Berufsausbildung) sind? Viele Fragen sind (neu) aufgeworfen, die noch einer Beantwortung bedürfen. Diese Form der Berufsausbildungsvorbereitung – starke Konzentration auf die Ausbildung – könnte auf den ersten Blick eine „Verlängerung“ der eigentlichen Ausbildungszeit bedeuten – bei gleichzeitig ergänzender Förderung und Stabilisierung der Persönlichkeit. Längerfristig könnte dies aber „Verkürzung“ beinhalten – sofern die ergänzenden Maßnahmen tatsächlich gewirkt haben. Durch Qualifizierungsbausteine aufbereitete Angebote können die Anbieter von Berufsausbildungsvorbereitung perspektivisch ihre Qualifizierungswege aufeinander abstimmen und besser kooperieren – vielleicht zum Vorteil der Jugendlichen und des regionalen Ausbildungs- und Arbeitsmarktes. ■

Anmerkungen

1 Zur heterogenen Gruppe der „Benachteiligten“ zählen: Leistungsschwache und sozial Benachteiligte (z. B. Jugendliche ohne Hauptschulabschluss, nicht „ausbildungsreife“ Jugendliche, Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten). Diese Zielgruppe hat sich in den letzten Jahren um die Gruppe der „Markt-Benachteiligten“ erweitert. Diese Jugendlichen finden oft „nur“ keinen Ausbildungsplatz, sind aber ausbildungsfähig.

2 Siehe Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“, insb. Anhang 9 und 10. Hrsg.: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, o. J.

3 Siehe BBiG, § 1 a: Die Berufsausbildungsvorbereitung dient dem Ziel, an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder eine gleichwertige Berufsausbildung heranzuführen. Siehe auch: Achter Abschnitt, Berufsausbildungsvorbereitung, §§ 50–52, in: Ds. 15/26 vom 5. 11. 2002, Deutscher Bundestag

4 Diese Rechtsverordnung wird voraussichtlich zum 1. August 2003 in Kraft treten.

5 Eine andere Vorgehensweise beinhaltet der vom ZHD/ZWH zur Zeit laufende Modellversuch „Entwicklung bundeseinheitlicher Qualifizierungsbausteine aus Ausbildungsberufen des Handwerks“. Hier werden für 15 Ausbildungsberufe im

Handwerk Qualifizierungsbausteine entwickelt und den Handwerksbetrieben zur Verfügung gestellt.

6 Angelehnt an die Beschlüsse des Bündnisses für Arbeit vom 20. 3. 1999, Anhang 9

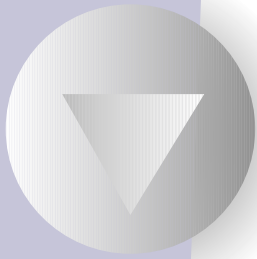
7 In diversen Modellversuchen, gefördert vom BMBF, wurden auch Qualifizierungsbausteine in BBE-Lehrgängen entwickelt und erprobt. Siehe INBAS: Themenspezifische Evaluation: Verzahnung der Ausbildungsvorbereitung mit der Erstausbildung. Evaluationsbericht, Bd. 3, Offenbach 2000, und Berichte zu INKA I, II und III; siehe unter www.inbas.com. In der „Entwicklungsinitiative Neue Förderstrukturen für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“ sollen neue

effektive und effiziente Strukturen und Qualifizierungskonzepte für diese Zielgruppe entwickelt und erprobt werden.

Siehe auch THIEL, J.: Erprobung einer neuen Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf“. In: *ibv* Nr. 26 vom 27. Juni 2001, S. 2241–2257

8 Einen Überblick über die unterschiedlichen Begriffsbezeichnungen gibt die Datenbank des Good Practice Centers (GPC) im BIBB, www.good-practice.bibb.de

9 Vgl. hierzu SEYFRIED, B. (Hrsg.): Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung. Hrsg. BIBB, 1. akt. Nachdruck, Bielefeld 2003



Schaffung von Ausbildungsplätzen durch Vereinbarungen der Tarifparteien

► Ab Mitte der neunziger Jahre wurden in vielen Branchen tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung geschlossen. Hiermit sollten zum einen die betrieblichen Ausbildungskapazitäten erhöht bzw. gesichert, zum anderen die Chancen von Ausbildungsabsolventen für eine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis verbessert werden. Angesichts des erheblichen Rückgangs des Ausbildungsplatzangebots rückt in jüngster Zeit die tarifliche Ausbildungsförderung wieder verstärkt ins Blickfeld. Hierbei stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen tarifliche Vereinbarungen wirksam zur Entspannung der Situation auf dem Lehrstellenmarkt beitragen können.



URSULA BEICHT

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und
-nachfrage“ im BIBB



KLAUS BERGER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB

Entwicklung der Vereinbarungen insgesamt

Im Jahr 2001 waren insgesamt 104 tarifliche Vereinbarungen zur Förderung eines ausreichenden Ausbildungsangebotes und der Übernahme von Ausbildungsabsolventen in Kraft.¹ Dies war die bislang größte Anzahl an Bestimmungen bzw. Absprachen der Tarifparteien, die diese zur Ausbildungsförderung seit Mitte der 90er Jahre getroffen haben.² Die Zahl der Auszubildenden in den Geltungsbereichen der Tarifvereinbarungen ist nicht bekannt. Die hohe quantitative Bedeutung der tariflichen Ausbildungsförderung lässt sich jedoch daran abschätzen, dass in den betreffenden Tarifbereichen zuletzt insgesamt 10,7 Mio. Beschäftigte und damit 38 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland vertreten waren.

Die mit Abstand meisten tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung wurden jeweils im Wirtschaftsbe- reich Industrie und Handel getroffen: Im Jahr 2001 gab es hier 85 Regelungen mit einem Geltungsbereich von ins- gesamt 7,5 Mio. Beschäftigten. Für das Handwerk bzw. die Bereiche Handwerk sowie Industrie und Handel gemeinsam wurden jeweils nur relativ wenige Vereinbarungen ge- schlossen, die zudem im Hinblick auf die Beschäftigten- zahlen nur relativ kleine Tarifbereiche betrafen. Auf son- stige Wirtschaftsbereiche, insbesondere Öffentlicher Dienst sowie Sozialversicherungsträger, entfiel ebenfalls immer nur eine kleine Zahl von Regelungen, die allerdings teil- weise für große Tarifbereiche galten.

In der Verteilung der tariflichen Vereinbarungen zur Aus- bildungsförderung auf die alten und neuen Länder gab es mit der Zeit deutliche Veränderungen. Im Jahr 1996 hat- ten Regelungen, die sich ausschließlich auf die alten oder die neuen Länder bezogen, die größte quantitative Bedeu- tung, während Vereinbarungen zusammen für alte und neue Länder erheblich seltener waren. Demgegenüber hat- ten in 2001 Regelungen mit einem Geltungsbereich sowohl

in den alten wie in den neuen Ländern das größte Gewicht (29 Regelungen, Geltungsbereich: 7,6 Mio. Beschäftigte). 55 Vereinbarungen betrafen nur die alten Länder (Geltungsbereich: 2,5 Mio. Beschäftigte) und 20 ausschließlich die neuen Länder (Geltungsbereich: 0,6 Mio. Beschäftigte). Diese Veränderung ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass ab 1997 in großen Wirtschaftszweigen zunehmend gemeinsame Regelungen für Tarifgebiete in West und Ost getroffen wurden.

Die tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung richten sich auf zwei Hauptzielsetzungen:

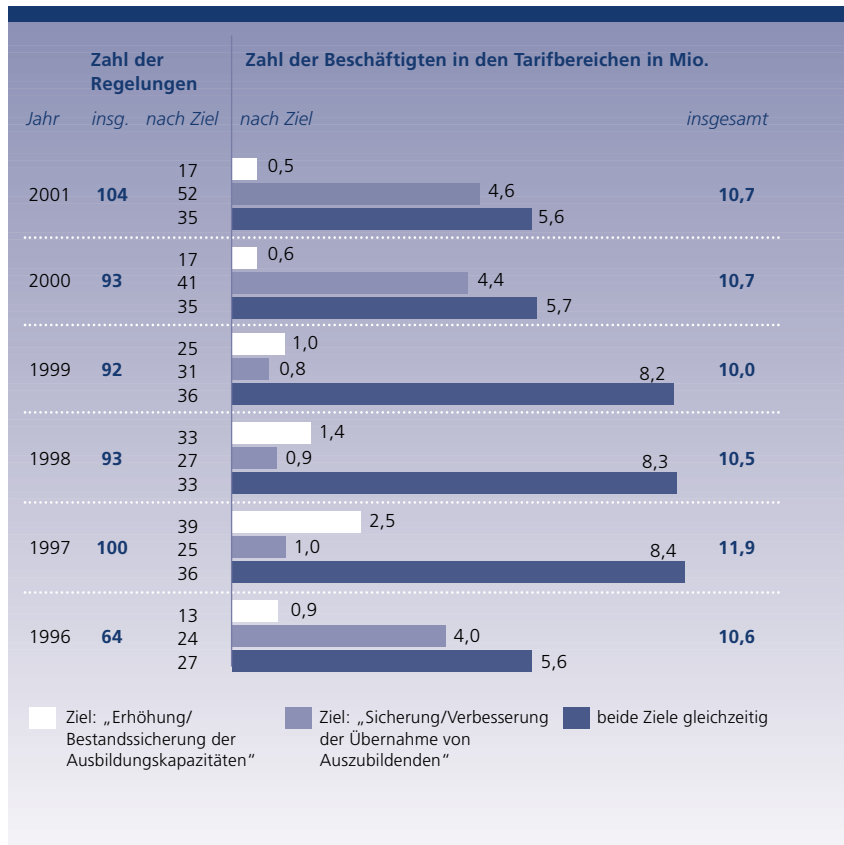
- Erstens die Erhöhung bzw. Sicherung der betrieblichen Ausbildungskapazitäten und
- zweitens die Verbesserung der Übernahme von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis.

In allen Jahren wurden immer nur relativ wenige Regelungen getroffen, die ausschließlich das Ziel der Erhöhung oder Sicherung des Ausbildungsplatzangebots verfolgten (vgl. Übersicht 1). Dagegen konzentrierte sich seit dem Jahr 2000 – wie bereits 1996 – ein erheblicher Teil der Vereinbarungen allein auf das Ziel der Übernahmeverbesserung. Sehr häufig beinhalteten die Regelungen – insbesondere in großen Tarifbereichen – jedoch auch beide Ziele gleichzeitig. In einigen der Vereinbarungen, mit denen gleichzeitig eine Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten und eine Verbesserung der Übernahme erreicht werden sollte, wurde der Grundsatz „Ausbildung geht vor Übernahme“ festgeschrieben. Damit wurde eine klare Priorität hinsichtlich der Bereitstellung von Ausbildungsplätzen gesetzt. Die Betriebe waren hier aufgerufen, auch dann Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung zu ermöglichen, wenn sie für die Zukunft nicht mit einem so hohen Fachkräftebedarf rechneten, um alle Auszubildenden später in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen zu können. In 2001 enthielten insgesamt elf Regelungen den Grundsatz, Ausbildung gehe vor Übernahme (Geltungsbereich: 4,0 Mio. Beschäftigte).

Wichtig für die Wirksamkeit von tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung ist ihr Verbindlichkeitsgrad. Dieser reicht von der tarifrechtlich verbindlichen Regelung bis hin zu bloßen Appellen oder Empfehlungen der Tarifvertragsparteien an die Unternehmen. In den Jahren 1996 bis 2001 war sowohl bei den Regelungen zur Erhöhung bzw. Sicherung der Ausbildungskapazitäten als auch bei den Regelungen zur Verbesserung der Übernahme eine deutliche Tendenz zu einer geringeren Verbindlichkeit festzustellen.

Im Folgenden werden die Regelungen zum Ziel „Erhöhung/Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“ näher betrachtet, die angesichts der derzeit äußerst schwierigen Lehrstellensituation besondere Bedeutung haben.

Übersicht 1 **Tarifliche Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung nach den Hauptzielen von 1996 bis 2001**



Vereinbarungen zum Ziel „Erhöhung/Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“

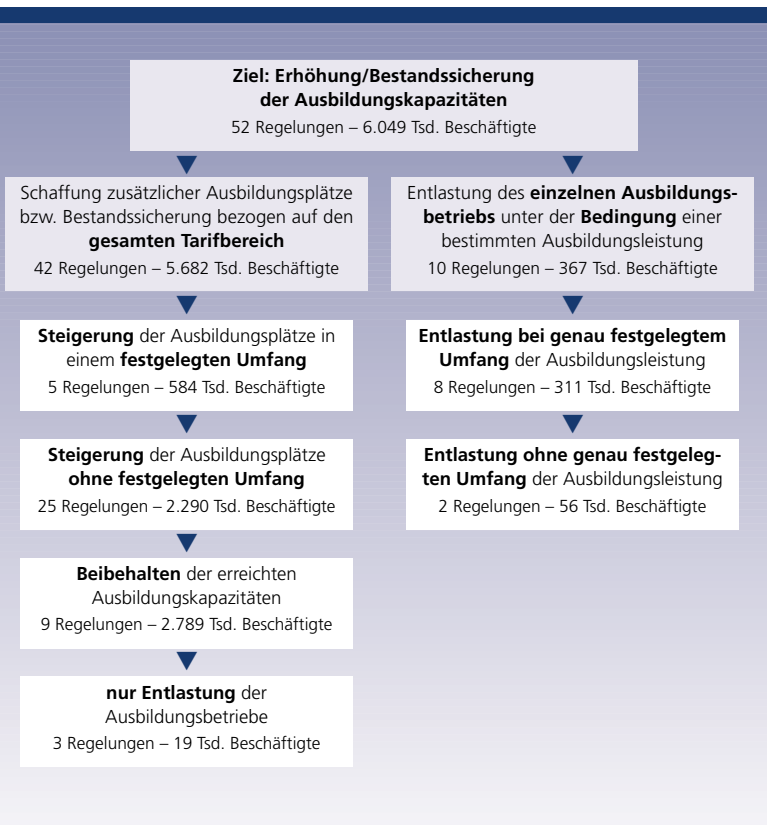
Die Zahl der Vereinbarungen, die eine Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungsplätze bezweckten, ging in den letzten Jahren deutlich zurück. 1997 gab es mit 75 entsprechenden Regelungen den Höchststand, danach nahm die Zahl kontinuierlich ab, und seit 2000 sind nur noch 52 Regelungen zu verzeichnen. Von diesen Vereinbarungen richteten sich zuletzt lediglich 17 ausschließlich auf die Erhöhung bzw. Sicherung des Ausbildungsplatzangebots, während die übrigen 35 Regelungen gleichzeitig auch Vereinbarungen zur Übernahmeverbesserung enthielten.

Der Verbindlichkeitsgrad der Vereinbarungen zum Ziel „Erhöhung/Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“ nahm im Laufe der Zeit erheblich ab: So waren 1997 von den insgesamt 75 Regelungen 54 als eher verbindlich (Geltungsbereich: 9,4 Mio. Beschäftigte) und nur 21 als eher unverbindlich einzustufen (Geltungsbereich: 1,5 Mio. Beschäftigte). Demgegenüber waren in 2001 von den betreffenden 52 Vereinbarungen 25 als eher verbindlich (Geltungsbereich: 3,8 Mio. Beschäftigte) und 27 als eher unverbindlich anzusehen (Geltungsbereich: 2,3 Mio. Beschäftigte).

Im Jahr 2001 entfielen die meisten der Vereinbarungen zur Erhöhung bzw. Sicherung des Ausbildungsplatzangebots mit 45 Regelungen auf den Wirtschaftsbereich Industrie und Handel. 28 Vereinbarungen waren für Tarifgebiete in den alten Ländern und acht in den neuen Ländern abgeschlossen worden, 16 Regelungen galten für Tarifgebiete sowohl in den alten wie in den neuen Ländern. Die Regelungsinhalte waren dabei äußerst unterschiedlich, wie Übersicht 2 verdeutlicht.

Dennoch lassen sich grundsätzlich zwei Regelungsarten unterscheiden: Zum einen beziehen sich die Vereinbarungen auf die gesamten Ausbildungskapazitäten im jeweiligen Tarifbereich, zum anderen werden den einzelnen Betrieben Anreize zur Bereitstellung von Ausbildungsplätzen geboten.

Übersicht 2 **Vereinbarungen zum Ziel „Erhöhung bzw. Bestandssicherung der Ausbildungskapazitäten“ nach Regelungsinhalten im Jahr 2001**



Auf die Ausbildungsplätze *im gesamten Tarifbereich* bezog sich in 2001 mit 42 Regelungen der deutlich größere Anteil. In 30 Fällen sollte dabei die Ausbildungsstellenzahl im Tarifbereich gesteigert werden. Aussagen zum angestrebten Umfang der Erhöhung fehlten hier jedoch größtenteils, meist handelte es sich um Appelle der Tarifvertragsparteien an die Betriebe, mehr Ausbildungsstellen anzubieten. Lediglich in fünf der Vereinbarungen war die zu erreichende Steigerung genauer festgelegt, und nur vier dieser Regelungen, die zudem relativ kleine Tarifbereiche betrafen, beinhalteten eine verbindliche Zusage zusätzlicher Ausbil-

dungsplätze. In nur einem einzigen Tarifbereich war eine Sanktion bei Nichteinhaltung der Zusage vorgesehen: In diesem Fall sollten ab dem folgenden Jahr höhere Ausbildungsvergütungen wirksam werden.

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Bestandssicherung der erreichten Ausbildungskapazitäten, die in neun, vor allem relativ großen Tarifbereichen vereinbart war. Drei Regelungen mit geringer quantitativer Bedeutung beinhalteten ausschließlich eine Entlastung der Ausbildungsbetriebe durch generell abgesenkte bzw. „eingefrorene“ Ausbildungsvergütungen, die zu einer Steigerung bzw. dem Erhalt der Ausbildungsleistungen beitragen sollten.

Zehn Vereinbarungen im Rahmen von Flächentarifverträgen sollten in 2001 den einzelnen Betrieb im Tarifbereich besonders motivieren, zusätzliche Ausbildungsstellen zur Verfügung zu stellen. Hierbei waren *Entlastungen für den einzelnen Ausbildungsbetrieb vorgesehen, sofern dieser eine bestimmte Bedingung im Hinblick auf seine Ausbildungsleistung* erfüllte. In acht der betreffenden Tarifbereiche musste der Betrieb die Zahl der Ausbildungsplätze um einen bestimmten Prozentsatz steigern, eine festgelegte Ausbildungsquote erreichen oder erstmalig ausbilden, um die Entlastungsmöglichkeit in Anspruch nehmen zu können. In zwei Tarifbereichen war die mögliche Entlastung an eine nicht näher bestimmte Erhöhung der Ausbildungskapazitäten im Betrieb geknüpft. Die vorgesehene Entlastung für den Betriebe bestand meist darin, die Ausbildungsvergütungen kürzen zu können. In den übrigen Fällen wurde die tariflich vereinbarte Erhöhung der Ausbildungsvergütungen ausgesetzt oder trat erst mit zeitlicher Verzögerung in Kraft. In einem Tarifbereich wurde der Betrieb entlastet, indem Mehrarbeitszuschläge für die Beschäftigten entfielen.

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Strukturen der tariflichen Ausbildungsförderung des Jahres 2001 noch weitgehend der aktuellen Situation entsprechen, da es in den letzten Jahren eine Tendenz zu deutlich längeren Laufzeiten gab und ausgelaufene Regelungen oft ohne oder mit nur geringen Veränderungen verlängert wurden. In den Tarifbereichen, in denen eine tarifliche Ausbildungsförderung neu vereinbart wurde, orientierten sich die Tarifpartner meist stark an bestehenden Regelungen in vergleichbaren Bereichen.

Wirksamkeit tariflicher Ausbildungsförderung

Ob und inwieweit durch die tarifliche Ausbildungsförderung tatsächlich die Zahl der Ausbildungsplätze in den Tarifbereichen erhöht bzw. erhalten werden konnte, ist nicht bekannt. Hinweise zur Wirksamkeit tariflicher Ausbil-

dungsförderung liegen aus sechs Fallstudien vor, die das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung im Auftrag des BIBB in ausgewählten Tarifbereichen durchführte.³

Das WSI stellte fest, dass der Erfolg tariflicher Ausbildungsförderung je nach den Ausgangsbedingungen im Tarifbereich sowie der Ausgestaltung und Umsetzung der Regelung sehr unterschiedlich ist. Auf Grundlage der Fallstudienenergebnisse identifizierte das WSI insbesondere folgende wichtige Bedingungen, die für eine Wirksamkeit von tariflichen Regelungen zur Ausbildungsförderung erfüllt sein sollten:

- Eine rückläufige Ausbildungs- oder Übernahmepaxis der Betriebe, die von den Tarifparteien als problematisch angesehen wird, bildet eine grundlegende Startvoraussetzung einer wirksamen Vereinbarung.
- Die Vereinbarung muss präzise definierte Ziele enthalten, deren Erreichung überprüfbar bzw. von Arbeitnehmerseite einklagbar sind.
- Es muss eine betriebsnahe Überzeugungsarbeit beider Tarifparteien geleistet werden, um die betrieblichen Akteure für besondere Anstrengungen hinsichtlich der Erreichung der angestrebten Ziele zu gewinnen.
- Die Gewerkschaft muss in der Lage sein, der Arbeitgeberseite glaubhaft Sanktionen für den Fall anzukündigen, dass die Ziele nicht erreicht bzw. die Zusagen nicht eingehalten werden.

Bei den im Jahr 2001 geltenden tariflichen Regelungen zur Erhöhung bzw. Sicherung des Ausbildungsplatzangebots waren diese Bedingungen vielfach in wesentlichen Teilen nicht erfüllt: Die angestrebte Steigerung der Ausbildungsplatzzahl war meist nicht genau festgelegt, eine Überprüfung der Einhaltung der Regelung war nur selten vereinbart, und Sanktionen bei Nichteinhaltung waren – mit einer Ausnahme – nicht vorgesehen.

Perspektiven tariflicher Ausbildungsförderung

Die derzeit äußerst problematische Lage auf dem Lehrstellenmarkt erfordert die Nutzung aller Möglichkeiten, auf eine Verbesserung hinzuwirken. Neu ausgestaltete Vereinbarungen der Tarifparteien zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze könnten hierbei einen sehr wichtigen Beitrag leisten. Anfang Juli führt das Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung einen Workshop zum Thema tarifliche Ausbildungsförderung durch. Hierzu werden Vertreter von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften eingeladen. Diskutiert werden soll über die gegenwärtige Ausbildungs-

platzsituation als Herausforderung für die Tarifpolitik. Beabsichtigt sind Impulse für künftige Aktivitäten der Tarifparteien. ■

Anmerkungen

- ¹ Form und Inhalte der tariflichen Vereinbarungen zur Ausbildungsförderung unterscheiden sich sehr stark. So kann es sich z. B. um einen unverbindlichen Appell der Tarifparteien an die Betriebe handeln, verstärkt auszubilden bzw. Auszubildende zu übernehmen, oder um eine verbindliche, zahlenmäßig präzisiertere Zusage der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze bzw. eine tarifvertragliche Verpflichtung zur – meist befristeten – Übernahme.
- ² Dies ist ein Ergebnis des vom BIBB durchgeführten und vom BMBF finanzierten Forschungsvorhabens „Tarifliche Ausbildungsförderung“. Eine Grundlage bildeten dabei die vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) für die Jahre 1996 bis 2001 erstellten Dokumentationen der tariflichen Vereinbarungen. Vgl. auch BEICHT, U.; BERGER, K.: Tarifliche Ausbildungsförderung im Jahr 2000. In: BWP 30 (2001) 5, S. 36–40
- ³ Die Fallstudien wurden ebenfalls im Rahmen des o. g. Forschungsvorhabens „Tarifliche Ausbildungsförderung“ durchgeführt. Vgl. BISPINCK, R.; DORSCH-SCHWEIZER, M.; KIRSCH, J.: Tarifliche Ausbildungsförderung – begrenzt erfolgreich. Ergebnisse einer empirischen Wirkungsanalyse. In: WSI-Mitteilungen, Heft 4/2002, S. 213–219

Ausbildungsförderung



Öffentliche Ausbildungsförderung in Ostdeutschland unter der Lupe Ergebnisse aktueller Evaluationsstudien

Klaus Berger, Günter Walden (Hrsg.)

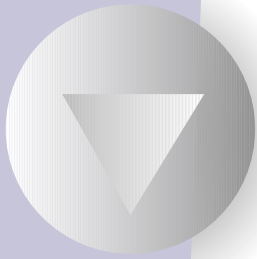
Bundesinstitut für Berufsbildung
Der Generalsekretär
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2003,
184 Seiten, 16,90 €
ISBN 3-7639-0983-4, Bestell-Nr. 102.258

Der Reader dokumentiert die gegenwärtige Förderpolitik von Bund und neuen Ländern in Ostdeutschland und informiert über Ergebnisse aktueller Evaluationsstudien. Gleichzeitig unterstreicht er den hohen Stellenwert von Evaluation für die künftige Ausbildungsförderung in Ostdeutschland aus der Perspektive von Programmverantwortlichen und Evaluatoren/-innen.

Die Beiträge sind Ergebnis eines Kolloquiums des BIBB zum Thema: „Evaluation von Ausbildungsprogrammen“.

Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 911 01-11,
Telefax: (05 21) 911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

BIBB



Verbundförderung: Anschubfinanzierung für betriebliche Ausbildungsplätze

Ergebnisse einer Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren

► Viele kleine und mittlere Betriebe mit einem hohen Spezialisierungsgrad stehen vor dem Problem, nicht den vollen Umfang der Ausbildungsinhalte abdecken zu können. Aufgrund ihrer Spezialisierung verfügen sie aber in den neuen Technologien oder im Dienstleistungsbereich häufig über ein hohes Qualifikationspotenzial. Deshalb ist es sinnvoll, sie durch geeignete Fördermaßnahmen für die Schaffung von Ausbildungsplätzen in einem Ausbildungsverbund zu gewinnen. Im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojekts sind Akteure der Berufsbildung befragt worden, die in unterschiedlichen Kontexten mit geförderten Verbänden befasst sind. In diesem Beitrag werden einige wichtige Ergebnisse aus der schriftlichen Befragung von 384 Verbundbetrieben und -koordinatoren vorgestellt.

Kaum Probleme bei der Gründung staatlich geförderter Ausbildungsverbände

Wie bereits Mitte der achtziger Jahre in den alten Ländern der Bundesrepublik gewinnt die Ausbildung im Verbund seit einigen Jahren vor allem in den neuen Ländern immer mehr an Bedeutung. Wichtigster Grund hierfür ist auch heute wieder die – regional und branchenspezifisch unterschiedlich – angespannte Situation am Ausbildungsstellenmarkt.¹ Mit der Erschließung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze wird das berufsbildungspolitische Ziel verfolgt, jedem ausbildungsfähigen und ausbildungswilligen Jugendlichen ein auswahlfähiges Angebot an Lehrstellen zu unterbreiten.

Rechtliche Grundlage für die Verbundausbildung ist: Eine Ausbildungsstätte, in der die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten nicht in vollem Umfang vermittelt werden können, gilt als geeignet, wenn dieser Mangel durch Ausbildungsmaßnahmen außerhalb der Ausbildungsstätte behoben wird. (§ 22 (2) BBiG und § 23 (2) HwO)

Durch das Einbeziehen spezialisierter Klein- und Mittelbetriebe ist die Ausbildung im Verbund besonders geeignet, einen wichtigen Beitrag zu leisten bei der Umsetzung von neuen und neu geordneten Ausbildungsberufen.² Verbundausbildung sichert den Betrieben somit gut ausgebildete Fachkräfte in zukunftsfähigen Berufen, für die Jugendlichen erhöht sich außerdem die Chance auf einen dauerhaften Arbeitsplatz durch die Kontakte zu mehrerer Betrieben bereits während der Ausbildung.

Ausbildungsverbände werden durch unterschiedliche Förderprogramme auf Landes-, Bundes- und europäischer Ebene unterstützt (z. B. nach Artikel 2 des Jugendsofortprogramms, im Rahmen der Freien Förderung nach § 10 SGB III sowie durch spezifische Förderprogramme der Länder).³ Bisher nicht ausbildenden Betrieben kann über einen



WALTER SCHLOTTAU

Dipl.-Handelslehrer, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Bildungstechnologie, Bildungspersonal, Lernkooperation“ im BIBB

durch Fördermittel eingerichteten Ausbildungsverbund der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden (Anschubfinanzierung). Sie können Ausbildungserfahrung sammeln und so anschließend auf der Basis einer selbst tragenden Finanzierung dauerhaft zu Ausbildungsbetrieben werden. Mitnahmeeffekte sollen dabei durch geeignete Maßnahmen (z. B.: die Ausbildungsplätze müssen zusätzlich geschaffen werden) so weit wie möglich vermieden werden.

Während bei den bildungspolitischen Zielen die Anzahl zusätzlicher Ausbildungsplätze im Vordergrund steht, zeigt sich bei der Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren⁴ ein breites Spektrum von Anlässen für eine Verbundgründung. So erklärt gut ein Viertel (27%), die nach der Ausbildungsordnung obligatorisch zu vermittelnden Ausbildungsinhalte nicht vollständig abdecken zu können. Zusätzliche Ausbildungsplätze wollen 15% zur Verfügung stellen, 12% streben eine Verbesserung der Ausbildungsqualität an (vgl. Abbildung).

Anders als gängige Vorurteile erwarten lassen, läuft die Gründung staatlich geförderter Ausbildungsverbände offenbar ohne größere bürokratische Hürden ab. Mehr als drei Viertel der Befragten (76%) stimmt dieser Aussage zu. Über generelle Finanzierungshindernisse klagen 13%, weitere 2% speziell im Zusammenhang mit der Antragsstellung. Bei 12% gab es Probleme, geeignete Verbundpartner zu finden. Andere Hemmnisse traten seltener auf: z. B. fehlende Auszubildende (4%) oder Schwierigkeiten bei der Verbundorganisation (2%).

Lediglich knapp ein Viertel der Befragten hatte nennenswerte Probleme mit der Verbundgründung. So verwundert es nicht, dass von der Idee bis zu deren Umsetzung meist nur ein kurzer Zeitraum vergeht. Mehr als die Hälfte der Befragten (53%) benötigte hierfür weniger als drei Monate, ein weiteres rundes Viertel (27%) weniger als ein halbes Jahr, 13% bis zu neun Monate oder länger.

Einflussfaktoren auf die Zusammenarbeit im Verbund

Auf die Frage, welche Faktoren für eine gute Zusammenarbeit in einem Ausbildungsverbund maßgebend sind, gaben 96% der Befragten eine Antwort. An erster Stelle wird von 63% die Bedeutung „eindeutiger vertraglicher Regelungen“ für gute Kooperationsbeziehungen hervorgehoben, mit erheblichen Unterschieden zwischen den alten (48%) und den neuen Ländern (79%). Eine wesentliche Erklärung hierfür dürfte in der unterschiedlichen Größe und Struktur der Verbände liegen. Während in den neuen Ländern an rund zwei Dritteln der Verbände drei und mehr Partner und an 59% auch ein Bildungsträger beteiligt sind, bestehen in den alten Ländern Verbände zu mehr als der Hälfte nur aus zwei Partnern und nur an 26% aller Verbände ist auch ein Bildungsträger beteiligt.

Regelmäßige Ausbildertreffen werden in den neuen und alten Ländern gleichermaßen (zu 54%) als wichtig für eine gute Zusammenarbeit im Verbund angesehen. Mit deutlichem Abstand folgen andere Faktoren (wie Wirtschaftsbeziehungen, die interne Kommunikation und der Bildungsträgerservice).

Analog zu den positiven Faktoren für die Kooperation im Verbund dominiert bei den negativen Faktoren mit 48% (neue Länder 44%, alte Länder 51%) die Aussage: „fehlende Absprachen“. Von einheitlich 34% der Befragten werden die (zu großen) Entfernungen zwischen den Verbundpartnern als Hindernis für eine gute Zusammenarbeit angesehen. Eine geringere Bedeutung spielt die „Gefahr der Weitergabe von Betriebsinterna an die Konkurrenz“ (14%), was insofern überrascht, da dieser Aspekt für viele Betriebe entscheidend ist, sich grundsätzlich nicht an Ausbildungsverbänden zu beteiligen. Probleme mit der Förderung werden nur von 3% (neue Länder 6%, alte Länder weniger als 1%) als Grund für Kooperationsprobleme genannt.

Die begriffliche Unterscheidung von Ausbildungsverbänden erfolgt zumeist anhand ihrer Organisationsstruktur, wobei vor allem vier Modelle unterschieden werden (vgl. Kasten). Ein wesentliches Merkmal gegenwärtiger Verbundausbildung ist, dass nicht nur Betriebe, sondern zunehmend auch Bildungsträger an den Verbänden beteiligt sind. Bildungsträger spielen dabei häufig eine zentrale Rolle innerhalb der Verbundorganisation. Sie nehmen Beratungsaufgaben wahr, übernehmen die Koordination der Verbände sowie einzelne Ausbildungsabschnitte bis hin zum ganzen ersten Ausbildungsjahr.

Klassische Organisationsmodelle der Verbundausbildung sind:

- Auftragsausbildung
- Ausbildungs-Konsortium
- Leitbetrieb mit Partnerbetrieben
- Ausbildungsverein⁵

Gute Zusammenarbeit im Verbund wird befördert durch:

- eindeutige vertragliche Regelungen
- regelmäßige Ausbildertreffen

Hindernisse für die Zusammenarbeit im Verbund sind:

- fehlende Absprachen
- große Entfernungen zwischen den Verbundpartnern

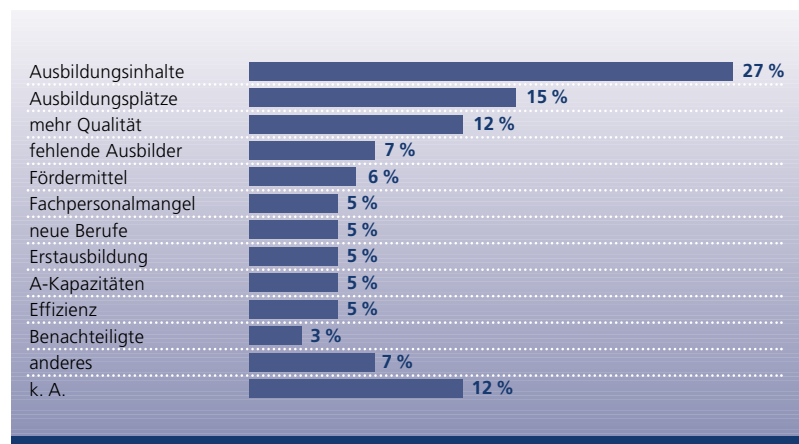


Abbildung **Anlässe für eine Verbundgründung** Schriftliche Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren (Mehrfachantworten, n = 384)

Vor- und Nachteile der Verbundausbildung

Aus Sicht nahezu aller befragten Verbundbetriebe bzw. -koordinatoren (94 %) bietet Verbundausbildung vor allem Vorteile für die Ausbildung. Diese werden insbesondere in der besseren fachlichen Qualifizierung (77 %) „aufgrund der Spezialisierung der am Verbund beteiligten Betriebe“ gesehen. Danach folgt die Feststellung, dass Schlüsselqualifikationen besonders gefördert werden „durch das Kennenlernen verschiedener Betriebe“ (53 %), und an dritter Stelle wird erklärt, dass die Auszubildenden „leichter einen Arbeitsplatz finden, weil sie zu mehreren Betrieben Kontakt bekommen“ (29 %).

Bei allen drei Statements gibt es deutliche Unterschiede im Ost-West-Vergleich. Von den Befragten aus den neuen Ländern wird die fachliche Qualifizierung besonders hervorgehoben (84 %, alte Länder 71 %), die Förderung von

Schlüsselqualifikationen erheblich geringer eingeschätzt (neue Länder 39 %, alte Länder 65 %) und auch die Chance auf dem Arbeitsmarkt skeptischer beurteilt (neue Länder 20 %, alte Länder 38 %).

Zwölf Prozent der Befragten nahmen die Gelegenheit wahr, weitere positive Wirkungen von Verbundausbildung herauszustellen, die sich hauptsächlich auf die Qualität der Ausbildung⁶ beziehen: Die „Inhalte werden auf hohem technischem Niveau vermittelt“. Die Beteiligung von mehreren Betrieben an der Ausbildung bietet den Auszubildenden außerdem eine „größere Bandbreite bei Kundenkontakten“. Die Auszubildenden verlassen den Verbund mit einer besonders hohen „fachlichen und sozialen Kompetenz“. Dies drückt sich nicht zuletzt auch in „im Durchschnitt besseren Prüfungsergebnissen“ aus und gewährleistet eine „sofortige Einsatzmöglichkeit nach der Ausbildung“.

Knapp die Hälfte der Befragten (42 %) sieht zugleich aber auch Nachteile in der

Verbundausbildung. Am häufigsten wird als ungünstig bezeichnet, dass sich die „Auszubildenden nicht mehr so sehr mit dem einstellenden Betrieb identifizieren“ (21 %). Überraschend ist, dass dies von Seiten der Befragten aus den alten Ländern (28 %) mehr als doppelt so häufig hervorgehoben wird wie in den neuen Ländern (13 %); denn gerade in den alten Ländern bestehen die Verbünde aus erheblich weniger Partnern als in den neuen Ländern. Entsprechendes gilt für die Häufigkeit des Lernortwechsels, den 10 % bemängeln (alte Länder 13 %, neue Länder 7 %).

Ein geringer Unterschied zwischen neuen (13 %) und alten Ländern (16 %) besteht in der am zweithäufigsten genannten Einschätzung, dass „die Auszubildenden nur eine zu kurze Zeit im Stammbetrieb“ arbeiten. Eine zu große Belastung für die Auszubildenden durch den Lernortwechsel mit der Auswirkung vermehrter Lernschwierigkeiten sehen 4 % (alte Länder 6 %, neue Länder 3 %).

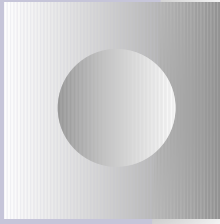
Fazit für die Förderstrategie

Obwohl die Verbundausbildung in der berufsbildungspolitischen Diskussion eine besondere Aufmerksamkeit genießt, ist ihr Anteil an den Ausbildungsplätzen insgesamt mit bundesweit rund 2 % sehr gering. Hier besteht nach wie vor ein großes Potenzial an hochwertigen betrieblichen Ausbildungsplätzen, dessen Erschließung zur Sicherung und Verbesserung der Ausbildungsqualität noch nicht ausgeschöpft ist. Die Nutzung von Verbundausbildungsplätzen allein zur Lückenschließung für unversorgte Jugendliche wird den Möglichkeiten zur Qualitätssicherung und der Ausbildung in neuen Berufen nicht gerecht. Die Befragung von Verbundbetrieben und -koordinatoren belegt zweierlei: die hohe Wertschätzung für die Verbundausbildung bei den Akteuren und dass in der Förderpraxis wie im laufenden Verbundbetrieb nur wenig Probleme auftreten. Bisher nicht ausbildende Betriebe lassen sich durch geeignete Informationen, durch die Teilhabe an den Ausbildungserfahrungen anderer Betriebe sowie durch die staatliche Förderung verbundbedingter Zusatzkosten erfolgreich an eine dauerhafte Ausbildung heranführen.

Um die Förderpolitik an die Ausbildungsbedingungen optimal anpassen zu können, ist es von Bedeutung, aus welchen Gründen Betriebe eine einmal begonnene Ausbildung im Verbund ggf. wieder eingestellt haben. Während knapp ein Viertel (23 %) die Antwort darauf nicht näher erläutert, erklärt eine relative Mehrheit (38 %), momentan den Bedarf an Auszubildenden gedeckt zu haben. Eine Gruppe von 17 % weist darauf hin, inzwischen auch ohne Verbundpartner ausbilden zu können. Nur in Einzelfällen wird die Beendigung der Verbundausbildung mit einer fehlenden finanziellen Förderung begründet. Vergleichbar selten wird als Argument genannt, dass es Probleme bei der Zusammenarbeit zwischen den Verbundpartnern gegeben habe. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. BMBF: *Berufsbildungsbericht 2002*, S. 37 ff.
- 2 Vgl. SCHLOTTAU, W.: *Anlage zum Zwischenbericht aus dem Forschungsprojekt „Förderung und Effizienz der Verbundausbildung“*. Bonn 2002, S. 51 (unv.)
- 3 Eine regelmäßig aktualisierte Zusammenstellung der Förderprogramme enthält die Förderdatenbank *Aus- und Weiterbildung*. In: Cramer, G. (Hrsg.): *Jahrbuch Ausbildungspraxis 2003*. Köln, München, Neuwied 2003
- 4 Vgl. zu den folgenden empirischen Daten: BIBB: *Förderung und Effizienz von Verbundausbildung. Bericht zur schriftlichen Befragung der Verbundträger, durchgeführt von der Forschungsgruppe SALSS*. Bonn 2002 (unv.)
- 5 Eine ausführliche Beschreibung der vier klassischen Modelle findet sich bei: SCHLOTTAU, W.: *Verbundausbildung sichert hochwertige Ausbildungsplätze*. In: CRAMER/SCHMIDT/WITTWER (Hrsg.): *Ausbilder-Handbuch*, 36. Ergänzungslieferung, Köln 2000
- 6 Systematische Ausführungen zur Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität von Verbundausbildung finden sich bei SCHÜTTE, F.: *Qualität von Ausbildung – Qualität und Qualitätssicherung in der Verbundausbildung. Eine berufspädagogische Bestandsaufnahme*. In: PAHL, J.-P.; SCHÜTTE, F.; VERMEHR, B.: *Verbundausbildung. Lernorganisation im Bereich der Hochtechnologie*. Bielefeld 2003, S. 283–305
Des Weiteren gibt es Empfehlungen zu Qualitätskriterien für die kaufmännische Ausbildung im Verbund. In: *Zentrum für Weiterbildung (Hrsg.): Kooperation von Firmen und Bildungseinrichtungen. Zukunftsmodell in der Berufsausbildung? Qualitätskriterien und Empfehlungen für die Ausbildung im Verbund – Ergebnisse eines europäischen Projektes*. Frankfurt/M. o. J. (2000)



Was kostet den Staat die Ausbildungskrise?

Umfang und Struktur staatlicher Ausgaben zur Ausbildungsförderung

► In den letzten Jahren haben Bund, Länder, Bundesanstalt für Arbeit und nicht zuletzt die Europäische Union in den Regionen mit angespanntem Ausbildungsmarkt erheblich zur Förderung der betrieblichen Ausbildung beigetragen. Unter der Vielzahl der Finanzierungsträger und Förderprogramme leidet die Transparenz der Förderausgaben. Kritische Stimmen sehen in der staatlichen Förderung einen Beitrag zur Subventionierung betrieblicher Ausbildungsplätze. In diesem Beitrag werden Analyseergebnisse zu Umfang und Struktur öffentlicher Förderausgaben im Zeitraum 1997 bis 2001 dargestellt. Schließlich wird der Frage nachgegangen, inwieweit die öffentliche Hand dabei die Betriebe von ihrer Verantwortung entlastet, die Ausbildung selbst zu finanzieren.

Die Kritik an der mangelnden Transparenz der Gesamtausgaben zur öffentlichen Ausbildungsförderung war Ausgangspunkt für ein Forschungsprojekt, in dem Umfang und Struktur der öffentlichen Ausgaben zur Förderung der betrieblichen Berufsausbildung näher untersucht wurde.¹ Insbesondere von Gewerkschaftsseite wurde befürchtet, dass „eine kostenintensive staatliche Subventionierung“ der betrieblichen Ausbildung stattfindet, ohne dass die „Gesamtkosten von Bund und Ländern“ öffentlich gemacht würden.² Hiernach wird durch die staatliche Förderung ein wichtiger Eckpfeiler der dualen Ausbildung unterminiert. Schließlich gehört der staatliche Verzicht auf direkte Finanzierung betrieblicher Ausbildungsplätze zu einem wichtigen ordnungspolitischen Grundsatz im dualen System.³ Ein anhaltender Verstoß hiergegen würde auf Dauer die betriebliche Verantwortung für die Finanzierung als auch die vom Bundesverfassungsgericht 1980 festgestellte „spezifische Verantwortung“ der Arbeitgeber „für ein ausreichendes Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen“⁴ infrage stellen. Im Beitrag wird ausgehend von Projektergebnissen zu Umfang und Struktur öffentlicher Ausbildungsförderung untersucht inwieweit die staatliche Ausbildungsförderung auch zur Subventionierung betrieblicher Ausbildung beiträgt.

Was wurde untersucht?

Die Analyse der staatlichen Ausgaben zur Ausbildungsförderung konzentrierte sich auf die Ausgaben von Bund und Ländern. Ferner wurden die Ausgaben der Bundesanstalt für Arbeit zur Förderung der beruflichen Erstausbildung berücksichtigt. Die Aufwendungen dieser öffentlichen Finanzierungsträger zur Ausbildungsförderung sind sehr unterschiedlich dokumentiert. Gleichwohl ist die Kritik einer generellen Intransparenz der Förderausgaben nicht berechtigt. So weist die Bundesanstalt für Arbeit ihre Förderausgaben in ihrer Haushaltsstatistik differenziert nach Förder-



KLAUS BERGER

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB

tatbeständen aus. Relativ gut sind auch die Berufsbildungsausgaben des Bundes in den Berufsbildungsberichten dokumentiert.

Die in den Berufsbildungsberichten oder Bildungsfinanzberichten der Bund-Länder-Kommission (BLK) enthaltenen Übersichten zu den Länderausgaben für Ausbildungsförderung sind allerdings unzureichend. Die WSF Wirtschafts- und Sozialforschung in Kerpen wurde daher beauftragt, für Zeitraum 1997 bis 2001 die Haushaltspläne der Länder zu sichten und eine Synopse zu den Länderausgaben für Ausbildungsförderung zu erstellen.

Bei den Ausgaben von Bund und Ländern zur Förderung betrieblicher Ausbildung wurden drei Förderschwerpunkte unterschieden:

KURATIVE FÖRDERUNG

Hierunter wurden Förderprogramme zusammengefasst, die in erster Linie über eine direkte staatliche Teilfinanzierung von betrieblichen Ausbildungsplätzen bzw. Vollfinanzierung von außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen das Ausbildungsplatzdefizit ausgleichen sollen. Beispiele hierfür sind in Ostdeutschland die finanziellen Anreizprogramme der Länder zur Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze sowie die Sonderprogramme von Bund und neuen Ländern zur Förderung außerbetrieblicher Ausbildungsverhältnisse.

STRUKTURFÖRDERUNG

Zur Strukturförderung wurden solche Förderangebote gerechnet, mit denen die Ausbildungsvoraussetzungen der Betriebe verbessert werden sollten. Hierzu gehört z. B. die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten oder die Förderung von Verbundausbildung. Ebenso wurden staatliche Aufwendungen zur Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität z. B. durch Wirtschaftsmodellversuche zur Strukturförderung gezählt.

ZIELGRUPPENFÖRDERUNG

Unter Zielgruppenförderung wurden Förderangebote zusammengefasst, die sich in erster Linie an Jugendliche mit individuellem Förderbedarf richten. Zu berücksichtigen ist, dass die Feststellung des Förderbedarfs von der Ausbildungsmarktsituation mit beeinflusst wird. Hierauf soll später eingegangen werden. Der Zielgruppenförderung wurden Maßnahmen zur Berufsvorbereitung ebenso wie Förderangebote für Jugendliche zugerechnet, die „benachteiligt“ oder ohne Berufsabschluss sind.

Förderschwerpunkte des Bundes

In den Jahren 1999 bis 2001⁵ lagen die Bundesausgaben zur Förderung betrieblicher Ausbildung im Jahresdurchschnitt bei 779 Mio. € (vgl. Abb. 1). Ungefähr drei Viertel dieser Ist-Ausgaben setzte der Bund für den Ausgleich des betrieblichen Ausbildungsplatzdefizits und für die Förderung von Jugendlichen ein, die einer individuellen Hilfe beim Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt bedurften. Mit einem Anteil von 44 % der Bundesausgaben stellte dabei die kurative Förderung im Jahresdurchschnitt den Ausgabenschwerpunkt. Mit diesen Ausgaben wurden in erster Linie außerbetriebliche Ausbildungsplätze im Rahmen von Artikel 4 des Jugendsofortprogramms oder der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost finanziert.

Insgesamt waren die Ist-Ausgaben des Bundes zur Förderung der betrieblichen Ausbildung rückläufig. Werden allerdings auch Bundesmittel zur Förderung der schulischen Berufsausbildung berücksichtigt, dann kann ein Anstieg der Ist-Ausgaben des Bundes von 977 Mio. € im Jahr 1999 auf rd. 1.037 Mio. € im Jahr 2001 verzeichnet werden. Dieser Aufwuchs war zum einen auf die Bundesförderung von Schülerinnen und Schülern an berufsbildenden Schulen im Rahmen des BAföG zurückzuführen. Das Fördervolumen stieg hier im Jahr 2001 auf 213 Mio. € von 143 Mio. € im Jahr 1999. Zum anderen legte der Bund ein Zukunftsinvestitionsprogramm für berufliche Schulen (ZIBS) auf, mit dem er den Ländern allein im ersten Förderjahr 2001 Finanzhilfen in Höhe von rd. 89 Mio. € zur Modernisierung der beruflichen Schulen gewährte. Ungeachtet dieser Bundesförderung liegt die Zuständigkeit für die schulische Berufsbildung allerdings bei den Ländern.

Förderschwerpunkte der Länder

Der überwiegende Teil der Länderausgaben zur Finanzierung der Berufsausbildung entfällt auf die berufsbildenden Schulen. Von den durchschnittlich 6,2 Mrd. €, die die Länder während der Jahre 1997–2001 jährlich für berufsbil-

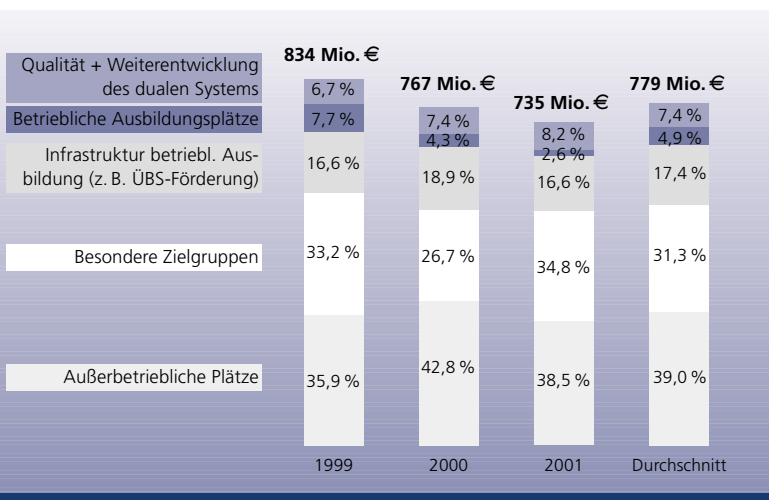


Abbildung 1 Förderschwerpunkte des Bundes 1999–2001 (Ist-Ausgaben) (in Prozent)

dende Schulen aufwendeten, dienten allein rd. 3,1 Mrd. € pro Jahr der Finanzierung der Teilzeitberufsschulen im dualen System.

Angesichts der angespannten Ausbildungsmarktsituation unternahmen die Länder darüber hinaus erhebliche Anstrengungen zur Förderung der *betrieblichen* Berufsausbildung. Ihre Förderausgaben erreichten mit 731 Mio. € im Jahresdurchschnitt 1997 bis 2000 ein den Bundesausgaben vergleichbares Volumen. Dabei stiegen die Ist-Ausgaben der Länder jedoch kontinuierlich von 663 Mio. € im Jahr 1997 auf 793 Mio. € im Jahr 2000. Für das Jahr 2001 wurden als Soll-Ausgaben zur Förderung betrieblicher Ausbildung insgesamt 618 Mio. € eingeplant.

Die staatlichen Interventionen der ostdeutschen Länder zur Vermeidung von Berufsnot und Jugendarbeitslosigkeit spiegeln sich dabei auch im Umfang der Fördermittel wider. So entfielen im Zeitraum 1997–2001 fast zwei Drittel der Länderausgaben zur betrieblichen Ausbildungsförderung auf die ostdeutsche Länderförderung. Werden diese Ausgaben auf die offizielle Ausbildungsnachfrage zum Stichtag 30.9. bezogen, so gaben die ostdeutschen Bundesländer im Jahresdurchschnitt pro Nachfrager⁶ 3.212 € aus. Von den westdeutschen Ländermitteln entfielen auf jeden Nachfrager hingegen nur 515 €.

Regionale Unterschiede zeigen sich auch im unterschiedlichen Gewicht der Förderschwerpunkte. So liegt die Priorität der *ostdeutschen Länder* bei der Förderung zusätzlicher betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsplätze (vgl. Abb. 2). Mehr als zwei Drittel (70 %) der ostdeutschen Länderausgaben zur betrieblichen Ausbildungsförderung werden im Jahresdurchschnitt zur direkten Teil- bzw. Vollfinanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze aufgewendet.

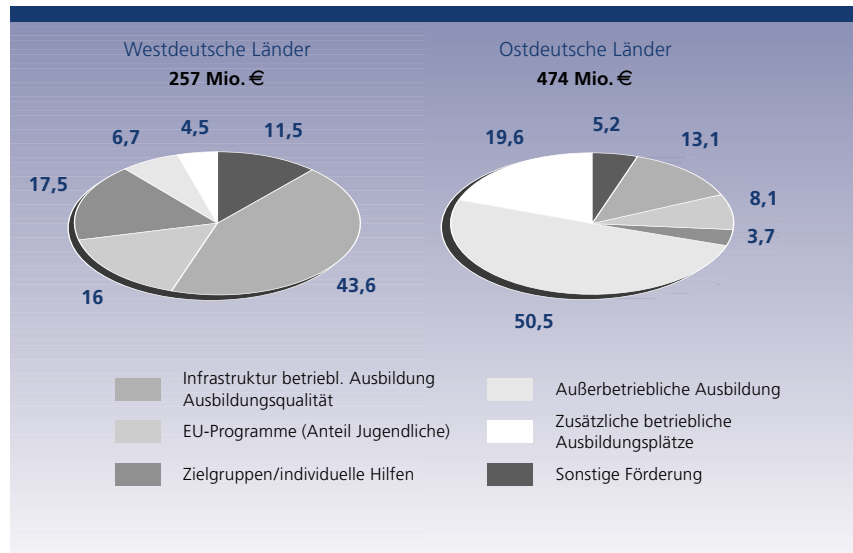
Bei den *westdeutschen Ländern* liegt der Ausgabenschwerpunkt in der Förderung der betrieblichen Infrastruktur und Ausbildungsqualität (44%). Auf die Zielgruppenförderung sowie auf individuelle Hilfen für Auszubildende entfallen knapp 18% der Fördermittel. Weitere 16% werden im Rahmen von Qualifizierungsprogrammen der EU für Teilnehmer/-innen unter 25 Jahre verausgabt.⁷ Bei der westdeutschen Länderförderung fließt nur gut jeder zehnte Euro in die direkte Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze.

Jeder vierte Euro stammt aus dem ESF

Im Jahresdurchschnitt 1997–2000 wurden knapp zwei Drittel der Länderausgaben zur betrieblichen Ausbildungsförderung aus landeseigenen Mitteln finanziert. Fast ein Viertel der Fördermittel (24%) wurde über den Europäischen Sozialfonds (ESF) und weitere 12% aus Bundes-

mitteln refinanziert. Auch bei den entsprechenden Soll-Ausgaben im Haushaltsjahr 2001 war ein landeseigener Finanzierungsanteil von nur 63% vorgesehen. Allerdings finanzieren die *westdeutschen Bundesländer* ihre Ausbildungsförderung mit durchschnittlich 84% weitgehend über ländereigene Finanzmittel. Der ESF-Anteil ging von 18% im Jahr 1997 auf knapp 14% im Jahr 2001 zurück.

Abbildung 2 **Förderschwerpunkte der Länder nach Förderausgaben**
(Jährlicher Durchschnitt im Zeitraum 1997–2000) (in Prozent)



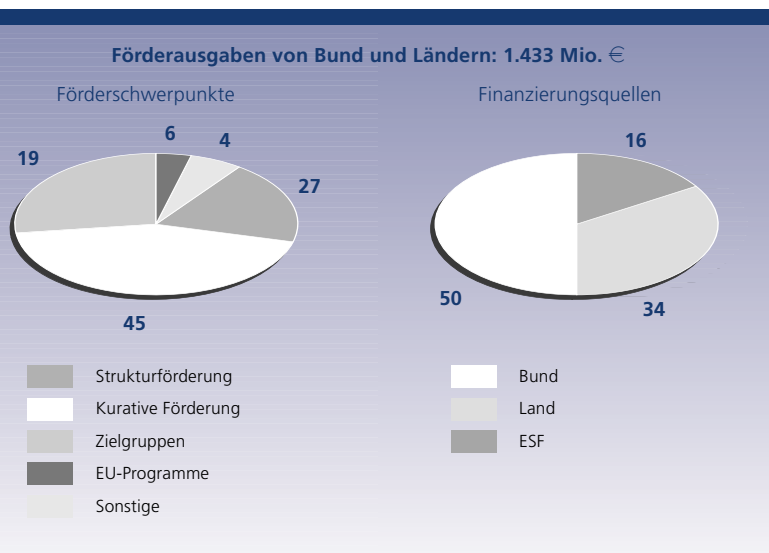
Die deutlich höheren Förderausgaben der *ostdeutschen Länder* werden hingegen zu einem immer geringeren Anteil aus landeseigenen Mitteln bestritten. So wurden 1997 bereits 40% der Fördermittel über landesfremde Finanzierungsquellen refinanziert. In den Jahren 2000 und 2001 pendelte sich dieser Anteil bei rd. 52% ein. Der Beitrag der ESF-Mittel zur Refinanzierung der Ausbildungsförderung ostdeutscher Länder schwankte dabei in den Jahren 1997 bis 2000 knapp um die 28%. Für das Haushaltsjahr 2001 wurde ein ESF-Anteil von 24% veranschlagt. Insbesondere über die von Bund und Ländern gemeinsam finanzierten Ausbildungsplatzprogramme Ost erhöhte sich der Refinanzierungsanteil aus Bundesmitteln von 12% im Jahr 1997 auf eingeplante 28% im Haushaltsansatz 2001.

Strukturen staatlicher Ausbildungsförderung im Jahr 2000

Im Jahr 2000 förderten Bund und Länder die betriebliche Ausbildung mit einem Gesamtvolumen von 1.433 Mio. €. Der Schwerpunkt lag mit 45% der Gesamtausgaben bei der kurativen Förderung und zielte damit in erster Linie auf die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze (vgl. Abb. 3). Mehr als ein Viertel (rd. 27%) der Fördermittel wurden zur Verbesserung der betrieblichen Infrastruktur und Ausbil-

dungsqualität eingesetzt. Knapp ein Fünftel der Ausgaben diente der Förderung bestimmter Zielgruppen und der Bereitstellung individueller Hilfen für Auszubildende. Zielgruppenorientiert, aber auch mit kurativem Charakter sind die EU-Programme zur Qualifizierung und zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen, die im Jahr 2000 mit sechs Prozent zu den staatlichen Förderausgaben beitrugen.

Abbildung 3 Staatliche Förderung der betrieblichen Ausbildung im Jahr 2000 (Förderschwerpunkte/Finanzierungssträger) (in Prozent)



Die Hälfte der Gesamtausgaben wurde dabei über Bundes- und gut ein Drittel (34%) über Landesmittel finanziert. Immerhin 16% der staatlichen Ausgaben zur Förderung der betrieblichen Ausbildung wurden über Mittel des ESF finanziert.

Betrachten wir den staatlichen Beitrag zur Finanzierung der Berufsausbildung insgesamt, so sind hier auch die Ausgaben für die schulische Berufsbildung zu berücksichtigen. Im Vergleichsjahr 2000 lagen die Nettoausgaben (Ist) für die Berufsschulen bei 6,2 Mrd. €. Hinzu kamen 154 Mio. € zur Förderung von Schülerinnen und Schülern in berufsbildenden Schulen (BAföG). Zusammen mit den Ausgaben für betriebliche Ausbildung summieren sich diese Ausgaben im Jahr 2000 auf 7,8 Mrd. €, die zur staatlichen Finanzierung der Berufsausbildung (ohne Hochschulen) dienen.

Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) finanziert mit öffentlichen Mitteln auf der Grundlage des SGB III ebenfalls die Förderung beruflicher Ausbildung. Im Zeitraum von 1998⁸ bis 2001 stiegen die Ausgaben zur individuellen Förderung der beruflichen Ausbildung (einschließlich Benachteiligter) und der beruflichen Ersteingliederung von Behinderten von rd. 2,6 Mrd. € auf rd. 3,3 Mrd. €. Die öffentliche Hand

(Staat und Bundesanstalt) finanzierte damit im Haushaltsjahr 2000 die berufliche Erstausbildung mit insgesamt rd. 11 Mrd. €. Die Nettokosten der Wirtschaft für die betriebliche Berufsausbildung bezifferte das BIBB auf der Grundlage einer repräsentativen Erhebung für das Jahr 2000 auf rd. 14,66 Mrd. €. ⁹ Auch wenn sich der Ausgabenbegriff im Rechnungswesen der öffentlichen Haushalte von den betriebswirtschaftlichen Kosten unterscheidet, lässt sich daran doch ablesen, dass die öffentliche Hand in vergleichbarer Größenordnung zur Finanzierung der Berufsausbildung beiträgt. Entsprechend der Kompetenzverteilung zwischen öffentlicher Hand und Wirtschaft dienen die öffentlichen Mittel nach wie vor in erster Linie der Finanzierung des beruflichen Schulwesens und der Ausbildungsförderung auf der Grundlage des SGB III.

Subventioniert die öffentliche Hand die betriebliche Ausbildung?

Die Betriebe in Wirtschaft und Verwaltung sind für die Bereitstellung und Finanzierung des betrieblichen Ausbildungsangebots verantwortlich. Eine direkte staatliche Finanzierung betrieblicher Ausbildungsplätze in Zeiten hoher Ausbildungsnachfrage kann diesen Konsens auf Dauer unterminieren und riskiert letztlich, dass die Betriebe ihre selbst finanzierten Ausbildungsaktivitäten einschränken. Wie hoch ist nun der Umfang der Finanzmittel, der im Rahmen der öffentlichen Förderung direkt dazu beiträgt, die Betriebe von ihren Ausbildungskosten zu entlasten?

Bei der vorangegangenen Strukturanalyse der Förderausgaben wurden drei Finanzierungsschwerpunkte unterschieden. Bei seinen Programmen zur Struktur- und Qualitätsverbesserung der betrieblichen Ausbildung nimmt der Staat seine gesellschaftliche Verantwortung wahr, Rahmenbedingungen für ein quantitativ und qualitativ auswahlfähiges Ausbildungsangebot zu schaffen. Da der Staat hier nur indirekt durch Verbesserung der betrieblichen Ausbildungsvoraussetzungen zur Ausbildungsförderung beiträgt, trifft der kritische Einwand gegen eine mögliche Subventionierung von betrieblichen Ausbildungsplätzen in diesem Fall nicht zu. Von einer Subventionierung im engeren Sinne kann allerdings bei der direkten staatlichen Finanzierung zusätzlicher Ausbildungsplätze gesprochen werden, da hier der Staat den Ausbildungsbetrieben einen Teil ihrer Ausbildungskosten erstattet. Die finanzielle Verantwortung für die Ausbildung wird den Betrieben auch dann abgenommen, wenn Ausbildungsbetriebe mit qualifiziertem Fachkräftebedarf außerbetrieblich ausgebildete Fachkräfte im erlernten Beruf übernehmen. ¹⁰ Auf diese staatliche Finanzierung betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildungsplätze entfielen im Vergleichsjahr 2000 Ausgaben in Höhe von 643 Mio. €.

Förderpro- gramme durch Evaluation begleiten

Auch mit der Finanzierung von Ausbildungsplätzen für förderbedürftige Zielgruppen entlässt der Staat die Betriebe zumindest teilweise aus ihrer finanziellen Verantwortung für die betriebliche Ausbildung. Dies gilt zumindest für den Anteil der geförderten Zielgruppe, der bei einer weniger angespannten Ausbildungsplatzsituation im Rahmen individueller Bewerbungsinitiativen noch einen betrieblichen Ausbildungsplatz erhalten hätte. Das Finanzvolumen für zielgruppenorientierte Ausbildungsförderung lag im Jahr 2000 bei rd. 276 Mio. €. Wie hoch hieran der Anteil ist, der möglicherweise zur Subventionierung betrieblicher Ausbildung beiträgt, lässt sich allerdings nicht näher beziffern. Ausdruck der Ausbildungskrise sind letztlich auch die EU-Programme, die zur Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration von arbeitslosen und benachteiligten Jugendlichen dienen und damit letztlich auch die Betriebe von Ausbildungskosten entlasten. Das für diese Personengruppe über EU-Programme aufgewendete Fördervolumen betrug im Jahr 2000 rd. 82 Mio. €.

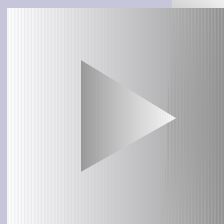
Wie ULRICH¹¹ bereits feststellte, sind angesichts des hohen Nachfrageüberhangs gerade in Ostdeutschland überdurchschnittlich viele Ausbildungsplatzbewerber/-innen in das Benachteiligtenprogramm der BA eingemündet. Mit zehn Prozent aller ostdeutschen Auszubildenden im Jahr 2000 lag der Anteil der als „sozial benachteiligt“ oder „lernbeeinträchtigt“ eingestuft Jugendlichen fünfmal höher als in Westdeutschland. Die Ursache hierfür dürfte weniger in

der besonderen Förderbedürftigkeit ostdeutscher Jugendlicher als vielmehr in der besonderen Situation am ostdeutschen Ausbildungsmarkt zu suchen sein. Insgesamt wurden im Jahr 2000 783 Mio. € zur außerbetrieblichen Förderung benachteiligter Jugendlicher ausgegeben, davon rd. 485 Mio. € in Ostdeutschland. Wenn hier die gleichen Ausgangsbedingungen wie am westdeutschen Ausbildungsmarkt vorherrschen würden, wäre der Benachteiligtenanteil in Ostdeutschland vermutlich genauso niedrig wie in Westdeutschland. Der Umfang der erforderlichen öffentlichen Finanzmittel hätte dann um schätzungsweise rd. 390 Mio. € reduziert werden können. Mit diesen 390 Mio. €, die der direkten Finanzierung außerbetrieblicher Ausbildungsplätze dienen, reagiert die Bundesanstalt somit in erster Linie auf den hohen Ausbildungsplatzbedarf in Ostdeutschland. Wie bereits dargestellt, finanzierte im gleichen Jahr auch der Staat mit 643 Mio. € direkt zusätzliche Ausbildungsplätze. In der Summe dürfte damit der Anteil der öffentlichen Ausbildungsförderung, der unmittelbar zur Entlastung der Betriebe von ihrer finanziellen Verantwortung für die Ausbildung beiträgt, in einer Größenordnung von ungefähr 1 Mrd. € liegen.

Angesichts des hohen Nachfragedrucks, der am Ausbildungsmarkt auch in den kommenden Jahren noch anhalten wird¹² und der z. Zt. dramatischen Einbrüche im betrieblichen Ausbildungsangebot hat der Staat jedoch kaum eine andere Wahl. Er muss weiterhin seine gesellschaftliche Verantwortung für die berufliche Zukunft der Jugendlichen wahrnehmen. Zur Früherkennung und Vermeidung von betrieblichen Mitnahmeeffekten sollten die Förderprogramme allerdings durch Evaluationsforschung begleitet werden. ■

Anmerkungen

- 1 Das BIBB-Forschungsprojekt „Öffentliche Förderung der betrieblichen Ausbildung im dualen System“ wurde in der Zeit vom III/2000 bis II/2002 durchgeführt und beinhaltete die Evaluierung der Ausbildungsplatzprogramme Ost 1996–1999 sowie eine Analyse der Förderausgaben von Bund und Länder in den Jahren 1997 bis 2001. Vgl. Abschlussbericht vom 29.07.02
- 2 Herdt, U.: Wenn in der Wirtschaft Ausbildung zur Nebensache wird. Berufliche Bildung in der Krise: Plädoyer für eine radikale Reform. In: Frankfurter Rundschau v. 02.12.1999
- 3 Vgl. Kath, F.: Finanzierungsquellen und -arten betrieblicher Bildungsarbeit. In: Münch, J. (Hrsg.): Ökonomie betrieblicher Bildungsarbeit: Qualität – Kosten – Evaluierung – Finanzierung. Berlin 1996, S. 268–296
- 4 Urteilsbegründung des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgericht vom 10. Dezember 1980 zur Normenkontrollklage gegen das Ausbildungsplatzförderungsgesetz vom 7. 9. 1976
- 5 Für die Vorjahre liegen die Angaben nur in Soll-Ausgaben vor.
- 6 Auf der Grundlage der gemäß § 3 BerBiFG vom BIBB zu erstellenden Ausbildungsplatzbilanz werden hier solche Ausbildungsstellenbewerber zu den Nachfragern gerechnet, die jeweils zum Stichtag 30. September einen neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag hatten oder zu diesem Stichtag bei den Arbeitsämtern als noch nicht vermittelte Ausbildungsstellenbewerber gemeldet waren.
- 7 Hierzu zählen Ausbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen, die neben den bereits genannten Förderprogrammen während der Förderperioden 1994–1999 bzw. 2000–2006 des Europäischen Strukturfonds aus ESF-Mitteln finanziert wurden und sich z. B. an benachteiligte oder arbeitslose Jugendliche richten (vgl. Berufsbildungsberichte 1995 ff). Soweit es sich nicht um spezifische Jugendprogramme handelt, wurden die Ausgabenanteile für Jugendliche bis 25 Jahre auf der Grundlage des Jugendanteils bei den Maßnahmen eintritten geschätzt.
- 8 Im Jahr 1997 lagen die Ausgaben bei rd. 2,8 Mrd. €. Die Vergleichbarkeit mit den Folgejahren ist allerdings nicht gegeben, da die Berechnungssystematik geändert wurde.
- 9 Vgl. Beicht, U.; Walden, G.: Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsausbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe. In: BWP 31(2002) 6, S. 42
- 10 Vgl. Kath, F. a. a. O. 1996
- 11 Vgl. Ulrich, J. G.: Finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung in Ostdeutschland. In: Hochschultage Berufliche Bildung 1998: Workshop: Kosten, Finanzierung und Nutzen beruflicher Bildung. Neusäß 1999, S. 125.
- 12 Vgl.: Berufsbildungsbericht 2002. Hrsg.: BMBF. Bonn 2002, S. 84f.



Nutzen der betrieblichen Ausbildung für Betriebe – erste Ergebnisse einer empirischen Erhebung

► Betriebe betreiben die berufliche Ausbildung im Allgemeinen nicht als Selbstzweck, sondern weil sie sich hiervon einen Nutzen versprechen. Ausbildung stellt eine Investition für die Zukunft dar, und die Höhe des Ausbildungsnutzens bzw. die Relation zu den Ausbildungskosten dürfte dabei ein wesentlicher Grund für betriebliche Ausbildungsaktivitäten sein. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) hat im Rahmen des Projektes „Nutzen und Nettokosten der Berufsausbildung für Betriebe“ in einer im Jahr 2001 durchgeführten repräsentativen empirischen Erhebung bei rund 2.500 Ausbildungsbetrieben neben den **Ausbildungskosten** auch wichtige Dimensionen des **Ausbildungsnutzens** untersucht. Erste Ergebnisse werden in diesem Aufsatz dargestellt.¹



GÜNTER WALDEN
Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung
„Sozialwissenschaftliche und ökonomische
Grundlagen der Berufsbildung“ im BiBB



HERMANN HERGET
Dipl.-Handelslehrer, wiss. Mitarbeiter
im Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen,
Finanzierung“ im BiBB

Methodische Hinweise

Im Rahmen der Ermittlung von Ausbildungskosten werden auch die Erträge geschätzt, die durch den produktiven Einsatz der Auszubildenden während der Ausbildung anfallen.² Die Differenz zwischen den Bruttokosten der Ausbildung und den betreffenden Erträgen ergibt die Nettokosten. Diese Erträge sind aber nur ein Teil des Gesamtnutzens, welcher den Betrieben durch die Ausbildung entsteht. Weitere Dimensionen des Ausbildungsnutzens sind bisher in breiter angelegten empirischen Erhebungen allerdings nur ansatzweise untersucht worden.³ Dies ist vor allem Ausdruck der Tatsache, dass die Bestimmung des Nutzens der Ausbildung die Forschung vor vielfältige Erfassungs- und Schätzprobleme stellt. So verteilt sich ein wesentlicher Teil des Nutzens der Ausbildung für den Betrieb auf einen längeren Zeitraum nach Abschluss der Ausbildung und Übernahme des Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis. Eine eindeutige und vollständige quantifizierende Bestimmung des Nutzens der Ausbildung erscheint ausgeschlossen. Allerdings können mit einem differenzierten Instrumentarium wesentliche Indikatoren und Elemente des Nutzens sowie Einschätzungen und Bewertungen von Betrieben erhoben werden.

Dimensionen des Ausbildungsnutzens

Der Nutzen der betrieblichen Ausbildung für den Betrieb kann nach folgendem Schema klassifiziert werden:

NUTZEN DURCH DIE AUSZUBILDENDEN

Wie bereits ausgeführt, entsteht während der Ausbildung für die Betriebe ein Nutzen durch die Auszubildenden, indem Erträge durch produktiven Arbeitseinsatz erwirtschaftet werden. Diese Erträge werden im Rahmen von Kosten-erhebungen geschätzt und im vorliegenden Aufsatz nicht weiter thematisiert.⁴

NUTZEN DURCH DIE AUSGEBILDETEN

Bei Übernahme des im Betrieb Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis entsteht für den Betrieb ein Nutzen deshalb, weil die während der Ausbildung vermittelten Qualifikationen im Arbeitsprozess schnell und sinnvoll genutzt werden können. Ein solcher Nutzen kann nur insoweit entstehen, als die betrieblich Ausgebildeten auch tatsächlich vom Betrieb übernommen werden.

NUTZEN DURCH DIE AUSBILDUNG

Ein Nutzen der Ausbildung entsteht auch dadurch, dass sich der Betrieb dazu entschließt, Ausbildung überhaupt durchzuführen oder anzubieten. Es handelt sich hier um Nutzelemente, die aus einem Ansehensgewinn des Betriebs bei Externen resultieren oder auf die Beschäftigung mit Ausbildungsfragen zurückgeführt werden können.

Von herausragender Bedeutung dürfte der Nutzen sein, der bei *Übernahme der Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis* entsteht. Dieser Nutzen steht für die Funktion der betrieblichen Ausbildung als eines Instruments zur langfristigen Rekrutierung des Fachkräftenachwuchses und stellt die zentrale Begründung zur Durchführung einer betrieblichen Ausbildung dar. Der betreffende Nutzen entspricht den Kosten, welche dem Betrieb bei einem Verzicht auf Ausbildung (Opportunitätskosten) entstehen würden. Im Einzelnen können hier folgende Komponenten unterschieden werden:

REKRUTIERUNGSKOSTEN

Hierunter sind die Kosten zu verstehen, die zur Suche und Einstellung einer externen Fachkraft (Anzeigekosten, Vorstellungsgespräche) aufzuwenden sind. Hinzu kommen Kosten für Einarbeitung und Qualifizierung.

LEISTUNGSUNTERSCHIEDE ZWISCHEN BETRIEBLICH UND EXTERN AUSGEBILDETEN

Auch noch für eine gewisse Zeit über die Einarbeitung hinaus sind Leistungsunterschiede zwischen den Fachkräften, welche im Betrieb ausgebildet wurden, und solchen, die über den Arbeitsmarkt eingestellt wurden, wahrscheinlich. Gründe für solche Leistungsunterschiede sind auf spezifische Vorteile zurückzuführen, welche die eigene Ausbildung einem Betrieb bietet. So kann die Qualifizierung unmittelbar – unter Berücksichtigung der bestehenden Ausbildungsordnungen – auch auf den unternehmensspezifischen Bedarf ausgerichtet werden. Auszubildende erwerben hier frühzeitig ein Wissen über die Besonderheiten des betrieblichen Produktions- und Dienstleistungsprozesses und der Arbeitsvorgänge. Darüber hinaus stellt die betriebliche Ausbildung auch eine sehr lange Probezeit dar, die dem Betrieb die Möglichkeit gibt, sich die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für eine Dauerbeschäftigung auszuwählen.

FEHLBESETZUNGS- UND FLUKTUATIONSKOSTEN

Wahrscheinlich ist, dass sich bei Einstellungen über den externen Arbeitsmarkt auch ein höheres Risiko von Fehlbesetzungen ergibt, wodurch auch die durch eine verstärkte Fluktuation ausgelösten Kosten ansteigen würden.

AUSFALLKOSTEN

Einen wesentlichen Nutzenbestandteil der Ausbildung dürfte die Vermeidung von Ausfallkosten darstellen, welche dann entstehen, wenn ein bestehender Fachkräftebedarf für eine gewisse Zeit nicht gedeckt werden kann. Wie hoch ein solcher Nutzen tatsächlich einzuschätzen ist, hängt insbesondere von der Situation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte ab. Der Nutzen dürfte vor allem dann sehr hoch sein, wenn das Angebot von Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt knapp ist. Die Höhe der Ausfallkosten wird von vielen betrieblichen Bedingungen und vor allem den innerbetrieblichen Verflechtungen bestimmt, eine allgemeine quantifizierende Schätzung im Rahmen einer Betriebsbefragung erscheint uns deshalb nicht möglich. Zu berücksichtigen ist, dass es nicht ausreicht, als Maß für die betreffenden Ausfallkosten die Produktivität von Fachkräften heranzuziehen. So beruhen Produktivitätsberechnungen immer auf einem Status quo, Fachkräftemangel kann aber die Produktionsbedingungen grundlegend verändern. Bei einem gravierenden Fachkräftemangel wäre im Grenzfall sogar die Stilllegung der Produktion vorstellbar.

Nutzenbestimmung durch Quantifizierung von Rekrutierungskosten für externe Fachkräfte

Einen Teil des Ausbildungsnutzens stellen die Kosten dar, die sich bei einem Ausbildungsverzicht durch die dann notwendige Rekrutierung von Fachkräften auf dem externen Arbeitsmarkt ergeben würden. Im BIBB-Projekt wurden entsprechende Faktoren differenziert erhoben und in einem Berechnungsmodell mit dem Ziel einer Quantifizierung des Nutzens miteinander verknüpft. Geschätzt wurden im Einzelnen die Inserierungskosten, die Kosten der Durchführung von Vorstellungsgesprächen sowie die Einarbeitungs- und Qualifizierungskosten für die Einstellung von Fachkräften über den Arbeitsmarkt. Darüber hinaus wurden eventuelle Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen betrieblich Ausgebildeten und externen Fachkräften berücksichtigt. Alle Angaben wurden auf einen ausgewählten Beruf bezogen.⁵

Insgesamt ergibt sich für die durch Ausbildung eingesparten Rekrutierungskosten ein durchschnittlicher Schätzwert von rund 5.800 € pro einzustellender Fachkraft. Durchschnittswerte für einzelne Komponenten und Ausbildungsbereiche sind in Tabelle 1 wiedergegeben:

Im Durchschnitt am wichtigsten bei einer Alternativrechnung sind hiernach die hohen Einarbeitungskosten von fast 4.000 €, die bei Einstellung einer externen Fachkraft anfallen. Alle anderen Positionen sind von weitaus gerin-

Tabelle 1 **Kosten für Rekrutierung externer Fachkräfte bei Verzicht auf Ausbildung nach Ausbildungsbereichen** in Euro⁶

Komponente	Ausbildungsbereiche					Betriebe Insgesamt
	Industrie u. Handel	Handwerk	Landwirt- schaft ⁷	Freie Berufe	Öffent- licher Dienst	
Inserierungskosten	1053	227	1026	207	580	684
Vorstellungsgespräche	945	405	410	778	603	745
Einarbeitung	4108	3658	4569	3667	4243	3927
Weiterbildung	1042	341	250	293	959	722
Lohnaufschlag ⁸	426	106	0	283	161	299
Lohnabschlag ⁹	- 509	- 813	- 2230 ¹⁰	- 477	- 144	- 612
Alternativkosten insgesamt	7064	3924	4025	4752	6403	5765

BIBB 2002

gerer Bedeutung. Lohnaufschläge haben im Schnitt eine geringere Bedeutung als Lohnabschläge.¹¹ Insgesamt zahlen allerdings nur rund 20% der Betriebe unterschiedlich hohe Löhne/Gehälter für Externe und im eigenen Betrieb Ausgebildete.

Die einzusparenden Gesamtkosten und auch einzelne Positionen variieren zwischen den Ausbildungsbereichen beträchtlich. Die höchsten Nutzenwerte ergeben sich mit rund 7.000 € im Bereich Industrie und Handel und die niedrigsten Durchschnittswerte für den Handwerksbereich (rund 3.900 €).

Insgesamt gibt es in der Höhe der Rekrutierungskosten für externe Fachkräfte zwischen den einzelnen Betrieben erhebliche Unterschiede.¹² In größeren Betrieben (mehr als 250 Beschäftigte) liegt der Durchschnittswert mit rund 9.400 € dabei deutlich über dem in kleineren Betrieben (5.200 €) mit weniger als 50 Beschäftigten. Wichtigster Einflussfaktor für unterschiedlich hohe Rekrutierungskosten dürfte der zugrunde liegende Ausbildungsberuf sein.¹³ Es ergeben sich erhebliche Unterschiede zwischen einzelnen Berufen. Einsparungsmöglichkeiten für Versicherungskaufleute von rund 20.000 € stehen beispielsweise einem Durchschnittswert von rund 1.400 € beim Beruf Metallbauer/-in gegenüber. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass sich auch für die Kosten der betrieblichen Berufsausbildung ähnlich gravierende Abweichungen zwischen einzelnen Ausbildungsberufen ergeben.

Die berechneten – bei einem Verzicht auf Ausbildung – anfallenden Rekrutierungskosten liegen in einer beträchtlichen Größenordnung und dürften in vielen Fällen die

durch die Ausbildung tatsächlich verursachten Kosten (so genannte Teilkosten) kompensieren. Zu berücksichtigen hierbei ist, dass sich weitere Nutzengrößen der Ausbildung (längerfristige Leistungsvorteile der im Betrieb Ausgebildeten, Fehlbesetzungs- und Ausfallkosten bei Verzicht auf Ausbildung, Imagegewinn durch Ausbildung) nicht quantifizieren lassen, aber gleichwohl von erheblicher Bedeutung sein dürften. Für die Höhe möglicher Ausfallkosten bei einem Verzicht auf Ausbildung ist dabei die Situation auf dem externen Arbeitsmarkt maßgeblich. In der BIBB-Erhebung wurden die befragten Betriebe für den ausgewählten Beruf um eine Bewertung der Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte und der Einsatzfähigkeit der betreffenden Fachkräfte gebeten. Nur je von rund einem Fünftel der befragten Betriebe wurden Zahl und Einsatzfähigkeit der auf dem externen Arbeitsmarkt verfügbaren Arbeitskräfte als sehr gut oder gut bezeichnet.

Bewertung des Ausbildungsnutzens durch ausbildende Betriebe

Zusätzlich zur Quantifizierung eines Teils des Ausbildungsnutzens wurde im BIBB-Projekt eine Bewertung der vielfältigen Nutzenaspekte durch die Betriebe erhoben. Beim Ausbildungsnutzen handelt es sich nicht um eine eindimensionale oder leicht rechenbare Größe. Aus Sicht der Betriebe setzt sich der *Nutzen der eigenen Ausbildung* vielmehr aus einer großen Bandbreite von Elementen zusammen. Um diejenigen Aspekte zu erkennen, die letztlich im Denken der in den Betrieben für Ausbildung Verantwortlichen entscheidend sind, wurde die subjektive Bedeutung der einzelnen Elemente anhand von Skalen erfragt und analysiert. Dazu sind in der Untersuchung siebzehn vorgegebene Aussagen zu möglichen Nutzen von den Unternehmensvertretern danach bewertet worden, ob sie für den Betrieb zutreffen oder nicht.¹⁴ Im Ergebnis führte die unmittelbare Nutzenbewertung insgesamt zu beachtlichen Zustimmungswerten („trifft voll und ganz zu“ bzw. „trifft überwiegend zu“). Die Vorteile der eigenen Ausbildungstätigkeit, wie sie die Betriebe selbst einschätzen, zeigt Abbildung 1.

Drei Viertel der Betriebe, die den Nachwuchs selbst qualifizieren, bezeichnen das als besten Weg, junge Mitarbeiter in Kultur und Ziele des Unternehmens einzuführen und sie vertraut zu machen mit Besonderheiten des Betriebsgeschehens. Der Betrieb erhält so gut qualifizierte und motivierte Nachwuchskräfte, die besser in das Unternehmen integriert werden können als externe Kräfte. Die Entscheidungs- und Arbeitsabläufe sind bekannt, Sachinvestitionen und Maschinen rentieren sich besser, weil nicht ständig neue Leute einzuarbeiten sind. Kurzfristige Produktionsanpassungen sind deshalb leichter zu bewältigen. Ferner hal-

ten es 72 % der Betriebe für zutreffend, dass infolge der eigenen Ausbildungstätigkeit der Wert des Unternehmens durch gut qualifizierte Mitarbeiter wesentlich gesteigert wird. Weitere 68 % der Unternehmen sind der Ansicht, dass die Identifikation der Mitarbeiter mit der Firma während der Ausbildung wesentlich gefördert wird. Dass selbst auszubilden dem öffentlichen Image des Betriebes gut tut, betonen zwei Drittel der Befragten. Und immerhin 64 % sind sich sicher, dass sich das eigene Engagement auszahlt, weil es entscheidend zur künftigen Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes beiträgt. Dieser Spitzengruppe folgen positiv bewertete Nutzelemente wie die Aussicht, den Bedarf an Arbeitskräften aus eigener Kraft zu decken oder dadurch möglichen Qualifikationsengpässen vorzubeugen. Abbildung 1 enthält darüber hinaus weitere Faktoren, die aus Sicht der Betriebsvertreter ebenfalls Pluspunkte der eigenen Ausbildung darstellen; sie alle haben von nahezu der Hälfte der Betriebe hohe Zustimmung erhalten.

Welche Grundausrichtungen liegen nun diesen Bewertungen der einzelnen Nutzelemente zugrunde? Mittels einer Faktorenanalyse können aus den Einzeleinschätzungen die tiefer gehenden Beziehungsmuster herausgefunden werden, die für die befragten Betriebe von Bedeutung sind und den Nutzen ihres Ausbildungsengagements ausmachen. Die so ermittelten Faktoren lassen sich interpretieren als die zentralen eigenständigen Dimensionen, unter denen Betriebe den Ausbildungsnutzen bewerten. Drei solcher klar voneinander unterscheidbaren Nutzenmuster wurden sichtbar.¹⁵

Der erste Faktor lässt sich mit „*Wettbewerbsfähigkeit und Risikoversorge*“ umschreiben. Er bündelt jene Nutzelemente, welche die Investition in die eigene Ausbildung unter dem Aspekt der künftigen Wettbewerbsfähigkeit und als Eigenvorsorge bzw. zur Absicherung von Risiken darstellen. Die Ausbildungstätigkeit der Betriebe, die diese Nutzendimension vertreten, richtet sich auf einen höheren Geschäftswert des Unternehmens, auf die Verbesserung der technischen und wirtschaftlichen Anpassungsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Innovation. Die betreffenden Nutzelemente, die bei Übernahme des Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis relevant werden, wurden in diesem Aufsatz bereits beschrieben.

Ein zweiter Faktor, mit „*Image*“ bezeichnet, umfasst jene Nutzenbewertungen der eigenen Ausbildung, mit denen von den betreffenden Betrieben vor allem eine positive Außenwirkung (Image) angestrebt wird. Daneben finden sich aber auch positive Nutzenwirkungen für den Betrieb, die aus der Beschäftigung mit Ausbildungsfragen resultieren. Betriebe mit diesem Begründungsmuster für ihr Ausbildungsengagement sind überdurchschnittlich in der Größenklasse mit 500 und mehr Beschäftigten anzutreffen. Die betreffenden Nutzelemente resultieren aus der

grundsätzlichen Entscheidung pro Ausbildung und der Durchführung als solcher. Hier ist zuerst auf die Stärkung der Position des Unternehmens auf den externen Arbeitsmärkten zu verweisen.¹⁶ Betriebe mit anerkannten Ausbildungsleistungen genießen in der Region hohes Renommee: Ein besseres Image des Betriebes in der Öffentlichkeit sowie

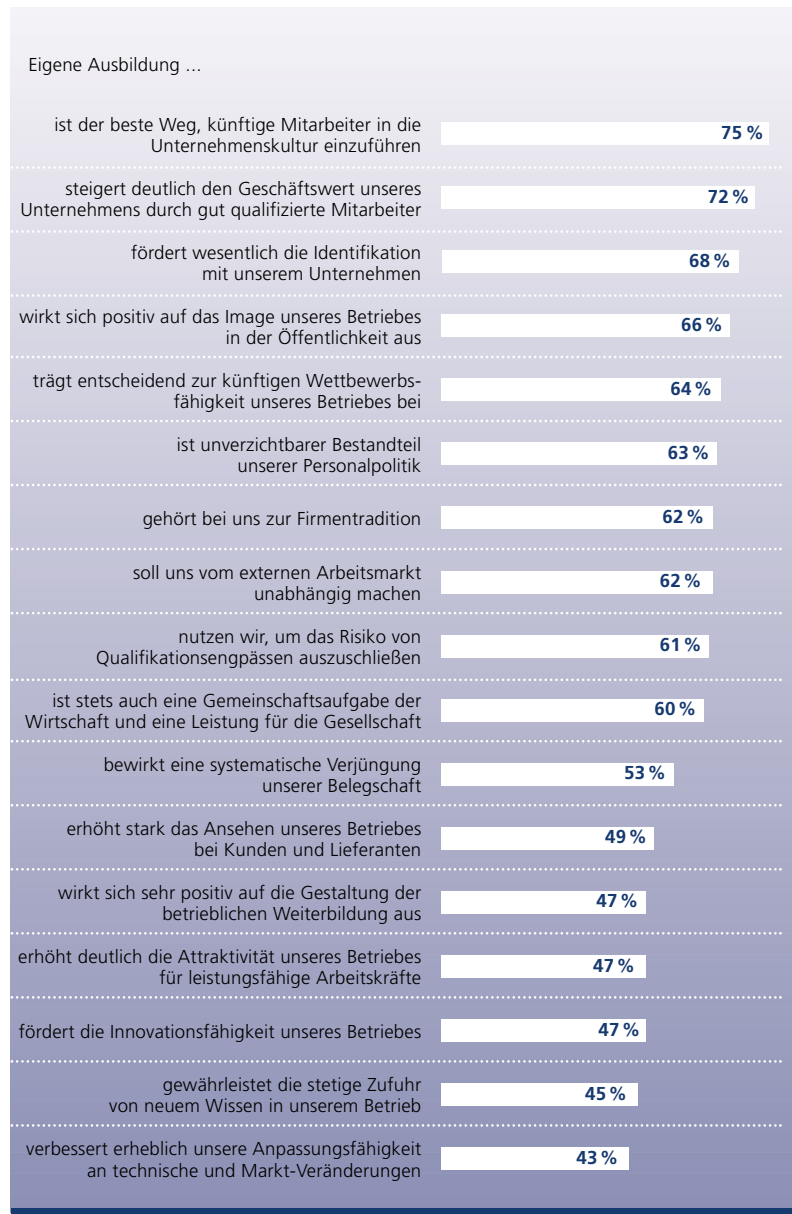


Abbildung 1 **Nutzen der eigenen Ausbildungstätigkeit aus Sicht der Betriebe**
So viel Prozent der Betriebe stimmen der Aussage für die eigene Ausbildung zu (Anteile „Trifft voll und ganz zu“ und „Trifft überwiegend zu“)

bei Kunden und Lieferanten ist die Folge. Darüber hinaus verspricht man sich aufgrund des Ausbildungsengagements grundsätzlich mehr Attraktivität für das Unternehmen – leistungsfähige Arbeitskräfte auch anderer Qualifikationsgruppen dürften sich so einfacher gewinnen lassen. Neben diesen für die betriebliche Außendarstellung vorteilhaften Faktoren bestätigen die befragten Betriebe weitere Vorzüge der Ausbildung in Eigenregie, die sich be-

Tabelle 2 **Ausbildungsnutzen aus Sicht der Betriebe unterschiedlicher Ausbildungsbereiche** So viel Prozent der Betriebe sagen für die eigene Ausbildung: „Trifft voll und ganz zu“ bzw. „Trifft überwiegend zu“

Nutzelemente	Ausbildungsbereiche				
	Industrie u. Handel	Handwerk	Landwirtschaft	Freie Berufe	Öffentlicher Dienst
trägt entscheidend zur künftigen Wettbewerbsfähigkeit unseres Betriebes bei	65	66	46	60	49
nutzen wir, um das Risiko von Qualifikationsengpässen auszuschließen	66	59	39	56	46
erhöht stark das Ansehen unseres Betriebes bei Kunden und Lieferanten	43	56	49	48	35
erhöht deutlich unsere Attraktivität für leistungsfähige Arbeitskräfte	43	52	46	47	32

BIBB 2002

etriebsintern auswirken. So können Ausbildungsbetriebe ihr besonderes Know-how auch für die betriebliche Weiterbildung nutzen und strategisch miteinander verknüpfen. Das trägt zur Professionalisierung der Bildungsarbeit insgesamt bei und macht dem Unternehmen eine Personalentwicklung aus einem Guss möglich.

Dem dritten Faktor „*Ausbildungsphilosophie*“ liegen drei Aussagen zur eigenen Ausbildung¹⁷ zugrunde, die strategische Überlegungen und normative Orientierungen widerspiegeln. Die durchaus hohen Zustimmungswerte zu den diesem Faktor zuzuordnenden Aussagen signalisieren, dass sich viele Betriebe nicht ausschließlich an konkreten betrieblichen Bedarfen oder einem strikten Kosten-Nutzen-Kalkül orientieren. Ausbildung wird von ihnen auch als Teil eines längerfristig angelegten Leitbildes oder einer Unternehmenskultur angesehen. Dieser Kreis dürfte somit für die Mobilisierung zusätzlicher Ausbildungsplätze durch Verweis auf die gesellschaftliche Verantwortung oder politischen Appellen besonders zugänglich sein.

Für die ersten beiden Nutzendimensionen der Faktorenanalyse – „Wettbewerbsfähigkeit und Risikoversorge“ bzw. „Image“ – wurden die zwei Nutzelemente ausgewählt, die diese Dimensionen besonders stark repräsentieren. Sie wurden auf Zusammenhänge überprüft hinsichtlich Merkmalen wie Zugehörigkeit zu Ausbildungsbereichen, Branche, Betriebsgröße, Marktposition oder erwartete Beschäftigtenentwicklung. Dabei zeigte sich eine besondere Bedeutung der Zugehörigkeit des Betriebes zum Ausbildungsbereich (Tabelle 2).

Es sind vor allem Betriebe der Ausbildungsbereiche „Industrie und Handel“ und „Handwerk“, die als Argumente für die eigene Ausbildung die *künftige Wettbewerbsfähigkeit*

Anmerkungen

- 1 Ergebnisse der Kostenerhebung behandelt der Aufsatz von Beicht und Walden in diesem Heft.
- 2 Vgl. Beicht, Walden, a. a. O.
- 3 Vgl. insbesondere Bardeleben, R. von; Beicht, U.; Kalman Fehér, K.: Betriebliche Kosten und Nutzen der Ausbildung. Repräsentative Ergebnisse aus Industrie, Handel und Handwerk. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 1995. Hinzuweisen ist darüber hinaus auf Untersuchungen, welche sich auf Fallstudien in Betrieben stützen. Siehe hier vor allem: Cramer, G.; Müller, K.: Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung. Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Köln 1994. Hansjosten, H.: Lohnt sich die betriebliche Ausbildung? Eine Studie am Beispiel der DaimlerChrysler AG, München 2000. Grossmann, S.; Meyer, H. L.: Berufsausbildung im dualen System – eine lohnende Investition?, Frankfurt/M. usw. 2002
- 4 Aktuelle Ergebnissen zu diesen Erträgen der Auszubildenden finden sich bei Beicht, Walden, a. a. O.
- 5 Insgesamt wurden Angaben für 52 unterschiedliche Berufe erhoben. Für die Berechnung von Durchschnittswerten wurde die Stichprobe gewichtet und im Hinblick auf eine Reihe relevanter Merkmale an die Verhältnisse in der Grundgesamtheit angepasst (Betriebsgröße, Wirtschaftszweig, Ost-West-Verteilung).
- 6 Abweichung in Summen (insgesamt) durch Rundungen möglich.
- 7 Die Werte für den Ausbildungsbereich ‚Landwirtschaft‘ können wegen zu geringer Fallzahlen nur als Tendenzaussagen gewertet werden.
- 8 Höhere Löhne für Externe
- 9 Niedrigere Löhne für Externe
- 10 Wegen der geringen Fallzahlen in der Landwirtschaft nur als Tendenz zu interpretieren.
- 11 Für die Modellrechnung wurde unterstellt, dass die niedrigere oder auch höhere Entlohnung für den Zeitraum eines Jahres gezahlt wird.
- 12 Grossmann und Meyer (a. a. O.) kommen für die von ihnen berechneten komparativen Kostenvorteile der Ausbildung im Rahmen von betrieblichen Fallbeispielen ebenfalls zu starken Abweichungen zwischen den Betrieben.
- 13 Ein Ausweis der berechneten Einsparungen für einzelne Ausbildungsberufe ist mit den vorliegenden Fallzahlen nur eingeschränkt möglich. Zu berücksichtigen ist, dass die Angaben nur von solchen Betrieben erhoben wurden, die in den vergangenen drei Jahren auch tatsächlich Fachkräfte eingestellt hatten. Auswertungen auf Berufsebene müssen deshalb überwiegend als Tendenzaussagen betrachtet werden.
- 14 Anhand einer fünfstufigen Skala mit den Antwortmöglichkeiten: „Trifft voll und ganz zu“ – „Trifft überwiegend zu“ – „Teils/teils“ – „Trifft überwiegend nicht zu“ – „Trifft überhaupt nicht zu“.
- 15 Hauptkomponentenanalyse (Varimax-Rotation); erklärte Varianz durch die Faktoren: 62,3 %.
- 16 Insbesondere von Sadowski ist dieser Aspekt hervorgehoben worden; vgl. Sadowski, D.: Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget, Stuttgart 1980
- 17 „auch Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft und Leistung für die Gesellschaft“; „Firmen-tradition“; „Bestandteil unserer Personalpolitik“.

anführen bzw. die sich davor absichern möchten, dass mögliche Aufträge und Geschäftschancen nicht realisiert werden können, weil dafür die „richtigen“ Fachkräfte fehlen. Betriebe des Bereichs „Freie Berufe“ messen beiden genannten Nutzenaspekten einen etwas geringeren Stellenwert zu; für Betriebe der Ausbildungsbereiche „Landwirtschaft“ bzw. „Öffentlicher Dienst“ spielen sie dagegen eine deutlich geringere Rolle. Im Hinblick auf die mit der Ausbildung erreichbare Verbesserung von *Image und Außenwirkung* versprechen sich vornehmlich ausbildende Handwerksbetriebe deutlichen Nutzen – und zwar sowohl bei potenziellen Kunden und Lieferanten als auch für ihre Rolle als attraktiver Arbeitgeber für leistungsfähige Arbeitskräfte. Ähnlich sieht man darin Pluspunkte in der Landwirtschaft und in freien Berufen. Für Betriebe in Industrie und Handel sind solche Nutzenerwägungen weniger relevant, noch seltener wurde diesen Aussagen im öffentlichen Dienst zugestimmt.

Im Ergebnis heißt das: Unterschiede in den Einschätzungen des Ausbildungsnutzens sind nicht bloßes Ergebnis subjektiver Präferenzen der befragten Bildungsverantwortlichen. Stets wurden die in der Untersuchung erhobenen Nutzenbewertungen offenbar auch geprägt von gegebenen „objektiven“ Unterschieden in Ausgangslage und Rahmenbedingungen der Betriebe, also etwa durch deren konjunkturelle und branchenspezifische Lage oder durch betriebliche Strukturmerkmale.

Fazit

Die in diesem Aufsatz dargestellten Ergebnisse aus der repräsentativen Erhebung des BIBB machen deutlich, dass Betriebe in der Regel einen erheblichen Nutzen erzielen, wenn sie Ausbildung betreiben. Der Gesamtnutzen dürfte die Ausbildungskosten dabei deutlich übersteigen. Allerdings sind in der Höhe des Nutzens (wie auch in der Höhe der Ausbildungskosten) beträchtliche Unterschiede zwischen einzelnen Betrieben vorhanden. Insbesondere ergeben sich hier für einzelne Ausbildungsberufe sehr verschiedene Werte. Zu den Einflussgrößen des Ausbildungsnutzens und zu einem Vergleich von Kosten- und Nutzengrößen für unterschiedliche betriebliche Konstellationen werden im BIBB-Projekt noch eine Reihe differenzierter Analysen durchgeführt werden. ■

Partnerverlage des BIBB



W. Bertelsmann Verlag

Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (0521) 911 01-11
Telefax: (0521) 911 01-19
Internet: www.berufsbildung.de
www.wbv.de
E-Mail: service@wbv.de



BW Bildung und Wissen

BW Bildung und Wissen

Verlag und Software GmbH
Postfach 82 01 50
90252 Nürnberg
Telefon: (0911) 96 76 175
Telefax: (0911) 96 76 189
Internet: www.bwverlag.de
E-Mail: serviceteam@bwverlag.de

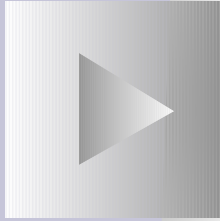


Technisches Institut für
Aus- und Weiterbildung
Hermann-Hesse-Weg 2
78464 Konstanz

Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH & Co, KG

Technisches Institut für
Aus- und Weiterbildung
Hermann-Hesse-Weg 2
78464 Konstanz
Telefon: (07531) 58 01 26
Telefax: (07531) 58 01 85
Internet: www.christiani.de
E-Mail: info@christiani.de

BIBB



Warum Betriebe (nicht) ausbilden

► Nur knapp ein Viertel der Betriebe in Deutschland bildet aus. Was veranlasst sie zu einer eigenen Ausbildung? Und warum verzichtet die weitaus überwiegende Zahl der Betriebe hierauf? Vieles deutet darauf hin, dass unterschiedliche Einschätzungen des Aufwands bzw. der Schwierigkeiten von Ausbildung sowie des Ausbildungsnutzens hierbei eine entscheidende Rolle spielen. Hierzu hat das BIBB eine Befragung von ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben durchgeführt. In diesem Beitrag werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt und berufsbildungspolitisch wichtige Schlussfolgerungen gezogen.



GÜNTER WALDEN

*Dr. rer. pol., Leiter der Abteilung
„Sozialwissenschaftliche und ökonomische
Grundlagen der Berufsbildung“ im BIBB*



URSULA BEICHT

*Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und
-nachfrage“ im BIBB*



HERMANN HERGET

*Dipl.-Handelslehrer, wiss. Mitarbeiter im
Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen,
Finanzierung“ im BIBB*

Es ist davon auszugehen, dass die Beteiligung an Ausbildung oder der Verzicht hierauf von dem erwarteten Nutzen und dem Aufwand der Ausbildung abhängt, sofern den Betrieben nicht von vornherein irrationales Verhalten unterstellt wird. Übersteigt der erwartete Nutzen den Aufwand, so lohnt sich eine Ausbildung für den Betrieb. Ist der Aufwand dagegen höher als der Nutzen, wäre die Ausbildung für ihn aus ökonomischer Sicht nicht empfehlenswert.

Es liegt nahe, die Beteiligung an Ausbildung bzw. den Ausbildungsverzicht auf abweichende Relationen von Nutzen und Aufwand der Ausbildung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben zurückzuführen. Allerdings lassen sich die relevanten Relationen nicht ohne weiteres berechnen. Insbesondere der Nutzen der Ausbildung kann nur schwer abgeschätzt werden, da er häufig erst später – nach Beendigung der Ausbildung und Übernahme des Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis – eintritt. Der Nutzen wird zudem von einer Vielzahl unsicherer Entwicklungen, wie z. B. dem Fachkräftebedarf, beeinflusst. Unterschiedliche betriebliche Einschätzungen darüber, ob sich eine Ausbildung lohnt oder nicht, resultieren deshalb wahrscheinlich nicht nur aus objektiv voneinander abweichenden Voraussetzungen in den Betrieben, sondern auch aus unterschiedlichen subjektiven Bewertungen.

In der diesem Aufsatz zugrunde liegenden Erhebung¹ wurden zum einen die nicht ausbildenden Betriebe direkt nach ihren Gründen für den Verzicht auf Ausbildung gefragt. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, inwieweit die Nicht-Beteiligung an Ausbildung eher auf ungünstige Verwertungsmöglichkeiten einer Ausbildung oder eher auf zu hohen Aufwand bzw. Schwierigkeiten bei der Durchführung zurückzuführen ist. Zum anderen wurden sowohl die Ausbildungs- als auch die Nichtausbildungsbetriebe um ihre Einschätzung des Nutzens bzw. möglichen Nutzens einer Ausbildung gebeten. Auf dieser Basis können die Unterschiede in den Nutzenbewertungen zwischen Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben aufgezeigt werden.

Des Weiteren wird darauf eingegangen, inwieweit sich generell die Personalrekrutierungsstrategien im Fachkräftebereich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben unterscheiden.

Strukturelle Unterschiede zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben

Nach den Zahlen der Beschäftigtenstatistik von 1999 bilden in Deutschland nur 23 Prozent aller Betriebe aus. Ausbildende und nicht ausbildende Betriebe unterscheiden sich im Hinblick auf zentrale strukturelle Merkmale wie Betriebsgröße und Wirtschaftszweig wesentlich (vgl. Abbildung 1). Nichtausbildungsbetriebe sind fast immer kleine Betriebe: 88 Prozent haben weniger als zehn Beschäftigte. Bei den Ausbildungsbetrieben trifft dies nur auf 56 Prozent zu. Sie sind dagegen deutlich stärker bei größeren Betrieben vertreten: 11 Prozent der Ausbildungsbetriebe haben 50 bis 499 Beschäftigte, gegenüber nur knapp 2 Prozent der Nichtausbildungsbetriebe. Im Hinblick auf die Wirtschaftszweige sind Ausbildungsbetriebe öfter als nicht ausbildende Betriebe dem Verarbeitenden Gewerbe zuzurechnen (25 % zu 13 %). Nicht ausbildende Betriebe sind dagegen wesentlich häufiger im Dienstleistungsbereich tätig als Ausbildungsbetriebe (76 % zu 57 %).

Bei Vergleichen von Befragungsergebnissen zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben sind die betreffenden strukturellen Besonderheiten zu berücksichtigen, d. h., es ist zu prüfen, ob sich eventuell ergebende unterschiedliche Einschätzungen und Bewertungen nicht auch auf die Strukturunterschiede zurückführen lassen. Für die in diesem Aufsatz dargestellten Vergleiche der Ergebnisse für die beiden Betriebstypen sind entsprechende überprüfende Analysen durchgeführt worden, auf die später noch eingegangen wird.

Nicht ausbildende Betriebe erfüllen oft nicht die Ausbildungsvoraussetzungen

Für die Durchführung von Ausbildung müssen im Betrieb bestimmte personelle und sächliche Voraussetzungen vorhanden sein. So benötigt der Betrieb z. B. Personen, die zur Ausbildung berechtigt sind (z. B. durch Ausbildereignungsprüfung), und es ist eine geeignete räumliche Situation bzw. technische Ausstattung erforderlich. Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels erfüllen insgesamt 59 Prozent der nicht ausbildenden Betriebe die Bedingungen für eine unmittelbare Aufnahme von Ausbildungsaktivitäten nicht.² Kleine Betriebe unter zehn Beschäftigten verfügen dabei noch häufiger nicht über die notwendigen Voraussetzungen als größere Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten (66 % zu 50 %). In der BIBB-Erhebung wurde differenziert erfragt, ob die erforderlichen personellen und sächlichen Bedingungen vorliegen. Danach haben von den Betrieben,

bei denen die Ausbildungsvoraussetzungen insgesamt nicht erfüllt sind, 18 Prozent immerhin Personen mit Ausbildungsberechtigung, und 27 % besitzen die sächlichen Voraussetzungen. Mehr als die Hälfte der betreffenden Betriebe (55 %) verfügt allerdings über keine der beiden Bedingungen. Hierzu ist anzumerken, dass die Schaffung von Ausbildungsvoraussetzungen für viele Betriebe jedoch kein unüberwindbares Hindernis darstellen dürfte. Bei entsprechendem Interesse an einer eigenen Ausbildung könnten entsprechende Bedingungen z. B. mit Beratung und Unterstützung der Kammern durchaus geschaffen werden.

Gründe für einen Ausbildungsverzicht

Zumindest kurzfristig betrachtet ist das Fehlen der Ausbildungsvoraussetzungen im Betrieb als die häufigste Ursache für die Nichtbeteiligung an Ausbildung anzusehen. Was ist darüber hinaus ausschlaggebend für den Verzicht auf Ausbildung? Die Gründe beziehen sich zum einen auf den Aufwand bzw. die Schwierigkeiten bei der Durchführung von Ausbildung, zum anderen auf die Verwertungsmöglichkeiten von Ausbildung. Meist führen die Betriebe nicht nur ein einziges wichtiges Argument gegen die eigene Ausbildung an, sondern nennen mehrere Begründungen gleichzeitig. Auch die Betriebe, die nicht über die Ausbildungsvoraussetzungen verfügen, geben größtenteils noch weitere Gründe für ihren Verzicht auf Ausbildung an.

Sind die Ausbildungsvoraussetzungen vorhanden, wird am häufigsten – von fast zwei Dritteln der Betriebe – die zu geringe Anwesenheit der Auszubildenden im Betrieb als bedeutendes Hemmnis für die eigene Ausbildung einge-

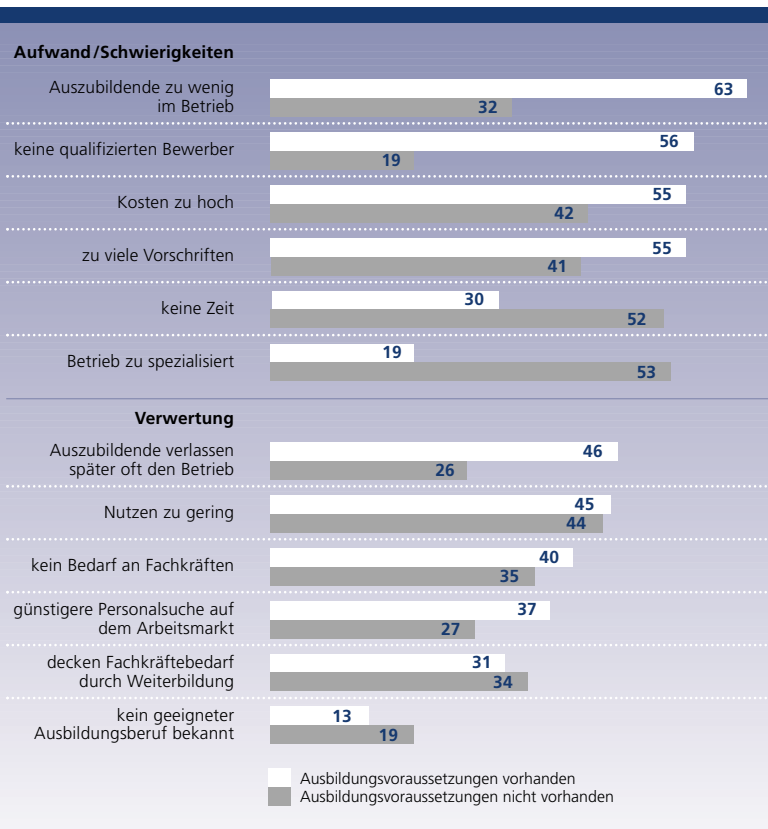
Der Begriff des **Nutzens** steht für die Verwertungsmöglichkeiten der Ausbildung innerhalb eines Betriebes nach und auch schon während der Ausbildung. Der **Aufwand** umfasst neben den monetären Größen den Zeitaufwand und die Schwierigkeiten, die für einen Betrieb mit den Ausbildungsaktivitäten verbunden sind.

	Ausbildungsbetriebe	Nichtausbildungsbetriebe
Betriebsgröße		
1–9 Beschäftigte	56,3 %	87,9 %
10–49 Beschäftigte	31,6 %	10,6 %
50–499 Beschäftigte	11,2 %	1,5 %
500 und mehr Beschäftigte	0,9 %	0,02 %
Wirtschaftszweig		
Land- und Forstwirtschaft	3,0 %	3,3 %
Energiewirtschaft	0,3 %	0,2 %
Verarbeitendes Gewerbe	25,1 %	12,7 %
Baugewerbe	14,6 %	8,0 %
Dienstleistungen	57,0 %	75,8 %

Quelle: Beschäftigtenstatistik

Abbildung 1 Strukturen von Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben

Abbildung 2 Gründe von nicht ausbildenden Betrieben für ihren Verzicht auf Ausbildung



schätzt (vgl. Abbildung 2).³ Jeweils weit über die Hälfte der betreffenden Betriebe begründen ihre Nichtbeteiligung an Ausbildung damit, dass sie keine qualifizierten Bewerber finden würden, die Kosten der Ausbildung zu hoch oder bei der Ausbildung zu viele Vorschriften zu beachten seien. Seltener wird bemängelt, dass die Auszubildenden später zu oft den Betrieb verlassen würden oder der Nutzen der Ausbildung überhaupt zu gering sei. Ein fehlender Bedarf an Fachkräften wird nur von zwei Fünfteln der entsprechenden Betriebe als wichtiger Grund für ihren Ausbildungsverzicht angegeben.

Fehlen die Ausbildungsvoraussetzungen, wird die Nichtausbildung am häufigsten – von über der Hälfte der Betriebe – zusätzlich noch damit begründet, dass keine Zeit vorhanden oder der Betrieb zu spezialisiert sei. Damit wird hier vor allem unterstrichen, dass der eigene Betrieb als ungeeignet für eine Ausbildung angesehen wird. Konkrete ausbildungspraxisbezogene Begründungen wie zu geringe Anwesenheitszeiten der Auszubildenden, Fehlen von geeigneten Bewerbern sowie Weggang der Ausbildungsabsolventen aus dem Betrieb kommen dagegen nur relativ selten vor. Dies lässt darauf schließen, dass die betreffenden Betriebe die Möglichkeit auszubilden vielfach noch nicht ernsthaft in Betracht gezogen haben.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Betriebe, unabhängig davon, ob sie die Ausbildungsvoraussetzung besit-

zen oder nicht, sehr häufig den Aufwand und die Schwierigkeiten bei der Durchführung von Ausbildung so hoch einschätzen, dass sie nicht ausbilden.⁴ Mit mangelnden Verwertungsmöglichkeiten der Ausbildung wird dagegen deutlich seltener gerechnet. Die Entscheidung gegen Ausbildung wird also eher wegen der Erwartung von – im weitesten Sinne – hohen Kosten getroffen und weniger wegen eines geringen erwarteten Nutzens.

Nutzendimensionen der Ausbildung

Wie hoch schätzen nun die nicht ausbildenden Betriebe den möglichen Nutzen einer eigenen Ausbildung im Vergleich zu ausbildenden Betrieben im Einzelnen ein? Bei dieser Gegenüberstellung ist zu berücksichtigen, dass die Nutzenbeurteilung der Nichtausbildungsbetriebe meist nicht auf tatsächlichen Erfahrungen basiert. Nur gut ein Drittel (34%) der nicht ausbildenden Betriebe hat früher ausgebildet, wovon knapp ein Viertel es auch für die Zukunft wieder plant. Sieben Prozent der betreffenden Betriebe verfügen zwar nicht über Ausbildungserfahrungen, beabsichtigen aber künftig eine Ausbildung aufzunehmen. Weit mehr als die Hälfte der nicht ausbildenden Betriebe (58%) weist keine deutlichen Berührungspunkte mit der Ausbildung auf, da noch nie ausgebildet wurde und dies auch nicht konkret geplant ist.

Am häufigsten wird von den Betrieben der Nutzen einer eigenen Ausbildung darin gesehen, dass eine Qualifizierung genau den betrieblichen Anforderungen entsprechend möglich ist: 94 Prozent der ausbildenden und 71 Prozent der nicht ausbildenden Betriebe messen diesem Gesichtspunkt große Bedeutung bei (vgl. Abbildung 3). Einen fast ebenso hohen Stellenwert hat bei den Ausbildungsbetrieben der Aspekt, dass durch Ausbildung Fachkräfte gewonnen werden können, die bei Mangel an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden wären. Auch die nicht ausbildenden Betriebe schätzen dies oft als besonderen Vorteil einer eigenen Ausbildung ein. Das Vermeiden einer hohen Personalfuktuation, indem besonders betriebsverbundene Fachkräfte gewonnen werden, sowie die Möglichkeit, unter den Ausbildungsabsolventen die Besten auswählen und in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen zu können, werden als weitere wichtige Argumente für Ausbildung häufig genannt. Damit wird deutlich, dass bei der Nutzeneinschätzung eindeutig Aspekte der späteren Verwertung von Ausbildung sowohl bei den ausbildenden wie auch bei den nicht ausbildenden Betrieben im Vordergrund stehen. Vorteile, die sich bereits während der Durchführung von Ausbildung ergeben, werden demgegenüber nur selten als wichtig bezeichnet. So wird der Möglichkeit, durch den Arbeitseinsatz der Auszubildenden an- und ungelernte Arbeitskräfte einsparen zu können, die geringste Bedeutung beigemessen.

Der Vergleich der Nutzeinschätzungen von Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben zeigt überraschende Parallelen: Nutzenaspekte, die bei den ausbildenden Betrieben einen hohen Stellenwert einnehmen, werden auch von den nicht ausbildenden als besonders wichtig angesehen und umgekehrt. Dies verdeutlicht, dass die Nichtausbildungsbetriebe den Nutzen von Ausbildung nicht grundlegend anders einschätzen. Die Bedeutung der einzelnen Nutzendimensionen wird von ihnen allerdings durchgängig merklich geringer beurteilt als von den Ausbildungsbetrieben, gleichwohl ist die Einschätzung des Ausbildungsnutzens auch durch nicht ausbildende Betriebe erstaunlich hoch. Unterschiedliche Niveaus in der Nutzenbewertung dürften – neben den Schwierigkeiten in der Durchführung – eine weitere Erklärung für die Beteiligung oder Nichtbeteiligung an Ausbildung sein.

Für die einzelnen Nutzendimensionen wurde im Rahmen von multivariaten Analysen untersucht, inwieweit auch Faktoren wie Betriebsgröße, Branche oder betriebliche Marktsituation die Einschätzungen der Betriebe prägen. Hier gab es zum Teil signifikante Zusammenhänge. Beispielsweise betonen Großbetriebe in stärkerem Maße als Kleinbetriebe solche Nutzendimensionen, welche sich explizit oder implizit auf die Vorteile der eigenen Ausbildung im Vergleich zu einer externen Rekrutierung beziehen. Allerdings hatte die Tatsache, ob ein Betrieb ausbildet oder nicht – auch unter Einbeziehung einer Vielzahl betriebsstruktureller Faktoren – immer den weitaus stärksten Einfluss auf die Einschätzung des Nutzens. Dies kann als Hinweis dafür gewertet werden, dass Bewertungen des Ausbildungsnutzens durch die Betriebe nicht ausschließlich auf eventuell vorhandene „objektive“ Unterschiede in den betriebsstrukturellen Merkmalen zurückzuführen sind, sondern bei gleichen Rahmenbedingungen durchaus ein größerer Bewertungsspielraum vorhanden ist.

Bedeutung unterschiedlicher Rekrutierungsmöglichkeiten von Fachkräften

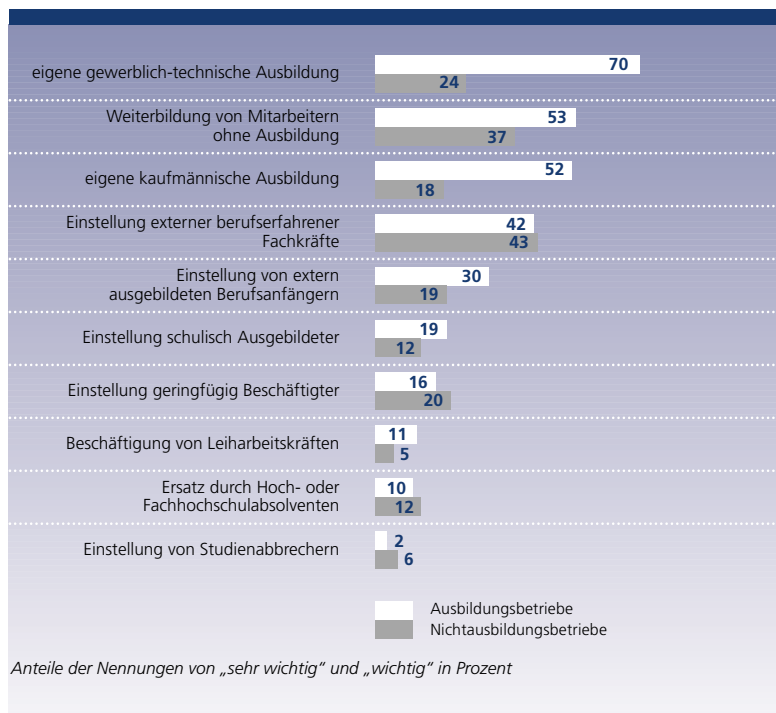
Neben der eigenen Ausbildung gibt es für die Betriebe eine Reihe weiterer Möglichkeiten zur Deckung des Qualifikationsbedarfs im Fachkräftebereich. Welche Personalrekrutierungsstrategien verfolgen nicht ausbildende Betriebe im Unterschied zu ausbildenden Betrieben?

Ausbildungsbetriebe setzen bei der künftigen Gewinnung von Fachkräften erwartungsgemäß hauptsächlich auf die eigene Ausbildung: Über zwei Drittel beabsichtigen eine gewerblich-technische und über die Hälfte eine kaufmännische Ausbildung (vgl. Abbildung 4). Ebenfalls eine hohe Bedeutung hat die interne Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung. Erstaunlich oft planen die Ausbildungsbetriebe auch die Einstellung von externen berufserfahrenen Fachkräften oder in anderen Betrieben

Abbildung 3 Nutzendimensionen der Ausbildung



Abbildung 4 Künftige Deckung des Qualifikationsbedarfs im Fachkräftebereich



ausgebildeten Berufsanfängern. Eher selten wird daran gedacht, den Qualifikationsbedarf über geringfügig Beschäftigte oder Leiharbeitskräfte zu decken. Die künftige Substitution von Fachkräften durch Hoch- und Fachhochschulabsolventen oder Studienabbrecher spielt die geringste Rolle.

Bei Nichtausbildungsbetrieben dominiert – ebenfalls wie erwartet – die Einstellung externer berufserfahrener Fachkräfte. Allerdings ist der Anteil der Betriebe, die diese Möglichkeit nutzen wollen, mit 43 Prozent kaum höher als bei den Ausbildungsbetrieben. Die Qualifizierung von Mitarbeitern ohne Ausbildung hat bei den nicht ausbildenden Betrieben ebenfalls einen relativ hohen Stellenwert, der jedoch deutlich niedriger ist als bei den ausbildenden Betrieben. Alle anderen Möglichkeiten der Personalgewinnung im Fachkräftebereich sind von den Nichtausbildungsbetrieben in eher geringem Umfang vorgesehen. Etwas häufiger als bei den Ausbildungsbetrieben ist die Einstellung von geringfügig Beschäftigten, von Hoch- bzw. Fachhoch-

schulabsolventen sowie von Studienabbrechern beachtet. Erstaunlich ist der nicht unbedeutende Anteil von Nichtausbildungsbetrieben, die künftig eine eigene gewerblich-technische oder kaufmännische Ausbildung in Betracht ziehen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Ausbildungsbetriebe neben der eigenen Ausbildung in Zukunft vielfältige weitere Möglichkeiten der Personalgewinnung wahrnehmen wollen. Die Nichtausbildungsbetriebe schätzen neben einer möglichen eigenen Ausbildung auch eigene Weiterbildungsaktivitäten als Instrument der Personalrekrutierung im Fachkräftebereich weniger wichtig ein als Ausbildungsbetriebe. Im Hinblick auf andere Rekrutierungsmöglichkeiten unterscheiden sich die Profile von ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben allerdings nur unwesentlich. Insgesamt ist die Palette der genutzten Rekrutierungsarten bei Ausbildungsbetrieben breiter als bei nicht ausbildenden Betrieben. Dies deutet darauf hin, dass ausbildende Betriebe ihren Personalbedarf im Fachkräftebereich höher einschätzen als Nichtausbildungsbetriebe, welche ja größtenteils Kleinbetriebe sind.

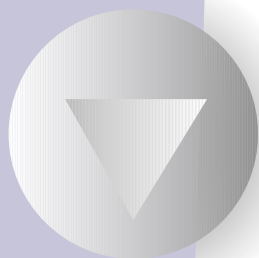
Schlussfolgerungen

Ausbildende und nicht ausbildende Betriebe unterscheiden sich in einer Reihe von Strukturmerkmalen deutlich. Ein Teil der unterschiedlichen Ausbildungsneigungen von Betrieben lässt sich auf solche Abweichungen in den Ausgangsbedingungen zurückführen. So bilden insbesondere größere Betriebe häufiger aus als kleinere Betriebe, und die Ausbildungstradition ist auch in einzelnen Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt. Allerdings deuten die Ergebnisse der Befragung darauf hin, dass die Beteiligung oder der Verzicht auf Ausbildung nicht vollständig durch voneinander abweichende Ausgangsbedingungen determiniert wird. Zu vermuten ist vielmehr ein hoher betrieblicher Bewertungs- bzw. Einschätzungsspielraum im Hinblick auf die Entscheidung, ob sich eine Ausbildung lohnt oder nicht. Abgesehen von einer eigenen Ausbildung nutzen Ausbildungs- wie Nichtausbildungsbetriebe die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Rekrutierung von Fachkräften in ähnlicher Weise. Allerdings spielt für nicht ausbildende Betriebe die Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung eine weniger wichtige Rolle.

Für den Verzicht auf Ausbildung wird von den Betrieben eine breite Palette von Argumenten genannt. Dabei dominieren Aspekte genereller Schwierigkeiten bei der Durchführung von Ausbildung gegenüber eventuell fehlenden Möglichkeiten der Verwertung für den Betrieb. Den Nutzen einer eigenen Ausbildung im Hinblick auf unterschiedliche Dimensionen schätzen – erwartungsgemäß – Ausbildungsbetriebe deutlich höher ein als nicht ausbildende Betriebe. Allerdings wird der mögliche Ausbildungsnutzen auch von den nicht ausbildenden Betrieben überraschend hoch bewertet. Für die Berufsbildungspolitik signalisieren die Ergebnisse gute Voraussetzungen, verstärkt bisher nicht ausbildende Betriebe für eine Übernahme von Ausbildungsverantwortung zu gewinnen. Die auf breiter Grundlage in den letzten Jahren erfolgten Werbeaktivitäten sollten fortgeführt und weiter ausgebaut werden. Insgesamt dürfte das Ausbildungspotenzial auch kleinerer Betriebe bei weitem noch nicht ausgeschöpft sein. Entsprechende Werbestrategien sollten den Betrieben dabei insbesondere Hilfestellung und Unterstützung weisen, wie Schwierigkeiten bei der Organisation und Durchführung einer eigenen Ausbildung gemeistert werden können. Betriebe müssen auch verstärkt auf die Möglichkeiten zur Schaffung der Ausbildungsvoraussetzungen hingewiesen werden, sofern diese nicht vorliegen. Hierbei ist insbesondere auf die öffentlichen Hilfen bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen sowie auf die Lehrgänge zur Erlangung der Ausbildereignung aufmerksam zu machen. Außerdem sind die bereits vorhandenen Ausbildungsverbände weiter auszubauen. ■

Anmerkungen

- 1 Die Erhebung zum Thema „Gewinnung von Fachkräften und Einschätzung der betrieblichen Berufsausbildung“ wurde vom BIBB im Sommer 2001 als schriftliche Betriebsbefragung durchgeführt. Einbezogen wurden Betriebe mit bis zu 499 Beschäftigten aus den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk. Es wurde eine nach Betriebsgrößenklassen geschichtete Stichprobe gezogen. Dabei wurde ein besonderer Schwerpunkt auf kleinere Betriebe gelegt, um eine genügend hohe Fallzahl nicht ausbildender Betriebe zu erreichen. Insgesamt gingen von 1.373 Betrieben auswertbare Fragebögen ein. In 910 Fällen handelte es sich um Ausbildungsbetriebe, 463 Betriebe bildeten nicht aus. Die Rücklaufquote in drei der zugrunde gelegten Betriebsgrößenklassen (3 bis 19, 20 bis 99, 100 bis 499 Beschäftigte) lag zwischen 12 % und 14 %. Bei den Kleinstbetrieben (1 bis 2 Beschäftigte) ergab sich allerdings nur ein Rücklauf von 2 %, was darauf schließen lässt, dass die untersuchte Thematik für diese Betriebe nur von geringem Interesse ist. Insgesamt gesehen liegt die realisierte Rücklaufquote im Schnitt anderer in schriftlicher Form durchgeführter Betriebsbefragungen. Um die realisierte Stichprobe an die Betriebsgrößenstrukturen der Grundgesamtheit anzupassen, wurde ein entsprechendes Gewichtungsverfahren – differenziert für die alten und die neuen Bundesländer – angewandt, das auf den Zahlen der Beschäftigtenstatistik basiert.
- 2 Dieser Prozentwert wurde aus den Strukturanteilen des IAB-Betriebspanels berechnet. Vgl. Gewiese, T.: Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2000. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Manuskript. Nürnberg 2001.
- 3 Den hier vorgestellten Ergebnissen liegen jeweils Einschätzungen zugrunde, welche die Befragten auf einer Skala von 1 = „sehr wichtig“ bis 5 = „völlig unwichtig“ vornahmen. Es wurden immer die Nennungen der Werte 1 und 2 zusammengefasst.
- 4 Andere Untersuchungen zur Bedeutung einzelner Ausbildungshemmnisse kommen hier zu ähnlichen Ergebnissen. Vgl. z. B. Beutner, M.: Ausbildungsbereitschaft in Klein- und Mittelbetrieben. Köln 2001.



Verbundausbildung als Maßnahme zur Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots

Untersuchungsergebnisse zu Artikel 2 des Jugendsofortprogramms

KORNELIA RASKOPP

► **Seit der Wiedervereinigung erlebt die Verbundausbildung eine Renaissance. Im Rahmen des Jugendsofortprogramms gilt Verbundausbildung als wichtiges Instrument, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu erschließen. Dabei hebt sich ein organisatorisches Element besonders hervor: die Koordinierung von Verbänden als besondere Dienstleistung.**

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist – ebenso wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) – seit 1999 im Rahmen der Begleitforschung zum „Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher“ aktiv. Im Jahre 2001 lag der Schwerpunkt der Erhebungen des BIBB auf der Analyse von Maßnahmen zur Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Artikel 2).¹ Darüber hinaus wurden Projekte und Maßnahmen zur sozialen Betreuung und zur Hinführung von benachteiligten Jugendlichen an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen (Artikel 11) untersucht.² Aufgabe der Begleitforschung des BIBB ist es, innovative Ansätze und Aktivitäten zur Unterstützung und Verbesserung der Integration Ju-

gendlicher in die Berufsausbildung zu erfassen und zu beschreiben.

Im Mittelpunkt der Erhebungen stehen 21 ausgewählte Arbeitsamtsbezirke (6 in den neuen Bundesländern und 15 in den alten Bundesländern³), in denen exemplarisch die Umsetzung der oben genannten Artikel des Programms analysiert werden soll. Die Analysen, die keinen repräsentativen Ansatz verfolgen, sollen neben der reinen (quantitativen) Datensammlung auch Informationen über Projekte und Maßnahmen zusammentragen, die beispielsweise im Rahmen von Tagungen oder durch Publikationen einer breiten und interessierten Öffentlichkeit zugänglich gemacht werden. Auf diese Weise soll der Transfer von nachahmenswerten Projekten und Maßnahmen gefördert werden. Nachfolgend wird aus der Begleitforschung des BIBB zu Artikel 2 berichtet.

Die Zielsetzung von Artikel 2

Durch Maßnahmen und Projekte zu Artikel 2 des Sofortprogramms hat sich die Bundesregierung 1999 das Ziel gesetzt, das betriebliche Ausbildungsangebot auszuschöpfen und zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu gewinnen. Zielgruppe sind noch nicht vermittelte Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze sowie Jugendliche, die im Rahmen des Programms eine außerbetriebliche Ausbildung beginnen.⁴ Die Förderung regionaler Ausbildungsverbände sowie die Aktivierung von Betrieben mit ausländischen Inhabern, Unternehmen in neuen technikintensiven Branchen und von neu gegründeten Betrieben bilden das Spektrum an Maßnahmen, die je nach Bedarf in den Arbeitsamtsbezirken zum Einsatz kommen können. Darüber hinaus bietet Artikel 2 den Rahmen für den Einsatz von Ausbildungsplatz-Akquisiteuren, die – zumeist bei den Kammern angesiedelt – in den Betrieben der Region um die Einrichtung zusätzlicher Ausbildungsplätze werben.

Zur bundesweiten Umsetzung von Artikel 2

Seit Beginn des Sofortprogramms im Jahre 1999 wurden insgesamt 784 Projekte und Maßnahmen nach Artikel 2 beantragt und gefördert. Waren es 1999 insgesamt 268 Projekte, so ging die Zahl der im Folgejahr beantragten Maßnahmen stark zurück (169). Im Jahr 2001 wurde dann mit 347 neu geförderten Projekten das Engagement zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze wieder erheblich gesteigert.

664 Projekte (85 Prozent) entfielen auf die alten Bundesländer und 120 (15 Prozent) auf die neuen Bundesländer einschließlich Berlin. Daraus wird deutlich, dass Maßnahmen nach Artikel 2 in den alten Ländern eine wesentlich größere Rolle spielen als in den neuen Bundesländern. Eine Verschiebung der Schwerpunktsetzungen im Jahre 2001

wird an der Zunahme an Projekten zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in technikintensiven Branchen und für Benachteiligte erkennbar. Hingewiesen sei an dieser Stelle auf die Vielzahl geförderter Projekte, die in der Statistik unter der Kategorie „Mischformen“ zusammengefasst sind (vgl. Tabellen 1 und 2). Hier wird deutlich, dass ein Großteil der Projekte nicht ausschließlich ein einziges

Ziel verfolgt, sondern vielfach Maßnahmen gebündelt werden, so wie es in den Richtlinien für das Sofortprogramm auch vorgesehen ist. Sehr häufig wurden beispielsweise Lehrstellenakquisen für bestimmte Zielgruppen und/oder in bestimmten Wirtschaftsbereichen durchgeführt. Die Laufzeit der nach Artikel 2 geförderten Projekte liegt zwischen einem und drei Jahren.

Im Rahmen der durchgeführten Maßnahmen und Projekte wurden insgesamt 42 534 *zusätzliche Lehrstellen* gewonnen. Insgesamt gesehen lässt sich also für Projekte und Maßnahmen nach Artikel 2 eine sehr positive Bilanz ziehen.

neue Lehrstellen ...	1999			2000			2001			99-01 Σ
	West	Ost	BRD	West	Ost	BRD	West	Ost	BRD	
durch neue Verbünde	34	11	45	9	5	14	27	20	47	106
durch Förderung bestehender Verbünde	16	4	20	7	6	13	10	3	13	46
in ausländischen Betrieben	24	3	27	9	0	9	17	0	17	53
in technikintensiven Branchen	16	0	16	12	1	13	44	4	48	77
bei Existenzgründern	9	0	9	4	0	4	5	1	6	19
Mischformen	84	13	97	44	16	60	82	15	97	254
Unterstützung besonderer Gruppen:										
Frauen in neue Berufe	2	0	2	8	0	8	8	0	8	18
Benachteiligte ausländische Jugendliche	24	2	26	26	0	26	63	3	66	118
Jugendliche	4	3	7	7	0	7	24	2	26	40
Mischformen	18	1	19	8	7	15	19	0	19	53
Summe	231	37	268	134	35	169	299	48	347	784

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Stand Dezember 2001

Tabelle 1 **Projekte und Maßnahmen, die zwischen 1999 und 2001 nach Artikel 2 des Sofortprogramms gefördert wurden**

neue Lehrstellen ...	1999			2000			2001			99-01 Σ
	West	Ost	BRD	West	Ost	BRD	West	Ost	BRD	
durch neue Verbünde	224	685	909	148	135	283	137	252	389	1581
durch Förderung bestehender Verbünde	564	0	564	466	68	534	182	293	475	1573
in ausländischen Betrieben	377	233	610	232	0	232	447	18	465	1307
in technikintensiven Branchen	326	0	326	351	7	358	710	42	752	1436
bei Existenzgründern	167	0	167	157	0	157	324	43	367	691
Mischformen	7005	1097	8102	5315	1133	6448	10815	1815	12630	27180
Unterstützung besonderer Gruppen:										
Frauen in neue Berufe	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Benachteiligte ausländische Jugendliche	1785	28	1813	513	0	513	1737	26	1763	4089
Jugendliche	131	10	141	402	0	402	547	16	563	1106
Mischformen	1603	10	1613	820	164	984	941	33	974	3571
Summe	12182	2063	14245	8404	1507	9911	15840	2538	18378	42534

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit, Stand Dezember 2001

Tabelle 2 **Lehrstellen, die durch Projekte nach Artikel 2 des Jugendsofortprogramms gewonnen wurden**

Zur Umsetzung in den ausgewählten Arbeitsamtsbezirken

In 17 von den für die Begleitforschung ausgewählten 21 Arbeitsamtsbezirken wurden seit Beginn des Sofortprogramms rund 50 Projekte nach Artikel 2 durchgeführt.⁶ Schwerpunktmäßig handelt es sich dabei um die Initiierung und Betreuung von Ausbildungsverbänden (20 Projekte), die Akquisition von Lehrstellen (19 Projekte) und die Unterstützung von Betrieben in Ausbildungsfragen (12 Projekte), dem so genannten externen Ausbildungsmanagement.⁷

Im Folgenden werden Projekte im Rahmen von Verbundausbildung näher betrachtet.

Die Koordinierung von Verbundausbildung

Von den 20 Verbundprojekten, die in den ausgewählten Arbeitsamtsbezirken seit Beginn des Sofortprogramms gefördert wurden, hebt sich in drei Projekten⁸ eine organisatorische Besonderheit hervor, die in den bisherigen Untersuchungen zur Verbundausbildung noch wenig Beachtung gefunden hat: die *Koordinierung* der im Verbund zusammengefassten Betriebe als besondere Dienstleistung. Vor allem für die kleinen und jungen Unternehmen der IT- und der Medienbranche, die oftmals über keinerlei Erfahrungen mit der dualen Berufsausbildung verfügen, ist eine organisatorische Unterstützung vor Ausbildungsaufnahme und während der Ausbildung wichtig. Denn obwohl nicht wenige dieser Unternehmen ein hohes Maß an Bereitschaft zur Ausbildung des eigenen Fachkräftebedarfs mitbringen, bilden sie letztendlich doch nicht aus, insbesondere weil ihnen die grundlegenden Informationen fehlen. Mit den richtigen Argumenten und einem maßgeschneiderten Hilfsangebot können diese Firmeninhaber aber oftmals überzeugt werden, in die duale Ausbildung einzusteigen.

Bei den Projekten aus der Begleitforschung des BIBB, die sich schwerpunktmäßig der Koordinierung von Verbund-

ausbildung widmen, können folgende strukturelle bzw. organisatorische Aspekte hervorgehoben werden:

- Die Koordinierungsstelle für Verbundausbildung wurde durch eine *unabhängige Stelle*, beispielsweise eine Wirtschaftsförderungs-Gesellschaft, eingerichtet.
- Vom Selbstverständnis her verstehen sich die Koordinatoren als *Dienstleister* für kleine und mittlere Unternehmen (KMU).
- Der Verbundkoordinator *überzeugt* Betriebe, dass eine Ausbildung des Fachkräftenachwuchses wichtig ist und organisiert die Verbundausbildung für die Partner.
- Bei den Verbänden handelt es sich um eine *Auftragsausbildung*. Einzelne Ausbildungsabschnitte werden vom Stammbetrieb (Vertragspartner des Auszubildenden) aus sachlichen Gründen oder wegen fehlender Kapazität i. d. R. an andere Betriebe (seltener an Bildungsträger) vergeben.
- Der Verbundkoordinator ist in der Region bekannt und ist *nicht ausschließlich auf aktive Akquise* angewiesen, sondern wird von Firmen direkt angesprochen.
- Die Koordinierungstätigkeiten werden über das Sofortprogramm *nach Artikel 2 finanziert*. Für die Verbundausbildung selbst werden aber zumeist Mittel aus anderen Programmen beantragt.
- Diese Form der Dienstleistung für Betriebe ist *nicht geeignet, Ausbildungsplätze für Benachteiligte in einem größeren Umfang zu schaffen*.⁹

Fazit

Verbundausbildung ist nach wie vor ein geeignetes Instrument zur Erhöhung des Ausbildungsplatzangebotes. Insbesondere bei jungen Firmen im IT-, Medien- und Dienstleistungsbereich können oftmals überhaupt nur Ausbildungsplätze durch die Einrichtung von Verbundausbildung gewonnen werden. Die Erfahrungen, die im Rahmen der Begleitforschung des Sofortprogramms gesammelt wurden, legen es nahe zu prüfen, ob eine gezielte Förderung von (unabhängigen) Verbundkoordinatoren – beispielsweise den städtischen Wirtschaftsförderungs-Gesellschaften – die Quantität und Qualität von Ausbildung steigern kann.

Wesentliche Vorteile einer Verbundkoordinierung durch eine unabhängige Gesellschaft liegen zum einen in den vorhandenen marktwirtschaftlichen Kompetenzen, die es ermöglichen, fundierte Marktanalysen durchzuführen. Wie die Ergebnisse aus der Begleitforschung zeigen, sind Arbeitsmarktanalysen eine wichtige Voraussetzung für gelingende Projektarbeit im Rahmen des Sofortprogramms.¹⁰ Vielfach werden allerdings die notwendigen Informationen eher unsystematisch und auf informellem Wege zusammengetragen – wie eine Evaluationsstudie des BIBB für die neuen Bundesländer zeigt.¹¹ Zum anderen ist die anzunehmende Neutralität dieser Gesellschaften von Vorteil, da im Verlauf der Konzeption eines Verbundes immer auch Entscheidungen in Bezug auf die Einbindung von Bildungsträgern zwecks Übernahme von Teilen der Ausbildung zu treffen sind. ■

Anmerkungen

1 Die Begleitforschung des BIBB zu Artikel 2 wird mit Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit und zu Artikel 11 mit Mitteln des BMBF gefördert.

2 Vgl. Friedrich, M.: Wege zur Integration benachteiligter Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Erste Untersuchungsergebnisse zu Artikel 11 des Sofortprogramms. In: 31 (2002) 2, S. 49–51

3 Berlin-Nord, Chemnitz, Frankfurt (Oder), Gotha, Magdeburg, Neubrandenburg, Aachen, Augsburg, Bad Kreuznach, Bremerhaven, Coburg, Göttingen, Hamburg, Heide, Kassel, Lörrach, Mainz, Paderborn, Saarbrücken, Tauberbischofsheim, Wuppertal

4 Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher (Sofortprogramm-Richtlinien – SPR) vom 1. Dezember 1999; zuletzt geändert durch die Vierte Änderung vom 13. November 2001

5 Projekte zur Förderung junger Frauen in zukunfts- und technikorientierten Ausbildungsberufen verfolgen nicht das Ziel, Ausbildungsplätze für junge Frauen in diesen Bereichen zu akquirieren, sondern in erster Linie geht es darum, Frauen zur Nutzung neuer Medien zu motivieren und sie an deren Gebrauch heranzuführen.

6 Im Jahre 2001 wurden in Aachen, Frankfurt (Oder), Gotha und Saarbrücken keine Maßnahmen nach Artikel 2 durchgeführt.

7 Im November 2001 fanden in Dresden und Bonn Transregionalkonferenzen zum Thema:

„Unterstützung von Betrieben bei der Ausbildung: internes und externes Ausbildungsmanagement“ statt. Die Protokolle können unter <http://www.bibb.de/jump/jump.htm> abgerufen werden.

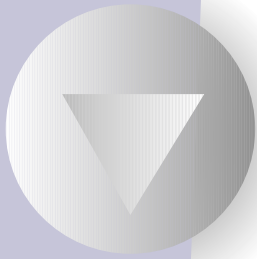
8 Neue Chancen für Jugendliche in Ausbildungsverbänden bei der Wuppertal GmbH in Wuppertal, Verbundausbildungsmanagement, trend GmbH Neubrandenburg, Projektkonzeption BAUM, gpdM Kassel

9 Für die Gewinnung von Ausbildungsplätzen für bestimmte Zielgruppen hebt sich das Projekt der ATU e. V. aus Hamburg „Ausländische Selbstständige bilden aus“ besonders hervor. Der Erfolg dieses Projektes beruht insbesondere auf der

starken Zielgruppenorientierung (i. d. R. ausländische Jugendliche), die sich auch in einer intensiven Betreuung der Jugendlichen während der gesamten Ausbildung zeigt.

10 Raskopp, K.: Ergebnisse aus der Begleitforschung zu Artikel 2. BIBB, Bonn 2001, Unv. S. 18

11 Berger, K.; Walden, G.: Evaluierung der Bund-Länder-Programme zur Ausbildungsplatzförderung in den neuen Bundesländern 1996–1999. Bestandsaufnahme. Schlussfolgerungen und Empfehlungen. Hrsg.: BIBB, Bielefeld 2002. Vgl. auch Berger, K.; Walden, G.: Außerbetrieblich und doch „betriebsnah“ – Zwischenbilanz und Perspektiven der Bund-Länder-Ausbildungsplatzprogramme Ost. In: BWP 31 (2002) 4, S. 17–21



Regionale Netzwerke für mehr Ausbildungsplätze und nachhaltige Regionalentwicklung

Das Beispiel Regio-Kompetenz-Ausbildung

► Seit Ende 1999 führt das BIBB im Auftrag und gefördert aus Mitteln des BMBF das Vorhaben „Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern“ (Regio-Kompetenz-Ausbildung) durch. Zusammen mit der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH (GEBIFO) in Berlin sind seitdem eine Vielzahl unterschiedlichster Initiativen ergriffen worden mit dem Ziel, lokale und regionale Netzwerke zur Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots zu entwickeln und zu begleiten. Dabei geht es insbesondere auch um eine engere Verbindung von Qualifizierung und regionaler Wirtschaftsentwicklung.¹



WOLFGANG MÜLLER-TAMKE

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Bildungstechnologie, Bildungspersonal,
Lernkooperation“ im BIBB



REINHARD SELKA

Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Bildungstechnologie, Bildungspersonal,
Lernkooperation“ im BIBB

Die klare Ausrichtung dieses Projekts hin auf eine stärkere Vernetzung bereits bestehender sowie neuer regionaler Aktivitäten und Programme in der Berufsbildung und weg vom Aufbau zusätzlicher Förderstrukturen und -maßnahmen hat zunächst bei vielen Akteuren der Berufsbildung einen Umdenkungsprozess vorausgesetzt. Denn: So notwendig die staatliche Förderung der Ausbildung im Zuge des wirtschaftlichen Strukturwandels in den neuen Ländern gewesen ist, so sehr hat sie jedoch auch eine Mentalität begünstigt, die dem Grundsatz einer durch die Unternehmen selbst finanzierten Berufsausbildung im Wege steht. Es war daher notwendig, von Anfang an den möglichen Kooperationspartnern die neuen Schwerpunktsetzungen des Projekts Regio-Kompetenz-Ausbildung zu verdeutlichen. Der Erfolg dieser Vorgehensweise zeigt sich daran, dass sich inzwischen ein Netz von Partnern etabliert hat, die in den Regionen verankert und stabile Kooperationsbeziehungen eingegangen sind.

Dabei sind zwei Aspekte von wesentlicher Bedeutung:

Lokale und regionale Leitinstitutionen

Es hat sich die Erfahrung bestätigt, dass die Entwicklung regionaler Leitbilder für eine positive wirtschaftliche Entwicklung maßgeblich von der Existenz von Leitpersonen und -institutionen abhängt. Zwei Beispiele mögen dies illustrieren:

- So hat in der Oberlausitz das dort führende Unternehmen der Metallverarbeitung eine Leitfunktion für einen Ausbildungsring übernommen, der neue Ausbildungsplätze schafft. Die vorgesehene Intensivierung der Kooperation unter dem Gesichtspunkt der regionalpolitischen Verantwortung durch die örtliche Bürgermeisterin wird als gutes Beispiel verfolgt.
- Nahe der bayerischen Grenze hat das Pumpspeicherwerk Hohenwarte der VEAG in den letzten Jahren eine eigene Berufsausbildung aufgebaut und damit eine Leitfunktion

in der Region übernommen. Bereits jetzt ist erkennbar, dass nur die enge regionale Kooperation mit der dort traditionellen Metallverarbeitung eine kontinuierliche Nachwuchssicherung gewährleisten kann. Es ist vorgesehen, diesen Prozess zu begleiten, der jungen Leuten eine Beschäftigungsperspektive im Metallbereich in der Region eröffnet. Nur so kann die Personalsituation der Unternehmen stabilisiert werden.

Da es problematisch ist, den Abschluss eines einzelnen Ausbildungsvertrages monokausal auf die Wirksamkeit des Projekts zurückzuführen, lässt sich dessen Erfolg kaum quantitativ nachweisen. Dennoch kann angenommen werden, dass der Aufbau neuer Netzwerkstrukturen und die Tätigkeit regionaler Leitinstitutionen ein positiver Faktor bei der Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze war. Dazu folgende Beispiele:

- Das Bildungszentrum Wolfen-Bitterfeld e.V. hat im Juni/Juli 2001 insgesamt 35 Unternehmen aufgesucht und über Ausbildungsmöglichkeiten informiert. Für 2001 wurden 15 Ausbildungsplätze bereitgestellt und besetzt. Das Bildungszentrum hat die organisatorischen Arbeiten übernommen und die Firmen bei der Gewinnung und Auswahl geeigneter Jugendlicher unterstützt. Insgesamt konnten 91 Jugendliche in 18 Unternehmen mit der beruflichen Erstausbildung beginnen, die im Verbund mit dem Bildungszentrum Wolfen-Bitterfeld e.V. erfolgt.
- Durch die Bildungsstätte Altmark in Stendal konnten bei 72 Betriebsbesuchen im Landkreis Stendal und im Altmarkkreis insgesamt 21 Ausbildungsplätze in neun Unternehmen gewonnen werden, die zum großen Teil über ihren eigenen Bedarf ausbilden, aber auch eine Nachwuchsentwicklung für das eigene Unternehmen anstreben.
- Die TÜV Akademie GmbH, Niederlassung Cottbus, Bereich Lauchhammer, konnte 76 betriebliche Ausbildungsplätze in einem breiten Spektrum akquirieren. Die Ausbildung erfolgt im Rahmen des Ausbildungsverbundes an den Standorten Cottbus und Lauchhammer (59 Auszubildende in Lauchhammer und 17 Auszubildende in Cottbus). Insgesamt sind in diesem Ausbildungsjahr 250 Auszubildende aller Ausbildungsjahre im Verbund vertreten.
- Die im Projekt entwickelte IT-Initiative in der Altmark ist ein weiteres Beispiel dafür, wie durch regionale Bündelung von Verantwortlichkeiten und Programmstrukturen Ausbildungsplätze geschaffen werden können, die ohne dieses gemeinschaftliche Handeln nicht entstanden wären. Hier haben Arbeitsamt und Landesregierung mit sparsamem und koordiniertem Mitteleinsatz in einer strukturschwachen Region betriebliche Ausbildungsplätze geschaffen, und durch eine begleitende Schulentwicklung ist ein nachhaltiger Kompetenzzuwachs in der Region zu erwarten.

- In einigen Regionen der neuen Länder wurden Netzwerke für den neuen Ausbildungsberuf Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau aufgebaut. Wie eine Erhebung des BIBB über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse zum 30.09.2001 ausweist, entfallen von 397 Ausbildungsverhältnissen in diesem Bereich insgesamt 157, also rund 40 %, auf die neuen Länder; über alle Ausbildungsberufe hinweg liegt der Anteil der neuen Länder an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnissen dagegen lediglich bei rund 22 %.

„Der Aufbau neuer Netzwerkstrukturen und die Tätigkeit regionaler Leitinstitutionen wirken sich positiv auf die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze aus.“

Interessengeleitete Kooperation

Im Laufe der bisherigen Projektdurchführung hat sich außerdem deutlich herausgestellt, dass die Kooperation von Institutionen, Unternehmen und Einzelpersonen in Netzwerken der beruflichen Aus- und Weiterbildung in positivem Sinne interessengeleitet ist. Das heißt, Themen und Formen der Kommunikation konzentrieren sich nur dann

Good-Practice-Beispiele



Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze Good-Practice in den Neuen Ländern 2002

Reinhard Selka, Wolfgang Müller-Tamke, Sabine Spiesmacher

Die Reihe dokumentiert die Ergebnisse des jährlichen Ideenwettbewerbs: Bildung von Netzwerken zur Schaffung betrieblicher Ausbildungsplätze in den Neuen Ländern. Internet: www.regiokom.de

BIBB 2002, ISBN 3-7639-0979-6
Bestell-Nr. 110.416, 376 Seiten, 14,80 €

Bereits in dieser Reihe erschienen:

Good-Practice in den neuen Bundesländern

BIBB 2000, ISBN 3-7639-0925-7
Bestell-Nr. 110.385, 288 Seiten, 14,80 €

Good-Practice in den Neuen Ländern 2001

BIBB 2001, ISBN 3-7639-0957-5
Bestell-Nr. 110.400, 376 Seiten, 14,80 €

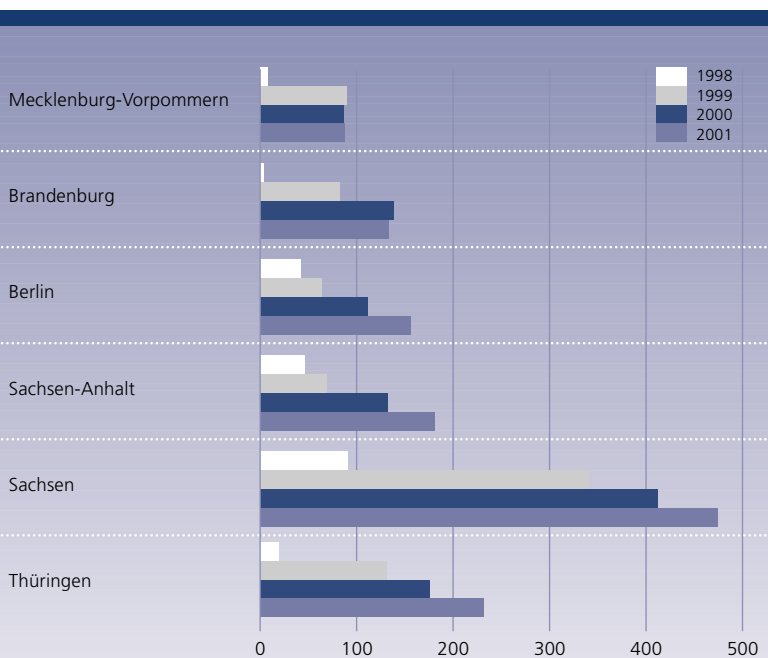
Sie erhalten diese Veröffentlichungen beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 911 01-11,
Telefax: (05 21) 911 01-19
E-Mail: service@wbv.de

BIBB

auf Fragen der Berufsausbildung, wenn diese zum Kerngeschäft der Kooperationspartner gehören. Die beiden folgenden Beispiele bestätigen diesen Zusammenhang:

- Zwei Projekte der Biotechnologie (Bioregio-Projekt Mecklenburg-Vorpommern und Biotop Berlin/Brandenburg) dienen der nachhaltigen Standortentwicklung durch Förderung und Unterstützung von Startups der Biotechnologie. Die hier zusammengeschlossenen Unternehmen beginnen, einen Fachkräftebedarf für die nächsten Jahre zu kalkulieren, so dass von der Zusammenarbeit mit dem Projekt eine prospektive Bedarfsdeckung von Fachkräften und damit zukunftsorientierte zusätzliche Ausbildungsplätze erwartet werden können.
- In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt Halberstadt

Netzwerk Mechatroniker – Entwicklung der Ausbildungszahlen



Quelle: BIBB/GEBIFO 2002

wurde eine „öffentliche“ Ausbildungskonferenz in Form einer Vortragsveranstaltung mit Diskussion durchgeführt. Hierbei gelang es, mit rund 120 Teilnehmern auch viele Personen anzusprechen, die sich als regionale Verantwortungsträger in Wirtschaft, Politik und Verwaltung fühlen, und die auf diesem Wege gemeinsam über ein für sie nicht zentrales, jedoch wichtiges Thema diskutiert haben.

Regionale Kompetenzzentren und themenspezifische Netzwerke

Bereits im Jahr 2000 wurden in jedem der neuen Länder Landesstützpunkte als regionale Kompetenzzentren eingerichtet, welche die vielfältigen Initiativen zur Entwicklung lokaler und regionaler Netzwerke koordinieren und unterstützen. Seitdem konnte die Regionalisierung der Netzwerkarbeit durch Kooperationsvereinbarungen mit weiteren Stützpunkten und deren Weiterentwicklung zu eigenen, lokalen bzw. berufs- und themenspezifischen Netzwerken in der Fläche stark ausgeweitet werden. Ihre Aufgabe ist es, regionale und lokale Kooperationsbeziehungen aufzubauen, gute Beispiele zur Kooperation bzw. zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze aufzudecken und öffentlich zu machen, Veranstaltungen mit regionalem, fachlichem bzw. thematischem Bezug durchzuführen und die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze im Einzugsbereich zu fördern.² Dabei handelt es sich neben dem IT-Bildungsnetzwerk Neue Länder (seit 2001 ein eigenständiges vom BMBF gefördertes Projekt) um die Bereiche Freizeitwirtschaft/Sport/Tourismus, Mechatronik, Hochtechnologie und „Chance Grenzregion“, auf die im Folgenden kurz eingegangen werden soll.

• Freizeitwirtschaft/Sport/Tourismus

Bereits 2000 wurde damit begonnen, die Einführung des neuen Dienstleistungsberufes „Sport- und Fitnesskauffrau/-kaufmann“ in Zusammenarbeit z. B. mit dem Bildungswerk des Landessportbundes Brandenburg und der Sportakademie des Landessportbundes Thüringen zu unterstützen. Ein wesentlicher Erfolg der Netzwerkarbeit in diesem Bereich ist, dass in Brandenburg und Thüringen als den beiden einzigen Ländern bundesweit zum Ausbildungsjahr 2001/2002 auch im organisierten Sport mit der Ausbildung von Sport- und Fitnesskauffleuten begonnen wurde, davon allein in Thüringen mit 50 Ausbildungsverträgen, was 12,6% der bundesweit 397 Ausbildungsverträge entspricht. Die Ausbildung erfolgt im Bereich Erfurt und Gera ausschließlich über Ausbildungsbetriebe, im Bereich Suhl vorwiegend im Verbund.

Eine erste Fachklasse von Auszubildenden zu Sport- und Fitnesskauffleuten wurde in Frankfurt (Oder) eingerichtet, in der insgesamt 20 Jugendliche aus Ostbrandenburg am Berufsschulunterricht teilnehmen. Die Industrie- und Handelskammer Frankfurt (Oder) managt die Verbundausbildung und bietet kaufmännische Ausbildungsbausteine und Zusatzqualifikationen an.

• Mechatronik

Im traditionellen Bereich des Maschinen- und Anlagenbaus gehört das Berufsbild Mechatroniker/-in inzwischen zum festen Standard. Die neuen Länder haben dagegen eine eher mittelständische Industrie, mit dem Schwerpunkt

Instandhaltung. Es dürfte hier eine ähnlich Situation herrschen wie im IT-Bereich, die dadurch gekennzeichnet ist, dass der Bedarf im Anwenderbereich höher ist als bei den Herstellern. Dennoch sind die Ausbildungszahlen bei den Anwenderbranchen und den Servicefirmen noch gering. Darüber hinaus sind ausbildungsbereite mittelständische Unternehmen aufgrund ihrer Spezialisierung häufig auf einen Verbund angewiesen, der im eigenen Unternehmen nicht hinreichend vorhandene Inhalte abdeckt. Dies lässt sich durch Kooperation zwar meist gut lösen, ist aber keine befriedigende Lösung zur Verwaltung des Mangels. Denn wenn es nicht gelingt, eine solche Verbundausbildung so abzustimmen, dass die Kernkompetenzen des Berufs integriert werden, dann haben die Auszubildenden zwar am Ende alle technischen Inhalte kennen gelernt, sind jedoch beispielsweise zum Erkennen und Beheben eines komplexen Maschinenschadens nicht in der Lage.



Im Rahmen der Netzwerkarbeiten Mechatronik wurden regional-, branchen- und berufsgruppenspezifische Workshops durchgeführt. Besonders erfolgreich arbeitet dabei das IHK-Bildungszentrum Schwerin, wo ein eigenständiges „Innovationsnetzwerk Mechatronik“ in Zusammenarbeit mit dem Technologiezentrum der Handwerkskammer im Aufbau ist. Eine beispielhafte Arbeit leistet auch das Aus- und Fortbildungszentrum Schifffahrt und Hafen GmbH (AFZ) Rostock, das in der Region im Zusammenwirken mit der IHK z. B. auch das „Berufe-Marketing“ des Mechatronikers unterstützt. Im Jahre 2001 wurden im IHK Bereich Rostock 35 Ausbildungsverhältnisse im Beruf Mechatroniker/-in abgeschlossen.

- *Hochtechnologie*

In den neuen Ländern werden erhebliche Mittel investiert, um Wachstumskerne in Zukunftstechnologien aufzubauen. Dies gilt z. B. für den Bereich der Biotechnologie, für die es in Mecklenburg-Vorpommern, im Großraum Berlin und in Dresden große Verbände für angewandte Forschung gibt. Diese Forschungseinrichtungen und Start-ups haben jedoch wenig bzw. gar keine Erfahrung in der Berufsausbildung und können daher ihren späteren Bedarf kaum ohne qualifizierte Hilfe entwickeln. Eine ähnliche Situation findet sich im Bereich der Mikrotechnologie. Einerseits benötigen diese Branchen hoch motivierte und qualifizierte Fachkräfte – andererseits stehen bislang kaum Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Daher wurden ein überregionales Netzwerk zur Entwicklung und Verbreitung von Ausbildungsideen, Organisationsformen und Inhalten gegründet und Veranstaltungen zum Thema Mikrotechnologie durchgeführt.

- *„Chance Grenzregion“*

Im Hinblick auf die EU-Osterweiterung werden die grenznahen und bisher besonders strukturschwachen Regionen der neuen Länder eine dynamische Rolle übernehmen können, wenn sie sich rechtzeitig darauf einstellen. Eine Kombination von Berufsbildung in ausgewählten Wirtschaftsfeldern und der Entwicklung von Kooperationsbeziehungen in beiden Richtungen ist als mehrjähriges Arbeitsfeld angegangen worden. Mehrere Tagungen mit

Gästen aus Anrainerländern haben hier wichtige Impulse für alle Beteiligten gegeben, die die weitere Arbeit begleiten werden:

- So stellten Vertreter/-innen von polnischen Arbeitsämtern und Kammern Projekte vor, mit denen sie sich im Hinblick auf die Berufsbildung auf den EU-Beitritt vorbereiten.
- In Stralsund fand unter Beteiligung der schwedischen Botschaft und Gästen aus Polen, Dänemark und Finnland eine Konferenz der deutschen Netzwerkpartner statt, auf der u. a. grenzüberschreitende gemeinsame Ausbildungsinitiativen diskutiert wurden.
- Auf einer Tagung in Oybin diskutierten mittelständische Unternehmer aus der Oberlausitz, die sich zu einem Ausbildungsring zusammengeschlossen haben, mit tschechischen Mittelständlern und dem tschechischen Wirtschaftskonsul aus Dresden über Qualifizierungs- und Ausbildungsfragen.
- Die Beratungen und Diskussionen im Rahmen der 6. Görlitzer Tage der Berufsausbilder im April 2002 standen ganz im

„Der Schwerpunkt ‚Standortentwicklung im Zuge der EU-Osterweiterung‘ basiert auf der Erkenntnis, dass

das grenznahe Gebiet zu Polen und der Tschechischen Republik Standortvorteile im Hinblick auf eine Reihe von Dienstleistungsangeboten bietet. Die Perspektiven des EU-Beitritts der genannten Länder schaffen die Voraussetzungen für eine Neuausrichtung der grenzüberschreitenden Wirtschaftsbeziehungen. Erste Entwicklungen in dieser Richtung sind zwar bereits zu beobachten, bislang aber meist auf isolierte Aktivitäten beschränkt. Durch die Sammlung und Verbreitung positiver Beispiele grenzüberschreitender Kooperationsformen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung können Impulse gegeben werden, um regionale Ressourcen zu bündeln und damit gerade jüngeren Menschen in diesen Gebieten eine wirtschaftliche Zukunft zu eröffnen.“ (Berufsbildungsbericht 2001, S. 54)

Anmerkungen

- 1 Zu Zielsetzungen, Konzeption und inhaltlichen Schwerpunkten des Vorhabens vgl. MÜLLER-TAMKE, W.; SELKA, R.: Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebotes in den neuen Ländern. In: BWP 30 (2001) 3, S. 46–50
- 2 Vgl. dazu auch die Informationen über Zielsetzungen, Schwerpunkte und Ergebnisse des Projekts unter www.regiokom.de
- 3 Siehe dazu die Publikationen „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze – Good Practice in den neuen Bundesländern“. Hrsg.: BIBB, Bielefeld 2000, 2001 und 2002

Zeichen des grenzüberschreitenden Netzwerkgedankens und der sich daraus ergebenden Möglichkeiten der Regionalentwicklung.

Entwicklungspotenziale

- *Freie Berufe*

Die Zahl der Ausbildungsverhältnisse in den Freien Berufen liegt in den neuen Ländern im Schnitt unter denjenigen der alten Länder. Die Gründe dafür sind in den Tätigkeitsfeldern unterschiedlich zu bewerten, jedoch ist insgesamt mit einem zusätzlichen Ausbildungs- und Beschäftigungspotenzial zu rechnen. Insofern soll eine eigene Netzwerkstruktur aufgebaut werden, um den besonderen Bedingungen etwa der Fachangestellten in den steuerberatenden oder juristischen Berufen, den Ausbildungsberufen für die Unterstützung niedergelassener Ärzte oder freier Ingenieure entgegenzukommen. Gerade in diesen Berufen werden andere Netzwerkkonzepte benötigt als beispielsweise im Handwerk. Hinzu kommt bei Fachmitarbeitern/-innen in Anwaltspraxen, dass dort aus berufsrechtlichen

Gründen (Gefahr des Parteienverrats) eine Verbundausbildung nur in besonders angepasster Form erfolgen kann.

- *Vernetzung der Netze*

Die Projektarbeit in vielen Regionen hat deutlich gemacht, dass bislang noch kaum Verzahnungen zwischen verschiedenen BMBF-Programmen bestehen. Gegenwärtig werden Modelle für eine Vernetzung der Netze vorbereitet. Die inhaltliche Zusammenarbeit soll dabei z. B. erfolgen mit

- dem Programm „Ausbildungsplatzentwickler“,
- dem Programm „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“,
- dem Forschungs- und Entwicklungsprogramm „Lernkultur Kompetenzentwicklung“,
- dem Programm „InnoRegio“,
- den vom BMBF geförderten Wirtschaftsmodellvorhaben.

Wettbewerb „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze“

Eine der wesentlichen Aktivitäten im Projekt Regio-Kompetenz-Ausbildung war auch im vergangenen Jahr die Durchführung des Wettbewerbs „Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze“ in den neuen Ländern mit dem Ziel, innovative Beispiele für lokale und regionale Kooperationen zur Sicherung und Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes anzustoßen, vorzustellen und zu prämiieren.

Wie bereits im Jahr 2000 war auch im letzten Jahr die Resonanz auf den Wettbewerb sehr erfreulich; es hat sich wieder gezeigt, dass es in den neuen Ländern eine Vielzahl von Aktivitäten zur Verbesserung der Ausbildungsplatzsituation gibt, die von dem Prinzip der Netzwerkarbeit geprägt sind.

Die Wettbewerbe 2000 und 2001 haben insgesamt zur Aufdeckung von mehr als 140 Good-Practice-Beispielen geführt.³ Damit entstand eine umfangreiche Praxissammlung, die zum einen wesentliche Anregungen für die Projektarbeit gegeben hat, andererseits aber auch die Einsender selbst dazu angeregt hat, ihre eigene Arbeit unter Transfersichtspunkten zu bewerten.

Insofern stellen die beiden bisherigen Wettbewerbsdurchgänge ein wesentliches projektstützendes Element dar und haben wichtige Impulse für die Projektarbeit nach innen und außen gegeben.

Die Gewinner des diesjährigen Wettbewerbs werden im Herbst durch eine unabhängige Jury ermittelt und im Rahmen einer Projektveranstaltung vorgestellt. ■

Weitere Beiträge zum Thema u. a.:

Ursula Beicht, Günter Walden:

Wirtschaftlichere Durchführung der Berufsbildung – Untersuchungsergebnisse zu den Ausbildungskosten der Betriebe

In: BWP 6/2002, S. 38–43

Dagmar Gielisch:

Berufsausbildung: LehrstellenPlus durch Patenschaften

In: BWP 4/2002, S. 27–28

Michael Matzner:

*Initiative START 2000plus
Ausbildungsbegleitung und Ausbildungsverbund unterstützen eine erfolgreiche Berufsausbildung*

In: BWP 1/2003, S. 44–47

Carolina Monfort-Montero:

*Jugendliche in Ausbildung bringen
Die Netzwerkarbeit der Bremer Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN)*

In: BWP 2/2002, S. 19–22

Rudolf Werner:

Über 100.000 Ausbildungsverhältnisse in den neuen Berufen

IT- und Medienberufe weiterhin mit starken Zuwächsen

In: BWP 6/2002, S. 51–54

- **EDELGARD BULMAHN, MdB**
 Bundesministerin für Bildung und Forschung
 Heinemannstr. 2
 53175 Bonn
 E-Mail: edelgard.bulmahn@bmbf.bund.de

IMPRESSUM**Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis**

32. Jahrgang, Sonderausgabe „Jugendliche in Ausbildung bringen“ (Juni 2003)

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)
 Der Generalsekretär
 Friedrich-Ebert-Allee 38, 53113 Bonn

Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantw.), Stefanie Leppich,
 Katharina Reiffenhäuser, Annabel Klöcker
 Telefon: 0228 - 107-1722/1723/1724
 E-Mail: bwp@bibb.de, Internet: www.bibb.de

Beratendes Redaktionsgremium

Anja Hall, Ute Hippach-Schneider, Heike Krämer,
 Herbert Tutschner, Dr. Gert Zinke

Gestaltung

Hoch Drei GmbH, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
 Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld
 Telefax: 0521 - 9 11 01 - 19,
 Telefon: 0521 - 9 11 01 - 11
 E-Mail: service@wbv.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 7,60 €
 Jahresabonnement 37,80 €
 Auslandsabonnement 42,40 €
 zuzüglich Versandkosten, zweimonatlich

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate
 vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich
 geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,
 nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung
 der Redaktion als angenommen. Namentlich
 gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt
 die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt
 eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht
 zurückgesandt.

ISSN 0341-451

- **URSULA BEICHT**
 E-Mail: beicht@bibb.de
- **KLAUS BERGER**
 E-Mail: berger@bibb.de
- **THORSTEN BRAND**
 E-Mail: brand@bibb.de
- **BETTINA EHRENTHAL**
 E-Mail: ehrenthal@bibb.de
- **HERMANN HERGET**
 E-Mail: herget@bibb.de
- **DR. ELISABETH M. KREKEL**
 E-Mail: krekel@bibb.de
- **PROF. DR. WERNER MARKERT**
 E-Mail: markert@bibb.de
- **WOLFGANG MÜLLER-TAMKE**
 E-Mail: muellertamke@bibb.de
- **PROF. DR. HELMUT PÜTZ**
 E-Mail: puetz@bibb.de
- **KORNELIA RASKOPP**
 E-Mail: raskopp@bibb.de
- **WALTER SCHLOTTAU**
 E-Mail: schlottau@bibb.de
- **REINHARD SELKA**
 E-Mail: selka@bibb.de
- **BRIGITTE SEYFRIED**
 E-Mail: seyfried@bibb.de
- **KLAUS TROLTSCH**
 E-Mail: troltsch@bibb.de
- **DR. JOACHIM G. ULRICH**
 E-Mail: ulrich@bibb.de
- **DR. GÜNTER WALDEN**
 E-Mail: walden@bibb.de

HINWEISE FÜR AUTOREN

In der BWP werden nur *Original-Beiträge* veröffentlicht. Die Manuskripte unterliegen einer wissenschaftlichen und redaktionellen Begutachtung durch die Redaktion und den Beirat.

Manuskripte für Fachaufsätze und Diskussionsbeiträge haben einen Umfang von 15.000 bis 20.000 Zeichen einschließlich Anmerkungen (Fußnoten), Übersichten und Grafiken.

Dem Beitrag ist ein *Abstract* von ca. 600 Zeichen voranzustellen, in dem die inhaltliche Fragestellung und die mit der Veröffentlichung verbundene Zielsetzung kurz dargestellt werden.

Für die *Autorenangaben* sind Angaben zur Person des Autors bzw. der Autorin (Name, Funktion, beruflicher Abschluss/Promotion, Arbeitgeber, Anschrift) und ein Foto beizufügen.

Arbeiten, auf die im Text Bezug genommen wird, sind durch Literaturangaben in den Anmerkungen zu belegen. Die Anmerkungen sind durchgehend zu nummerieren und an das Ende des Beitrages zu stellen.

Ausbildung hat Vorrang



Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung mit Lehrgangskonzepten auf CD-ROM

Brigitte Seyfried (Hrsg.)

Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung • Der Generalsekretär
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2002 (1. aktualisierter Nachdruck Januar 2003), 56 Seiten,
19,90 €, ISBN 3-7639-0961-3, Bestell-Nr. 101.404

Junge Menschen ohne Schulabschluss oder mit Verhaltens- und Lernproblemen erfordern gezielte Maßnahmen zur Berufsvorbereitung. Im Konzept der Qualifizierungsbausteine sollen Inhalte einer Berufsausbildung bereits in der Berufsvorbereitung vermittelt werden. Das BIBB hat eine Auswahl geeigneter Qualifizierungsbausteine und Lehrgangsmodelle zusammengestellt.



Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen Analysen und Prognosen 2000–2015

Walter Brosi, Klaus Troltsch, Joachim Gerd Ulrich

Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung • Der Generalsekretär
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2001, 48 Seiten, 9,20 €
ISBN 3-7639-0941-9, Bestell-Nr. 115.002

An der Lehrstellennachfrage der Jugendlichen und dem Ausbildungsplatzangebot der Betriebe misst sich die Attraktivität und die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems. Der Band untersucht die Gründe für Veränderungen in der Nachfrage, diskutiert statistische Probleme bei der Erfassung der Nachfrage und zeigt auf, mit welcher Nachfrageentwicklung bis zum Jahr 2015 zu rechnen ist.



Stabilisierung des Lehrstellenmarktes unter wirtschaftlich schwierigen Rahmenbedingungen? Aktuelle Analysen der Berufsberatungsstatistik zur Lage auf dem Ausbildungsstellenmarkt

Joachim Gerd Ulrich, Klaus Troltsch

Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung • Der Generalsekretär
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2003, 62 Seiten, 11,20 €
ISBN 3-7639-0998-2, Bestell-Nr. 115.005

Die jüngste Entwicklung auf dem Lehrstellenmarkt gibt Rätsel auf: Steigende Schulabgängerzahlen, ein drastischer Einbruch bei den Lehrstellen und weiterhin eine nahezu ausgeglichene Bilanz von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage - wie passt das zusammen? Anhand differenzierter Analysen zeigt die Publikation: die geschickte Vermittlungspolitik der Berufsberatung der Arbeitsämter. Aber die Ungleichgewichte auf dem Lehrstellenmarkt nehmen deutlich zu.

Alle Veröffentlichungen
erhalten Sie beim
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: 0521/91101-11
Telefax: 0521/91101-19
E-Mail: service@wbv.de



Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten